

Врз основа на член 16 став 9 алинеја 7 од Законот за Националната рамка на квалификации („Службен весник на Република Македонија“ бр. 137/13 и 30/16), Националниот одбор за Македонска рамка на квалификации на седницата одржана на 26.12.2017 година го разгледа и одобри Водичот за осигурување на квалитет при развивањето на нови квалификации во Македонскиот систем на квалификации изработен во рамките на твининг проектот „Понатамошно подобрување на системот за развој и имплементација на Националната рамка на квалификации“ МК 13 IPA SO 02 15



*Водич за осигурување на квалитет при  
развивањето на нови квалификации во  
Македонскиот систем на квалификации  
(МСК)*

Декември 2016

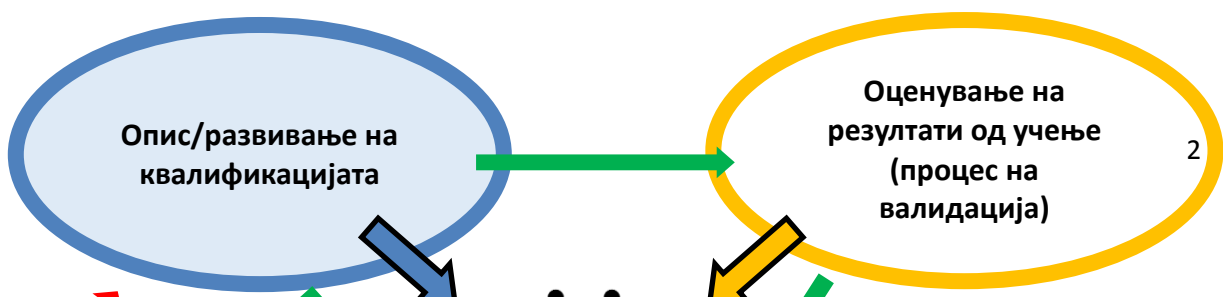
Документот е изготвен е во рамките на Твининг ИПА проектот финансиран од ЕУ: „Понатамошно подобрување на системот за развој и имплементација на Националната рамка на квалификации“ , МК 13 IPA SO 02 15, Компонента 3: Подобен процес за развивање квалификации за НРК, Активност 3.5.2. Насоки и процедури за осигурување квалитет за МРК, од страна на експертите Ружица Белјо Лучиќ, Томаш Сајруш Волски, Магда Дубаж и Мислав Балковиќ во соработка со националните експерти.

Изразуваме и благодарност до сите учесници кои со свои идеи и сугестии помогнаа во изработката на документот.

## 1. Предговор

Развивањето на квалификации е процес кој има големо влијание врз квалитетот на системот на квалификации заснован на рамката на квалификации. Без да се обезбеди висок квалитет при развојот на квалификациите, не може да постои високо квалитетно образование и обука, ниту висококвалитетна валидација/оценување на резултатите од учење. Од тука, не може да постојат квалификации со висок квалитет кои ќе се доделуваат на корисниците. Затоа насоките презентирани во овој документ имаат за цел да го поддржат долгорочниот развој на осигурувањето на квалитет при развојот на квалификациите. Овие насоки се осврнуваат на зајакнување на процесот на развој на квалификациите за НРК.

**Слика 1.** Осигурување на квалитет (ОК) на квалификација која некому се доделува.



# К

OK →

Насоките во Водичот се однесуваат на новите квалификации кои:

- целосно се засновани на пристап на резултатите од учење, што значи дека почетна точка за развој на квалификациите не е процесот на настава или самата програма, туку компетенциите и резултатите од учење;
- ги задоволуваат потребите на пазарот на труд и општеството;
- може да се постигнат преку формално образование и обука, неформално образование и обука и информално учење и
- се важен елемент на доживотното учење.

Насоките обезбедуваат значителна поддршка за осигурување квалитет при развивање на сите видови на квалификации во Република Македонија. Според спроведената анализа постојат само одредени мерки за осигурување квалитет кои биле имплементирани во процесот на развивање на квалификации. Тие треба да се трансформираат во системски и методолошки пристап кој ќе го опфати целиот процес на развивање квалификации.

Насоките се засновани на добро познатиот циклус на квалитет (ПНПР – Планирај, Направи, Провери, Реагирај) кој почесто се применува во европското стручно образование и обука засновано на принципите на **постојано подобрување**. Овој пристап овозможува да се анализира и да се развие квалитетот на една квалификација од две подеднакво важни перспективи:

1. статична - кога квалификацијата се развива и

2. динамична - кога квалификацијата се доделува и се вкористи од страна на корисниците, пазарот на труд и општеството.

Насоките, како и циклусот на ПНПР, исто така ставаат голем акцент на **квалификациите да се соодветни за нивната намена**, што е една од најважните цели на процесот на осигурување квалитет на квалификациите.

Слика 2. Циклус на квалитет – постојано подобрување.



Документот започнува со краток преглед на правната рамка на насоките и со општите насоки за осигурување квалитет при развивање на квалификациите (дел 4), кои се основа за поконкретни насоки за осигурување квалитет за следните фази при развојот на квалификации. Составот и структурата на понатамошните делови го одразуваат пристапот на ПНПР:

- **Планирај** - поднесување предлог/барање на нова квалификација (дел 4), поставување цели за новата квалификација (дел 5);
- **Направи** - процес на развој на нова квалификација (член 6), компетенциите, структурата и составот на работната група (дел 7 и 8), организирање на процесот на опишување квалификација (дел 9);
- **Провери** - евалуација на новата квалификација (дел 10), вклучувајќи евалуација на описот на квалификација (дел 10.1) и оценка дали развиената квалификација одговара на целите (дел 10.2);
- **Реагирај** - ревизија и подобрување на новата квалификација (дел 11).

Листа на релевантни засегнати страни, кои треба да учествуваат во процесот на осигурување квалитет на новите квалификации и кои треба да бидат одговорни за квалитетот на квалификациите, е вметната на крајот на документот (дел 12).

При изготвување на документот се применуваат следните методи на работа:

- истражување и анализа,
- детални дискусии и
- средби со работната група за осигурување квалитет.

## 2. Законска рамка

Клучната законска рамка за осигурување квалитет при развојот на квалификациите е Законот за Националната рамка на квалификации (Законот за НРК), усвоен од страна на Собранието на Република Македонија во 2013 година. Со оглед на фактот дека Законот за НРК се однесува на сите типови на образование и обука, неговите одредби мора да се усогласени со законите кои се однесуваат на сите типови образование (Закон за основно образование, Закон за средно образование, Закон за високото образование, Закон за стручно образование и обука и Закон за образование на возрасни, Закон за Бирото за развој на образованието), кои, исто така, даваат рамка за ОК за одредениот тип на квалификација и образование.

Врз основа на Законот за НРК, Министерството за образование и наука во 2015 година го изготви документот наречен „Процедура за развој на квалификации“, со кој се пропишува постапката за развивање на квалификации, елементите за осигурување квалитет на квалификацијата и вклучување на квалификацијата во Националната рамка

на квалификации. Сепак, постапките за осигурување квалитет не се јасно опишани и сите видови на квалификации не се вклучени.

Во Законот за НРК, Македонски рамка на квалификации (МРК) се дефинира како инструмент со кој се обезбедуваат основи за транспарентност, пристап, трансфер, стекнување и квалитет на квалификациите.

Според Член 3 од Законот за НРК, МРК се заснова на неколку принципи меѓу останатите, МРК се заснова и на:

- Осигурување на квалитет во процесот на стекнување и развивање на квалификации;
- Воспоставување координиран систем за осигурување на квалитетот на постојните и новите квалификации.

Постапки за осигурување и подобрување на квалитетот на квалификациите во МРК се наведени во Член 23 и се вклучени заедно со другите во делот за *Оценување на квалификациите*.

Според *Извештајот за референцирање на МРК кон ЕРК и само-потврдување кон рамката на квалификации на Европскиот простор за високо образование (2016)*, квалитетот на системот за образование и обука во Република Македонија е регулиран со националното законодавство и опфаќа три фази: влезна, тековна и излезна. Постојат неколку мерки за осигурување на квалитет дефинирани за секоја фаза. Покрај ова, осигурувањето на квалитет при развојот на квалификации се чини дека е отсутно и во овој документ. Во Извештајот се споменува само акредитација на образовните/студиските програми, кои за 3 годишното СОО се заосновани на резултати од учење и се поврзани со стандарди на квалификации и стандарди на занимања, и во високото образование каде студиските програми се дизајнирани врз база на резултати од учењето.

Осигурување на квалитетот на образованието на возрасни и обука во Македонија, кое се спроведува во моментот, може да се сумира преку следниве постапки пропишани со соодветните закони и правилници: акредитација/верификација на образовни установи за возрасни, акредитација/верификација на посебни образовни програми, мониторинг и евалуација на образовниот процес, евалуација на компетенциите на кадарот кој предава и организирање на испити на крајот на образованието на возрасни.

Во други правни документи не постојат јасно пропишани процедури за осигурување квалитет при развој на квалификација, опишување на квалификација, и евалуација дали целите на развиената квалификација соодветствуваат со нивната намена и нивната употреба.

Осигурувањето на квалитетот при развивање квалификации е многу важно за квалитетот и релевантноста на доделените квалификации. Поради ова, ние ги изготвивме овие насоки за осигурување на квалитет при развивање нови квалификации.

### 3. Општи насоки за осигурување квалитет при развивање квалификации

Општи насоки за осигурување на квалитетот:

1. **Циклус на осигурување квалитет** - процес на развивање квалификации кој е заснован на *циклусот на квалитет* (quality cycle), кој е составен од следните елементи: Планирај-Направи-Провери-Реагирај (Plan-Do-Check-Act).
2. **Соодветствување со целта** – квалификацијата треба да одговара на потребите на засегнатите страни (пазарот на труд, општеството, корисниците и системот на квалификации) и треба да се ревидира. Целите на квалификацијата треба да се идентификуваат и да се анализираат пред да се развие истата.
3. **Остварливост** – треба да се овозможи квалификацијата да се стекне во разумен период и на разумен начин (да може исто да се стекне и преку формално, неформално и информално учење). Треба да се овозможи да се развие соодветно оценување за постигнатите резултати од учење и наставен процес кој ќе биде заснован на развиената квалификација.
4. **Сопственост** – треба да се осигура дека сите засегнати страни и тела можат да поднесуваат идеи за нови квалификации и да се вклучат во процесот на развивање на квалификацијата.
5. **Резултати од учење** – квалификациите се опишуваат со резултати од учење и критериуми за оценување кои се поврзани со описите на нивоата и кои ги земаат в предвид различните когнитивни области на резултатите од учење (пр. разликата се прави помеѓу вештини и знаења).
6. **Насоки за развивање на квалификацијата** – квалификацијата треба да се опише во согласност со одобрените насоки (методологии) за развивање на нови квалификации, преку користење на одобрени обрасци за развивање на квалификации.
7. **Експертиза** – квалификациите треба да ги развиваат експерти со соодветни компетенции и искуство.

8. **Транспарентност** – процесот на развивање на квалификацијата треба да е транспарентен, особено во однос на процедурите, барањата од членовите на работната група, составот на работната група и повратните коментари.
9. **Повратни коментари (Feedback)**– треба да се собираат повратни коментари од сите релевантни засегнати страни и да се користат за да се подобри квалификацијата.
10. **Ревидирање** – квалификацијата треба да се ревидира редовно на секои 4 години или според потребите.

#### 4. Предлагање на нова квалификација

При предлагање нова квалификација потребно е да се утврди минималниот сет на информации потребни за еден предлог. Но, покрај ова, треба да се обезбеди простор и за дополнителни информации.

Доставените информации треба да овозможат да се:

- 1) провери дали квалификација е потребна на пазарот на труд и на општеството и што е целта на квалификацијата и
- 2) идентификуваат задачите кои носителот на квалификацијата треба да биде оспособен да ги изврши и кои компетенции треба да ги има.

Исто така, треба да се обезбеди поддршка за оние кои сакаат да предложат нови квалификации.

#### 5. Цели на квалификацијата (потреба за квалификацијата, докази од пазарот на труд, потреби на секторот и општеството за квалификацијата)

За да се определат целите на квалификацијата треба да се даде одговор на следниве прашања:

- Дали на пазарот на труд и општеството им е потребна предложената квалификација?
- Какви точно компетенции се потребни?
- Која ќе биде целната група на квалификацијата?
- Кои цели треба да се постигнат од страна со развивањето и користењето на оваа квалификација?

Веродостоен доказ дека на пазарот на труд е потребна одредената квалификација се обезбедува преку податоците од Агенцијата за вработување, за оние занимања



кои се потребни на пазарот на труд. Исто така, треба да се зема во предвид и Оперативната програма за активни мерки за вработување. Покрај горенаведените, и иницијативите и повратните информации за потребите за одредени занимања на работодавачите или за специфични компетенции во одредени области, исто така, се веродостоен доказ дека на пазарот на труд е потребна таква квалификација.

Според тоа, треба да се земе в предвид следното:

- Систематска и ажурирана анализа на податоците за потребите на секторот,
- Динамичен пристап кон анализата на потребите на пазарот на трудот,
- Анализа на потребите од компетенции (резултати од учење) во однос на квалификациите - соработка помеѓу компании кои вработуваат завршени ученици и студенти и образовните институции кои спроведуваат анкети со работодавачите кои ги вработуваат нивните дипломци.
- Следење на кариерите на завршените студенти,
- Добивање повратни информации од завршените студенти и работодавачите,
- Анализа на податоците за труд од АВРМ и регионалните канцеларии,
- Стратегии за развој (на европско, национално, секторско ниво),
- Промени во економијата и секторот,
- Промени во технологиите и предвидувања за технологија (домашни, национални и странски),
- Предвидување на потребите на пазарот на труд врз основа на квантитативни и квалитативни податоци.
- Демографски и економски предвидувања и
- Способност и интерес на понудувачите на образовни услуги да се спроведе и понуди обука/едукација.

Квалитетот и валидноста на овие податоци треба да се осигураат.

## **6. Насоки за развивање на нови квалификации**

Квалификацијата треба да е во согласност со насоките за развивање нови квалификации. Насоките претставуваат основа за развивање на квалификацијата.

Насоките за развивање нови квалификации вклучуваат јасни инструкции за опишување на:

- резултати од учењето;
- критериуми на оценување кои се во согласност со резултатите од учењето;
- процес на оценување кој е во согласност со резултатите од учењето и критериумите за оценување,
- други елементи на квалификациите.

Насоките за развој на нови квалификации вклучуваат соодветни примери и прашања за насочување.

Насоките за развивање на нови квалификации се ревидираат и подобруваат редовно.

## **7. Компетенции на работната група и лицата за развивање квалификации**

Членовите на работната група / лицата треба целосно да ги исполнуваат следните услови:

- да поседуваат компетенции и искуство со сродни квалификации / занимања - се препорачува во процесот на развивање на квалификациите да се вклучат практичари кои имаат стекнато резултати од учење во полето на новата квалификација;
- да поседуваат вештини и искуство во опишување на резултатите од учење;
- да поседуваат вештини и искуство во одредување на нивото на резултатите од учење/квалификациите;
- да поседуваат вештини и искуство во организирање и спроведување на оценувањето на студентите, учениците, возрасните;
- да имаат искуство со настава на возрасни, обуки на работното место;
- да поседуваат квалификација на исто или повисоко ниво од нивото на квалификацијата која се развива;
- да поседуваат вештини за тимска работа;
- да постои високо ниво на свест за пристапот на доживотното учење помеѓу членовите на работната група;
- да постои високо ниво на свест за осигурување квалитет засновано на циклусот на квалитет.

Одговорноста за процесот на развивање квалификации и развиената квалификација треба да ја делат сите членови на работната група/лицата.

Пред да започнат со работа, за членовите на работната група/лицата потребно е да се организира соодветна обука за опишување на квалификациите, користејќи ги стандардите на занимања (со најмногу фокус на резултати од учење, критериуми за оценување, оценување и одредување на нивото на резултатите од учењето/квалификациите). При обуката на членовите на работната група/лицата да се презентираат, дискутираат и вежбаат соодветни примери.

## **8. Структура и состав на работната група**

Членовите на работната група треба да се избираат врз основа на критериумите за компетенции и искуство.

Работна група не треба да е премногу голема за да може ефикасно и ефективно да работи.

Работна група е составена од експерти, кои заедно треба да ги имаат компетенциите опишани во точка 7. Експертите треба да се обучени да опишуваат квалификации.

Работна група е предводена од страна на координатор (еден или два), кој треба да е искусен лидер на тим и кој:

1. има компетенции во опишување квалификации,
2. ги поддржува експертите во опишување квалификации,
3. ги анализа податоците подготвени од експерти и дава повратни информации/коментари,
4. кој е одговорен за градењето на тимот и има соодветни компетенции и искуство.

## 9. Организирање на процесот на опишување на квалификациите

1. Процесот на опишување на квалификацијата треба да се организира, структурира и добро распореди со изготвен акциски план за работа.
2. Состаноците и соодветните работилници треба да се добро подготвени.
3. Да се направи соодветна рамнотежа помеѓу тимската работа и индивидуалната работа. On-line работата треба да се ограничи на комуникација само помеѓу состаноците.
4. Да се обезбеди соодветна локација, ресурси и да се предвиди потребното време (ни премалку, ни премногу).
5. Да се обезбеди време за размислување помеѓу состаноци.
6. Да се развие механизам за внатрешна и надворешна евалуација на содржината на квалификацијата.
7. Да се даде доволно време да се подготват неколку верзии на документот.
8. Да постои можност да се поканат дополнителни експерти, да се побара дополнително мислење, експертиза, повратни информации, итн.
9. Соодветно да се известува.
10. Да се развијат дополнителни механизми за евалуација на организација на работата, кои ќе ги вклучат и повратните информации/коментари од членовите на работната група. Врз основа на ова, треба да се унапреди работата.

## 10. Евалуација/проверка на квалификацијата

### 10.1. Евалуација/проверка на описот на квалификацијата

При овој процес потребно е да се проверат следните аспекти:

- Усогласеност на образецот за квалификацијата и насоките за развивање квалификации;
- Јасност и сеопфатност на документот;

- Јасност, транспарентност и мерливост (објективност) на резултатите од учењето:
  - дали можат да се постигнат и
  - дали е можно да се утврди нивото на резултатите од учење и контекстот на користење резултати од учење, согласно стандардите на занимањата;
- Поврзаност помеѓу резултатите од учење,
- Поврзаност меѓу резултатите од учење и критериумите за оценување (целовитост)
  - дали ги имаме сите резултати од учење и критериуми за оценување
- Соодветност и релевантност на предложените методи за оценување
  - дали навистина ги мерат резултатите од учење дефинирани за квалификацијата и
  - дали се спроведливи од аспект на време, ресурси (пари, опрема).

### Корисни примери

Описот на развиената квалификација може да се провери преку:

- Користење на проверка од страна на колегите/соработниците (peer review) – детална анализа и коментари од експерти и клучни засегнати страни надвор од работната група;
- Развивање на пилот за оценување и наставна програма/програма за обука – во обид да се опишат/објаснат;
- Пилотирање на оценувањето – пр. лицето кое поседува опишани резултати од учење/компетенции би можело да помине преку процес на оценување врз основа на описот на квалификацијата.

## 10.2. Евалуација/проверка дали развиената квалификација соодветствува на целта

Во овој процес потребно е да евалуира/провери дали квалификацијата соодветствува на целта во две фази:

**1) Развојна фаза** – квалификацијата е веќе развиена, но сè уште не е доделена.

Што треба да се провери/евалуира:

- Релевантноста на резултатите од учење за целите на квалификацијата;
- Релевантноста на соодносот на знаењето и вештините споредено со компетенциите потребни за работодавачите и другите корисници на квалификацијата;
- Дали нивото, обемот и “типот” на квалификацијата се добро дефинирани;
- Можноста и интересот на понудувачите на образовни услуги да испорачаат и понудат образование/обука;

- Дали квалификацијата е изработена на начин да биде лесно стекната преку формално, неформално и информално учење;
- Можноста за хоризонтална, вертикална и географска мобилност на лицето кое поседува квалификација;
- Докажан интерес на работодавачи, ученици, понудувачи на образовни услуги и други можни чинители;
- Барањата (предусловите) за упис;
- До кој степен новоразвиената квалификација соодветствува со предлогот.

Разликите треба да се образложени и издржани.

- Кој и како треба да провери/евалуира развиена квалификација:

1. Интерна (внатрешна) евалуација од страна на членовите на работната група одговорни за развивање квалификации;
2. Екстерна (надворешна) евалуација од најмалку двајца независни експерти: еден со компетенции во полето на квалификацијата и еден со компетенции за методологијата за развивање квалификации. Се препорачува меѓународна екстерна евалуација;
3. Екстерна евалуација од релевантно тело во рамки на квалификацискиот систем и
4. Соодветни консултации со клучните засегнати страни од општинско, регионално и државно ниво, пр.: анкети (помеѓу работодавачите, понудувачите на образовни услуги, итн.), панели, јавни дебати, тркалезни маси, јавни консултации.

**2) Фаза на користење** – додека квалификацијата се користи од пазарот на трудот, општеството, лицата кои ја стекнале, итн...

Што треба да се евалуира/провери:

- Можноста за вработување на лицата кои ја поседуваат квалификацијата;
- Полезност на лицата кои ја поседуваат квалификацијата од стекнатите вештини и знаење;
- Полезност од вештините и знаењето за работодавачите и општеството;
- Усогласеност со квалификацискиот систем;
- Докажан интерес на работодавачите, учениците, провајдерите и другите можни клучни чинители;
- Хоризонтална, вертикална и географска мобилност на лицата кои поседуваат извесна квалификација и
- Дали квалификацијата се стекнува по пат на формално, неформално и информално учење.

- Како да се евалуира/провери:

1. Повратен одговор од институциите кои организираат оценување, лицата ја кои поседуваат квалификацијата, работодавачи и други клучни чинители и
2. Собирање и анализирање податоци за квалификацијата, користејќи стандардизирана методологија на редовна основа.

## 11. Ревидирање и подобрување на квалификациите

Секоја квалификација треба да се ревидира редовно. При ревидирањето треба да се ревидираат сите аспекти од квалификацијата. Во ревидирањето и подобрувањето на квалификациите треба да се вклучат сите релевантни засегнати страни. Препорачливо е да се вклучат и меѓународни експерти.

Опфатот на ревидирањето зависи од причината. Можни причини за ревидирање на квалификациите и нивно подобрување:

- Нови одредби поврзани со системот на квалификации и пазарот на трудот.
- Промена на технологијата, работните методи, пазарот на труд кои се однесуваат на квалификацијата.
- Зголемување на невработеноста на оние кои поседуваат извесни квалификации.
- Недоволен број на лица со извесна квалификација или пак кандидати заинтересирани за истата.
- Поплаки од страна на работодавачите за квалитетот на оние кои поседуваат извесна квалификација.
- Поплаки од оние кои поседуваат извесна квалификација по однос на истата.
- Поплаки по однос на обемот на квалификацијата.
- Намален интерес на понудувачите на образовани услуги да понудат валидирање или обука/образование.
- Барања од нови инвеститори (работодавачи).

## 12. Соодветни клучни чинители за новите квалификации

- Работодавачи
- Учесници (оние кои што се обучуваат)
- Дипломци
- Понудувачи на образовни услуги
- Тела кои доделуваат квалификации
- Иницијатори за развивање квалификација
- Националниот одбор за Македонската рамка на квалификации
- Секторски комисии за квалификации
- Комори
- Здруженија на работодавачи
- Синдикати
- Министерство за образование и наука

- Министерство за труд и социјална политика
- Центар за образование на возрасни
- Центар за средно стручно образование и обука
- Биро за развој на образованието
- Агенција за вработување - АВРМ

### **Прилог 1 Листа на учесници на Работната група за осигурување квалитет**

- **Наташа Јаневска МОН (Одделение за НРК, Министерство за образование и наука),**
- **Нада Стоименова МОН (Одделение за НРК, Министерство за образование и наука),**
- **Аспасија Хаџишче МОН (Одделение за НРК, Министерство за образование и наука),**
- Бети Ламева (Државен испитен центар),
- Елизабета Јовановска Радановиќ (Центар за стручно образование и обука),
- Бранко Алексовски (Центар за стручно образование и обука),
- Лепа Трпчевска (Центар за стручно образование и обука),
- Соња Ристовска (АСУЦ Боро Петрушевски),
- Мимоза Грчевска (АСУЦ Боро Петрушевски),
- Орхидеја Шурбановска (Факултет за психологија),
- Маја Крстевска (Центар за образование на возрасни),
- Magdalena Dybaś-Stronkowska (експерт),
- Tomasz Saryusz-Wolski (експерт),
- Ruzica Beljo Lucic (експерт),
- Mislav Balkovic (експерт).