



**МК 13 IPA SO 0215 (МК 13 IB SO 02)**

Твининг проект финансиран он ЕУ: „Понатамошно унапредување на системот за развој и имплементација на Националната рамка на квалификации“

**Нацрт**

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

*Финален документ*

KE Ružica Beljo Lučić

KE Magdalena Dybaś

KE Tomasz Saryusz-Wolski

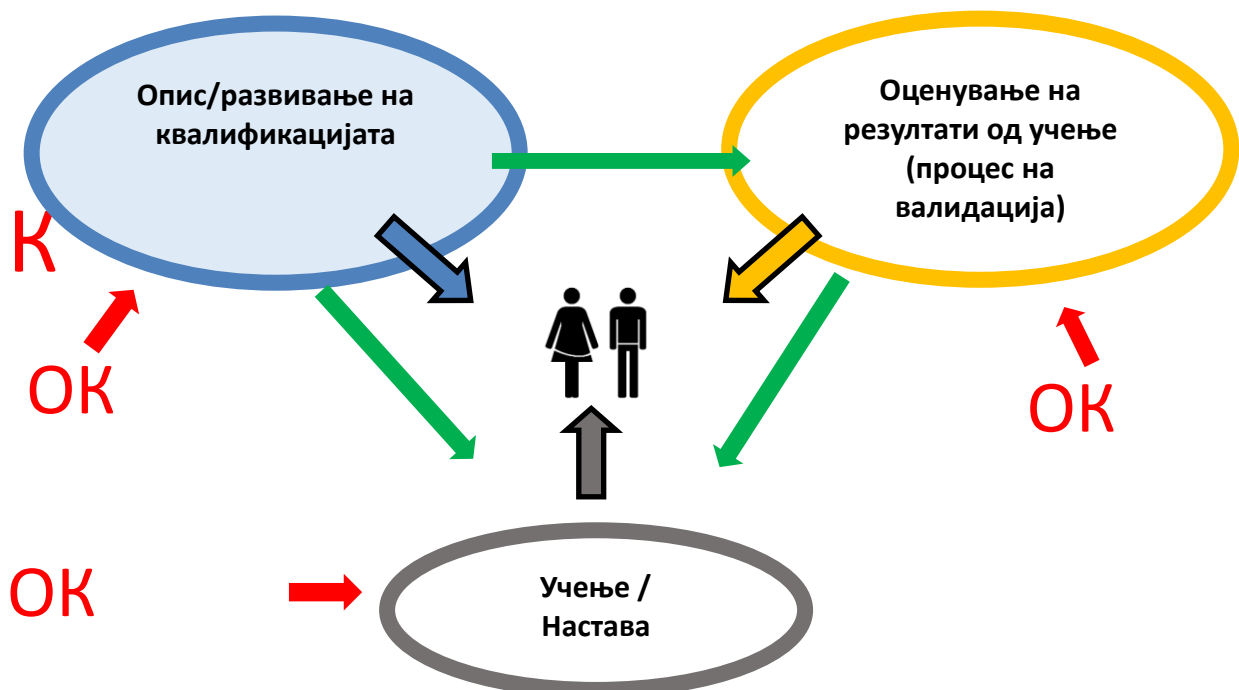
KE Mislav Balkovic



## 1. Предговор

Развивањето на квалификациите е процес кој има големо влијание врз квалитетот на системот на квалификациизаснован на рамка на квалификации. Без обезбедување на висок квалитет при развојот на квалификациите, не може да постои висококвалитетно образование и обука, ниту висококвалитетна валидација/оценување на резултатите од учење. Следствено, 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, исто така, едни од главните резултати од Компонента 3 на твининг проектот, која се осврнува на зајакнување на процесот на развој на квалификациите за НРК.

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



Насоките се однесуваат на нови стручни квалификации кои:

- се целосно 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 неформална обука и информално учење; и како таква
- се важен елемент на доживотното учење.

Насоките сепак може да пружат значителна поддршка за ОК при развивањето на сите видови на квалификации во Република Македонија. Според анализата спроведена како дел од Активност 3.5.1 постојат само одредени мерки за ОК кои биле имплементирани во процесот на развивање на квалификации. Тие треба да се трансформираат во систематски и методолошки пристап кој ќе го опфати целиот процес на развивање на квалификациите.

Насоките се засновани на добро познатиот циклус на квалитет (ПНПР – Планирај, Направи, Провери, Реагирај) кој прилично често 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: статична - кога квалификацијата се развива и динамична - кога квалификацијата се доделува и користи од страна на корисниците, пазарот на труд и општеството. Насоките, како и циклус на ПНПР, исто така ставаат голем акцент на тоа **квалификациите да се погодни за нивната намена**, што е една од најважните цели на процесот на ОК на квалификациите.

Слика 2. Циклус на квалитет – постојано подобрување.





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

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

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

Насоките беа подготвени за време на и помеѓу две посети на експертите во Македонија. Се применуваа следните методи на работа: истражување и анализа, детални дискусии и средба со работната група за осигурување на квалитет како дел од активност 3.5.2. За време на секоја од двете целодневни средби беа спроведени слични активности: вовед, теоретска позадина поддржана со практични примери подготвени и презентирани од страна на краткорочните експерти, работилници за учесниците кои беа составени од 3 задачи кои се однесуваа на клучните проблеми за ОК на квалификациите. Учесниците беа поделени во две мали групи, поддржани од експертите. Тие беа должни да подготват детални белешки од работилниците и да ги презентираат главните заклучоци на работната група за осигурување на квалитет. Врз основа на ова експертите ги подготвија ажурираните нацрти на насоките кои беа дискутирани со работната група за осигурување на квалитет.

Овој документот беше напишан на англиски јазик.

## 2. Законска рамка

Клучната законска рамка за ОК 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), 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 ОК на квалификацијата и вклучување на квалификацијата во Националната рамка на квалификации. Сепак, постапките за ОК не се јасно опишани и сите видови на квалификации не се вклучени.

Во Законот за НРК, Македонски рамка на квалификации (MQF) 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 принципич 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*.

Иако ОК се споменува како дел од принципите на МРК, во процесот на стекнување и развивање на квалификации, во листата на процедури во Член 23, постапката за ОК при развивањето на квалификација не е јасно наведена. Може да се претпостави дека процедурата за ОК при развивањето на квалификации е вклучена во наведените постапки во делот за оценување на квалификациите.

Според Извештајот за референцирање на МРК кон ЕРК и само-потврдување кон рамката на квалификации на Европскиот високообразован простор (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 програми, кои за 3 годишното СОО се заосновани на резултати од учење и се поврзани со стандарди на квалификации и стандарди на занимања.

Осигурување на квалитетот на образованието на возрасни и обука во Македонија, кое се спроведува во моментот, може да се сумираат преку следниве постапки пропишани со соодветните закони и правилници: акредитација/верификација на образовни установи за возрасни, акредитација/верификација на специјални програми, мониторинг и евалуација на образовниот процес, евалуација на 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 ОК при развој на квалификации, опишување на квалификација и евалуација за дали целите на развиените квалификација соодветствуваат со нивната намена и нивната употреба.



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

### 3. Општи насоки за осигурување на квалитет при развивањето на квалификации

**Циклус на осигурување квалитет** претставува процес на развивање на квалификации кој е заснован на циклусот на квалитет (quality cycle), кој е составен од следните елементи: Планирај-Направи-Провери-Реагирај (Plan-Do-Check-Act).

**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.

**Остварливост** – треба да е можно да се стекне квалификацијата во разумен период и на разумен начин(и да може исто да се достигне преку неформално и информално учење). Треба да е можно е да се развие соодветно оценување/валидација и наставен процес кој ќе биде заснован на развиената квалификација.

**Сопственост**–Треба да се осигура дека сите засегнати страни и тела можат да поднесуваат проекти или идеи за нови стручни квалификации и да се вклучат во процесот на развивање на квалификацијата.

**Резултати од учење** – квалификациите се опишуваат со резултати од учење и критериуми за оценување кои се поврзани со дескрипторите на ниво и кои ги земаат в предвид различните когнитивни области на резултатите од учење (пр. разликата се прави помеѓу вештини и знаења).

**Насоки за развивање на квалификацијата** – квалификацијата треба да се опише во согласност со одобрените насоки за развивање на нови квалификации, преку користење на официјални образци за развивање на квалификации.

**Експертиза**–квалификациите треба да ги развиваат експерти со соодветни компетенции и искуство.



**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.

**Повратни коментари (Feedback)**– треба да се собираат повратни коментари од внатрешна и надворешна страна, поточно од сите релевантни засегнати страни и да се користат за да се подобри квалификацијата.

**Ревидирање** – квалификацијата треба да се ревидира редовно и според потребите.

#### 4. Предлагање на нова стручна квалификација

- Треба да се утврди минималниот сет на информации потребни за еден предлог. И покрај ова, треба да се обезбеди поле/простор за дополнителни информации.
- Доставените информации треба да овозможат : 1) да се провери дали квалификација е потребна на пазарот на труд и на општеството, што е целта на квалификацијата 2 ) да се идентификуваат задачите кои носителот на квалификацијата треба да е способен да ги изврши и кои компетенции треба да ги има.
- Поддршка треба да се обезбеди 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)

Треба да се даде одговор на следниве прашања: Дали на пазарот на труд и општеството им е потребна предложената квалификација? Какви компетенции се точно 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 Агенција за вработување за занимања потребни на пазарот на труд. Исто така, овде спаѓа и Оперативната програма за активни мерки за вработување. Покрај горенаведените, иницијативите и повратните информации за потребите на работодавачите за одредени занимања или специфични компетенции во одредени области се, исто така, веродостоен доказ дека пазарот на труд е потребна таква квалификација.

Исто така, треба да се земе в предвид и 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 со компании кои вработуваат дипломци со образовните институции кои спроведуваат анкети со работодавачите кои ги вработуваат нивните дипломци.
- Следење на кариерите на дипломци.



- Добивање повратни информации од дипломцитеи 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.
- Способност и интерес на понудувачите на услуги да се спроведе и понуди обука/едукација.

Квалитетот и валидноста на овие податоци треба да се осигураат.

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

- Квалификацијата треба да е во согласност со насоките за развивање на нови квалификации. Насоките претставуваат основа за развивање на квалификацијата.
- Насоките за развивање на нови квалификации вклучуваат јасни инструкции за опишување на:
  - резултати од учењето
  - критериуми на оценување кои се во согласност со резултатите од учењето
  - процесот на оценување/валидација кои е во согласност со резултатите од учењето и критериуми 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 за развивање на квалификации**

- Членовите на работната група треба целосно да ги исполнуваат следните услови:
  - треба 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
  - треба да поседуваат вештини и искуство во опишувањето на резултатите од учење
  - треба да поседуваат вештини и искуство во нивелирање на резултатите од учење/квалификациите



- треба да поседуваат вештини и искуство во организирање и спроведување на оценување/валидација на студенти, ученици, возрасни
- треба да имаат искуство со настава на возрасни, обуки на работното место
- треба да поседуваат квалификација на исто или повисоко ниво од нивото на квалификацијата која се развива

- Секој член на работна група треба да поседува вештини за тимска работа.
- Треба да постои високо ниво на свест за пристапот на доживотното учење помеѓу членовите на работната група.
- Треба да постои високо ниво на свест за осигурувањето на квалитет засновано на циклусот на квалитет.
- Одговорноста за процесот на развивање на квалификации и развиената квалификација треба да ја делат сите членови на работната група.
- Соодветна обука за опишување на квалификации (со најмногу фокус на резултати од учење, критериуми за оценување, оценување/валидација и нивелирање на резултатите од учењето/квалификациите) е предвидена за членовите на работната група пред да започнат со работа.
- При обуката на членовите на работната група ќе се презентираат, дискутираат и вежбаат соодветни примери.

## 8. Структура и состав на работната група

Треба да се спроведува избор на членовите на работната група врз основа на критериумите за компетенции и искуство.

- Работна група не треба да е премногу голема за да не може да работи ефикасно и ефективно.
- 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:
  - о кој има компетенции во опишување на квалификации,
  - о кој ги поддржува експертите во опишувањето на квалификации,
  - о кој ги анализира податоците подготвени од експерти и дава повратни информации/коментари,
  - о кој е одговорен за градењето на тимот и има соодветни компетенции и искуство.

## 9. Организирање на процесот на опишување на квалификациите

- Процесот на опишување на квалификацијата треба да се организира, структурира и добро распореди, а акцискиот план треба да се изготви.



- Состаноците и соодветните работилници треба да се добро подготвени.
  - Треба да постои соодветна рамнотежа помеѓу тимската работа и индивидуалната работа.
  - On-line работата треба да се ограничи комуникација помеѓу состаноци.
  - Треба да се обезбеди соодветна локација и ресурси.
  - Треба да се обезбеди потребното време (ни премалку, ни премногу).
  - Треба да се обезбеди време за размислување помеѓу состаноци.
- 
- Треба да се развие механизам за внатрешна и надворешна евалуација на содржината на квалификацијата.
  - Треба да се даде доволно време да се подготват неколку верзии на документот.
  - Треба да постои можност да се поканат дополнителни експерти, да се побара дополнително мислење, експертиза, повратни информации, итн.
  - Треба соодветно да се известува/рапортира.
  - Треба 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

Следните аспекти треба да се проверат:

- Усогласеноста со образецот за квалификацијата и насоките за развивање квалификации;
- Јасноста и сеопфатноста на документот.
- Дали резултатите од учењето се јасни, транспарентни, мерливи (објективни), дали можат да се постигнат, дали е можно да се утврди нивото на резултатите од учење и контекстот на користење резултати од учење.
- Поврзаноста меѓу резултатите од учењето: логика, поврзаност меѓу резултатите од учењето и критериумите за оценување; целовитост – дали ги имаме сите резултати од учење и критериуми за оценување?
- Дали предложените методи за оценување/валидирање се соодветни и важечки, дали навистина ги мерат резултатите од учењето дефинирани за квалификацијата, 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 оценувањето/валидирањето и наставната програма/програмата 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/валидирање врз основа на описот на квалификацијата.

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

Треба 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 учењето 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 провајдерите да испорачаат и понудат обука/образование.
- Дали квалификацијата е изработена на начин да биде лесно стекната преку неформално и информално учење.
- Можностите за хоризонтална, вертикална и географска мобилност на лицето кое поседува квалификација.
- Докажан интерес на работодавачи, ученици, провајдери 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:

- Интерна (внатрешна) евалуација од страна на членовите на работната група одговорни за развивање квалификации.
- Екстерна (надворешна) евалуација од најмалку два независни експерти: еден со компетенции во полето на квалификацијата, еден со компетенции за методологијата за развивање квалификации. Се препорачува меѓународна екстерна евалуација.
- Екстерна евалуација од релевантно тело во рамки на квалификацискиот систем.



- Соодветни консултации со клучните засегнати страни од општинско, регионално и државно ниво, пр.: анкети (помеѓу работодавачите, провајдерите, итн.), панели, јавни дебати, округли 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.
- Полезноста од стекнатите вештини и знаење за лицата кои ја поседуваат квалификацијата.
- Полезноста од вештините и знаењето за работодавачите и општеството.
- Усогласеност со квалификацискиот систем.
- Доказан интерес на работодавачите, учениците, провајдерите и другите можни клучни чинители.
- Хоризонтална, вертикална и географска мобилност на лицата кои поседуваат извесна квалификација.
- Дали квалификацијата се стекнува по пат на неформално и информално учење.

Како да се евалуира/провери:

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

## 11. Ревидирање и подобрување на квалификациите

Секоја квалификација треба да се ревидира редовно. Сите аспекти од квалификацијата треба да се ревидираат. Временскиот периодот за редовно ревидирање треба да се утврди временски или според бројот на стекнати квалификации, или пак и двете. Но, можно е да има и други битни причини за пристапување кон ревидирање и подобрување на квалификациите. Опфатот на ревидирањето зависи од причината. Сите релевантни засегнати страни треба да се вклучат во ревидирањето и подобрувањето на квалификациите. Препорачливо е да се вклучат и меѓународни експерти.

Можни причини за ревидирање на квалификациите и нивно подобрување:

- Нови одредби поврзани со системот на квалификации и пазарот на трудот.
- Промени на технологии, работни методи, на 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 провајдерите да понудат валидирање или обука/образование.
- Барања од нови инвеститори (работодавачи).

## 12. Соодветни клучни чинители за нови стручни квалификации

- Работодавачи
- Учесници (оние кои што се обучуваат)
- Дипломци
- Провајдери/Понудувачи на услуги
- Тела кои доделуваат квалификации?
- Иницијатор за развивање на квалификација
- Одбор за НРК
- Секторски комисии
- Комори
- Здруженија на работодавачи
- Синдикати
- Министерство за образование и наука и 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 (Одделение за НРК),



- Нада Стоименова (Одделение за НРК),
- Аспасија Хаџишче (Одделение за НРК),
- БетиЛамева (Државен испитен центар),
- Елизабета Јовановска Радановиќ (Советник во ЦСОО),
- Бранко Алексовски (Советник во ЦСОО),
- Дана Бишкоска (Министерство за образование и наука),
- Соња Ристовска (АСУЦ Боро Петрушевски),
- Мимоза Грчевска (АСУЦ Боро Петрушевски),
- Орхидеја Шурбановска (Факултет за психологија),
- Маја Крстевска(Центар за образование на возрасни),
- Лепа Трпчевска (Советник во ЦСОО)
- Magdalena Dybaś-Stronkowska (краткорочен експерт, Активност 3.5.2),
- Tomasz Saryusz-Wolski (краткорочен експерт, Активност 3.5.2),
- Ruzica Beljo Lucić (краткорочен експерт, Активност 3.5.2),
- Mislav Balković (краткорочен експерт, Активност 3.5.2).