



**Министерство за образование и наука и Центар за образование на
возрасни**

**ПАТОКАЗ ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ НА СИСТЕМ ЗА ВАЛИДАЦИЈА
НА НЕФОРМАЛНО И ИНФОРМАЛНО УЧЕЊЕ ВО РЕПУБЛИКА
МАКЕДОНИЈА**

Изготвен во соработка со ЕТФ

09.05.2016 година

Список кратенки

СГ	Советодавна група
ЦОВ	Центар за образование на возрасни
ЕЦРСО	Европски центар за развој на стручното образование
КПР	Континуиран професионален развој
ЕОВО	Европска област на високото образование
ЕРК	Европска рамка за квалификации
АВ	Агенција за вработување
ЕТФ	Европска тренинг фондација
ОО2020	Цели за образование и обука 2020
ЕУ	Европска унија
ЧР	Човечки ресурси
ДУ	Доживотно учење
МОН	Министерство за образование и наука
МРК	Македонска рамка за квалификации
НВО	Невладина организација
НРК	Национална рамка за квалификации
ППУ	Признавање на претходно учење
МСП	Мали и средни претпријатија
СОО	Стручно образование и обука
ВНИУ	Валидација на неформално и информално учење

СОДРЖИНА

1	ВОВЕД	4
1.1	ИСТОРИЈАТ.....	4
1.2	КОНЦЕПТ НА ВНИУ.....	6
2	ВИЗИЈА И ОПШТИ ЦЕЛИ	8
3	АНАЛИЗА НА СОСТОЈБАТА И ГАП АНАЛИЗА	13
3.1	РАМКАТА НА ПОЛИТИКИ СÈ ПОВЕЌЕ ГО ПРЕПОЗНАВА МЕСТОТО НА ВНИУ.....	13
3.2	РАЗЛИКИ ВО ДЕФИНИЦИИТЕ.....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
3.3	ПРЕГЛЕД НА ПОЛИТИЧКАТА РАМКА И ОБЕЗБЕДУВАЊЕТО НА ОБРАЗОВАНИЕ НА ВОЗРАСНИ ...	15
3.4	МОЖНОСТИ И ПРЕДИЗВИЦИ ЗА ВНИУ.....	17
4	ОПИС НА СИСТЕМОТ ШТО ТРЕБА ДА СЕ ВОСПОСТАВИ	22
4.1	ПОЛИТИЧКИ, ПРАВНИ И ФИНАНСИСКИ ПРАШАЊА.....	22
4.2	УПРАВУВАЊЕ, УЛОГИ И ОДГОВОРНОСТИ ВО СИСТЕМОТ ЗА ВНИУ.....	27
4.3	РЕАЛИЗАЦИЈА НА ПРОЦЕСОТ НА ВНИУ.....	30
5	ОПИС НА СИСТЕМОТ ШТО ТРЕБА ДА СЕ ВОСПОСТАВИ	38
5.1	ПОСЕБНИ ПРАШАЊА КОИ ТРЕБА ДА СЕ РЕШАТ.....	38
5.2	ПРИСТАП „ЧЕКОР ПО ЧЕКОР“.....	41
5.3	Одредници и активности.....	42
	ПРИЛОГ 1: БИБЛИОГРАФИЈА	46

1 Вовед

1.1 Историјат

На 3 февруари 2016 година – на 34-тата седница на Советодавната група (СГ) за Европската рамка за квалификации (ЕРК) – Македонската рамка за квалификации (МРК) беше успешно референцирана со ЕРК. Извештајот за референцирање во ЕРК содржи поглавје посветено на ВНИУ, во кое поконкретно е претставено местото на ВНИУ во политичката рамка, како и неколкуте релевантни искуства во текот на развојот во земјата. ЕРК СГ 34 експлицитно побара од земјата да извести за напредокот во поглед на ВНИУ во ревидираната конечна верзија на Извештајот за референцирање со ЕРК по повод вклучувањето на одговорите на коментарите изразени од Советодавната група за ЕРК.

Како земја кандидат за членство во ЕУ, државата треба да ги усогласи политиките, законодавството и националните системи со законодавството на ЕУ. Покрај прифаќањето поширока модернизација и реформа на образовниот систем, Министерството за образование и наука (МОН) веќе презеде конкретни чекори кон оваа цел, вклучително спроведување на различни европски иницијативи - вклучително мерките за мобилност „Еуропас“ и развој на Национална рамка за квалификации (НРК).

Политиките за доживотно учење на ЕУ се насочени кон создавање култура на учење со целите за промоција на активно граѓанство и развој на знаења, вештини и компетенции, со цел да им се овозможи на лицата што учат да се приспособат на барањата на ново општество кое се основа на знаења и целосно да учествуваат во општествено-економскиот живот. Политиките имаат за цел да ја подобрат вработливоста, лично остварување и социјална вклученост преку обезбедување основни алатки за самостоен развој за луѓето во Европа и помош да имаат активна улога во модерното општество, вклучително алатки потребни во областа на новите технологии.

Соработката меѓу земјите- членки на Европската унија доведе до развој на алатки за референцирање што ќе им помогнат на лицата што учат и ќе бидат поддршка на националните реформи со дефинирање препораки и заеднички начела, вклучително клучни компетенции за лицата што учат, обезбедување квалитет во високото образование и СОО, квалитет на мобилноста, доживотно насочување, признавање на квалификации во странство и валидација на неформалното и информалното учење (ВНИУ).

Според препораката на Советот, од 20 декември 2012 година, за валидацијата на неформалното и информалното учење, земјите членки и останатите земји учеснички се договорија до 2018 година да воспостават структура за валидација, со што ќе им се овозможи на поединците да се стекнат со квалификации или делови од квалификации врз основа на валидирано знаење, вештини и

компетенции¹ и за ваквиот развој да поднесат извештај до Советодавната група за ЕРК. Овој Патоказ има за цел да придонесе кон спроведување на Препораката на Советот од 2012 година за ВНИУ и кон пошироките национални цели за ефективно доживотно учење и развој на соодветна ВНИУ за населението. Има за цел да придонесе кон националното известување за напредокот на земјата кон постигнување на одредницата за 2018 година, утврдувајќи приоритети во согласност со националните околности и карактеристики, улогите, надлежноста и одговорностите на различните засегнати страни и одредниците според кои се оценува напредокот.

Патоказот е изготвен во рамките на националната иницијатива на Центарот за образование на возрасни и Министерството за образование и наука, во поддршка на ЕТФ и се гради врз основа на претходните активности од 2014/15 година за развој на концепциски документ и акциски план за поддршка на развојот на неформалното образование за возрасни и формалното учење на образовниот систем во Република Македонија . Оваа верзија на патоказот ги презентира коментарите и заклучоците од двете работилници (5-6/10/2015 и 11-12/04/2016) заедно со чинителите вклучени во ВНИУ и меѓународни експерти, организирани во поддршка од ЕТФ во Скопје. Првата верзија на Патоказот за која се дискутирало на втората работилница (11-12/04/2016) беше изменета и се изготви структура за фазите и распоредот за подготовка на ВНИУ и за нејзината реализација.

Препораките што се дадени во Патоказот вклучуваат развој на систем за валидација на неформалното и информалното учење (ВНИУ) како поттик за учество во неформалното учење. ВНИУ е важна како начин за надградување на вештините и квалификациите на населението согласно потребите за економски и социјален развој и создавање поголеми можности за граѓаните на пазарот на трудот.

Патоказот поставува насоки за земјата за развој и спроведување на национална политика за ВНИУ и пристапи кои ќе обезбедат признавање на постигнувањата во неформалното образование и информалното учење, да бидат вреднувани од корисниците и потврдени во контекст на Националната рамка за квалификации (НРК). Исто така, дава опис на конкретните чекори кои државата ќе ги направи кон постигнувањето на целта од 2018. Земјата знае дека создавањето политики, институционалната поставеност, системи и методологии се само првиот чекор и дека практичната реализација на ВНИУ за сите оние кои ќе имаат корист од неа, ќе биде долгорочен процес кој ќе бара одржлива поддршка во годините по извештајот на земјата до СГ ЕРК (2018).

¹ Препораки на советот од 20 декември 2012 година за потврдата на неформалното и информалното учење

1.2 Неформално и информално учење и концепт на ВНИУ

Во контекстна политиките за доживотно учење, вообичаено се прави разлика меѓу „формално“, „неформално“ и „информално“ учење. Овие концепти, утврдени во Меморандумот за доживотно учење³ на Европската комисија во поново време, играат клучна улога во развојот на образованието и обуката во ЕУ. Стандардните програми и квалификации кои се нудат во образовниот систем од страна на училиштата, колеџите и универзитетите на ниво на основно, средно и високо образование, вклучително академско, општото и стручното образование се гледаат како „формално учење“, додека:

- Неформално учење се однесува на планирани активности за учење кои вклучуваат некаква форма поддршка во учењето, кои се одвиваат во формалниот образовен систем, вклучувајќи го образованието и обуката за возрасни (како што се курсеви поврзани со работата, онлајн учење или учење на далечина, или курсеви во заедницата што ги организираат граѓанските организации);
- Информално учење се однесува на учење кое не е организирано или структурирано, вклучително вештини и знаење кои поединците ги стекнале намерно или ненамерно во текот на нивното животно или работно искуство, вклучително преку практично или самостојно учење.

Сè поголемото внимание посветено на квалификациите во националните системи за СОО доведе до – и го зајакна – веќе познатиот тренд за дефинирање на квалификациите од аспект на резултат од учењето, а тоа доведе до отворање на патот кон признавањето на постигнувања стекнати преку неформалното и информалното учење, како и преку учеството во формални образовни програми. Постапките за оценување на квалификации од СОО сè повеќе вклучуваат структура за „Признавање на претходно учење“ (ППУ), што им овозможува на кандидатите да им се валидира претходното учење (или достигнување), со цел да се додели целосна квалификација или кредити за доделување квалификација. Концептот на ВНИУ создава можности за оние кои тргнале по нетрадиционален пат на учење за да се здобијат со квалификации кои претходно се стекнувале само со напредување низ нивоата во образовниот систем.

Додека стекнувањето квалификации преку формалниот образовен систем е важно, доживотното учење и развој за кариерата на поединецот и неговиот избор упатува на алтернативни начини на учење и сертификација за резултатите од учењето. ВНИУ значи поширок пристап кој оди подалеку од добивање признание за квалификации од формалниот систем за образование и обука. Иако, се разбира, ВНИУ треба да доведе до добивање вакви квалификации, целосниот опсег на знаење, вештини и компетенции на поединецот одат многу подалеку од она што се учи на училиште, универзитет или која и да е друга институција за образование и обука и вклучува сè она што е научено или

³ Меморандум на Комисијата од 30 октомври 2000 година за доживотно учење (SEC (2000) 1832 финален – необјавен во службен весник).

развиено во текот на работното или животното искуство. Можноста за добивање официјално признавање на ваквите достигнувања го зајакнува суштинското значење од развојот на обуки на работното место за човековиот капитал во едно претпријатие и за континуираниот професионален развој во контекст на доживотното учење и отвора нови можности за поединците.

Иницијативите за ВНИУ во различни европски држави вклучуваат различни пристапи за оценување и сертифицирање, вклучително различни постапки и нивоа на сложеност, иако основната цел, начелата и методите често се многу слични. Во првото издание на Европскиот водич за валидација на неформалното и информалното учење (2009)⁴, ВНИУ се дефинира како:

„Потврда од надлежен орган дека резултатите од учењето (знаење, вештини и/или компетенции) што поединецот ги стекнал во структурите на формалното, неформалното или информалното образование се оценети според претходно утврдени критериуми и се во согласност со барањата на стандардот за валидација. Валидацијата вообичаено води кон сертификација“.

Во најновото издание (2015)⁵ е дадена следнава проширена дефиниција:

„Валидацијата, прво значи да се покажат разновидните знаења на поединците. Таквото учење се одвива надвор од формалното образование и обука - дома, на работно место или преку слободни активности - кое често се запоставува или игнорира. Второ, валидацијата, се однесува на вреднувањето на учењето на поединците, без оглед каде се одвивало учењето. Валидацијата му помага на ученикот да ги „размени“ резултатите од неформалното и информалното учење за понатамошно учење или можности за вработување. Процесот мора да генерира доверба, да покаже дека се исполнети условите за сигурност, валидност и обезбедување квалитет се исполнети. Овие елементи на видливост и вредност ќе треба секогаш да се земаат предвид при конципирањето на структурата за валидација, без оглед на различните начини и комбинации“.

Насоките за валидација (2015) упатуваат дека процесите и постапките за ВНИУ најчесто се одвиваат во четири фази – ИДЕНТИФИКАЦИЈА на компетенциите на поединецот (т.е. резултати од учењето) стекнати преку неформалното и информалното учење, ДОКУМЕНТИРАЊЕ на резултатите од учењето од неформалното и информалното учење на поединецот заедно со придружни докази, ПРОЦЕНА на резултатот од учењето на поединецот преку оценување на

⁴ Европски насоки за валидација на неформалното и информалното учење, ЦЕДЕФОП, канцеларија за службени публикации на европските заедници, Луксембург, 2009 година

⁵ Европски насоки за валидација на неформалното и информалното учење, ЦЕДЕФОП референтен серијал 104

Луксембург: Канцеларија за публикации на Европската унија, 2015 година

приложените доказии СЕРТИФИКАЦИЈА со која се потврдува достигнувањето на поединецот во однос на резултатите од учењето.

Меѓутоа, не треба да се претпоставува дека не сите кандидати кои влегуваат во процес за ВНИУ ќе го следат во сите фази сè до добивањето сертификат. За некои, доволно ќе биде само профилирањето и документирањето на нивните вештини и знаење за тие поефикасно да се претстават пред идните работодавачи. Меѓутоа, официјалното признавање на постигнувањата по пат на добивање сертификат се смета за особено важно во општество каде што традиционално се придава важност на поседување официјални документи и сертификати со кои се утврдува квалификуваноста за вработување или за социјална заштита.

2 Визија и општи цели

2.1 Фактори кои упатуваат на потребата за ВНИУ

На национално ниво сè повеќе се препознава дека валидацијата на резултатите од учењето – знаењето, вештините и компетенциите – стекнати преку неформалното и информалното учење можат да одиграат важна улога во подобрување на вработливоста и мобилноста, како и во зголемувањето на мотивацијата за доживотно учење. Клучните фактори за потребата на земјата од ВНИУ вклучуваат

- Пазар на трудот во кој има високи нормални очекувања и формални услови за сите вработени да имаат соодветни квалификации од системот на формално образование, без кои за граѓаните е многу тешко да најдат вработување;
- Потреба да се подобри видливоста и транспарентноста на вештините и компетенциите на работната сила: работодавачите се жалат за недостиг на информации во врска со реалните вештини и компетенции на барателите на работа;
- Потреба од поддршка за мигрантите што се враќаат за да се помогне да станат видливи и да се вреднува широкиот опсег вештини што тие ги стекнале додека работеле во друга земја;
- Ниска стапка на учество во образованието за возрасни во споредба со повеќето земји на ЕУ, со многу ограничени можности за вработените да се вклучат во континуирано СОО или континуиран професионален развој (КПР);
- Недостиг од соодветно механизми за сертифицирање на вештини стекнати по напуштање на формалниот образовен систем;
- Законски регулативи кои ги ограничуваат оние без завршено основно образование да се квалификуваат за надоместот за невработени или да влезат во програми за СОО;

- Голема неформална (и нелегална) „сива“ економија во која луѓето без формални квалификации кои работат надвор од законски регулираниот пазар на трудот се во можност да се стекнат со вештини, кои треба да се вреднуваат и валидираат со цел оваа работна сила полесно да се интегрира во формалната економија;
- За населението што има ниско образование и оние „кои рано го напуштиле образованието“ треба да има механизми за мотивација – како што е валидација на вештините – да се вратат во доживотното учење и да се борат со социјалната и економската ексклузија. Најмногу зафатени се жените, популацијата во понеповолни околности, младите.
- Општествени, културни и економски бариери за учеството на нискоквалификувани возрасни лица во програмите за забрзано формално основно образование и отсуство на признати сертификати за неформални програми за „основни вештини“ за писменост, математика и вработливост.

Државата има потреба од подобро образувана, обучена и квалификувана работна сила за остварување на своите долгорочни економски и општествени потреби за развој. Исто така, потребно е да овозможат поголеми можности за своите граѓани за реализација на нивните амбиции до границите на нивните можности. На голем дел од популацијата ѝ е скратена оваа можност поради недостигот од формални квалификации, и покрај нивните вештини, знаење и компетенции стекнати преку учество во програми за неформално учење и преку искуствено учење стекнато во текот на работата и животот. Без признати сертификати и квалификации, имаат мали шанси да ги остварат своите потенцијали или да придонесат во развојот на државата со своите најдобри потенцијали.

Овие потреби веќе се отсликани во вниманието што сега се посветува на јакнењето на можностите за учење на возрасните во државата. Сепак, јасно е дека создавањето можности за учење не е доволно. Поголема тежина треба да се стави на потребата да се прифати дека многу од граѓаните во земјата веќе се стекнале со учење за кое немаат потврда преку формална квалификација, а кое, доколку се признае, би создало подобри можности за вработување и би ги задоволило индустриските потреби за поквалификувана работна сила. Во одредени случаи, вештините и компетенциите за кои станува збор се стекнати во странство, во други случаи преку работа во неформалната (т.н. „сива“ економија), а во останатите случаи преку нивното учество во општествени или семејни активности.

Континуираното присуство на големи малцински или необразовани и нискоквалификувани возрасни лица во популацијата, особено во руралните области и меѓу социјално загрозените групи, чијшто недостиг од формални квалификации и основни вештини придонел во нивната маргинализација на пазарот на трудот, а нивната социјална исклученост ја нагласува потребата од

создавање нови можности за возрасните да се стекнат со официјално признание за нивните достигнувања релевантни за вработување.

Воведувањето на НРК е потенцијален катализатор за развојот на ВНИУ. НРК има визија за инклузивност, опфаќајќи ги сите типови квалификации, вклучително оние од неформалниот систем, и оние од информалното учење. Понатамошниот развој на НРК треба да промовира појава на нови квалификации, поддршка на развојот на основни вештини, вештини поврзани со одредено работно место и вработливост, како и оние кои се фокусирани на проширување на вештините и компетенциите на квалификуваните работници и на континуиран професионален развој.

2.2. Цели на валидацијата во неформалното и информалното учење

Главната цел на системот за ВНИУ е да овозможи секој граѓанин кој сака да добие подобра квалификација (без оглед дали е тоа стручна или општа) преку исполнување на потребните стандарди и според валидни, ефикасни и соодветни постапки и методи. Овие треба доследно да се применуваат, со цел да се осигури квалитетот.

Валидацијата има цел:

- Да ги еманципира граѓаните овозможувајќи им на оние што се стекнале со вештини преку искуство да можат да ја докажат својата вредност на пазарот на трудот и воопшто во општеството;
- Да придонесе за подобро усогласување меѓу понудата и побарувачката за стручни квалификации со обезбедување подобар пристап до сертификација;
- Поддршка за мобилноста на работниците во рамки на работната сила, истовремено унапредувајќи ги ја нивната вработливост, кариерен развој и мотивација за учење. Подобрување на можностите и за вработените и самовработените лица;
- Да се задоволат потребите на работодавачите и да се обезбеди поддршка за политиките за развој на човековите ресурси насочени кон подигнување на нивото на вештини и унапредување на конкурентноста на претпријатијата;
- Да обезбеди вклученост преку проширување на пристапот до пазарот на трудот за луѓето кои се во понеповолна положба поради недостиг на формални квалификации и несугурен работен однос;
- Да се подигне профилот на алтернативните начини на учење што водат до стекнување квалификации во рамките на доживотното учење;
- Да придонесе кон покреативно, поинклузивно и поотворено општество.

2.3. Визија за ВНИУ

Визијата на државата за учењето на возрасни и ВНИУ го нагласува нивниот придонес кон економијата, општеството и поединците. Таа би требало:

- Да ги задоволи потребите и аспирациите на поединците, како и да ги задоволи барањата на пазарот на трудот и перспективите на образовниот систем;
- Да ги унапреди големиот број индивидуални и општествени цели за да помогне да се обезбеди отворено, креативно и инклузивно општество, како и да се задоволат потребите на пазарот на трудот. Да го поддржи и доживотното учење за лица од сите возрасти, и сеопфатното животно учење, за да се задоволи широк спектар различни интереси и потреби;
- Да се оспособат поединците преку пристап со фокус на ученикот, да ги развијат вештините на знаење и компетенциите кои се потребни за реализирање на нивните желби и амбиции.

Ваквата визија оди подалеку од тесниот и поприлично едностран фокус на голем дел од тековната дебата за образованието за возрасни, која има тенденција кон втора шанса како надоместување за основно и средно образование за лица кои рано го напуштиле училиштето и обезбедување стручни вештини за задоволување на потребите на пазарот на трудот. Тоа би значело трансформација на односот кон образованието на возрасни, препознавајќи дека квалификациите во формалниот образовен систем не се крајот на приказната и дека постои потреба од препознавање дека луѓето го стекнуваат најголемиот дел од наученото преку нивната работа и во текот на животот.

За ова ќе биде потребна трансформација од систем на квалификации што ќе ги има предвид барањата од стопанството и пазарот на трудот, ќе биде поотворен кон нови квалификации, вклучително оние што не се достапни преку традиционалното образование и програмите за обука и кој ќе ги исполни различните потреби на различни корисници.

2.4. Резултати

ВНИУ на возрасните ќе им овозможи начин за докажување на нивните постигнувања пред идните работодавачи, како и можности за пренесување и напредување во рамки на образованието и обуката. За постигнување на ова, потребни ќе бидат дополнителни инвестиции за развој на стандарди на различни нивоа на постигнување (т.е. нивоа на квалификации) со цел да се обезбеди објективна основа за валидирање на претходното учење на поединците. Исто така, постои потреба од систем на кредити кој ќе овозможи стекнување квалификации во фази (да се прифати дека на поединците кои учествувале во процесот на ВНИУ често ќе им биде полесно да се стекнат со делумни, наместо

целосни квалификации) и да се овозможи трансфер на кредити меѓу различни квалификации. Ќе бидат потребни нови квалификации – и различни типови квалификации/сертификати – за да се исполни целиот спектар на потребите на учење за возрасните.

Една од главните причини за скептицизмот во врска со ВНИУ е загриженоста за квалитетот. Традиционалните механизми за обезбедување квалитет се темелат врз процесите на учење, а не на резултатите, но, последните случувања во воведувањето на стандарди за квалификации основани на резултат доведе до пристап во кој поголемо внимание се посветува на стандардизацијата на процесот на оценување и на резултатите. Системот за ВНИУ - како и воведување поразновидни процеси за учење (кои може да вклучат учење на далечина и е-учење) – треба да вклучува развој на соодветни механизми за обезбедување квалитет, со цел да се обезбеди потребниот квалитет и конзистентност во доделувањето сертификати кои се резултат на процесот на валидација.

Со воспоставување соодветни заштитни мерки за обезбедување на квалитетот, сертификатите што се доделуваат преку процесот за ВНИУ треба да бидат со иста вредност како оние што се стекнуваат преку формалниот образовен систем. Во спротивно, ќе биде доведена во прашање вредноста на инвестицијата. Сите засегнати страни треба да го промовираат концептот дека квалификациите стекнати преку формално и неформално учење се со еднаква вредност, заедно со начелото дека сите типови на слушатели (без оглед дали се ученици/студенти, вработени или невработени возрасни, припадници на ранливи категории итн.) подеднакво ќе се вреднуваат во општеството.

Пред сè, клучно е со системот за ВНИУ да се реализира висококвалитетна процена која води до сертификација која ќе се вреднува на пазарот на трудот и во светот на образованието и обуката. Ако тој не додава вредност и ако сертификацијата не е призната од работодавачите, нема смисла да се инвестира во неговиот развој. Од оваа причина, ќе биде важно да се осигури следењето на одредени начела, вклучително следниве:

- Кредибилитетот на секој систем на сертификација зависи од правична и точна процена и ефективно обезбедување квалитет. Квалитетот на сертификацијата преку ВНИУ ќе зависи од квалитетот на процената која води до таа сертификација.
- Процената преку ВНИУ е процес на оценување на доказите за постигнувањата на кандидатот (знаење, разбирање и вештини) наспроти условите за сертификација. Процената преку ВНИУ треба да биде објективна и *да се основа на критериуми*, а одлуките да се носат согласно објективни стандарди, а не врз основа на субјективни споредби на резултатите меѓу различни кандидати. За да се валидира одредено постигнување потребно е да се соберат и оценат доволно соодветни *формати (или типови)* докази. Стандардите на занимања и стандардите на квалификации кои се основаат на резултати и критериуми се

одредниците по кои се оценуваат постигнувањата. Исто така, треба да се развијат дополнителни конкретни стандарди за оценување со конкретни мерливи критериуми.

Сите треба да имаат пристап до *правична процена*. *Процената* со ВНИУ треба да биде создадена на начин што ќе овозможи *пристап* на флексибилен начин кој ќе ги зголеми можностите за секој кандидат да може да ги приложи потребните докази на кој било соодветен начин достапен на поединецот.

Поединецот е во центарот на ВНИУ. Со препознавањето на долгорочните придобивки на ВНИУ, се очекува дека ќе се појави силна побарувачка кај поединците, при што поединците ќе бараат можност за ВНИУ. Меѓутоа, за да се создаде таа побарувачка, потребно е широко и активно промовирање на системот и неговите придобивки. Потребно е континуирано зголемување на свеста и широка достапност на услуги за насочување како предуслов за ефективно воспоставување на функционален систем за ВНИУ, а институциите кои обезбедуваат ВНИУ треба да овозможат информации за пошироката јавност. Тоа вклучува основни информации за ВНИУ и пристап до програми за квалификации и учење, информации како да се аплицира, кој да се контактира за дополнителни информации и поддршка, како и информации за временските рамки на процесот на ВНИУ и цената.

3 Анализа на состојбата и ГАП анализа

И покрај долгата традиција на образование за возрасни и обезбедување обука, која датира уште од поранешна Југославија, образованието за возрасни и системот за обука на национално ниво претрпеа негативни промени поради буџетските ограничувања и нестабилноста во 1990 и 2000 години. Како резултат на тоа мали се стапките на учество во образованието за возрасни споредено со ЕУ28. Недостигот на култура за доживотно учење и како последица на тоа недостигот на квалификации кај возрасното население негативно се одразува на економскиот развој, фактор што ја засилува социјалната ексклузија и ги става во неповолна ситуација поединците што немаат соодветни квалификации од формалниот образовен систем.

Концепцискиот документ за неформалното образование за возрасни и информалното образование изготвен во 2015 година вклучува ажурирана анализа на тековната ситуација во земјата. Наредните делови ја дополнуваат и прошируваат анализата во контекст на наведената цел за воведување ВНИУ во предвидениот рок од ЕУ за 2018 година.

3.1 Местото на ВНИУ во тековната политичка рамка

Тековната политичка и правна рамка поврзана со неформално образование и СОО вклучува одредби за развојот на ВНИУ. Формулирани се во различни закони, стратегии и во Концепцискиот документ за неформално образование за возрасни и информално учење во Република Македонија. Во табелата подолу дадени се

главните законски⁶ и стратешки документи кои упатуваат на ВНИУ. Меѓутоа, посебната законско-регулаторна рамка не е усогласена за да овозможи целосно генерализирано спроведување на услугите за ВНИУ.

Преглед на законските и стратешките документи кои содржат упатувања кон ВНИУ⁷

Документ	Година на одобрување / усвојување	Опис
Закон за образование на возрасните	2008	Законот ги уредува организацијата, структурата, финансирањето и управувањето со системот за образование на возрасни како дел од единствениот образовен систем во Република Македонија. Според член 23 од законот, возрасните можат да ги прикажат знаењето, вештините и способностите кои ги стекнале, без оглед на начинот на стекнување, со полагање испити. Испитите се организирани и спроведени од давателите на образование на возрасни, кој ја спроведува програмата за стекнување со знаење, вештини и способности, со исклучок на испитите за државата матура и школска матура, како и завршниот испит во средно образование.
Закон за НРК	2013	Според член 3 од законот за НРК, едно од начелата на НРК е воспоставување систем за валидација на неформалното и информалното учење. Меѓу другите цели на НРК, со законот се предвидува: „да укажува на проодноста и напредувањето (хоризонтално и вертикално) низ и во рамките на сите видови образование и обука (формално, неформално и информално)“.
Стратегија за образование на возрасните	2010	Една од активностите за реализација на стратешките цели на Стратегијата е развој на систем за признавање на знаењето, вештините и компетенциите.
Стратегија за развој на стручно образование и обука во контекст на доживотното учење 2013-2020	2013	Стратегијата за СОО е структурирана во 4 главни приоритети, преку кои развојот на ВНИУ има видливо место. 1. Според првиот приоритет (СОО во функција на јакнење на општествената кохезија и вклученост): Целта А7 се фокусира на „воспоставување систем за ВНИУ“. Клучни одредници: До 2015 (остварливост и опции за ВНИУ систем); до 2018 (постоечки клучни механизми и постапки); и до 2020 (сеопфатно спроведување). 2. Под вториот приоритет (популарно СОО), стратегијата ја нагласува важноста на ВНИУ, особено на целта Б2 – „Воспоставување разновидни и флексибилни начини за учење и професионално насочување“.
Национална програма за развој на образованието во Република Македонија	2005	Во оваа програма има посебно поглавје насловено „Стратегија за образование на возрасните во Република Македонија во контекстот на доживотно учење“ со 6 препораки. Една од препораките е развој на систем за признавање на претходно учење.

⁶

⁷

2005 - 2015		
Концепциски документ за основно образование за возрасни	2015	Во насоките за спроведување на концепцискиот документ,, една од предложените активности е развој на систем механизми и алатки за верификација (процена) на претходно стекнатото знаење.
Концепциски документ за неформално и информално учење за возрасни	2015	ВНИУ е содржан во целиот концепциски документ. Патоказот за спроведување на концепцискиот документ вклучува активности насочени кој развој и спроведување систем за ВНИУ до крајниот рок 2018 година, со приоритетна цел: „Обезбедување отворен и рамноправен пристап до неформално образование за возрасни за сите“. Препознавајќи ја важноста на оваа цел, како и потребата да се преземат ефективни мерки во насока на препораките за ВНИУ (2012), Центарот за образование на возрасни ја продолжува соработката со Европската тренинг фондација во развивање на Патоказот за спроведување на ВНИУ, како и на процедуралните и методолошките аспекти на ВНИУ. Во моментот Патоказот за ВНИУ е во фаза на изработка.

Понатаму ќе следи развој и измена и дополнување на законската и подзаконската регулатива, со цел поттикнувањќ генерализација на практиките на ВНИУ.

Со разгледување на дефинициите кои се користат во националните закони се утврди дека иако дефинициите за формално, неформално и информално учење дадени во Законот за образование на возрасните (2008) и НРК (2013) се усогласени со официјалните дефиниции во ЕУ, дефинициите не се применуваат конзистентно низ целата содржина на националните закони за образование. На пример, со Законот за НРК се предвидува дека издавањето на јавно признати сертификати за квалификации е она што учењето (или образованието) го прави формално наместо неформално, а не процесот на учење кој се следел. Ваквата дефиниција треба да биде ревидирана, во насока на целта на земјата да се усогласи со терминологијата во НРК. Една од препораките во концепцискиот документ е да се прегледаат и усогласат дефинициите во текстовите на законите - во согласност со меѓународно прифатените концепти.

3.2 Преглед на политичката рамка за образование на возрасни

Владата има цел развој и спроведување политика и законодавна рамка за образованието на возрасни. Првата стратешка Програма за образование на возрасни беше изготвена во 2006 година, поставувајќи ги целите за справување со проблемите со писменоста и обезбедување основно образование, образование со цел зголемување на животните можности и подобрување на општествената кохезија, како и да се осигури дека возрасните можат да се стекнат со вештини и знаење соодветни за потребите на пазарот на трудот и да се справат со општествените промени. Во 2008 година се донесе посебен Закон за образование на возрасните, со цел по прв пат да обезбеди сеопфатна правна рамка за поддршка на доживотното учење.

Според одредбите од законот, беше воспоставен Совет за образование на возрасни за давање општи стратешки насоки за развој на образованието на возрасни, како и една специјализирана институција – Центар за образование на возрасни (ЦОВ) – кој започна со работа во 2008 година. Се очекува ЦОВ да ја одигра клучната улога во развојот и спроведувањето на национален систем за ВНИУ. Уште од воспоставувањето, ЦОВ се фокусира мерки за подобрување на квалитетот, вклучително верификација на програми за неформално образование на возрасни и поддршка на развојот на вештини на наставниците преку национална програма за обука на обучувачи за возрасни.

Програмите за неформално образование на возрасни може да бидат верификувани од ЦОВ доколку се:

- Краткорочни;
- Основани на стандарди на занимања и одобрена наставна програма;
- Обезбедени во структурирани услови на обука со елементи на училища и практични елементи, од страна на организирани даватели во регулиран контекст, со овластувања, обезбедување квалитет итн.;
- Сертифицирани – што може да претставува основа за вклучување во НРК.

Програмите што ги верификува ЦОВ не се дел од формалниот образовен систем. Овие програми се краткорочни и отворени за сите категории возрасни постари од 15 години и за целокупната јавност. На пример, краткорочните курсеви за невработени што ги нуди Агенцијата за вработување (АВРМ) мора да бидат верификувани од ЦОВ, а давателите мора да бидат верификувани од МОН. Неформалното образование не е нешто што лесно се стандардизира или регулира. Сепак, треба да постојат веродостојни постапки за обезбедување квалитет кои ќе обезбедат корисен и пропорционален степен на регулација во случај на верификација на резултатите од учењето (на пр. преку ВНИУ) и признати во рамки на НРК.

Верификуваните програми обично водат до:

- Квалификации/делумни квалификации; или
- Знаење, вештини и компетенции поврзани со општествени и стручни активности;

Програмите за личен развој (без процена или национален сертификат), како што се уметностите и слободните активности, не се предмет на верификација.

Верификуваните програми кои водат кон сертификација може да бидат вклучени во НРК, а пописот и анализата на постојните квалификации создадени во рамки на процесот на референцирање со НРК вклучува сертификати од програми за образование на возрасни верификувани од ЦОВ.

Програмите за возрасни на високообразовно ниво треба да се земаат предвид како важен аспект на националниот систем за неформално образование на

возрасни, а одредени курсеви за образование на возрасни кои се обезбедени во високообразовните институции (до ниво 5 од НРК) се верификувани од ЦОВ. Обезбедувањето неформално високо образование за возрасни вклучува:

- Неформални курсеви отворени за сите (на пр. јазици)
- Подготвителни курсеви за приемни испити за високото образование
- Професионално ориентирана надградба на веќе стекнати квалификации
- Специјализации за одредени индустрии

Неформалните програми се широко достапни од јавните образовни институции – многу стручни училишта нудат образование за возрасни, а како јавните, така и приватните универзитети обезбедуваат образование и обука за возрасни, но, постојат и многу други страни кои обезбедуваат програми за образование на возрасни. Значајни понудувачи се следните:

- Училишта (основни, средни/стручни);
- Високообразовни институции;
- Приватните даватели на образование и обука (на пр. школите за странски јазици, центрите за обука на комората на занаетчи, стопанската комора итн.);
- Отворените граѓански универзитети за доживотно учење (порано познати како работнички универзитети);
- Општините;
- НВО;
- Работодавачи.

Агенцијата за вработување (АВРМ) обезбедува финансиска поддршка за верификувани даватели кои спроведуваат програми за обука организирани во рамки на оперативниот план за активни мерки за вработување.

3.3 **Можности и предизвици за ВНИУ**

Стратешки

Сегашната состојба на напредокот на земјата кон исполнувањето на одредницата за образование за возрасни ОО2020, останува далеку под просекот на ЕУ28, но општо земено, слична на другите држави од регионот. Во Извештајот на Европската комисија за напредокот на земјата, од 2013 година⁸ се вели дека *„Државата продолжува со подобрување на резултатите во областите за кои се дадени Европските одредници за 2020. Во 2012, државата беше поуспешна од просекот на ЕУ во поглед на раното напуштање на училиштето и се намали јазот со ЕУ во другите области, како што е учество на возрасните во*

⁸ Работен документ на персоналот на Комисијата: Извештај за напредокот на Република Македонија од 2013, Брисел, 16.10.2013 SWD(2013) 413 Final

доживотното учење и високото образование“. Иако остануваат нерешени сериозни проблеми, сè поприматено е дека инвестициите во развојот на човечкиот капитал се важни за државата и има зголемена волја за елиминација на преостанатите препреки кои го кочат напредокот во овој дел.

Задоволување различни потреби

Давателите ја изготвуваат понудата за неформално и информално образование на начин кој ги отсликува различните потреби.

Примери за понудата на различни типови учење на возрасните ги вклучуваат следните:

- Основно образование, писменост и основни вештини за нискоквалификувани возрасни и ранливи групи;
- Обуки поврзани со работно место и обука за преквалификација за невработени;
- Обука кај работодавачот;
- Континуиран професионален развој;
- Учење за уметност, музика, слободни активности и лично остварување;
- Граѓанска, демократска и општествена обука.

Бидејќи постои надвор од границите на формалниот образовен систем, неформалното образование може да обезбеди флексибилен одговор на различните потреби. Иако нема обврска за давателите да ги поднесуваат нивните програми на верификација во ЦОВ, многу даватели на образование за возрасни сметаат дека верификуваните програми се попривлечни за кандидатите, отколку неверификувани програми, поради можноста за поголемо признавање на сертификатите кои се издаваат. Сепак, верификуваните програми за образование на возрасни сè уште претставуваат само мал дел од програмите за неформално образование на возрасни и курсевите кои се нудат. На пример, поголемиот дел од курсевите за основни вештини и писменост организирани од НВО во многу делови од земјата не се регулирани од ЦОВ.

Реално, разновидност на програмите за образование на возрасни значи и различни резултати. Потребите за учење на возрасните се разновидни и сложени и бараат иновативни и флексибилни решенија. Поединците честопати имаат многу лични причини поради кои сакаат да учат и многу различни можности за учење, а тоа може да упатува на потребата од различни начини на учење кои ќе одговараат на потребите на поединците, според планот на учење на секој поединец.

Со воведување на систем за ВНИУ, може да се претпостави дека ќе се поттикне побарувачката за признати сертификации за поширок опсег образование на возрасни споредено со она што е достапни во НРК. Во иднина, развојот на сертификацијата треба да ги има предвид пристапот до квалификација преку процесот за ВНИУ, како и авторизацијата (акредитацијата) на квалификацијата.

Претпријатијата и ВНИУ

Иако обезбедувањето обука кај работодавачите е главно ограничено на големите претпријатија, Стопанската комора укажа дека има пораст. Во моментот, околу четвртина од програмите верификувани од ЦОВ се обука кај работодавач. Обуките кај работодавач најчесто се во јавниот сектор (на пр. за учители или здравствени работници) и во големи фирми кои имаат сектори за развој на вработените и/или човечките ресурси (на пр. индустриски претпријатија или банки) кои имаат посебни центри за обука на вработените. Како и во повеќето земји, вработените во МСП имаат многу помалку можности за учество во организирано учење и нивното учење е поверојатно да биде целосно информално, стекнато на работното место. Поддршката за обука и развој на вработените е меѓу услугите кои Стопанската комора ги нуди на претпријатијата.

Непризнавањето на знаењето, вештините и компетенциите стекнати вон системот на формалното образование – често преку организирано обука во претпријатијата, во комбинација со учење на работното место – претставуваат препрека за можностите за образование и кариера за многу возрасни лица, а покрај тоа се и непотребно трошење на човечки ресурси за една економија која треба да ја зголеми понудата на квалификувана работна сила за да постигне одржлив економски раст. Отсуството на механизми за валидација е штетно и за остварувањето на желбите на поединецот и за интересите на економијата. Стопанската комора и многу од работодавачите сметаат дека за претпријатијата што вработуваат голем проблем претставува недостигот на видливи вештини и информации за компетенциите на кандидатите што бараат работа.

Има докази дека ВНИУ ќе биде прифатена од клучните деловни заедници во земјата и од работодавачите. Еден од резултатите би бил тоа што обуките кај работодавач и развојот се повеќе ќе се поврзуваат со обезбедување стручни квалификации, а истите треба да ги имаат предвид обуките и потребите за развој (вклучително учење преку работа) како и оние од иницијалното (школско) стручно образование. Ова се одразува и на развојот на обезбедувањето квалификации и политиките за развој на човечките ресурси на ниво на претпријатиите.

3.4. Проблемот со ограниченото обезбедување на образованието на возрасни

Покрај долгогодишната традиција на образованието на возрасни, недоволното ресурси, малата мотивација кај дел од работодавачите да инвестираат во обуки и развој на сопствените работници и слабиот нов приватен сектор во образованието и обуката негативно влијаеше врз учеството на возрасното население во доживотното учење.

Значаен дел од населението е се уште со ниски квалификации или е недоволно квалификувано. Ова посебно е проблем кај невработените и луѓето од ранливите

категории и маргинализираните социјални групи. Законодавството за основното и средното образование предвидува само „втора шанса“ за возрасните да го завршат основното образование, без кое се во многу неповолна положба на пазарот на трудот. ВНИУ не е решение за возрасните без образование и вештини – за тие групи одговорот се таргетирани обуки.

И покрај очигледната потреба постои недостиг на даватели на услугата во многу области. Образованието за возрасните би било далеку попростапно ако не е толку локализирано. Проблемот не е само во бројноста, туку како да се поддржи развојот на давателите на услуга за да можат да обезбедат обуки во сите делови од земјата. Иако според законот за образование на возрасни се предвидуваше клучна улога на општините, повеќето од нив не ги исполнија очекувањата, вклучително и за преземање на надлежностите за отворените граѓански универзитети за доживотно учење. Неколку од нив и престанаа да работат поради тоа што општината не ги презела обврската за нив или за нив не се случила успешна трансформација во приватни институции како единствена опција за да опстанат. Може да се заклучи дека е потребно јакнење на инфраструктурата за давателите на образованието за возрасни и сродните институции ако сакаме можностите за ВНИУ да бидат достапни во сите делови од земјата и за сите категории во општеството.

Насоки – основен предуслов за ефективност на ВНИУ

Отсуството на пристап до насоки и поддршка може да биде пречка за оние кои би можеле да имаат корист од ВНИУ, а во Концепцискиот документ се препорачува развој на релевантни сервиси за информирање и насочување во сите делови на земјата. Без давање насоки на барање, заедно со советодавни услуги и поддршка, многу од возрасните не се свесни за нивниот целосен опсег на потреби и можностите кои им се отворени за учество во образовни активности за возрасни. Подобро образованите луѓе многу повеќе од помалку образованите ги користат курсевите за образование за возрасни, главно затоа што враќањето во средина на институција за образование или обука во подоцнежниот живот честопати делува заканувачки за оние со ниско ниво на образование.

Ова го покренува прашањето кој е најдобриот начин да се привлечат кандидати од сите сфери на животот. Прашањето како да се допре до нискоквалификуваните лица или ранливите групи во оддалечените средини е многу поголем проблем којшто треба да се решава на поинвентивни начини, со користење локални и канали на информирање во заедницата.

Стандарди и проценка

Стандардите за стручни квалификации сè повеќе се основаат на стандарди на занимања, кои овозможуваат јасна врска со потребите на пазарот на трудот и овозможуваат основа за дефинирање на резултатите од учењето и стандардите за стручни квалификации. Меѓутоа, стандардите на занимања се уште не се

достапни за сите нивоа од стручните квалификации и има општ недостиг на стандарди на квалификации во земјата. Стандардите обезбедуваат основа за одлучување дали се постигнати утврдените резултати од учењето, со што се овозможува валидацијата врз основа за објективно оценување на доказите приложени од кандидатот. Без стандарди, ограничени се можностите за валидација, а ВНИУ може да се реализира единствено каде што постојат такви стандарди.

Воведувањето на ВНИУ исто така влијае и врз системот на оценување. Во контекст на ова, треба да се забележи дека не постојат одредби за признавање на претходното учење (ППУ) или постигнувањата при процената на квалификациите во формалниот образовен систем и НРК. Сепак, постојат иницијални активности што се во тек поврзани со ова прашање. Во фаза на развој се Програмите за основно образование, основани на клучни компетенции, а во тек се и критериумите за оценување на претходно знаење, вештини и компетенции. Без стандарди, ќе биде исклучително тешко да се признае претходното учење во процената на квалификациите или да се изврши ВНИУ и ќе биде потешко да се спроведе ВНИУ без ППУ, единствен начин на кој кандидатите може да се проценат ќе биде да ги полагаат истите тестови и испити што ги полагаат редовните ученици и студенти во образовниот систем. Ова може да биде опција, но не би било ефективно решение за сите случаи па дури и би ги одвратило кандидатите за ВНИУ да побараат валидација.

Според ова, потребни се дополнителни конкретни стандарди за оценување со конкретни мерливи критериуми. Овие стандарди и критериуми може да се користат во фазата на процена во процесот на ВНИУ.

Структура

Дополнителна пречка во воведувањето на систем за ВНИУ е тоа што бидејќи програмите за квалификации на формалните системи за СОО, како и општиот образовен систем немаат модуларна структура, се уште не постои можност за признавање на постигнувања помалку од целосна квалификација врз основа на сертифицирање на модул.

Повеќето, ако не и сите, постоечки квалификации не се структурирани на начин да овозможат делумна сертификација. Систем базиран на кредити за признавање на постигнувањата во индивидуални модули ќе го олесни признавањето на делумни квалификации врз основа на ВНИУ. За целосно искористување на ВНИУ треба сериозно да се размисли за воведување модуларни структури на квалификациите од СОО – и другите квалификации од формалниот образовен систем.

Ова е од суштинско значење, поради големата веројатност дека најголемиот дел од кандидатите за ВНИУ ќе бидат во можност да приложат докази за исполнување на дел, но не и на сите резултати од учењето кои се потребни за доделување целосна квалификација. Делумните квалификации – или

поединечни модули – често може да задоволуваат важни потреби на пазарот на трудот, а оние кои се во можност да се стекнат со признавање на ваквите постигнувања имаат можност, со текот на времето, да се стекнат со дополнителни кредити, а тоа може да доведе до доделување целосна квалификација.

Севкупни капацитети

Истовремено, постои општ недостиг од капацитети на различни нивоа од системот за надминување на предизвиците со воведување на ВНИУ. Ќе бидат потребни дополнителни ресурси (човечки и финансиски), како и зголемено ниво на стручност во делот на државните институции, вклучително МОН и ЦОВ. Во моментот, земјата речиси сигурно нема доволен број искусни даватели на неформално образование (јавни и приватни) кои би биле потребни за да се одговори на брзиот раст на побарувачката. Стратегијата за развој на даватели на неформално образование на возрастни би требало да вклучи голем број мерки за градење капацитети особено насочени кон релевантните државни институции и клучните засегнати страни, вклучително социјални партнери, со цел да се поддржи постигнувањето на зацртаните цели.

Од претходната анализа, јасно е дека сè уште не се воспоставени клучните елементи потребни за воспоставување и ефективно спроведување на ВНИУ во државата. Исто така, треба да се нагласи дека ќе биде потребно време за релевантните институции да ги развијат потребните капацитети за целосно и сеопфатно спроведување. Во секој случај, секоја институција треба да има за цел исполнување на главните начела поставени подолу преку воведување практики по фази, кои, долгорочно, ќе се усогласат со меѓународните добри практики во областа на процена на компетенциите.

4 Опис на системот што треба да се воспостави

4.1 Политички, правни и финансиски прашања

Политичката основа за развој и спроведување на ВНИУ

Сите засегнати страни во системот на СОО ја препознаваат и поддржуваат потребата од систем за ВНИУ, а од неодамна, носителите на политики ја прифаќаат како важна цел; меѓутоа, таа важност не е доволно призната во сите официјални документи кои ја сочинуваат националната политика за образование и обука. Иако воведувањето на систем за ВНИУ може да има значително влијание на вработливоста - и можностите за вработување - на невработените возрастни лица и би можел да претставува потенцијално корисен инструмент за активно вработување, исто така, не се спомнува во ниту еден документ кој се однесува на политики за вработување.

Ова е поради тоа што концептот е о неодамна прифатен од носителите на политики. Потребата за ВНИУ беше јасно артикулирана во концепцискиот документ за неформално образование на возрастни усвоен во 2015 година. Со тоа се поставува главната политичка рамка за воведување систем за ВНИУ.

Во концепцискиот документ за неформално образование за возрастни и информално учење (2015) се спомнува недостигот од одредба за признавање на претходно учење во рамки на квалификациите на формалниот образовен систем,, како и се тврди дека непризнавањето на знаењето, вештините и компетенциите стекнати вон формалниот образовен систем поставува голема пречка за вработување и можностите за кариера на многу возрастни лица и претставува непотребно трошење на човечките ресурси во една економија која треба да ја зголеми понудата на квалификувана работна сила. Таму се заклучува дека отсуството на систем за валидација на неформалното и информалното учење е штетно и за постигнувањето на индивидуалните амбиции и за интереси на економијата и тоа што недостигот на валидирани информации за компетенциите на кандидатите за вработување од многу работодавачи се смета за голем проблем за персоналот задолжен за вработување во претпријатијата.

За справување со овој проблем, концепцискиот документ предлага понатамошни инвестиции во развојот на стандарди на занимања за различни нивоа на квалификации за да се обезбеди објективна основа за валидација на претходните постигнувања на возрастните лица, за спроведување на систем со кредити кој ќе овозможи постепено постигнување на квалификациите во СОО , кое ќе го олесни преминувањето меѓу различни квалификации, како и за развој на нови - и различни - квалификации за задоволување на сите потреби во образованието на возрастни. Концепцискиот документ, исто така, утврдува воведување строги мерки за квалитет за да се осигури постигнувањето на резултатите од учењето, за да се зајакне кредибилитетот на квалификациите стекнати преку ВНИУ и да се обезбеди дека на нив ќе се гледа со еднаква вредност како на оние стекнати преку формалното образование. Исто така, се препорачува поставување на системи за насочување и поддршка, за поддршка на апликантите и учениците/студентите.

Концепцискиот документ заклучува дека системот за ВНИУ треба да биде воспоставен согласно Препораката за ВНИУ и ревидираните насоки за ВНИУ, вклучително законите/регулативите кои се потребни за нејзино спроведување.

Патоказот на ВНИУ се развиени како одговор на таа препорака. Документот има за цел да претстави јасна политика за ВНИУ и да дефинира стратешки пристап за развој и спроведување на функционален систем за ВНИУ.

Законска основа за развој и спроведување на ВНИУ

Сé уште не е воспоставена сеопфатната регулаторна и законска рамка за спроведување на ВНИУ.

Понатаму, како што претходно беше наведено, постојат разидувања и контрадикторности меѓу законите со кои се уредуваат различни сектори од

образовниот систем, т.е. законите за основно и средно образование, за стручно образование и обука и за високо образование.

Законот за образование на возрасни од 2008 година претставува значаен исчекор кон поставувањето на образованието на возрасни на картата во целокупниот контекст на доживотното учење; меѓутоа, треба да се земе предвид новата реалност на НРК, на пример преку вклучување одредби за ВНИУ, систем со кредити кој ќе овозможи акумулирање кредити со текот на времето и трансфер на кредити помеѓу различни квалификации и доделување делумни квалификации.

Законите за образование треба систематски да се ревидираат и изменуваат, како предуслов за воведување на ВНИУ во однос на квалификациите во формалниот образовен систем. Една од можностите кои треба да бидат земени предвид е нов закон за ВНИУ, со кој ќе се обезбедат потребните измени во другите закони.

Со воведувањето структура за ВНИУ во квалификациите во формалниот систем за општо, стручно и високо образование ќе биде потребна ревизија и измена на низа законски и подзаконски акти и правилници. Тука, на пример, би биле вклучени различни правила со кои се уредува оценувањето, кредитите и обезбедувањето квалитет во различни делови од образовниот систем, како и оние со кои се утврдуваат одговорностите на различни институции.

За образованието на возрасни, ќе треба да се ревидираат и изменат правилниците и подзаконските акти за верификација на давателите на образование на возрасни и на програмите, со цел ВНИУ да претставува патека до квалификации. Воведувањето постапки за ВНИУ упатува на потребата за поголема координација меѓу паралелните процеси за верификација на институциите и програмите, а треба и прецизно да се дефинираат условите за обезбедување квалитет и процени во ВНИУ.

Исто така, понатаму треба, со подзаконски акти да се утврди кои се одговорностите на различни институции во рамки на процесот на валидација, вклучително, јасни одредби за обезбедувањето насоки и поддршка за потенцијалните кандидати за ВНИУ.

Финансирање

Воведувањето систем за ВНИУ има различни последици по ресурсите и треба да се обезбедат средства за сите нови функции и одговорности на институциите. Меѓутоа, не е само прашање на трошоци, туку, исто така, кој ќе плати?

Се претпоставува дека трошоците за ВНИУ за многу лица кои сакаат да ги подобрат своите квалификации и вработливост за исполнување на личните амбиции ќе биде на трошок на тие лица.

Во случаите каде што валидацијата се врши по барање на работодавачите кои сакаат да ги унапредат квалификациите на своите вработени, може да се очекува дека трошоците ќе бидат целосно или делумно покриени од страна на тие работодавачи. Постои надеж дека работодавачите како дел од нормалните цели

за инвестиција во човечките ресурси ќе ја имаат и вредноста од континуираниот професионален развој и унапредувањето на квалификациите на вработените.

Со оглед на тоа што трошоците за валидација ќе бидат различни според вештините и компетенциите за кои е потребна валидација, треба да се предвиди стандардизиран систем за наплата со цел да се избегнат високи трошоци за ВНИУ за одредени квалификации кои би можеле да бидат пречка за потенцијалните кандидати. Се разбира, прашањето за субвенционирање за ваквите трошоци треба да се разгледува во случај на квалификации за стратешки важни занимања за кои е утврден недостиг од квалификувана работна сила, со цел да се охрабрат лицата со релевантни вештини да се пријават за валидација.

Обезбедувањето ВНИУ за регистрирани невработени лица - а особено долгорочно невработени – треба да биде вклучено во пакетите активни мерки за вработување и другите социјални мерки што ги финансира државата, со што се препознава потенцијалната вредност на валидацијата при подобрувањето на вработливоста и како алтернатива за покривање на трошоците за обука, кои може да бидат непотребни доколку лицето веќе се стекнало до некои или сите вештини преку неформално или информално учење.

Понатаму, треба да се земе предвид дека државата веќе ги покрива трошоците за основните образовни курсеви преку забрзани образовни програми за лицата со незавршено основно образование. ВНИУ треба да се смета за економичен начин за задоволување на нивните потреби, во случаите во кои има јасни докази дека бараните знаења, вештини и компетенции се веќе стекнати на друг начин.

Засегнати страни

Јасно е дека постои широк опсег различни засегнати страни кои имаат интерес во воспоставувањето на функционален систем за ВНИУ. Исто така, јасно е дека иако државата – преку МОН и својата агенција, ЦОВ – има интерес во развивање на системот како дел од своите заложби во пристапниот процес кон ЕУ, условите не доаѓаат само од јавните институции и носителите на политики, туку и од други засегнати страни.

Со оглед на тоа што ЦОВ е извршно тело што може да помогне во развојот и спроведувањето, потребен е инклузивен пристап со партнерство од повеќе засегнати страни за да се спојат напорите на сите релевантни страни – државната и јавната администрација, локалните власти, социјалните партнерски институции, големите работодавачи, НВО и општествените организации, понудувачи, итн. – со цел да се обезбеди консензус во носењето на целите на политиките и дека ефикасно координирање на стратешките планови и нивна меѓусебно поврзано спроведување што ќе обезбеди кохерентност и синергија во сите делови на системот. За развој и спроведување на ефективен систем за ВНИУ потребна е соработка меѓу сите релевантни страни – и сите поважни засегнати страни треба да бидат вклучени во управувањето со системот за ВНИУ.

Со цел обезбедување широка вклученост на засегнатите страни и синергија со реформите во системот на квалификации, се предлага развојот на системот за

ВНИУ да биде управуван од Управниот комитет за ВНИУ поврзан со Одборот за НРК, според законот за НРК и Одборот да воспостави Подгрупа со соодветно членство, вклучително вклучување на деловната заедница, со цел да се осигури дискусија и согласност за сите аспекти од системот за ВНИУ. Одборот и неговата подгрупа треба во своето работење да бидат поддржани од ЦОВ.

Главните деловни организации во земјата, вклучително Стопанската комора, Трговската комора и Занаетчиската комора се познати како силни поддржувачи на ВНИУ и во голема мера го гледаат како иницијатива водена од потребите. Во овој контекст, тие служат на потребите на нивните поврзани дејности кои имаат потреба од вработувања, обука и развој на вработените, но, кои се соочуваат со проблемот што постигнувањата на барателите на работа или вработените често не се јасни и често не можат да ги проверат или не се точни информациите што се наведени во нивните кратки биографии. Понатаму, обично немаат доволно информации за резултатите од учењето постигнати преку програмите за неформално учење или за обезбедувањето обука или стандардите на другите претпријатија. Деловната заедница е јасна во својата поддршка за предлогот.

Големите претпријатија кои имаат сектори за ЧР, може да имаат и други интереси, покрај целта на информирање што се обезбедува преку фазата за документација и сертификација во ВНИУ.. Тие може да одиграат важна улога во поттикнувањето на учеството на вработените во активностите на континуираниот професионален развој (КПР) и со обезбедување насоки и поддршка за вработените кои сакаат да бидат поквалификувани преку учество во процеси на ВНИУ. Важен пилот проект за ВНИУ организиран од страна на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје вклучуваше голем број кандидати за валидација врз основа на препораки од нивните матични претпријатија. Може да се очекува дека странските друштва на кои им се познати практиките на ВНИУ во други земји ќе одиграат важна улога во охрабрувањето на усвојувањето на ВНИУ во земјата.

Се уште останува да се дефинира и испита положбата на синдикатите и нивните конфедерации. Во иднина ќе биде важно поефикасно да се вклучат синдикатите за да се осигури посилен пристап на социјално партнерство врз основа на трипартитните принципи. Потребни се активности во насока на информирање на нивните членства за можностите што ги нуди ВНИУ за работодавачите и работниците. Се претпоставува дека широката информираност и подигнување на свеста и промоцијата на придобивките од ВНИУ за работниците и за невработените лица ќе помогне да се создаде поактивно вклучување на институциите што ги застапуваат работниците.

На индивидуална основа, разбирливо, многу вработени и невработени лица ќе ја поддржат ВНИУ, и како начин за стекнување официјална потврда за достигнувањата кои спротивно би биле без потврда, и како начин за стекнување со дополнителен статус и додадена вредност на сертификатите и постигнувањата

од неформалното учење, вклучувајќи ги и курсевите за обуки кај работодавачите. Исто така, различни стручни здруженија треба да се сметаат за засегнати страни во ВНИУ.

Може да се очекува дека НВО во заедницата ќе имаат важна улога во системот, особено оние кои работат со маргинализираните групи кои би имале корист од воведувањето на ВНИУ, вклучително нискоквалификувани возрасни лица, лица без образование, жени кои се враќаат на работа, лица од оддалечени рурални области и малцинските заедници. За невработените, ќе биде важно Агенцијата за вработување да ја има главната улога – како институција која ќе биде прва точка за контакт за системот за ВНИУ. Не смее да се потцени и улогата на општините (кои би требало да обезбедат поддршка на лицата во нивните места на живеење) и другите локални органи (како што се отворени универзитети за доживотно учење).

Различни институции во мрежата треба да имаат различни улоги кои се опишани во следните делови на овој Патоказ. Пред сè, потребен е пристап на соработка кој ќе се основа на креативност, иновации и динамичност за да се осигури дека системот ќе се развива на отворен, транспарентен и демократски начин.

4.2 Управување, улоги и одговорности во системот за ВНИУ

Одговорности за развивање политики, планирање и координација

Треба да се забележат клучните улоги на Министерството за образование и наука, одговорно за целокупниот образовен систем (општ, стручен и високо образование) како и на Центарот за образование на возрасни (ЦОВ), како катализатор за развој и обезбедување квалитет на образованието и обуката на возрасни во земјата. Овие се институциите кои треба да го предводат, управуваат и поддржуваат развојот и спроведувањето на ВНИУ. МОН треба да ја има целосната политичка одговорност за ВНИУ, додека ЦОВ ќе врши целосно управување на развојот и спроведувањето на системот за ВНИУ. Управниот комитет за ВНИУ, преку посебна подгрупа ќе управува со поширокото вклучување на засегнатите страни во развојот и спроведувањето на ВНИУ.

Сепак, треба да се прави разлика меѓу одговорностите за раководење и управувањето на системот. Потребни се заеднички напори на општествените партнери и други клучни страни во системот за образование и обука за реализација на ВНИУ. Во фазата на развој на системот за ВНИУ треба да се вклучат низа засегнати страни во дискусии и консултации за структурата на ВНИУ и треба да се воспостави комисија од различни страни која ќе биде поттик за вклучување.

Како поддршка на напорите на сите страни, потребен е инклузивен пристап на партнерство меѓу повеќе засегнати страни – државната и јавната администрацијата, локалните власти, социјалните партнерски институции, големите работодавачи, НВО и општествените организации, понудувачите, итн.

– за да се осигури договор за целите на политиките и дека стратешките планови ќе бидат ефикасно координирани и спроведени на меѓусебно поврзан начин, со што се обезбедува кохерентност и синергија во сите делови на системот.

Треба да се забележи дека ќе треба да се вклучат различни организации на различни начини, доколку државата сака да добие функционален систем за ВНИУ.

Одговорности за спроведувањето на системот за ВНИУ

Како што веќе е спомнато, вообичаено, процесите и постапките за ВНИУ вклучуваат четири фази:

1. ИДЕНТИФИКАЦИЈА на компетенциите на поединецот (т.е. резултати од учењето) стекнати преку неформалното и информалното учење;
2. ДОКУМЕНТИРАЊЕ на резултатите од учењето од неформалното и информалното учење на поединецот заедно со придружни докази;
3. ПРОЦЕНА на резултатите од учењето на поединецот преку оценување на приложените докази
4. СЕРТИФИКАЦИЈА со која се потврдува достигнувањето на поединецот во врска со резултатите од учењето.

Во секоја фаза од процесот ќе треба да се вклучат различни институции.

Првата фаза од процесот - ИДЕНТИФИКАЦИЈАТА - е клучна, бидејќи ова е фазата на влез во системот за потенцијалните кандидати за ВНИУ. Различни корисници може да имаат потреба од различни влезни точки. На пример, јасно е дека Агенцијата за вработување (АВРМ) ќе биде прва на повик за невработени лица. Сепак, нивната надлежност и одговорности не им дозволуваат да станат општа агенција за насочување за секого во државата. Други организации со потенцијални улоги во оваа прва фаза од процесот на ВНИУ се општини, отворени граѓански универзитети за доживотно учење (поранешни „работнички“ универзитети) и други локални институции, како што се даватели на образование и НВО. За вработените во големи претпријатија, секторите за ЧР, исто така, може да придонесат со информирање на потенцијалните кандидати за ВНИУ меѓу своите вработени за можностите од валидацијата.

Клучно е дека треба да има широка достапност на услуги за насочување и советување, без коишто постои мала веројатност дека целните групи на системот за ВНИУ ќе истапат за валидација. Во рамки на сите организации кои се вклучени во оваа фаза треба да се развијат потребни капацитети, заедно со достапноста на основни информации за стандардите и квалификациите врз основа на кои ќе се профилираат резултатите на кандидатите.

Веројатно истите институции би можеле да го обезбедат и вториот чекор во процесот на валидација – ДОКУМЕНТИРАЊЕ на индивидуалните достигнувања или потребните резултати од учењето кое се валидираат. Во случајот на АВРМ, познато е дека и покрај недостигот на ресурси, неизбежна е нејзината вклученост

во втората фаза и ќе претставува проширување на нејзините услуги за насочување за невработените лица.

Сепак, постои можност и други организации (како што се секторите за ЧР во претпријатијата, општините и општинските организации) да бидат институции што ќе вршат упатување на потенцијалните кандидати за ВНИУ до други организации кои би можеле да ги обезбедат соодветните услуги за стручно насочување за да го завршат процесот на документирање. Ова би можело да значи упатување на кандидатите до давателите на образование на возрастни или други образовни институции во кои би можеле да го завршат процесот на документирање. Ова упатува на потребата за воспоставување добри услуги за стручно и образовно насочување на локално ниво.

За третата фаза – ПРОЦЕНА – треба да постои сеопфатна методологија, која ќе ги утврдува принципите на процена во ВНИУ и која ќе ги дефинира правилата и постапките кои треба да се следат од оценувачите во ВНИУ.

Процените за ВНИУ треба да ги вршат соодветни оценувачи во институциите кои имаат овластување за вршење валидација на документираните (а понекогаш физички) докази доставени од страна на кандидатот врз основа на барањата за процена за соодветната квалификација. Во отсуство на надлежни институции за процена на ВНИУ, тековно, надлежноста за процена се наоѓа само кај институциите за образование и обука кои вршат процени поврзани со процесот на учење на системот за образование и обука. Во овој случај, процената треба да се изврши од воспоставена комисија која се состои од надворешни оценувачи (наставници/обучувачи, специјалисти во областа, претставници од институциите како што е ЦОВ, Министерството за образование и наука, итн).

Сите институции кои вршат валидација треба да бидат верификувани за вршење на таа дејност. Главно, институциите за образование и обука имаат надлежностите за вршење процена, меѓутоа, валидацијата носи нови предизвици и ќе се јави потреба за развивање на нивните капацитети за вршење процена на ВНИУ во контекст на новите насоки и методолошки документи за поддршка на процесот на процена на ВНИУ. Треба да се забележи дека деловните организации (Трговската комора, Стопанската комора) се заинтересирани да станат даватели на ВНИУ. Ова може да се постигне или врз основа на нивната улога како верификувани даватели на образование за возрастни или врз основа на партнерство со други даватели на образование и обука.

Последната фаза во процесот на ВНИУ – СЕРТИФИКАЦИЈА – мора да биде извршена согласно правилата за издавање сертификати за квалификации. За успешните кандидати во ВНИУ треба да им се обезбеди сертификација од институција надлежна за доделување на соодветната квалификација, според условите од Националната рамка за квалификации (НРК).

Спецификациите на квалификациите треба да содржат три услови кои треба да бидат исполнети за доделување сертификат за целосна или делумна квалификација.

Бидејќи интегритетот на системот за ВНИУ ќе зависи од строго ОБЕЗБЕДУВАЊЕ КВАЛИТЕТ, институциите кои ги вршат процените и сертификацијата треба да имаат јасно утврдени одговорности за спроведување соодветни внатрешни правила за обезбедување квалитет, со цел да се осигурат дека процените на ВНИУ се основаат на точно разбирање на стандардите и соодветните услови за доказите и да обезбедат конзистентност во одлуките за процената.

Исто така, потребна е систематска надворешна контрола на квалитетот на процените во ВНИУ, преку процес на земање примероци. Ова треба да го вршат институциите одговорни за обезбедување квалитет, имено, Државниот испитен центар (за процена) и (за неформални програми) ЦОВ. Во случаи во кои има сомнежи за квалитетот на процените спроведени од давателите на ВНИУ, правото за издавање сертификати треба да биде прекинато (додека се отстранат утврдените недостатоци) или да биде одземено.

4.3 Реализација на процесот на ВНИУ

Веќе беше кажано дека ВНИУ вклучува процес од четири фази, а функцијата на процесите во секоја од четирите фази е опишана во делот подолу.

Должината и сложеноста на секоја фаза е различна, зависно од организацијата и фокусот на системот за ВНИУ што се спроведува, како и од профилот и потребите на кандидатите. Четирите фази ја унапредуваат вклученоста на ВНИУ, преку нудење различен одговор за различни потреби на поединците.

Сепак, треба да се забележи дека не мора сите кандидати во процесот на ВНИУ да ги следат сите четири фази, сè до добивањето сертификат. За некои, профилирањето и документирањето на нивните вештини и знаење ќе бидат доволни за задоволување на нивните потреби, меѓутоа, за многумина од особено значење ќе биде сертификацијата, во општество кое традиционално придава важност на поседувањето официјални документи и сертификати со кои се утврдува квалификуваноста за вработување или социјално осигурување. Секој кандидат ќе има лични приоритети и цели – за едни, единствена цел ќе биде сертификатот, додека други ќе имаат различни цели при барањето валидација.

Прегледот на документацијата доставена од кандидатите за ВНИУ би можела да доведе до различни резултати:

- Во случаи во кои има доволни докази дека се исполнети условите за процена за доделување целосна или делумна квалификација, кандидатот може да продолжи директно кон фазата на сертификација. Поради тешкотиите за собирање на сите потребни докази за исполнување на сите услови, ова ќе се случи само во мал број случаи;

- Во случаите во кои прифатливи се само дел од доставените докази, но, утврдени се недостатоци, од кандидатот може да бидат побарани дополнителни докази и дека ќе бидат потребни дополнителна проценка и тестирање на кандидатот. Со ова се упатува на тоа колку е важно да бидат достапни тестовите на барање за оние кандидати на кои тоа ќе им биде потребно;
- Во случаите во кои е јасно дека кандидатот ги нема потребните вештини или знаење и дека сè уште не е подготвен за тестирање, резултатот од процесот на проценка може да биде запишување на соодветен курс или упатување до соодветно место за добивање на потребната обука.

Според ова, важно е да се нагласи централната улога на потребите на поединците и да се земе предвид дека процесот на ВНИУ не е нешто што може да биде спроведено на ригиден и нефлексибилен начин преку бирократски процедури. Постои за да им служи на кандидатите за да ги прошират достапните можности. Имајќи го ова на ум, во следните делови даден е опис на функцијата на процесот на ВНИУ во четири фази.

ФАЗА 1: ИДЕНТИФИКАЦИЈА

Почетната фаза од процесот е идентификација и профилирање на компетенциите на поединецот (т.е. резултати од учењето) стекнати преку неформално и формално учење. Ова треба да се изврши на структуриран начин, со помош на искусен медијатор кој ќе го води поединецот низ процес што понекогаш може да е доста сложена работа.

Особено сè додека системот за ВНИУ не е целосно воспоставен и познат, најголемиот дел од луѓето ќе бидат целосно несвесни за можностите кои им се отворени. Уште повеќе што дел од нив ќе имаат само ограничени информации за релевантните квалификации и резултатите од учењето на кои се основани. Без охрабрување, многу потенцијални кандидати за ВНИУ речиси сигурно ќе претпостават дека единствен начин за стекнување на нивните квалификации ќе биде преку учество во курсеви за кои ниту имаат време, ниту средства. Може да се предвиди дека најголемиот дел од нив нема да препознаат дека веќе ги имаат потребните вештини и знаење за кои може да добијат сертификат и нема да знаат како да ги поврзат вештините и знаењето кои ги имаат со барањата на соодветните квалификации. Побарувачката единствено може да се создаде преку подигнување на свеста, насочување и поддршка. Во многу случаи, ова мора да почне со поттикнување на почетниот интерес на поединците за идејата да станат подобро квалификувани. Само кога таа идеја ќе биде издигната до создадени можности, поединците ќе почнат сериозно да размислуваат дали веќе поседуваат вештини и знаење кои може да бидат профилирани – и ако се врзат со одредена квалификација – сертификација.

Улогата на организациите што посредуваат, вклучително даватели на образование и обука, институциите за општествено партнерство, работодавачи и центри за вработување суштинска во контекст да им се овозможи на поединците

идентификација на нивните постигнувања и профилирање на нивните вештини и знаење врз основа на стандардите на занимања и достапните квалификации преку еден вид на процес на поставување знаци. Вклученоста на ваквите посредни организации може да значи само услуги за упатување (кон други организации кои ќе ја преземат одговорноста за водење на кандидатите за ВНИУ низ последователни фази на процесот), сè до организации за давање сеопфатна поддршка во сите четири фази. Улогата на канцелариите на АВРМ и услугите за насочување на кариера речиси сигурно ќе бидат ограничени на фазите 1 и 2, додека давателите на образование и обука може да бидат посеопфатни.

Првата фаза во процесот е да се обезбеди начелна проверка на кандидатот. Треба да се запамети дека, во принцип, ВНИУ е на доброволна основа и дека учениците мора да донесат одлука дали сакаат да учествуваат. Треба да се обезбедат поддршка, информации и насоки со кои ќе им се помогне на учениците да одлучат дали да учествуваат во ППУ. Возрасните кои повторно влегуваат во програми за учење можеби некое време биле надвор од системот, можеби немале позитивни искуства на училиште и можеби нивната доверба во учењето била поткопана. Процената може да биде застрашувачка и ќе се бара конструктивна поддршка.

ЦОВ ќе игра централна улога во подготовката на соодветни информации и пакети за насочување, нивно доставување со соодветните нивоа и партнери и за следење на одговорот и повратните информации од корисниците.

Првичните информации кои се даваат ќе зависат од причините поради кои кандидатот е заинтересиран за ВНИУ. За пристап до формално учење, на кандидатите ќе им бидат потребни информации за условите за влез и потребните вештини за учење за започнување и завршување на програмата. На кандидатите кои сакаат да се стекнат со ВНИУ сертификат, ќе им требаат совети сконцентрирани на модулот резултати за кои се бара признавање. Точни, навремени и јасни информации и совети за процесот се од клучно значење, така што учениците ќе може да донесат информирани одлуки за тоа дали да се продолжи со ВНИУ и што ќе вклучува тоа. Тука ќе бидат вклучени следниве информации:

- Кои квалификации може да се бараат;
- Каде може да побараат информации за процесот;
- Времето кое ќе биде потребно за ВНИУ;
- Трошоците за ВНИУ (доколку е применливо) и можните извори и механизми за финансирање;
- Што сè вклучува ВНИУ;
- Кое претходно учење може (и не може) да биде признато преку ППУ;
- Случаи и примери што ќе им помогнат на кандидатите и партнерите и давателите на ВНИУ

Првичното насочување и анализа треба да бидат извршени од лице што врши професионално насочување или советник за СОО, по пат на структуриран процес кој вклучува интервју(а), поддржано пополнување прашалник и детално испитување на компетенциите/резултатите од учење кои треба да се прикажат, вклучително идентификување на доказите за постигнувањата што се бараат. Процесот, исто така, преку барањата, треба да утврди точно кои докази (артефакти, документи, доказ за работно искуство, итн.) ќе бидат побарани од кандидатот. За целите на оваа фаза, треба да се развијат конкретни алатки, како што е портфолио, иницијални шеми за поднесување на барањата, алатки за само-процена, итн.

Како резултат на првичната анализа и насочување:

- Кандидатот ќе биде запознат со сите услови што треба да се исполнат за доделување на соодветната квалификација/модул;
- Се идентификуваат резултатите од учењето за кои кандидатот може да обезбеди докази, тој ќе добие насоки за документацијата и други докази што треба да ги обезбеди, како и за процесот што треба да го следи за комплетирање на портфолиото;
- Ќе се идентификуваат резултатите од учењето што мора да се проценат преку алтернативна постапка за тестирање, а кандидатот ќе биде советуван за процесот на проценка што ќе следи;
- Ќе се идентификуваат и сите дополнителни барања за учење за кандидатот, и тој ќе добие совети за можностите што му се достапни.

Треба да се забележи дека не сите кандидати ќе сакаат да продолжат по оваа фаза. За некои кандидати можеби ќе биде доволно само профилирањето на нивните достигнувања, како основа за подобрување на нивната биографија или за подобро претставување на идни работодавачи.

ФАЗА 2: ДОКУМЕНТИРАЊЕ

Втората фаза од процесот на ВНИУ подразбира документирање на придружните докази од неформалното и информалното учење на постигнувањето на резултатите од учењето на поединецот.

Документирањето на доказите може да биде голем дел од ВНИУ, а за проблемите кои се јавуваат при процесот треба да се дискутира со советници кои се експерти за содржината на предметот и за документацијата за ВНИУ. Покрај потребната поддршка при идентификувањето на релевантното претходно учење, на кандидатите ќе им треба помош да ги развијат вештините за да ги прикажат тие искуства, да се идентификува нивното знаење и вештини кои се однесуваат на релевантните резултати од учењето и да се идентификуваат и изберат соодветни докази за нивното учење.

Со цел да бидат во можност да ги документираат достигнувањата на кандидатите за ВНИУ врз основа на конкретни резултати од учењето, кандидатот и лицето што

му помага треба да бидат запознати со стандардите што треба да бидат исполнети, вклучително и критериумите за оценување или успешност врз основа на минималните барања за формите докази или на количината докази кои се очекуваат.

Доказите што ги обезбедуваат кандидатите за верификација може да вклучуваат артефакти создадени од кандидатите. Во такви случаи, треба да постојат докази што може да верификуваат дека приложениот артефакт претставува дело на кандидатот, или во случај кога е нешто произведено со тимска работа, индивидуалниот придонес на кандидатот за завршениот производ. Истото начело се применува во случаи кога има приложени документи кои се напишани или на друг начин изготвени од кандидатот. Може да бидат вклучени и видео записи или други снимени докази.

Другите документарни докази, како што се препораки, рекапитулари како доказ за работното искуство, други декларативни изјави од лица како што се тековни или поранешни работодавачи, учители и обучувачи, колеги од работа или други лица кои можат да докажат дека се запознаени со достигнувањата на кандидатот, исто така, треба да може да се верификуваат.

Документирани докази може да вклучат и сертификати за учество во активности поврзани со неформално учење или докази за практични тестови или писмени тестови кои кандидатот ги поминал.

Одговорност на лицето кое дава совети е да провери до кој степен кандидатот е во можност да обезбеди документирани докази согласно барањата за секој резултат од учењето. Во случаите каде што приложените докази не ги исполнуваат сите услови, постои одредена можност да се исполнат мали недостатоци во доказите со барање од одговорни лица на кои им се познати достигнувањата на кандидатот да достават дополнителни докази, како што се декларативни изјави како поддршка на тврдењата на кандидатот.

Доколку нема доволно документирани докази, кандидатот може да биде посветуван дека не е подготвен за процена за ВНИУ. Во таквите случаи, кандидатот треба да биде упатен до соодветен понудувач на обука кој ќе може да му помогне на кандидатот да се стекне со вештини и знаења потребни за влез во процесот на процена.

Како и во Фаза 1, може да има кандидати кои не сакаат да одат понатаму од оваа фаза, на пример во случаи каде што сметаат дека портфолиото со документирани докази им е доволно за да најдат работа.

ФАЗА 3: ПРОЦЕНА

Третата фаза на ВНИУ вклучува процена на достигнувањата на поединецот за забележаните резултати од учењето преку оценување на приложените документирани докази.

Бидејќи не постојат доволно искуства со процена за ВНИУ – како и за каков било ППУ –во целокупниот систем за обуки и образование во земјата, како и поради

тоа што практиките во процената на резултатите од учење основани на стандарди се релативно нови, ќе биде потребна значителна поддршка за оние кои се вклучени во процената на ВНИУ. Покрај обезбедувањето методолошко насочување и мерки за градење капацитети, треба да се размисли за ширење примери на добри практики, на национално ниво и од странство, со цел да се подобри разбирањето на најефективните начини за вршење ВНИУ процена. Ова може да се направи преку публикување збирка со добри практики, преку воспоставување интернет платформа за ресурси, како и преку активности за споделување информации и вмрежување.

Паралелно, тековните дискусии за развојот на ВНИУ ги поддржуваат другите ставови за процената, имено, воведувањето на нова квалитетна надворешна процена за сите програми во неформалното образование, независно од давателите на обуки и вклучително претставници од соодветните сектори/гранки. Иако ова е се уште во рана фаза на дебатите, тоа би можело да донесе позитивни резултати во двата домени (ВНИУ и неформалните обуки).

При изборот на најсоодветни методи за процена, оценувачите за ВНИУ треба да бидат водени од начелото дека процената секогаш мора да биде:

- *Соодветна* (во смисла да биде соодветно средство за мерење на она што треба да го измери);
- *Веродостојна* (во смисла да се применува доследно од различни оценувачи и во различни контексти);
- *Практично изводлива* (во смисла да биде економична и да не биде премногу тешка за институциите или кандидатите).

Обично се применуваат четири главни методи во ВНИУ системите за процена на достигнувањето на кандидатите:

- Портфолија на документиран докази што може да се верификуваат. Овие докази ќе бидат собрани во Фаза 2. Иако може да бидат доволни за целосно задоволување на условите за процената, во случаите во кои само делумно се исполнети условите за процена, ќе се јави потреба за комбинирање на овој метод со еден од другите методи на процена подолу;
- Тестови и испити – иако често се фаворизира како начин за тестирање на когнитивни вештини и се бара од кандидатите за ВНИУ да ги исполнуваат истите услови како оние во формалниот образовен систем, писмените испити не можат да бидат единствен метод кој се користи, бидејќи собраните докази се однесуваат главно на знаење и треба да се во комбинација со тестирање практични вештини;
- Декларативни методи – вклучително интервјуа, презентации и дебати кои може да се користат како придружни методи во комбинација со други методи за процена и им се познати на многу работодавачи

поради нивната поврзаност со практиките за вработување и оценка на вработените;

- Набљудување - на работењето во реални работни услови, симулации и докази извлечени од работењето.

За целите на процената, треба да се развијат и генерализираат дополнителни стандарди за проценка и мерливи критериуми. Кандидатите треба да ги исполнат овие стандарди/критериуми по кои се оценуваат, за да дојдат до фазата на сертификација и да го добијат конечниот правен документ.

Организацијата која врши проценка за ВНИУ е одговорна за точната примена на постапките за проценка, да осигури дека податоците што може да се верификуваат се во согласност со одлуките за проценка за ВНИУ кои се однесуваат на обезбедување квалитет, како и дека се соодветни сите лица вклучени во проценка на квалификациите на кандидатите – без разлика дали се наставници, обучувачи или инструктори, или лица кои не се нивни вработени (на пр. претставници на социјалните партнери вклучени во процесот на проценка).

Оценувачите за ВНИУ се одговорни за проценка на работата на кандидатите согласно барањата за квалификацијата, за поднесување на резултатите на кандидатите за сертификација за ВНИУ и за евидентирање и внатрешна верификација на одлуките за проценка, во смисла:

- Дека има доволно докази кои потврдуваат дека стандардот е постигнат за кандидатот да ја помине процената; или
- Дека доказите се недоволни, во којшто случај кандидатот треба да добие повратни информации, а по дадената можност да генерира нови или дополнителни докази или да учествува во дополнителни активности за учење или развој на вештини, можност за повторна проценка.

Во однос на процената, Насоките за ВНИУ (2015Г.) го предвидуваат следното: „Многу од алатките и методите што се користат за оценка на неформалното и информалното учење ќе се основаат и ќе бидат слични со оние во формалното образование. Бидејќи валидацијата треба да опфаќа различни поединечни искуства од учење, алатките за оценување треба да бидат создадени на начин што ќе го опфати и оцени учењето на поединецот и контекстот каде што се случило учењето. Ова е различно од формалното учење, каде што алатките за оценување може да се применат на поголеми групи студенти/ученици и каде што се придава помал приоритет на поединечните потреби на подгрупи или поединци. За поединечните карактеристики на резултатите од учењето може да бидат потребни повеќе алатки, на пример, комбинација од писмени тестови и практични задачи. Алатките често ќе треба да применуваат практични демонстрации, симулации и прибирање докази од минатите практики.“⁹

⁹ Cedefop (2015), . 17-18

ФАЗА 4: СЕРТИФИКАЦИЈА

Се претпоставува дека кандидатите за ВНИУ вообичаено ќе бараат квалификации (или кредити за квалификации) што се дел од НРК, согласно со вклученоста на сите клучни квалификации од националниот образовен систем во НРК. Со цел исполнување на барањата за доделување квалификација или кредит, критериумите и постапките што ќе се применуваат мора да ги исполнуваат оние што се предвидени за соодветната квалификација, со сертификација што ја обезбедува институцијата што врши оценување за соодветната квалификација според регулативите на соодветните институции.

Се разбира, може да се случи во одредени случаи ВНИУ да се поврзе со сертификати и квалификации што не се дел од НРК - на пример, каде што има рамка за сертификација на специјализирани вештини или кај резултатите од континуиран професионален развој кои се надвор од опфатот на НРК, понекогаш бидејќи сертификацијата не е национална по природа или поради фактот што се однесува на мала и многу конкретна целна група. Меѓутоа, се претпоставува дека и во вакви случаи ќе постојат стандардни критериуми и постапки што ќе се применуваат за процесот на сертификација.

Освен во случај кога се работи за сертификација достапна само преку процес на ВНИУ, сертификатите не би требало да се разликуваат од оние доделени за квалификација на успешните кандидати кои се стекнале со квалификациите преку нормален процес.

Треба да се забележи дека системот за ВНИУ ќе треба да може да издава сертификати за делумни квалификации за оние за кои е извршена валидација на постигнувањето на резултати од учењето кои се помали од целосна квалификација. Ова ќе доведе до долгорочно разгледување на потребата за воведување модули на квалификации и издавање на сертификати за посебни модули.

Квалитет на ВНИУ

Интегритетот на системот за ВНИУ ќе зависи од тоа колку ќе бидат строги неговите барања за обезбедување квалитет. Без строго обезбедување квалитет, издадените сертификати ќе имаат ограничена вредност и прифатливост. Вообичаено, треба да се применуваат нормални барања за обезбедување квалитетна процена и доделување сертификати.

Во принцип, процените треба да бидат предмет на внатрешни и надворешни постапки за обезбедување квалитет. Внатрешното обезбедување квалитет на одлуките за проценка (вообичаено познато како внатрешна верификација) е одговорност на институцијата која ја врши процената преку процес во кој одлуките за ВНИУ се проверуваат од лица од институцијата, кои не се директно вклучени во првичната проценка, со цел да се обезбеди конзистентно толкување на критериумите и насоките и проверката на доказите. Надворешното обезбедување квалитет (вообичаено познато како надворешна верификација) подразбира независно проверување на информациите што може да се

верификуваат за процените извршени во различни институции врз основа на примероци. Ова е одговорност на ЦОВ и Државниот просветен инспекторат. Одлуките за прифатливоста на различни типови и количини докази треба да се основаат на насоките за принципите и минималните барања и да бидат предмет на надворешно одобрување, со цел да се осигури конзистентност.

Насочување и советување

Веќе беше упатено на потребата од насоки и совети. Откако кандидатите ќе одлучат да се вклучат во процес за ВНИУ, тие, во текот на процесот, ќе треба да донесат повеќе важни одлуки за кои ќе треба да бидат информирани, да добијат насоки и совети. Тука се подразбира општа поддршка и насоки во процесот на ВНИУ, со цел да се осигури напредокот на кандидатите од фаза во фаза, со целосно познавање на сè што е вклучено, како и насоки за посебните услови за документација и проценка:

- *Процес на ВНИУ:* временски рамки, постапки, достапна поддршка, жалби, постапки;
- *Проценка на ВНИУ:* релевантни вештини и знаење стекнати во минатото, модули на кои може да се однесува сертификатот, услови за процесот на проценка и најдобар начин за пристапување, типови потребни докази, како може да се документираат, организираат и презентираат доказите, колку докази се потребни, квалитет и стандарди, ограничување на бројот кредити што може да се доделат преку ВНИУ.

5 Опис на системот што треба да се воспостави

5.1 Посебни прашања кои треба да се решат

Системот за ВНИУ што треба да се воспостави и спроведе ќе треба да им овозможи на возрасните начин за докажување на нивните достигнувања пред потенцијалните работодавачи, како и можности за пренесување и напредување во рамки на образованието и обуката. Системот за ВНИУ, кога ќе биде целосно развиен, би требало да биде наменет за целата возрасна популација. Би требало да ги отсликува сите аспекти на учењето на возрасни кои се во корист на граѓаните од ВНИУ сертификацијата, како и би требало да понуди можности за стекнување целосни квалификации или кредити, кои претставуваат делумни квалификации.

Системот треба да се развие и барем делумно да се спроведе во рамки на одредницата од Препораката за ВНИУ (Извештајот за земјата треба да се достави до 2018 година) и треба да се дефинира цел за реализација на спроведувањето на целосно функционален систем за ВНИУ до 2020/21 година. Ова значи дека напорите вложени во периодот од 2016 до 2018 треба да бидат насочени кон:

- Развој на системот за ВНИУ (т.е. креирање политики, законска и институционална рамка за функционирањето на системот за ВНИУ

поддржани од соодветни методолошки насоки ,процедури и мерки за градење капацитети насочени кон засегнатите страни/партнери;

- Спроведување на системот за ВНИУ во утврдени приоритетни области.

Развојот на системот за ВНИУ на краток и среден рок треба да се фокусира на структурата за доделување целосни или делумни квалификации, согласно Законот за НРК: сите нивоа до 5Б, т.е. во општото и стручното образование, како и образованието без степен, во рамки на Националната рамка на квалификации. Исто така, среднорочно и долгорочно треба да се разгледа можноста за проширување на ВНИУ да опфаќа и други високообразовни квалификации.

Треба да се забележи дека воведувањето на ВНИУ е голем чекор напред за државата која претходно не обезбедувала валидација на претходно учење (ППУ) во својот образовен систем. Познато е дека развојот на целосно функционален систем ќе бара длабински законски измени, развој, пилотирање и спроведување на соодветни алатки за валидација, нови пристапи, широка промоција и јакнење на јавната свест, како и развој на институционални и човечки капацитети потребни за реализација на целта за воспоставување систем за ВНИУ.

Треба да се забележи дека сè уште недостасуваат одредени важни предуслови и ќе бидат потребни понатамошни вложувања за развој на системот за обука и образование пред широка примена на ВНИУ:

- Достапност на поголем број стандарди на занимања кои претставуваат основа за утврдување на резултатите од учењето и стандардите за квалификации на различни нивоа од НРК кои се потребни за обезбедување објективна основа за процена на ВНИУ, што води до доделување на целосни или делумни СОО квалификации;
- Нови форми на проценка кои овозможуваат признавање на претходното учење и достигнувања, со систематско вклучување на претставниците од соодветните сектори/гранки;
- Систем со кредити основан на модуларна структура на квалификации, со што се овозможува постигнување на квалификации чекор по чекор и трансфер на кредити меѓу различни квалификации;
- Нови и различни типови квалификации/сертификати за задоволување на потребите на пазарот на трудот и учењето за возрасни кои во моментот не се исполнети со квалификациите стекнати во формалниот образовен систем, прифаќајќи дека понекогаш поединците ќе имаат стекнати вештини и знаења различни од оние кои се опфатени со почетните СОО и ако тие станат видливи преку ВНИУ сертификацијата, ќе бидат вреднувани од работодавачите ;
- Развој/генерализација на стандарди за процена со конкретни мерливи критериуми според кои ќе се оценуваат кандидатите, со цел да стигнат до фазата на сертификација и да се стекнат со конечниот правен документ.

- Стабилна структура за обезбедување квалитет на процената и сертификацијата на резултатите од учењето, без оглед како е стекнато учењето;
- Универзална достапност на висококвалитетни услуги за насочување и советување за возрасните ученици, со цел да им се овозможи да ги искористат можностите на ВНИУ.

Мора дополнително да се постави соодветна законска основа со која ќе се овозможи признавање на претходните достигнувања во однос на квалификациите од формалното општо, стручно или високо образование, што ќе овозможи модуларна структура на квалификации како основа за сертификати за делумна квалификација и ќе се поддржи собирањето и трансферот на кредити. Треба јасно да се прифати потребата од ВНИУ и да се поддржи со конзистентни дефиниции во различните закони кој ги опфаќаат основното и средното образование, стручното образование, образованието на возрасни и високото образование, а треба да се ревидира и измени целокупното законодавство за образование. Треба да се разгледа можноста за донесување нов закон за ВНИУ, вклучително и измена и дополнување на другото законодавство.

Наспроти ова, за воведување на структурата за ВНИУ во квалификациите во формалниот систем за општо, стручно и високо образование ќе треба да се ревидираат и изменат низа регулативи, подзаконски акти и правилници, вклучително оние кои ја уредуваат процената, кредитите и обезбедувањето квалитет во различни делови од образовниот систем, како и оние со кои се утврдени одговорностите на различни институции.

Што и да се направи за создавање основа за спроведување систем за ВНИУ, ќе бидат потребни значителни промени во перцепцијата со цел да се обезбеди вреднување на ВНИУ сертификацијата. Се очекува дека со соодветни заштитни мерки за обезбедување квалитет, сертификатите што се доделуваат преку ВНИУ треба да бидат подеднакво почитувани како оние доделени преку формалниот образовен систем. Треба активно да се промовираат пораките дека квалификациите стекнати преку формално и неформално учење се со еднаква вредност и дека сите типови лица што учат (студенти/ученици, вработени или невработени возрасни, припадници на ранливи категории итн.) имаат еднаква вредност во општеството.

Според тоа, потребно е постепено воведување на фазите, со цел да се создадат и пилотираат можности за ВНИУ за утврдените целни групи пред да стапи општо воведување за целокупната возрасна популација во земјата. Општото воведување треба да следи откако ќе се развијат потребните капацитети и откако ќе се исполнат важните предуслови (како што се достапноста на услуги за насочување, ефективни и цврсти мерки за обезбедување квалитет).

Важните приоритетни целни групи за почетен развој на ВНИУ, политирање и спроведување во периодот до 2020 се:

- Лица без завршено основно образование;

- Лица без квалификации кои имаат релевантни вештини и компетенции стекнати вон формалниот пазар на трудот (на пр. преку семејна или општествена работа, или нередовно вработување);
- Невработените лица и оние (вклучително жени со семејства) кои сакаат да се вратат на пазарот на трудот по прекин во вработувањето;
- Вработени, вклучително оние кои учествуваат во обука на работно место и/или континуиран професионален развој (КПР) со цел да извршат обновување или напредок во кариерата;
- Лица кои се враќаат во државата кои стекнале релевантни вештини и знаење, при работата и живеењето во странство.

Не треба да се заборава дека, во некои од овие случаи, на пр. нискоквалификувани возрасни лица или долго невработени лица, ќе биде потребно да се обезбеди посебна поддршка, вклучително развој на потребни вештини за учество во процесот на ВНИУ.

5.2 Пристап „чекор по чекор“

За пренесување на визијата во реалност, активностите треба да се основаат на пристап на докази, отсликувајќи ја анализата на потреби и оправданоста дадени во овој патоказ. Има толку многу работи кои треба да се направат, така што, потребен е постепен пристап (т.е. воведување во фази низ одреден временски период), со што би се овозможило разгледување и објективна процена на постигнувањата и искуствата по завршувањето на секоја фаза пред да се продолжи во следната.

Управниот комитет за ВНИУ поврзан со Одборот за НРК, воспоставен според Законот за НРК, ќе има целосна одговорност за водење на развојот на систем за ВНИУ и ќе овозможи активно вклучување на засегнатите страни во ВНИУ.

Како што беше забележано, ќе се користи инклузивен пристап во однос на вклучувањето на сите засегнати страни. Управниот комитет за ВНИУ и неговата подгрупа ќе го обезбедат најдобриот механизам за ова.

Дополнително, треба да се разгледаат сите можности за поврзување различни проекти (на пример, ИПА, ЕУ Твининг, Светска банка) кои даваат поддршка на системот за СОО и развој на доживотното учење и да се идентификуваат можните извори за поддршка. Се надеваме дека одредени аспекти од развојот на системот за ВНИУ ќе може да добијат поддршка на овој начин.

Управниот комитет за ВНИУ и неговата подгрупа ќе вршат надзор на процесот на развој и спроведување на ВНИУ.

Предложените фази и приоритети интегрално ја одразуваат дискусијата на работилницата од 11-12/04/2016 година одржана во Скопје, особено чекорите што беа разгледани со ЦОВ во истиот период.

Главните фази во процесот ќе вклучуваат:

1. Првичен развој на постапки за ВНИУ (вклучително дополнувања во постоечките постапки за верификација, систем на кредити, насоки за спроведување и процена), кои ќе се спроведат преку релевантни партнерски институции под надзор на Управниот комитет за ВНИУ, поддржан од ЦОВ;
2. пилот-проекти сконцентрирани на воведување пред сè во одбраните приоритетни области. Почетно утврдените приоритетни области за првата фаза од воведувањето се:
 - Преквалификација за долгорочно невработените (т.е. ВНИУ за одбрани стручни квалификации);
 - Квалификации за оние со незавршено основно образование (т.е. ВНИУ за квалификации за основно образование и/или квалификации за основни вештини);
 - Континуиран професионален развој во одбраните области.
3. Спроведување по фази, кое ќе вклучува:
 - Финализирање и ревизија на постапките за ВНИУ и поставеноста, врз основа на заклучоците од оценката на пилот-проектите, проследено со национални консултации за предлог-структурата;
 - Започнување на целиот систем поддржано со сеопфатно градење капацитети, спроведување на мрежите за насочување и поддршка, како и маркетинг и промотивни кампањи на национално ниво.
 - Надзор, преглед на напредокот и континуирано подобрување со текот на времето.

5.3 Одредници и активности

Во следната табела даден е список со главните активности (и одредници) потребни за спроведување на Патоказот за развој на ВНИУ и за информирање:

бр.	Активност	Одредница	2016	2017	2018	2019	2020
1.	Подготвителна фаза Развој на систем и постапки за ВНИУ						
1.1	<u>Управување</u> Воспоставување Управен комитет за ВНИУ поврзан со Одборот за НРК кој ќе управува и ќе го следи	Воспоставени (до 09.2016) – продолжува на постојана основа Воспоставени од	X	X	X	X	X

	<p>развојот/спроведувањето на ВНИУ, врз основа на годишен план за работа</p> <p>Застапени институции: МОН (претседавач +1), ЦОВ (2), Центарот за стручно образование, Државниот испитен центар), МТСП, АВРМ, Стопанската комора, занаетчиската комора, синдикатите...?</p>	<p>МОН</p> <p>Секретаријат обезбеден од ЦОВ</p>					
1.2	<p><u>Опсег на системот</u></p> <p>Да се дефинира опсегот на системот за ВНИУ, т.е. типовите и новоата квалификации што ќе бидат влучени</p>	<p>До 12.2018</p> <p>Од МОН/Група за ВНИУ</p>	X	X	X		
1.3	<p><u>Изготвување правила и постапки</u></p> <p>Нацрт-правила и постапки што опфаќаат</p> <p>i) Акредитација на институциите што ќе ги спроведуваат процесите за ВНИУ</p> <p>ii) Сертификација на кандидатите</p> <p>iii) следење и обезбедување квалитет на ВНИУ</p>	<p>Нацрт-правила и постапки, 12.2018</p> <p>Изготвени од ЦОВ/МОН</p>	X	X	X		
1.4	<p><u>Изготвување на придружна документација за реализација на ВНИУ</u></p> <p>Нацрт-методолошки документи, вклучително и насоки за давателите на ВНИУ, за методите и пристапите што треба да ги користат во четирите фази од ВНИУ: Идентификација, документирање, процена, сертификација</p>	<p>Нацрт-водич и друга документација, 12.2018г.</p> <p>Изготвено од ЦОВ</p>	X	X	X		
2.	<p>Пилот фаза</p> <p>Пилот фаза на системот за ВНИУ</p>						
2.1	<p>Развој и спроведување на пилот проекти (избрани занимања/квалификации) за целни групи на сите 4 фази од ВНИУ</p>	<p>01-12.2019</p> <p>МОН, МТСП, ЦОВ, со избрани сектори/давател</p>				X	

	<p>капацитети и таргетирана институционална поддршка за одговорните институции за поддршка на спроведувањето на ВНИУ во сите 4 фази од процесот за ВНИУ</p>	<p>проекти, како и од МОН. ЦОВ</p> <p>За водечките институции и даватели, пред пилот фазата и за време на спроведувањето</p>						X
3.4	<p><u>Јавна свест</u></p> <p>Подготовка на план за комуникација и спроведување кампања за подигнување на јавната свест за можностите и придобивките од ВНИУ</p>	<p>Изготвен План за комуникација и активности за вклучување на засегнатите страни започаа во 09.2016, во тек</p> <p>Управниот комитет за ВНИУ, МОН, ЦОВ</p>	X	X	X	X	X	X
3.5	<p><u>Осигурување квалитет на системот за ВНИУ</u></p> <p>i) Акредитација на институции за ВНИУ</p> <p>ii) Следење на институциите за ВНИУ и осигурување на квалитетот на процесот за ВНИУ</p> <p>iii) Следење, извештај за напредокот и континуирано вклучување на системот за ВНИУ</p>	<p>Воспоставени системи за Акредитација, осигурување на квалитетот и следење – 12.2019г.</p> <p>Целосно спроведување од 2020г.</p> <p>ЦОВ, со МОН и просветниот инспекторат</p>				X	X	

Прилог 1: Библиографија

Поимник

Поимник со 130 клучни термини кои се користат при валидацијата на неформалното и информалното учење може да се најдат на:

ЦЕДЕФОП, Терминологија на европските политики за образование и обука – избор од 130 клучни термини, 2-ро издание, 2014 година

<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory/european-inventory-glossary>

Главни референтни извори

Иако не е исцрпна, следнава листа на референтни извори кои се користеа при изработката на овој концепциски документ ги вклучува најрелевантните за контекстот на земјата и содржината на документот.

Извори поврзани со државата

Министерство за труд и социјална политика, Оперативен план за активните програми и мерки за вработување за 2014 година, Скопје, 2014

Република Македонија, Закон за образование на возрасни, јануари 2008 година

Република Македонија, Закон за Национална рамка на квалификации, август 2013 година

Национална програма за развој на образованието во Република Македонија 2005 - 2015

Концепциски документ за основно образование за возрасни, изработен во соработка со Министерството за образование и наука и Центарот за образование на возрасни, Скопје, 2015

Концепциски документ за неформално образование на возрасни и информално учење во Република Македонија, изработен во соработка со ЕТФ, Министерство за образование и наука и Центар за образование на возрасни, Скопје: Март 2015 година, усвоен од Министерството за образование и наука (октомври 2015 година).

Сојуз за развој на образованието на возрасни и доживотно учење во Македонија, даватели на неформално образование, истражувачки извештај, Тетово, Март 2012 година

Сојуз за развој на образованието на возрасни и доживотно учење во Македонија, Образование на возрасни – можност или реалност, Тетово 2014 година

Извештај за референцирање со ЕРК, Република Македонија, 11 јануари 2016 година

Република Македонија – Преглед на развојот на човечки ресурси, извештај, Европска тренинг фондација, Торино, 2013 година

Торински процес 2014 година: Република Македонија, Работен труд, Европска тренинг фондација, Торино 2015 година

Студија за поддршка на процесот на референцирање со ЕРК – Список со постоечките квалификации во Република Македонија, 2014 година

Република Македонија – Преглед на развојот на човечки ресурси, извештај, Европска тренинг фондација, Торино, 2013 година

Европска комисија, Извештај за напредокот на Република Македонија, октомври 2014 година

Извори поврзани со ЕУ и ВНИУ

Препораки на советот од 20 декември 2012 година за валидација на неформалното и информалното учење (2012/С 398/01)

Меморандум на Комисијата од 30 октомври 2000 година за доживотно учење (SEC (2000) 1832 финален – необјавен во службен весник).

Работен документ на персоналот на комисијата – Краток преглед на процената на влијанието, како прилог на документот Предлог за препорака на Советот за валидацијата на неформалното и информалното учење, Брисел, 5.9.2012 SWD (2012) 253 final

Европска комисија, Студија на анализата на политиките за учење на возрасни и нивната ефективност во Европа – втор документ за консултации, 20 октомври 2014 година (необјавен, во консултација)

Европски насоки за валидација на неформалното и информалното учење, ЦЕДЕФОП, канцеларија за службени публикации на европските заедници, Луксембург, 2009 година

Европски насоки за валидација на неформалното и информалното учење, ЦЕДЕФОП референтен серијал 104

Луксембург: Канцеларија за публикации на Европската унија, 2015 година

ЦЕДЕФОП, Европски попис за валидацијата 2014. Национални извештаи, извршно резиме, тематски извештаи

Европски попис за валидација на неформалното и информалното учење 2010 – Извршно резиме на финалниот извештај, ЦЕДЕФОП, Солун

Европски попис за валидација на неформалното и информалното учење 2010 – тематски извештај: Трошоци и придобивки од валидацијата, ЦЕДЕФОП, Солун

Европски попис за валидација на неформалното и информалното учење 2010 – тематски извештај: Валидација во секторот на високото образование, ЦЕДЕФОП, Солун

Европски попис за валидација на неформалното и информалното учење 2010 – тематски извештај: Методи на проценка, ЦЕДЕФОП, Солун

Европски попис за валидација на неформалното и информалното учење 2010 – тематски извештај: Трошоци и придобивки од валидацијата, ЦЕДЕФОП, Солун

Европски попис за валидација на неформалното и информалното учење 2010 – тематски извештај: Валидација на претходно учење во секторот градежништво, ЦЕДЕФОРП, Солун

Европски попис за валидација на неформалното и информалното учење 2010 – тематски извештај: Валидација на посебни целни групи, ЦЕДЕФОРП, Солун

УНЕСКО Институт за образование, признавање, валидација и сертификација на информалното и неформалното учење – Синтетички извештај, Хамбург

Електронска платформа за учење на возрасни во Европа: ec.europa.eu/epale (интернет ресурс)