



УНАПРЕДУВАЊЕ НА МЛАДИНСКИТЕ ПОЛИТИКИ ЗА КАРИЕРЕН РАЗВОЈ И МЛАДИНСКО ВРАБОТУВАЊЕ

Документ за јавна политика



*Здружение на граѓани Младите можат -
Мај 2021*

Издавач:

Здружение на граѓани Младите можат

За издавачот:

Анита Николовска,

Извршен директор на Здружение на граѓани Младите можат

Автор:

Елена Димовска

Дизајн:

Незир Керимоски

Документот е во рамки на проектот “Are you(th) IN?”,
имплементиран од Здружение на граѓани Младите можат,
а со поддршка на германската фондација Schuler Helfen Leben



**SCHÜLER
HELFEN
LEBEN**

Содержина:

стр. 1 1. Резиме

стр. 2 2. Колку успешно ги подготвуваме младите за премин од училишните клупи кон работното место?

стр. 7 3. Европски наспроти македонски практики- каде има најдобри модели за кариерно советување на младите?

стр. 8 4. Преку кариерен развој до младинско вработување – реалност или цел?

стр. 9 5. Што покажаа искуствата на Младите можат?

стр. 10 6. Препораки

стр. 11 7. Библиографија

1. Резиме

Турбулентните општествени текови и динамичниот пазар на труд бараат се повеќе вештини и голема флексибилност и способност да се остане конкурентен при брзо-променливата побарувачка на работна сила. Пазарот на труд постојано се менува, се намалува или губи потребата од одредени работни места, додека се јавуваат нови професии кои бараат специфични знаења и вештини. Но, она што не е сменето, е потребата секое младо лице да развие одредени вештини и знаења за да може да биде конкурентно на работното место. Дипломата од формалното образование, неретко не може да гарантира соодветно вработување и пристојна плата за живот. Затоа, неопходно е младиот човек постојано да се надградува и да стекнува вештини за кариерен развој кои ќе му овозможат самостојно да го навигира сопствениот кариерен пат.

Секој родител, воспитувач, наставник и професор има интегрална улога во развојот на кариерата на младиот човек. Преку користење на стратешки пристапи кои промовираат здрави доживотни навики за избор и управување со кариерата, младите се насочуваат за избор на кариера и се опремуваат за успешен и самостоен професионален развој.

Во многу држави во светот (пр. Финска, Данска, Естонија) постои посебно законодавство според кое е нужно да се овозможи кариерно советување во училиштата. Во Република Северна Македонија со Законот за високо образование, универзитетите се задолжија да основаат минимум еден центар за кариера. Средните училишта немаат таква обврска, но пред нешто повеќе од една деценија со помош на УСАИД започна отворање на кариерни центри во средните училишта низ државата. Вакви центри се основани во 53 од вкупно 128 средни училишта, што е 41.4%. Сè уште сите ученици немаат директен пристап до кариерно советување во рамки на своето училиште, а онаму каде што има, иако има и позитивни примери, капацитетите на центрите не се целосно искористени.

Во овие рамки Здружение на граѓани Младите можат во изминатите пет години, како стратешка определба на организацијата активно придонесува кон зголемена вработливост на младите луѓе на возраст од 15-29 години, во С.Македонија, овозможувајќи им услуги за кариерно насочување и поттикнување на личен и професионален развој на младите.

Земајќи го ова предвид, целта на овој документ е да ја анализира моменталната состојба во Република Северна Македонија во однос на младинските политики за кариерен развој и вработување и да ги идентификува потребните реформи во политиките за кариерен развој и вработување на млади и да достави препораки за истите.

Клучни зборови:

ЦЕНТАР ЗА КАРИЕРА

КАРИЕРЕН РАЗВОЈ

ВРАБОТУВАЊЕ

МЛАДИ

2. Колку успешно ги подготвуваме младите за премин од училишните клупи кон работното место?

Кариерен развој – контекст, важност и состојби во Северна Македонија

Кариерниот развој е доживотен процес на самоистражување и свесност, континуирано стекнување знаење за постојано менувачкиот свет на работа и донесување одлуки. Повеќето млади лица ќе претрпат неколку промени во кариерата во текот на нивниот живот и затоа е од суштинско значење тие да бидат спремни за носење на, некогаш тешки одлуки за нивниот кариерен развоен пат. Правилното насочување на младиот средношколец, најпрво при избор на академската средина согласно неговите/нејзините вештини и интереси, а следствено на тоа и при изборот на животната професија, истовремено значи и градење на здрави работни навики, но и градење на исполенета и успешна млада личност. Истражувањата покажуваат дека “ако учениците ја гледаат важноста и значењето во училиштето, тоа резултира во нивен подобрен интерес и подобрени академски перформанси. Студентите стануваат помотивирани кога ќе ја разберат врската помеѓу образованието, планирање на идната кариера и остварување на сопствените цели во кариерата”¹.

Развојот на кариерата на учениците е еден од 12-те елементи² на високо квалитетно кариерно и техничко образование, дефинирани од страна на американската Асоцијацијата за кариера и техничко образование. Овој елемент се осврнува на стратегиите кои им помагаат на учениците да стекнат знаења за кариера и да се вклучат во образованието и планирањето на кариерата и донесувањето одлуки, вклучувајќи советување за кариера, оценки за кариера, информации за образовни можности и трендови на работна сила и информации за барање работа и услуги за сместување.³

Кариерниот развој треба да му овозможи на младиот човек подобро да се осознае самиот себе си, односно кој е тој, што сака да прави и што е тоа што го прави најдобро. Кај учениците неретко се јавуваат фрустрации уште во средношколските денови, затоа што не ја гледаат врската помеѓу предметите коишто ги учат и нивните цели, размисли и очекувања за во иднина. За да се спречат таквите ситуации, неопходно е уште од најмала возраст учениците да имаат пристап до кариерно советување во нивните училишта, што ќе им помогне да разберат како наставните предмети и активностите во училиштето можат да ги зголемат нивните јаки страни и да ги придвижат кон нивната посакувана иднина. Кариерното советување треба да му овозможи на ученикот да изгради личен план на учење и портфолио кое ќе му биде водилка по завршување на средното образование, преку изборот на соодветен факултет, практиканство, па се до избор на професионална кариера.

Првите услуги за кариерно насочување во Северна Македонија датираат пред околу 25 години, уште во време на поранешна Југославија кога одредени сервиси за кариерно насочување се нуделе во рамки на јавните сервиси за вработување (European Training Foundation, 2009). Во публикацијата Упатство за кариера во соседните држави на ЕУ се посочува дека “во 2005 година, Министерството за образование и наука на поранешна југословенска Република Македонија издаде уредба за училиштата, во која им се нуди можност да вклучат нови предмети како што се претприемништво и насоки за кариера меѓу бесплатните училишни активности (два часа неделно). Колку е искористена можноста во средните училишта не е познато бидејќи нема достапна статистика.” (European Training Foundation, 2009). Сепак, во македонскиот образовен систем, политиките за кариерно советување и развој навлегоа преку меѓународна поддршка од ЕУ и УСАИД. Така, во рамки на програмата Phare VET I финансирана од Европската Унија, во 2000 година беше имплементиран проект за кариерно насочување и советување за ученици, воспоставувајќи центри за кариера во 16 пилот- средни стручни училишта. Координаторите во пилот-училиштата беа ослободени од наставата и можеа да посветат 50% од своето време на советување и активности во рамки на кариерните центри. Во секое од 16-те стручни училишта, психолозите и училишните педагози беа обучени за кариерно насочување, а во истиот период, во 52 основни училишта, обучен е професионален советник (педагог или психолог) за кариерно насочување. Учениците биле обучени како да подготват биографија, а нивните достигнувања биле следени преку некој вид лични портфолија. Меѓутоа, кога проектот заврши во 2002 година, активностите во рамки на кариерните центри беа прекинати, делумно затоа што наставниците мораа целосно да се вратат на наставата, а и недостасуваа рамковните услови за одржливост (European Training Foundation, 2009, 46).

¹ <https://www.education.ne.gov/nce/why-career-development/> (Пристапено на 22.03.2021)

² Третиот елемент се однесува на кариерно истражување и насочување, според кој кариерно истражување и насочување се од клучно значење за кариерниот развој. Тие помагаат да се осигура дека учениците имаат пристап до информации и искуства што им овозможуваат да увидат широк спектар на можности за нивниот професионален развој и да донесуваат информирани одлуки, и за време на нивниот образовен процес и во текот на целата нивна кариера - одлуки засновани и на нивните сопствени интереси, потреби и цели, како и внимателно да ги проценуваат можностите. (преземено од <https://www.lbschools.net/Asset/Files/Curriculum/CTE/Eleven-Elements-of-HQ-CTE-System.pdf>, стр. 1, (пристапено на 23.03.2021)

³ <https://www.acteonline.org/professional-development/high-quality-cte-tools/career-development/> (пристапено на 23.03.2021)



Со помош на УСАИД, во 2005 година започна отворање на кариерните центри во средните училишта низ државата, практика која се интензивира пред околу една деценија (European Training Foundation, 2009).

Изминативе неколку години отворени се кариерни центри во вкупно 53 средни училишта во Северна Македонија (од вкупно 128 во учебната година 2020/2021 (Државен завод за статистика, 2021)), вклучително и во четирите средни училишта за деца со посебни потреби и обучени се околу 200 кариерни советници. Ваквите центри се во рамки на проектот “ЈЕС мрежа”, поддржани од Министерството за образование и наука во соработка со Центарот за развој на образованието СДЦ од САД, а со финансиска поддршка на американската владина организација УСАИД. Преку проектот центрите се опремени со ИТ опрема, мебел, како и соодветна литература и истите имаат за цел да им помогнат на средношколците при нивното професионално определување врз основа на нивните вештини и интереси, а со тоа и да им го олеснат патот до пазарот на труд.

Кариерните центри се водени од страна на кариерни советници, а во улога на кариерни советници најчесто се јавуваат педагозите и психолозите во средните училиштата, но и наставниот кадар, кои за таа цел имаат поминато посебна обука спроведена од страна на Асоцијацијата на советници за развој на кариера. За да можат да функционираат, кариерните центри на годишна основа носат акциски план за работа во кој ги дефинираат целите, активностите, временската рамка, потребните ресурси, одговорните лица за реализација на активностите и очекуваните резултати. Пример за еден таков годишен акционен план е планот за учебната 2020/2021 за работа на кариерниот центар при СУГС Кочо Рацин во кој како главни цели се одредуваат: промоција на кариерниот центар, избор на волонтери за кариерниот центар, организирање на обука за барање работа, совладување на финансиски вештини-штедење, подготовка на воннаставни активности и интерактивни работилници по повод патрониот празник на училиштето и развој на математичко-логичко размислување.⁴

Во средината на 2020 изработен е и Прирачник за наставници и ученици во стручните училишта кој ги дефинира центрите за кариера како “пријатно уредена просторија во која секој може да најде ресурси, да добие информации и совети за планирање и реализација на различни активности поврзани со кариерата” (Центар за стручно образование и обука, 2020).

Покрај деценискиот развој на кариерното советување во Северна Македонија, се чини дека истото сè уште се соочува со одредени слабости. Недостатоците во македонскиот систем на кариерно советување и насочување се забележуваат уште во основното образование, па така во Стратегијата за образование 2018-2025 се вели дека во основното образование “не се спроведува професионална и кариерна ориентација. Често за учениците содржините што ги учат остануваат неповрзани со реалниот и професионалниот живот, тие не добиваат доволно информации коишто за нив ќе бидат релевантни, особено за технички струки, и не добиваат поддршка да изберат стручни училишта и профили што се барани на пазарот на трудот” (Стратегија за образование 2018-2025). Стратегијата за образование понатаму, не содржи посебен дел којшто се однесува на кариерниот развој, но истиот се спомнува во повеќе наврати. Така, еден од општите приоритети согласно стратегијата е зајакнување на системот за кариерно насочување и советување, како и подобрување на услуги за професионална ориентација за основно, средно, стручно образование и обука и високо образование.

Како важна активност во секторот на средно образование од стратегијата се наведува:

“ПРОМОВИРАЊЕ НА КАРИЕРНОТО СОВЕТУВАЊЕ НА УЧЕНИЦИТЕ ВО УЧИЛИШТАТА, ПРЕКУ ОТВОРАЊЕ КАРИЕРНИ ЦЕНТРИ ВО КОИШТО РАБОТАТ ОБУЧЕНИ КАРИЕРНИ СОВЕТНИЦИ КОИ СЕ ДЕЛ ОД НАСТАВНИОТ КАДАР ВО УЧИЛИШТАТА”

Но, авторите на стратегијата при анализа на ситуацијата утврдиле дека поради несоодветна практична подготовка на наставниците, окупирање на нивното време со административни процедури и слично, кариерното советување или насочувањето на надарените и талентирани ученици во средните училишта се реализира во ограничен опсег и/или со ограничен квалитет. Ваквите ограничувања не се карактеристични само за македонскиот контекст, па така, како што посочува и Hilling (2017) “иако училишните советници се во позиција да влијаат позитивно на учениците во однос на објавувањето на секундарни можности, постојат и одредени пречки во тоа. Некои од овие пречки вклучуваат голем обем на работа и административни должности на советникот, како и недостаток на информации и обука”. Понатаму таа посочува дека “фондацијата за стопанска комора во Индијана откри дека повеќе од половина од училишните советници во Индијана поминуваат само 25% или помалку од своето време помагајќи им на учениците во делот на кариерен развој и подготвеност на кариера, поради презафатеноста со обемните административни должности.” (Hilling, 2017)

Од друга страна, македонскиот образовен систем бележи и позитивни примери. Така, психологот Ана Попризова при СУГС Гимназија “Орце Николов” (кое е едно од 53те средни училишта во кое во 2011 година е отворен кариерен центар) посочува дека во просек околу 200 од 280 ученици годишно го прават тестот за кариера со помош на кариерниот советник во училиштето, што е нешто повеќе од 70%⁵. Центарот за кариерно образование во гимназијата Орце Николов им помага на учениците да сфатат што сакаат професионално да работат, и како да го постигнат тоа, а истовремено нуди и информации за родителите, како и можности за соработка со локалната заедница и бизнисите.

Со помош на УСАИД, а во насока на кариерно насочување и советување и поддршка на кариерните советници, подготвени се и три програми, и тоа:

1. Планирање на кариера за II година за сите струки/сектори и образовни профили/квалификации (Центар за стручно образование и обука, 2020)
2. Подготовка за вработување и работа за III година за сите струки и образовни профили (Центар за стручно образование и обука, 2011)
3. Учење на работно место за IV година за сите струки и образовни профили (Центар за стручно образование и обука, 2012)

Програмата Планирање на кариера за II година има за цел да го оспособи ученикот да разликува професионален од кариерен развој; да развива визија за личен кариерен успех; да користи услуги, информации, совети и ресурси кои се нудат во кариерните центри; да развива сопствен Индивидуален кариерен план (се состои од визија, самозапознавање, истражување на образовните и кариерни можности и поставување на цели и план на активности); да дефинира јасни кариерни цели и изработува акциски план за реализација на истите; врши самопроценка, анализа и подобрување на личните способности; да изработи сопствено CV и мотивациско писмо; идентификува извори на информации за слободни работни места како и занимања кои нудат најголеми можности за вработување согласно стекнатите образовни компетенции; истражува високообразовни институции каде може да го продолжи своето образование согласно интересите и потребите, во или надвор од државата. Оваа програма се состои од вкупно 5 модулари единици: кариерно водење и професионална ориентација на учениците, кариерен центар и негови ресурси, процес на планирање на кариера, чекори во изработка на Индивидуален кариерен план и активно барање на работа.

Програмата Подготовка за вработување и работа за III година има за цел да го оспособи ученикот да подготви лично портфолио за кариера; да ги идентификува личните вредности, јаки и слаби страни; поставува долгорочни и краткорочни лични цели; гради професионален однос со работодавачите и кон работното место; поттикнува соработка во група или тим; оценува личен напредок во подготвеноста за работа; користи различни извори за барање на работа; анализира сопствени финансиски потреби и слично.

⁴ Види повеќе <https://sugskocoracin.edu.mk/2020/09/09/rezime-na-proektot-sovetuvanje-za-kariera/> (пристапено на 06.04.2021)

⁵ Види повеќе https://www.youtube.com/watch?v=s_-JW802iGQ (пристапено на 29.03.2021)

Програмата Учење на работно место за IV година има за цел да му помогне на ученикот да стекне знаења и вештини, како и да го оспособи ученикот да ја разбере важноста на учењето преку работа на работно место; ги идентификува сопствените вештини, способности и работни вредности; ја познава улогата и одговорностите на учесниците во програмата учење на работно место; врши самооценување на постигнатите резултати; користи инструменти за следење, оценување и евидентирање на учењето; врши евалуација на процесите; предлага можни решенија за подобрување на учењето на работно место и слично.

Ваквите програми ги применуваат наставници во средните училишта надвор од редовната задолжителна настава, откако ќе поминат соодветна обука.

Покрај програмите, а како дел од претходно споменатиот ЈЕС проект, Министерството за образование и наука креираше Батерија инструменти за професионална ориентација (БИПО), која претставува онлајн тест за кариерна ориентација на средношколци. Стандардизираната алатка БИПО има за цел да ја поддржи работата на кариерните советници. Ваквата онлајн алатка функционира во 4 чекори, односно заинтересираниот ученик треба да:

1. Побара лозинка за најава на платформата од кариерниот советник во неговото/нејзиното училиште.
2. Се логира на онлајн платформата.
3. Искрено одговори на прашањата на платформата.
4. Да го испрати тестот до својот кариерен советник со кој заедно ќе ги продискутираат резултатите.

Прашалникот е трихотомен, односно се состои од 3 засебни прашалници: прашалник за професионални интересирања кој ги мери интересите на ученикот; прашалник за работни вредности кој ги мери вредностите на ученикот; како и тест на тип на индикатор на личноста, наречен тип-индикатор тест. По пополнување на прашалникот, истиот не сугерира конкретен избор на професија на ученикот, туку нуди широка лепеза на потенцијални професии согласно утврдените ставови, вредности и интереси. БИПО претставува добра можност за младите средношколци, особено за оние коишто не се сигурни при изборот на нивната кариера, но истата има и одредено ограничување. Имено, не секое средно училиште во Северна Македонија располага со Центар за кариера, а со тоа и кариерен советник, па е мала веројатноста дека некој ученик во чие училиште не постои кариерен центар, би се упатил во најблиското училиште каде постои можност за кариерно советување.⁶

Се чини дека развојот на кариерното советување во македонското општество воглавно се потпира на проекти. Така, во 2019 година, Асоцијацијата на советници за развој на кариера, со поддршка на град Скопје, го имплементира проектот “Развој на компетенции за кариерно советување во средните училишта во град Скопје”. Проектот имал за цел, преку сет на обуки, да придонесе за развој на вештините и компетенциите на наставниот кадар и стручните служби за кариерно советување на учениците, како и вклучување на родителите во процесот на кариерно советување⁶.

Со финансиска поддршката на град Скопје имплементиран е и проектот Насочи.ме, од страна на граѓанската организација СмартАп- Лабораторија за социјални иновации. Насочи.ме претставува дигитална алатка за кариерно информирање на средношколци и има за цел да им обезбеди на средношколците современ и лесно достапен начин за информирање и запознавање со различни кариерни профили и професии. Платформата нуди совети и информативни видеа од психолози, менаџери, претприемачи и успешни млади со специфични професии. Ваквите видеа се снимани во насока да им помогнат на средношколците да донесат информирана одлука за изборот на нивната идна кариера.

Покрај кариерното насочување преку Центрите за кариера во средните училишта низ државата, учениците, кариерно советување може да добијат и во дел од приватниот сектор⁷, како и во Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија⁸. Ваквото советување Агенцијата го врши преку предавања од научни и стручни работници, посета на изложби, филмски претстави, посета на претпријатија во врска со вработувањето, установи, како и индивидуално советување и тестирање за избор на занимање врз основа на посебните квалитети, знаења, интереси и склоности на ученикот. Ваквото советување е бесплатно,

а по тестирањето Агенцијата на ученикот му препорачува избор на најсоодветен вид занимање.⁹ Покрај кариерното советување, согласно Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2021 година, Агенцијата нуди помош при барање на работа (преку профилирање и подготовка на Индивидуален план за вработување, советување за вработување, обезбедување информации за состојбите и барањата на пазарот на трудот, помош за изработка на CV и мотивациско писмо и сл.); обуки за подготовка за вработување и за работа; посредување при вработување и слично. (Агенција за вработување на Република Северна Македонија, 2021)

Во март 2017 година, по одобрение од Министерството за труд и социјална политика, а од страна на Центарот за стручно образование и обука, изработена е Методологија за изработка на стандарди на занимања која како таргет група, меѓу другите, ги има и учениците и родителите. Притоа, согласно методологијата: “на учениците и родителите стандардите на занимања им помагаат за правилен избор на занимање/професија, како и избор на соодветни образовни програми и кариерен развој на учениците” (Центар за стручно образование и обука, 2017). Согласно согледувањата на авторот, станува збор за документ кој не е “youth friendly” и чија содржина е комплексна за средношколци.

Покрај кариерното советување во средното образование, согласно релативно новиот Закон за високо образование од мај 2018 година, секој Универзитет е должен да основа најмалку еден центар за кариера (Службен весник на РСМ бр.82, 2018). Ваквата обврска формално-правно е остварена од македонските универзитети, но се поставува прашањето колку и какви услуги им се нудат на студентите и колку таквите услуги студентите ги користат. Согласно истражувањата “мал дел од центрите за кариера функционираат и студентите не се запознаени дека такви центри постојат, а уште помалку со нивната работа и зошто се важни...” (Младински образовен форум, 2019). Во истражувањето се посочува дека дел од факултетите имаат соработка со центри за кариера од други држави или компании со кои се реализира практична работа за студентите, но истовремено се посочува и на одредени слабости, односно се укажува дека повеќето раководители на центрите не ја разбираат целосно улогата на центарот за кариера или пак имаат минимални можности за усовршување. Од друга страна, преку анкетен прашалник наменет за студентите, се утврдило дека повеќе од половина испитаници не се информирани дали на нивниот факултет има кариерен центар. Нешто повеќе од 17% од испитаниците одговориле дека во нивниот матичен факултет таков центар постои, а само 9.43% од тие 17% се запознаени со неговата работа.

Иако наведеното истражување е направено само на единиците на Универзитетот Св. Кирил и Методиј, недостатокот на јавно достапни информации за центрите во другите универзитети, алудира на веројатноста дека и на останатите универзитети низ државата сликата не е многу поразлична.

⁶ Види повеќе <http://ask.org.mk/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8/> (пристапено на 29.03.2021)

⁷ Едукативниот центар Brainster е автор на [дигитална алатка](#) за кариерно советување која се состои од тест на личност, афинитети и персонални карактеристики. По искрено одговарање на бесплатниот прашалник се добива детален персонализиран резултат со голем број на информации кои можат да помогнат на корисникот при изборот на кариера. Оваа алатка е достапна за сите граѓани над 14 години.

⁸ Услугата советување за професионална ориентација од Агенцијата за вработување има за цел да му помогне на корисникот при изборот на занимање и професионален развој и истата е достапна за средношколци, но и за сите невработени лица, студенти, вработени и инвалидни лица.

⁹ Види повеќе <https://av.gov.mk/profesionalna-orientacija.nspk> (пристапено на 29.03.2021)

3. Европски наспроти македонски практики-каде има најдобри модели за кариерно советување на младите?

Генерално, во европските држави се среќаваат три различни модели на кариерно советување за средношколци. Првиот модел кој е прифатен и во Северна Македонија е формирање на кариерен центар кој е целосно вклопен во училиштето и кој е воден од еден или повеќе психолози или друг наставен кадар кој поминал соодветна обука за кариерен советник. Ваквиот модел, покрај во македонскиот образовен систем се среќава и во Србија, Малта и други држави. Слабост на ваквиот модел е што има тенденција повеќе да ги привилегира личните и образовните насоки наместо кариерните насоки. Вториот модел е систем на кариерен центар кој е целосно дел од училиштето и училиштето раководи со истиот, но се ангажираат надворешни соработници/агенции кои обезбедуваат кариерни насоки и совети за учениците. Третиот модел се чини дека е најпривлечен во Европа, и истиот се состои во партнерство во обезбедување на услуги, кое најчесто вклучува праќање на учениците/студентите во професионални центри за кариера надвор од училишната средина. Ваквиот модел се среќава во Латвија, Литванија, Чешка, Германија, Луксембург, Велика Британија... Таквата надворешна поддршка од стручни агенции се смета дека може да им помогне на учениците/студентите да стекнат пореална слика за можностите и ограничувањата на пазарот на труд и да им пружат поконкретно кариерно насочување, но од друга страна, се смета дека премногу реалното доловување на вистинската слика надвор, може да ги сруши амбициите и аспирациите на младиот студент (Sultana, 2004).

Во повеќето европски држави, кариерното советување е резервирано за учениците во трета и четврта година во средното образование, додека помал број на држави (пр. Финска) предвидуваат кариерно советување на ученици во текот на сите 4 години од средното образование.

Што се однесува до (не)вклученоста на кариерното советување во наставните програми, се среќаваат 4 основни пристапи, а некои земји истовремено прифаќаат повеќе од еден пристап. Според првиот пристап, предметот "Образование за кариера" се среќава како посебен предмет во наставната програма, со формално распределен фонд на часови (пр. Австрија, Кипар, Чешка, Финска, Грција, Романија и Шпанија). Според вториот пристап, некои држави го вградуваат образованието за кариера како составен дел од друг, поширок наставен предмет, како на пример социјални студии или лично и социјално образование (пр. Унгарија, Латвија, Малта, Полска). Според третиот пристап, одредени аспекти на образованието за кариера се појавуваат во повеќето или во сите предмети на наставната програма (пр. Данска, Грција). Според четвртиот пристап, програмата за кариера се спроведува преку семинари и работилници (пр. Франција, Малта, Полска), кои можат да бидат адресирани на групи ученици од иста возраст или да бидат тематски базирани и отворени за студенти од повеќе одделенија. Во децентрализираните образовни системи не е невообичаено училиштата во иста земја да избираат различни пристапи за кариерно образование (пр. Австрија, Чешка, Шпанија, Велика Британија) или истото училиште да користи повеќе од еден од овие четири пристапи. Образованието за кариера може да биде и задолжително, а тоа честопати зависи од политиката на училиштето.

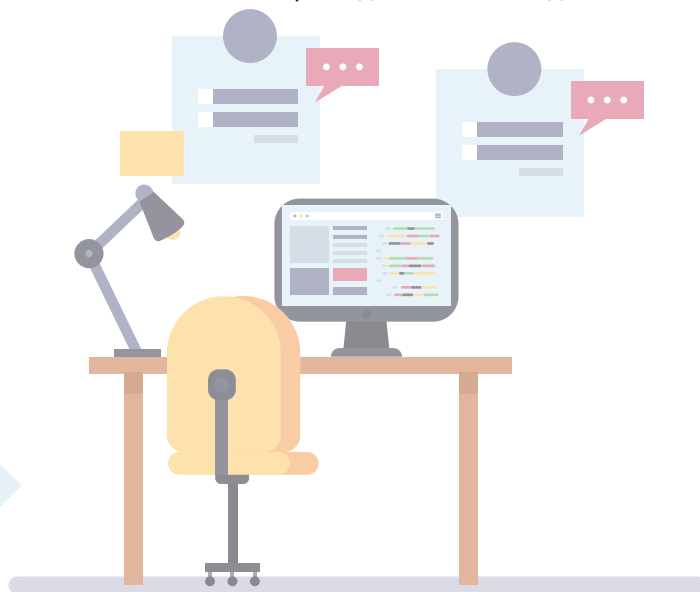


4. Преку кариерен развој до младинско вработување – реалност или цел?

Младите се во ранлива состојба на пазарот на трудот. На многумина од нив им недостасуваат вештини, работно искуство, способности за барање работа и финансиски средства за да најдат вработување. Кариерното насочување и советување на младиот човек, доколку е соодветно реализирано, идеално треба да доведе до негова поголема вработливост. Но, непостоењето на кариерни центри во сите средни училишта, ниту на сите високо-образовни институции во државата, не дозволува да се носат валидни заклучоци за придонесот на кариерното советување во Северна Македонија кон младинското вработување. Од друга страна, не постои соодветен механизам за контрола на квалитетот на услугите на центрите за кариера, а и пренатрупаноста со обврски и волонтерскиот ангажман на наставниците во улога на кариерни советници, неретко, како што и самите анализи покажале, негативно влијание на мотивацијата и обемот на вложување на самите советници. Дополнително, слабата промоција и сет на расположливи активности во кариерните центри на факултетите, резултира со голем процент на студенти кои воопшто не се запознаени со фактот дека на нивниот факултет постои кариерен центар. Ако се има предвид податокот дека големо мнозинство од младите по завршување на средното училиште бираат факултет пред вработување (нешто над 90%), од особено значење е разработувањето на кариерните центри при факултетите.

Според едно истражување спроведено пред околу 5 години, на младите во Северна Македонија потребно им е повеќе од една година за да најдат работа по дипломирањето, што е многу повеќе од европскиот просек кој изнесува од 3 до 6 месеци. Согласно истражувањето, во рамки на овој просек се движат македонските студенти кои дипломирале на технички науки, додека значително повеќе време да најдат работа им треба на дипломираните по општествени науки¹⁰. Други анализи покажуваат дека просечното времетраење на преминот на еден млад човек во Северна Македонија од дипломирањето (или напуштање на училиштето) до неговата/нејзината прва стабилна или задоволителна работа е 31,2 месеци или 2,5 години (European Training Foundation, 2019).

Република Северна Македонија од своето осамостојување до денес се бори со висока стапка на младинска невработеност, а според Еуростат највисока во Европа¹¹. Од друга страна, прилично голем е бројот и на млади кои не се ниту во образование, тренинг ниту се вработени (категиорија NEET- Neither in Education, Employment nor Training). Последните податоци на Еуростат се од 2019 година кога стапката на NEET млади од 15-29 изнесувала 24.5%. Полоша од нас е само Турција со 29.5%¹². Според државен завод за статистика (Активно население во Република Северна Македонија, Резултати од Анкетата за работна сила, 2020 година; 2021) стапката на невработеност кај младите од 15-24 години во 2020 година изнесувала 35.6%. Но, ако се погледне динамиката на движење, се забележува опаѓачка тенденција на стапката на невработеност. Ваквиот опаѓачки тренд влева оптимизам и истиот може да се должи на повеќа фактори, како на пример воведување на програмата Младинска гаранција во 2017 година, разните видови на поддршка што ги нуди Агенцијата за вработување (поддршка за самовработување, поддршка за креирање на нови работни места, разни обуки, практиканство), а потенцијално и кариерното советување и насочување. Но, непостоењето на систематизирани податоци за ефикасноста и ефективноста од кариерното советување го отежнува изведувањето на заклучоци и истите ги сведува на ниво на претпоставки-хипотези, кои бараат дополнителни детални истражувања.



¹⁰ https://www.fakulteti.mk/news/16-01-21/za_rabota_se_cheka_i_povekje_od_edna_godina_po_diplomiranje (пристапено на 07.04.2021)

¹¹ <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (пристапено на 06.04.2021)

¹² <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (пристапено на 07.04.2021)

5. Што покажаа искуствата на Младите можат?

Младите можат цели кон развивање на потенцијалот кај младите луѓе да станат активни, независни, способни и решителни граѓани кои стекнуваат вештини, искуства и знаења при нивното вклучување во активностите кои се нудат во рамките на организацијата. За секој млад човек да има можност да се надогради и истакне во областа која најмногу го интересира креирана е програма која им помага да разберат кои се нивните потреби, интереси, вредности, таленти и претензии во поглед на образование, вештини, вработливост и работа. Во склоп на програмата за кариерно насочување се креираат лични кариерни планови при што се развива поголема свест кај младите за себеси и визија за понатамошната кариера и кариерен пат. Во текот на целата година тие имаат можност да ја поминат програмата за кариерно насочување заедно со повеќе соработници и експерти – кариерни советници за млади, но покрај тоа дополнително се организираат и работилници за подготовка на резиме, лично претставување и подготовка за интервју.

Програмата содржи 4 целодневни модули и се спроведува секоја година, во соработка со професионални кариерни советници. Во текот на програмата за кариерно насочување младите откриваат каков тип на личност имаат тие, како се развива низ годините и соодветно на тоа во која кариера најдобро би се пронашле, кој дел од мултиплата интелигенција им е најразвиен и како може да ја доразвиваат. Дополнително, дознаваат повеќе околу филозофијата на успехот и кој е нивниот стил на работа, кои се нивните животни улоги, што ги мотивира, а што им предизвикува стрес. На крај од секоја програма ја одредуваат личната мисија, односно подготвуваат личен план за наредните 5 години со цел подобро да го насочат нивниот кариерен развој. Младите активни во оваа програма се вклучуваат и во дополнителните активности на Младите можат поврзани со темата кариерно насочување.

Имајќи во предвид дека дел од младите имаат визија како тие сакаат да се насочат, но им недостасува директно да ја искушат посакуваната работна позиција увидена е потреба да се воведат концептот job shadowing кој поради неговата специфичност го олеснува процесот на правење на важни животни одлуки кај младите. Затоа Младите можат преку платформата karierenpat.mk овозможи посредništvo меѓу младите и бизнис секторот за job shadowing, пракса или вработување со компаниите кои нудат можности за млади. Платформа овозможува секој дел од процесот, од објавување на оглас од страна на компаниите, подготовка и испраќање на апликации од страна на апликантите, процес на селекција на кандидатите, до комуникацијата помеѓу апликантите и компаниите, да се извршат директно и едноставно преку неа. Младите кои успешно ја имаат завршено програмата за кариерно насочување во Младите можат денеска се студенти на факултетите кои ги отсликуваат нивните потреби за сегашноста и визији за иднината, тие го следат нивниот личен план и си обезбедуваат работни позиции кои се соодветни на нивните таленти и вештини кои ги граделе во минатите години.



6. Препораки

Препораки за Министерството за образование и наука

- Се препорачува МОН да продолжи со отворање на кариерни центри во сите средни училишта низ државата
- Обезбедување на редовни годишни финансиски средства за непречено работење на кариерните центри во училиштата
- Воведување на систем за контрола на квалитет на активностите и резултатите од функционирањето на центрите за кариера
- Организирање на презентации за можностите за кариерен развој и дигиталните алатки за кариерно насочување минимум еднаш годишно во училиштата каде што сè уште не се отворени центри за кариера
- Информирање и овозможување на контакт со кариерен советник на оние ученици од училиштата каде што сè уште не се отворени центри за кариера
- Креирање на Национална стратегија за кариерно насочување
- Мапирање на младите од категоријата НЕЕТ и креирање на мерки за нивно активирање

Препораки за средните училишта

- Воведување на систем на награди и признанија за кариерните советници со цел јакнење на нивната мотивација за работа во рамки на центрите
- Намалување на бирократијата во работата на кариерните советници како тие би имале повеќе време да се посветат на учениците и нивниот кариерен развој
- Спроведување на обуки на поголем број наставен и друг кадар во рамки на училиштето кој потоа ќе може да придонесе во функционирањето на центарот за кариера
- Зголемен број на активности и обуки кои ќе им помогнат на учениците во нивниот кариерен развој
- Одржување редовни саеми за кариера за средношколци и поврзување на студентите со разни компании и бизниси во кои се нудат можности за вработување
- Континуирано пратење на тредовите на пазарот на труд и следствено на тоа креирање на годишните акциски планови на центрите за кариера

Препораки за Универзитетите

- Активно отворање на центри за кариера во што е можно поголем број на факултетски единици
- Поголема промоција на центрите за кариера во факултетите каде што се основани и нивно доближување до студентите
- Подобрување на капацитетите на центрите за кариера кои треба да станат брокери на информации за пазарот на трудот
- Одржување редовни саеми за кариера за студенти и поврзување на студентите со разни компании и бизниси во кои се нудат можности за вработување
- Соработка со кариерни центри во други држави која ќе овозможи студиски посети и споделување на добри практики
- Воведување на посебни задолжителни програми на педагошките факултети низ државата со цел јакнење на компетенциите на идниот наставен кадар во делот на кариерно насочување и советување на учениците

7. Библиографија

Агенција за вработување на Република Северна Македонија. (2021). Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2021 година.

Retrieved from:

https://av.gov.mk/content/%D0%9E%D0%9F/OP_2021_MKD_.pdf

Државен завод за статистика, Р. С. М. (2021). Активно население во Република Северна Македонија Резултати од Анкетата за работна сила, 2020 година.

Retrieved from:

https://www.stat.gov.mk/pdf/2021/2.1.21.05_mk.pdf

Државен завод за статистика, Р. С. М. (2021). Основни и средни училишта во Република Северна Македонија на почетокот на учебната 2020/2021 година.

Retrieved from:

https://www.stat.gov.mk/pdf/2021/2.1.21.09_mk.pdf

Закон за високо образование(2018).

Retrieved from:

http://www.ukim.edu.mk/dokumenti_m/ZVO-NOV%20Sl.vesnik%20br.%2082%20od%208.5.2018.pdf

Младински образовен форум. (2019). Улогата и работата на центрите за кариера при факултетите на Универзитетот "Св. Кирил и Методиј".

Retrieved from:

https://issuu.com/youtheducationalforum/docs/ulogata_i_rabotata_centar_za_karier

Министерство за образование и наука. Стратегија за образование 2018-2025.

Retrieved from:

<https://mon.gov.mk/download/?f=strategija-za-obrazovaniето-2018-2025.docx>

Центар за стручно образование и обука. (2020). Јас и мојата кариера, Припрачник за наставници и ученици во стручните училишта. Скопје.

Retrieved from:

<https://drive.google.com/file/d/1xuEnuCDV2L5RfTWHnUxAj4w0eLLmNFZl/view>

Центар за стручно образование и обука. (2011). Подготовка за вработување и работа за III година за сите струки и образовни профили, Програма за слободни часови на училиштето. Скопје.

Retrieved from:

https://drive.google.com/file/d/1BCix1LFk_3Dh-LTVRczLvM

Центар за стручно образование и обука. (2012). Учење на работно место за IV година за сите струки и образовни профили, Програма за слободни часови на училиштето. Скопје.

Retrieved from:

https://drive.google.com/file/d/1OCTw6FsG9Vmp82BSzk8ZNAHMA-L_N-wP/vi

Центар за стручно образование и обука. (2017). Методологија за изработка на стандарди на занимања (С3) . Скопје.

Retrieved from:

<http://csoo.edu.mk/images/DOCs/2017/metstndzanim17.pdf>

Центар за стручно образование и обука. (2020). Планирање на кариера за II година за сите струки/сектори и образовни профили/квалификации, Програма за содржини програмирани од училиштето. Скопје.

Retrieved from:

<https://drive.google.com/file/d/1PC2efx4Wq3>

European Training Foundation. (2009). In Demand. Career Guidance in EU Neighbouring Countries. Retrieved from:

https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/C12578310056925BC12576020050A7BC_NOTE7UELKN.pdf

European Training Foundation. (2019). Skills Mismatch Measurement in North Macedonia.

Retrieved from:

https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2019-07/Skills%20mismatch%20measurement_North%20Macedonia.pdf

Hilling, E. (2017). The Importance of Career Counseling and Post-Secondary Readiness for High School Students. Brockport College, New York State University.

Retrieved from:

<https://digitalcommons.brockport.edu/cgi/viewcontent.cgi?article>

Sultana, R. G. (2004). Guidance policies in the knowledge society, Trends, challenges and responses across Europe. Cedefop Panorama series.

Retrieved from:

https://www.cedefop.europa.eu/files/5152_en.pdf

Веб страни:

<https://www.acteonline.org>

<https://appsso.eurostat.ec.europa.eu>

<http://ask.org.mk>

<https://av.gov.mk/profesionalna-orientacija.nspx>

<https://careers.brainster.co/quiz>

<https://www.education.ne.gov>

<https://www.fakulteti.mk>

<https://nasoci.me/>

<https://sugskocoracin.edu.mk>

https://www.youtube.com/watch?v=s_-JW802iGQ