

Бр. 02-326/1
23.2.2024 година
Скопје



**Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје,
Центар за кариера**



Стратегија на Центарот за кариера на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје (2024 – 2028)

Скопје, 2023 година



Обраќање од ректорката на Универзитетот, проф. д-р Биљана Ангелова

Обраќање од раководителката на Центарот за кариера,
проф. д-р Јасмина Тониќ Рибарска



Содржина

1. <u>ВОВЕД</u>	4
2. <u>ПОЈДОВНА СОСТОЈБА, ОПРАВДАНОСТ И ПРЕДИЗВИЦИ</u>	5
2.1. <u>ПОСТАВЕНОСТ, КАПАЦИТЕТ И РЕСУРСИ НА ЦЕНТРИТЕ ЗА КАРИЕРА ВО РАМКИ НА УКИМ</u>	5
2.2. <u>ИСТРАЖУВАЊЕ НА КАРИЕРНАТА СВЕСНОСТ И ПОТРЕБАТА ОД КАРИЕРНА ПОДДРШКА НА СТУДЕНТИТЕ И НАСТАВНИОТ КАДАР НА УКИМ</u>	7
2.3. <u>SWOT-АНАЛИЗА</u>	9
3. <u>ДЕФИНИЦИИ И ПОЈАСНУВАЊЕ НА ПОИМИ</u>	10
4. <u>ЗАСЕГНАТИ СТРАНИ, ОДНОСИ И НАЧИН НА ДЕЛУВАЊЕ</u>	11
5. <u>ПРАВНИ ОСНОВИ И СТАНДАРДИ</u>	12
5.1. <u>ЗАКОНСКА РАМКА</u>	12
5.2. <u>ИНТЕРНИ АКТИ НА УКИМ</u>	12
5.3. <u>МЕЃУНАРОДНИ СТАНДАРДИ ЗА СИСТЕМИ ЗА КАРИЕРНА ПОДДРШКА ВО ВИСОКООБРАЗОВНИ ИНСТИТУЦИИ</u>	12
5.4. <u>СТАНДАРД ЗА КАРИЕРНО СОВЕТУВАЊЕ GCDF + VIPO</u>	13
6. <u>ВИЗИЈА, МИСИЈА И ВОДЕЧКИ ПРИНЦИПИ НА ЦЕНТАРОТ ЗА КАРИЕРА</u>	13
7. <u>СТРАТЕГИСКИ ПРИОРИТЕТИ НА ЦЕНТАРОТ ЗА КАРИЕРА ЗА ПЕРИОДОТ 2024 – 2028 ГОДИНА</u>	16
7.1. <u>ОПЕРАТИВНО ДЕЛУВАЊЕ</u>	16
7.2. <u>ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ</u>	16
7.3. <u>РАЗВОЈ НА ПОНУДА ЗА КАРИЕРНА ПОДДРШКА НА СТУДЕНТИТЕ</u>	17
7.4. <u>ПРОМОЦИЈА И КОМУНИКАЦИЈА</u>	17
7.5. <u>ОДРЖЛИВОСТ И УНАПРЕДУВАЊЕ НА СИСТЕМОТ ЗА КАРИЕРНА ПОДДРШКА</u>	18
8. <u>ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ И ПРЕПОРАКИ ЗА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА</u>	18
8.1. <u>КРАТКОРОЧНИ АКЦИСКИ ПЛАНОВИ</u>	18
8.2. <u>МОНИТОРИНГ И ЕВАЛУАЦИЈА</u>	18
8.3. <u>ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ И ПРИМЕНА</u>	19
РЕФЕРЕНТНИ ДОКУМЕНТИ	19
ПРИЛОЗИ	20

Стратегијата е подготвена со поддршка од Активноста на УСАИД за млади кои активно создаваат можности, имплементирана од организацијата Унапредување на економиите за посилни заедници (IESC), во партнерство со Младинскиот образовен форум и Центарот за претприемачи и развој на менаџери –

Скопје. Мислењата изразени во овој документ им припаѓаат на авторите и не ги изразуваат ставовите на УСАИД или на Владата на Соединетите Американски Држави.

1. **ВОВЕД**

Изготвувањето на Стратегијата на Центарот за кариера на УКИМ е иницирано од Советот на Центарот за кариера, а се спроведува под покровителство на ректорката на Универзитетот, проф. д-р Биљана Ангелова.

Развиените системи за поддршка на кариерниот развој на студентите се императив во високото образование во светот. Реномирани универзитети применуваат холистички пристап, одржуваат и постојано надградуваат робусни системи за кариерна поддршка кои ги надополнуваат академските програми и обезбедуваат силна поврзаност на академското знаење со светот на работата, како и постојана ориентација кон иднината. Добро изградените системи за кариерна поддршка се мерило за квалитет на студентското искуство и додаваат вредност на статусот и позицијата на универзитетите во пошироката околина.

Република Северна Македонија во последните 30 години се бори со невработеноста на младите и одливот на мозоци. Истражувањата откриваат алармантна статистика, според која стапката на невработеност кај младите од 25,7 %¹ во првото тримесечје од 2023 година останува меѓу највисоките во Европа, додека близу четвртина од населението се соочува со ризик од сиромаштија². Овие предизвици ја поттикнуваат миграцијата, при што две третини од младите покажуваат силна или умерена желба да ја напуштат земјата³. Незадоволството на македонската младина засега во повеќе области од живеењето, но, сепак, економските можности, поддршката за вработување и остварувањето на посакуваната слика за себе во иднината се доминантни грижи. Овозможувањето професионална поддршка за градење кариера е една од мерките за ублажување на состојбите, а Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје ја препознава својата важна улога во овој домен. Услугите за кариерна поддршка, интегрирани во образованието, се клучни за на младите да им се понуди објективен поглед на различните можности за работа, охрабрувајќи ги проактивно да градат исполнувачки кариери во сè побрзо менливиот свет на работата. Меѓународните истражувања ја потврдуваат зголемената побарувачка за кариерна поддршка, особено по ковид-пандемијата, нагласувајќи ја критичната улога што таа ја игра во насочувањето на младите кон оптимистичка иднина.

Системот за кариерна поддршка на нашиот универзитет е во почетна фаза на развој, а нашите напори се насочени кон достигнување светски стандард во испорачување на овој исклучително важен сервис за нашите студенти. Оваа Стратегија има за цел значително да го подигне нивото на поддршка за студентите во развојот на нивната идна кариера преку воспоставување структуриран систем со стандардизирана понуда на услуги.

Стратегиските определби ќе ја поттикнат и зајакнат нашата силна ориентација кон студентите, нивното позитивно студентско искуство и квалитетна иднина. Системот за кариерна поддршка ќе ни овозможи продлабочување и проширување на врските со работодавачите и

¹ https://www.stat.gov.mk/pdf/2023/2.1.23.22_mk.pdf

² <https://documents1.worldbank.org/curated/en/867231589230179351/pdf/Finding-Solutions-to-Youth-Unemployment-in-North-Macedonia.pdf>

³ Топузовска Латковиќ и др. (2019): *Студија за млади на Северна Македонија 2018 – 2019*, Фондација „Фридрих Еберт“ – Скопје.

другите засегнати страни од пошироката заедница, што ќе ги зајакне видливоста и важноста на УКИМ како најбитен генератор на интелигенција и квалитетна работна сила во нашето општество.

Конечно, оваа стратегија ќе ни помогне да обезбедиме усогласеност на сите засегнати страни и координација на поединечните напори на факултетите и институтите во овозможувањето кариерна поддршка, а со тоа и ангажирање на сите огромни капацитети и знаење со кои располага Универзитетот кон уште поквалитетна поддршка за студентите.

При изготвувањето на Стратегијата, тргнуваме од испитување на моменталната состојба преку темелно истражување на ставовите и потребите на студентите и наставниот кадар. Врз основа на сознанијата, но и по пример на најдобрите светски практики, преку новата визија, мисија и водечки принципи, ги поставуваме главните одредници за идниот развој на системот за кариерна поддршка. Оваа стратегија пропишува и тактички и оперативни препораки за поставување и раководење со центрите за кариера, како и конкретни предлог-активности за наредниот период.

Ректорката на УКИМ именуваше Работна група за изготвување на Стратегијата, во која членуваат претставници од Советот на ЦК, претставници на студентите, како и низа професори и стручни лица од единиците од релевантни научни подрачја или единици кои имаат активни центри за кариера и искуство со активности на кариерна поддршка. Работната група е во состав:

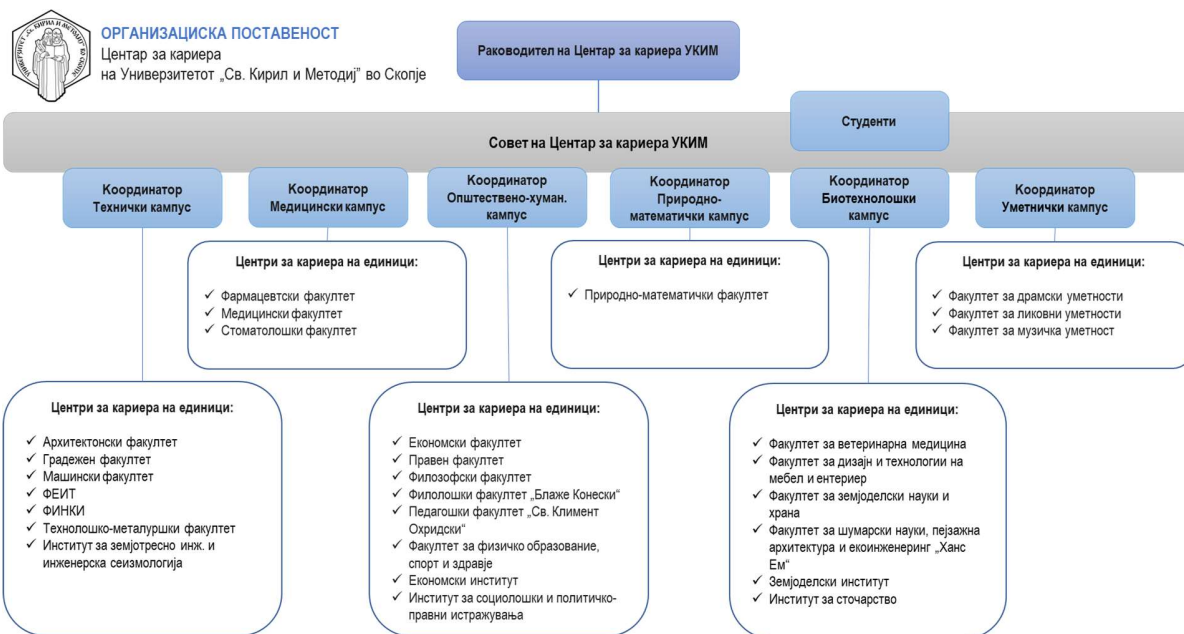
1. проф. д-р Јасмина Тониќ Рибарска, раководител на ЦК на УКИМ, претседавач со Работната група
2. проф. д-р Радмил Поленаковиќ, Машински факултет
3. м-р Тони Манџуковски, Факултет за електротехника и информациски технологии
4. проф. д-р Катерина Тошевска Трпчевска, Економски факултет
5. проф. д-р Билјана Блажевска Стоилковска, Филозофски факултет
6. проф. д-р Марија Топузовска Латковиќ, Институт за социолошки и политичко-правни истражувања
7. доц. м-р Игор Сековски, Факултет за ликовни уметности
8. проф. д-р Ромина Кабранова, Факултет за земјоделски науки и храна
9. проф. д-р Кристина Митиќ, Стоматолошки факултет
10. Маргарита Танева, студентка
11. Дамјан Георгиевски, студент
12. Александар Николовски, студент, претседател на Универзитетското студентско собрание
13. Ана Динева, студентка, претседателка на Комисијата за кариерен развој при УСС
14. м-р Ивана Дојчиновска Стојановиќ, GCDF, консултантка за кариерен развој, надворешен експерт
15. м-р Ѓорѓи Кушевски, директор на ЦЕЕД Хаб, претставник на Активноста на УСАИД за млади кои создаваат можности.

2. ПОЈДОВНА СОСТОЈБА, ОПРАВДАНОСТ И ПРЕДИЗВИЦИ

2.1. Поставеност, капацитет и ресурси на центрите за кариера во рамки на УКИМ

Центарот за кариера (ЦК) на УКИМ е формално воспоставен во 2021 година, а неговото работење е регулирано со Правилникот за Центарот за кариера на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје. Со него е дефинирана и организациската поставеност на ЦК. Со Центарот раководи Совет на Центарот за кариера, составен од раководител на ЦК, секретар, координатори

по научни подрачја и претставници на студентите. Координаторите во Советот ги застапуваат центрите за кариера на единиците од исто научно подрачје.



Од своето основање до денес, Центарот за кариера на УКИМ има спроведено низа активности од својот делокруг на работа, како што се, на пример, организацијата на годишните настани Отворени денови на УКИМ и Кариерен ден на УКИМ, соработка со компании од бизнис-секторот, практиканство, панел-дискусии, серија работилници за вработливост на сите кампуси, воспоставена соработка со локални организации за кариерно советување (Асоцијација на советници за развој на кариера, Тривити и др.) и сл.

На основањето на Центарот за кариера на УКИМ му претходи формирањето на поединечните центри за кариера, кои се воспоставени на повеќето единици во состав на Универзитетот уште пред повеќе години. Сепак, само на неколку единици се активирани одредени услуги за кариерна поддршка, кои, главно, се сведуваат на повремени соработки со работодавачи (најчесто за практиканство), поддршка на саеми за кариера организирани од студентски или други организации, организирање посети на професионалци во наставата, посети на компании и повремени работилници за вештини за вработливост.

Центрите за кариера на единиците ги раководат назначени раководители од редовите на академскиот кадар, без посебно дефинирано работно место и време, туку со дополнителна улога покрај редовните работни задачи. Посебно работно место за кариерни советници не е систематизирано, па така центрите за кариера немаат доволен капацитет целосно да одговорат на потребите на студентите. Друг предизвик е немањето стандард и стручни компетенции за спроведување на структурирано кариерно советување. Само 5 од сите назначени лица во системот за кариерна поддршка на УКИМ се обучени и сертифицирани за спроведување активности на кариерно советување. На Универзитетот досега не е понудено структурирано индивидуално или групно советување за кариера, во смисла на персонализирана поддршка, што е стандард за развиените системи на кариерна поддршка.

Меѓу центрите за кариера на единиците се издвојуваат неколку кои имаат вработено кадар кој со најмалку половина работно време е посебно посветен на организација на кариерна поддршка, како што се, на пример, ФЕИТ и Економскиот факултет.

Сепак, во моментот на изготвување на оваа стратегија, севкупната понуда на услуги за кариерна поддршка за студентите и другите засегнати страни е недоволна, некоординирана и се спроведува без посебен план. Причина за ова е доскорешното непостоење на централно координативно тело, но и фактот дека кариерното советување сè уште не е формално составен дел од работењето на Универзитетот во смисла на посветен кадар, буџет, соодветни простории за работа и сл. Како последица на ова, свесноста кај студентите и наставниот кадар за потребата и придобивките од кариерно советување е ниска и најголемиот број студенти не добиваат никаква поддршка за развој на нивната идна кариера. Со тоа се намалени шансите за кариерна подготвеност, а преку неа и вработливоста на студентите, што се едни од главните очекувани резултати на нашата работа.

2.2. Истражување на кариерната свесност и потребата од кариерна поддршка на студентите и наставниот кадар на УКИМ

Со цел осознавање на појдовната состојба преку мислењата и перцепциите на најбитните засегнати страни, во ноември 2023 се спроведе истражување на кое беа поканети сите студенти од трите циклуси на студирање и сите претставници на наставниот кадар. За двете групи беа изготвени посебни електронски прашалници, а одговорите беа прибирани анонимно и беа прикажувани во сумарни прикази.

Прашалникот за студенти имаше за цел да ги испита кариерната свесност и подготвеност на студентите, нивното искуство и изложеност на активности на кариерна поддршка во рамки на студиите, како и да ги идентификува нивните потреби за кариерна поддршка. Од прибраните 2894 одговори се добија релевантни податоци за моменталната состојба и потребите на студентите.

Својата моментална кариерна свесност и подготвеност, изразена преку 9 категории, студентите ја проценуваат во просек од 68 %, при што најниско се проценети токму најсуштинските и највидливите делови од кариерната подготвеност, како што се кариерниот план и поседувањето стандардна и ажурирана лична биографија. Најголемиот број студенти (над 70 %) не се доволно запознаени со кариерната поддршка и со придобивките од неа.

Просечна вредност (1-10)	Критериум
8,1	Свесност за слаби страни и потреба за развој
7,8	Работно опкружување
7,6	Усогласеност на студиите со визијата
7,4	Јаки страни
7,3	Вербална презентација
6,9	Кариерни информации
6,4	Кариерна визија
5,9	CV
4,1	Кариерен план

Вкупна проценета изложеност на студентите на разни форми на кариерна ориентација, информирање или советување во последните 12 месеци во рамки на студиите изнесува 21 %. Ова укажува на моменталното отсуство на понуда за услуги на кариерна поддршка во рамки на Универзитетот, но и на исклучително ниското ниво на изложеност на студентите на кариерни содржини во рамки на наставата, како што се, на пример: контакт со работодавачи, дискусии за применливост на наставните содржини во светот на работата и сл. Поголем дел од студентите воопшто не се информирани за постоење на кариерен центар на нивниот факултет/институт.

Студентите доминантно имаат потреба од посредување за квалитетна пракса во компании и од поддршка за развој на „техничките“ кариерни компетенции (изработка на кариерен план, CV, информации за можни кариерни патеки и сл.) и со задоволство би присуствувале на работилници поврзани со овие теми.

Со прашалникот за наставен кадар, на кој одговорија 283 професори и асистенти, ги собравме нивните мислења и перцепции за кариерната свесност и подготвеност на студентите, изложеноста на кариерни содржини и потребите од услуги на кариерна поддршка. Дополнително, испитаниците ги идентификуваа потребите на наставниот кадар од поддршка за интегрирање на кариерни содржини во наставата.

Општ заклучок е дека наставниот кадар во голема мера би ги поддржал активностите на ЦК. Најголем број од испитаниците (84 %) сметаат дека структуриран систем на кариерна поддршка значително ќе ги подобри сервисите за студенти на УКИМ. Сепак, наставниот кадар во моментот покажува недоволна информираност за кариерна поддршка и придобивките од него, а повеќе од половина од испитаниците не знаат дека на нивниот факултет има ЦК и одговорно лице.

Мислењата на професорите и асистентите за кариерната подготвеност на студентите се совпаѓаат со студентските одговори и таа е проценета како умерена (64 %). Најниско ја проценуваат способноста на студентите да креираат визија за сопствената кариера. Професорите и асистентите ја оценуваат високо изложеноста на студентите на кариерни содржини во рамки на студиите (76 %), наспроти изјавите на студентите кои многу пониско ги оценуваат истите критериуми. Ова може да укажува и на фактот дека наставниците не се доволно информирани за понудата и испораката на кариерни содржини во рамки на искуството на студентите.

Означете ги предлозите за активности на Центарот за кариера кои би му помогнале на наставниот кадар во обезбедување уште поквалитетно образование со практична и кариерна ориентација.



Испитаниците потврдуваат дека практиканството, гостувањата на професионалци/стручни лица во наставата и работилниците за презентирање на пазарот на трудот се најкорисни активности на ЦК за студентите.

Околу половина од испитаниците сметаат дека им е потребна поддршка за интегрирање кариерни содржини во наставата (обуки и алатки).

2.3. SWOT-анализа

Предности:

- постоен Центар за кариера со раководна структура и основани центри за кариера на единиците;
- голем број на студенти и наставен и соработнички кадар;
- различни научни и уметнички области со различни погледи и експертиза;
- чувство на припадност кон најстарата и најголема академска заедница со традиција, континуитет и квалитет кај студентите, алумните и наставниот кадар;
- широка мрежа на алумни, инфилтрирани во сите области на општественото живеење;
- добро организирани студентски организации;
- воспоставени контакти и пристап до локална стандардизирана експертиза за кариерна поддршка и обучени 5 професори и стручни лица по GCDF-стандард;
- просторни капацитети и инфраструктура;
- воспоставени соработки со меѓународни организации и универзитети во светот;
- примери на добра пракса од некои од поединечните центри за кариера на единиците;
- воспоставени контакти и соработка со донатори (Активност на УСАИД за млади кои активно создаваат можности).

Слаби страни:

- недостаток на финансии и дефиниран буџет за ЦК;
- недостаток на човечки ресурси – непостоење на систематизирани работни позиции и вработени лица за оперативни активности во Центарот за кариера и во сите центри за кариера на единиците;
- недостаток од наставна содржина за вклучување на кариерна поддршка во наставата (на пример, избран предмет за кариерен развој);
- недостаток од опрема и алатки за кариерна поддршка, за координација со единиците и за комуникација со засегнатите страни;
- недостаток од доволен број обучени и сертифицирани кариерни советници за покривање на потребите;
- недостаток од капацитет за иницирање проекти и обезбедување фондови за поддршка;
- нефункционалност на ЦК на некои единици;
- недоволна комуникација и некоординираност на активностите помеѓу ЦК на единиците;
- ниска свесност за потребата и придобивките од кариерна поддршка кај сите засегнати страни.

Можности:

- надградување и искористување на постојните предметни програми со содржини за кариерна поддршка, како и професори од сродни области за развој на содржини;
- искористување на постојните силни врски на одредени единици со стопанството;

- искористување на дигитални технологии во функција на обезбедување пристап до кариерни услуги;
- размена на искуства и пренос на знаења и добри практики помеѓу единиците;
- искористување на пренос на знаења и искуства од алумни кон тековните студенти;
- искористување на студентските здруженија за промоција и пристап до сите студенти;
- обезбедување одржливост преку пристап до стандардизирана експертиза и можности за обука во земјата;
- пренамена на простор и инфраструктура во функција на ЦК;
- размена на искуства и заеднички проекти со партнерски универзитети;
- поддршка од донатори преку проекти.

Ризици:

- финансиска неодржливост како последица на отсуството на разбирање кај надлежните институции за потребата од буџет за активности и вработување стручни лица;
- неактивност на студентите и слаб одзив при искористувањето услуги како последица на слабата свесност и информираност;
- недостаток на поддршка од наставниот кадар, која може да резултира во забавување на имплементацијата и неконзистентност на пораките кои ги добиваат студентите;
- некооперативност на поединечните единици во координативните активности (на пр., споделување и ширење на партнерства со компании).

3. ДЕФИНИЦИИ И ПОЈАСНУВАЊЕ НА ПОИМИ

Кариера (Career): Следство од лични одлуки и активности на учење, работа и други релевантни искуства на поединецот, кои формираат уникатна животна приказна и го управуваат образовниот, социјалниот, економскиот, политичкиот и духовниот развој на една индивидуа, притоа одразувајќи ги уникатноста на нејзините лични карактеристики и нејзините базични животни вредности.

Кариерна поддршка (Career guidance): Кариерната поддршка опфаќа услуги кои им помагаат на луѓето од која било возраст да управуваат со нивните кариери и да прават избори на образование, обука и професија кои се значајни за нив. Таа им помага на луѓето да размислуваат за нивните амбиции, интересирања, квалификации, вештини и таленти – и да го поврзат ова знаење за тоа кои се и кои би можеле да станат во животот и во работата.

Кариерен советник (Career counselor): Специјализирано и сертифицирано лице кое дава поддршка на индивидуи и групи да донесат добри одлуки за образование и работа, помагајќи им да постигнат лична рамнотежа помеѓу професионалните избори, животниот стил и личниот развој. Кариерниот советник применува низа алатки и стратегии кои му помагаат на клиентот да направи самопроценка, да истражи можности за образование и кариера, да донесе информирани одлуки, да постави цели, да планира и да се претстави на пазарот на трудот.

Вештини за менаџирање кариера (Career management skills): Низа компетенции кои обезбедуваат структурирани начини за поединците (и групите) да собираат, да анализираат, да синтетизираат и да организираат информации за себе, образовни и професионални информации, како и вештини за донесување и спроведување одлуки и управување со очекуваните и неочекуваните транзиции во кариерата.

Подготвеност за кариера (Career readiness): Сет од клучни компетенции кои ги подготвуваат поединците за успех на работното место и доживотно управување со кариерата (вештини за менаџирање и развој на кариера, комуникација, критичко размислување, правичност и вклученост, лидерство, професионализам, тимска работа и технологија). За високото образование, подготвеноста за кариера претставува рамка за поврзување на кариерните цели и резултатите од наставните и воннаставните активности, без оглед на полето на студирање на студентот.

Вработливост (Employability): Комбинација на фактори кои им овозможуваат на поединците да напредуваат кон вработување или да се вработат, да останат вработени и да напредуваат во текот на нивните кариери, додека се справуваат со променливите услови на технологијата и пазарот на трудот. Вработливоста на поединците зависи од: (а) личните атрибути (вклучувајќи ја адекватноста на знаењата и вештините); (б) начинот на кој овие лични атрибути се претставени на пазарот на трудот; (в) опкружувањето и социјалниот контекст (стимули и можности кои се нудат за валидирање на нивните знаења и вештини); и (г) економскиот контекст.

Искуствено учење (Experiential learning): Искуственото учење е начин на стекнување знаења, вештини и ставови преку спроведување активности и рефлексивност на наученото. Вклучува практиканство, кооперативно/дуално образование, стажирање, job shadowing, студентска работа, општествено корисна работа, претприемачки активности и волонтерски искуства.

Искуство на студентите (Students experience): Студентското искуство е пристап кој поставува стандард за квалитет и мерка за задоволство на студентите низ призмата на битните допирни точки и искуства на студентот во рамки на академскиот и социјалниот живот додека е запишан во програма за високо образование. Вклучува широк опсег на елементи, како што се: квалитетот на наставата, атмосферата на кампусот, меѓучовечките односи, воннаставните активности, услугите за поддршка и многу повеќе.

Персонализирани услуги за кариерна поддршка (personalized career guidance): Услуги и активности на кариерна поддршка кои се неутрални, не насочуваат исклучиво во линеарни кариерни патеки и можат да се приспособат на уникатните потреби, компетенции, интересирања и вредности на секоја индивидуа.

4. ЗАСЕГНАТИ СТРАНИ, ОДНОСИ И НАЧИН НА ДЕЛУВАЊЕ

Центарот за кариера на УКИМ одржува и постојано унапредува позитивни односи со студентите и другите засегнати страни – наставниот кадар, универзитетската администрација, работодавачите, алумните, претставниците од средните училишта и други.

Со цел обезбедување директен пристап, ефективност и рамномерна распределба на услугите низ целата студентска популација, Центарот за кариера вклучува претставници на студентските здруженија во сите форми на креирање политики, дизајн и испорака на услуги на кариерна поддршка.

Центарот за кариера на УКИМ е составен од сите поединечни центри за кариера на единиците во состав на Универзитетот. Сите активности на Центарот за кариера на УКИМ, вклучувајќи ги и стратегиските определби на оваа стратегија, имаат за цел да обезбедат централна координација на активностите на поединечните единици со цел:

- воспоставување стандарди и квалитет во согласност со Стратегијата,
- постојано унапредување на системот за кариерна поддршка,
- ефикасност во искористувањето на ресурсите,

- пренос на искуства и најдобри практики,
- еднаков пристап до услуги на кариерна поддршка за секој студент.

Централната координација на ниту еден начин не ја исклучува можноста на поединечните кариерни центри самостојно да дизајнираат, да организираат и да спроведуваат активности на кариерна поддршка, сè додека тие активности се во согласност со Стратегијата на Центарот за кариера и годишните програми за работа. Поединечните центри за кариера во рамки на единиците на Универзитетот информираат и ги усогласуваат активностите на редовни средби на раководителите на центрите за кариера.

5. ПРАВНИ ОСНОВИ И СТАНДАРДИ

5.1. Законска рамка

Оваа стратегија е во согласност со Законот за високото образование (Службен весник на РМ, бр. 82 од мај 2018 година), кој во членовите 86 и 94 предвидува обврска за универзитетите да формираат центри за кариера, а за нивното работење да утврдат интерни акти.

Во моментот на изготвувањето на оваа стратегија, во државата не постојат други законски прописи и стратегиски документи кои ги дефинираат и уредуваат системите за кариерна поддршка.

5.2. Интерни акти на УКИМ

Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје, во 2021 година, формално го основаше Центарот за кариера како внатрешна организациска единица, без својство на правно лице, која ја сочинуваат кариерните центри на единиците. Статусот, составот на раководните органи и задачите на Центарот за кариера се дефинирани во Правилникот за Центарот за кариера на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје (Универзитетски гласник бр. 580 од 10.12.2021). Со овој правилник, покрај другите надлежности, Центарот за кариера е обврзан да изготви стратегија за развој со акциски план и буџет (член 7 од Правилникот).

5.3. Меѓународни стандарди за системи за кариерна поддршка во високообразовни институции

Во отсуство на севкупна правна рамка и национална стратегија за дефинирање и уредување на системите за кариерна поддршка во образовните институции во Република Северна Македонија, при изготвувањето на оваа стратегија, како водилка се земени предвид:

- најдобрите меѓународни практики од признаени универзитети во регионот и во светот;
- постојните меѓународни стандарди за уредување на системи за кариерна поддршка во високообразовни институции, на пример:

- o **САД – Професионални стандарди за услуги на кариерно водство на колеџи и универзитети** на Националната асоцијација на колеџи и работодавачи (National Association of Colleges and Employers – nacweb.org). NACE е формирана во 1956 година и оттогаш наваму ги обединува професионалците за кариерна поддршка од најголемиот број високообразовни институции во САД, а во моментот брои над 17 000 членки. Овие стандарди претставуваат минимална основа за организирање и раководење на кариерни центри во високообразовните институции кои се членки, и тоа во областите: мисија на центарот за кариера; состав и квалитет на услуги за кариерна поддршка (советување,

информирање, посредување при вработување, академско советување); организациски дизајн, менаџирање и улоги; финансиски ресурси; просторни услови; применета технологија; внатрешни и надворешни партнерства; правна усогласеност и менаџирање со ризици; стандарди за пристапност, инклузија и правичност; етички стандарди.

- ∞ **Обединето Кралство и Ирска – Стандарди за квалитет на членките на AGCAS** (Association of Graduate Careers Advisory Services - [agcas.org.uk](https://www.agcas.org.uk)). AGCAS е здружение на професионалци и институции кои даваат услуги за развој на кариера на студенти и постдипломци, кое обединува 145 институции на територијата на Обединетото Кралство и Ирска. Стандардите за квалитет се минимум услов за зачленување во ова професионално здружение и дефинираат квалитет во следните области: управување со центарот за кариера; квалитет на поврзаноста и односите со засегнатите страни; професионална експертиза во испораката на услугите; етички стандарди.

5.4. Стандард за кариерно советување GCDF + VIPO

Обезбедувањето стандардизирана и меѓународно сертифицирана обука за кариерно советување на назначените координатори на центрите за кариера на УКИМ е главниот камен-темелник на одржливиот систем за кариерна поддршка. Преку примена на постоен стандард, ќе се обезбеди солидна основа за квалитетна испорака на услугите, усогласеност на практиките низ сите единици, но и основа за евентуално подоцнежено развивање на сопствена методологија.

По опсежна анализа на постојните стандарди кои се достапни во нашата земја, за потребите на оваа стратегија се приклонуваме кон методологијата на GCDF – Global Career Development Facilitator (<https://www.cce-global.org/credentialing/gcdf>). Програмата GCDF беше иницирана во САД, во 1997 година, од страна на Центарот за акредитација и образование (CCE), Националната асоцијација за развој на кариера (NCDA) и Националниот комитет за координација на професионални информации (NOICC). Сертификатот е професионално и меѓународно признат, и е одобрен од Центарот за акредитација и образование (CCE) и од Националниот одбор на сертифицирани советници (NBCC). Обуката се фокусира на основните компетенции, како што се: теориите за развој на кариерата, вештините за обезбедување помош, процесот на оценување, моделите за развој на кариерата, процесот на донесување одлуки, вештините за вработување, информациите/ресурсите за пазарот на трудот и етичките прашања. Сертифицираните GCDF-советници им помагаат на луѓето да ги исполнат своите цели во кариерата, обезбедувајќи им персонализирана поддршка и насоки за кариера. Програмата моментално се нуди во САД и, на глобално ниво, во 23 различни земји, вклучувајќи ја и Северна Македонија преку организациите: „Моја кариера“ и Асоцијација на советници за развој на кариера, во која членуваат 5 сертифицирани обучувачи за GCDF. Обуката е комбинација од теорија и пракса и има флексибилен формат на испорака кој вклучува 120 часа онлајн учење и обука во училища, каде што секој кандидат е индивидуално менториран додека работи на модулите и на индивидуалната студија на случај. Сертификатот е валиден за период од 5 години, по што треба да се поднесе барање за ресертификација во која се наведува дека апликантот ги исполнува условите за 75 часа континуирано образование во сродни области и се придржува до кодексот на однесување според стандардите на програмата. Со цел да се приспособи методологијата што е можно повеќе на специфичните потреби на советниците за кариера на УКИМ, обучувачите ќе додадат дополнителен модул за обука за користење на VIPO (Батерија на инструменти за професионална ориентација), кој е единствениот сет на психометриски тестови за развој на кариерата, стандардизирани за млади луѓе во Северна Македонија.

6. ВИЗИЈА, МИСИЈА И ВОДЕЧКИ ПРИНЦИПИ НА ЦЕНТАРОТ ЗА КАРИЕРА

Визија

Центарот за кариера на УКИМ е водечки пример во нашата држава, препознаен по своите професионални, иновативни и персонализирани услуги за кариерна поддршка. Ние ги охрабруваме и оспособуваме студентите да го развиваат нивниот целосен потенцијал и да се движат кон идниот личен успех во кариери кои ќе имаат исклучителни достигнувања и трајно влијание на општото добро.

Мисија

Центарот за кариера на УКИМ е посветен на извонредност во градењето на кариерната подготвеност (вработливоста) на студентите преку професионално и структурирано кариерно советување, развој на напредни кариерни компетенции и обезбедување постојана врска со светот на работата за секој студент.

Центарот за кариера обезбедува активности кои ќе им помогнат на студентите:

- ✓ да развијат себеспознавање поврзано со изборот на кариера преку идентификување на нивните компетенции, интересирања, вредности, силни страни и лични карактеристики;
- ✓ да истражуваат образовни и професионални информации и да развијат разбирање за светот на работата;
- ✓ да избираат соодветни студиски програми и можности за искуствено учење во согласност со идните можности за образование и вработување;
- ✓ да се стекнуваат со искуство преку студентски активности, волонтирање, општествено корисна работа, студентска работа, истражувачки проекти, практиканство, стажирање, претприемачки активности, меѓународни размени и други можности;
- ✓ да развиваат вештини за активно барање работа и способност да изразуваат како нивните компетенции се вклопуваат со барањата за работата и организациските култури;
- ✓ да истражуваат можности и да развиваат вештини за претприемачки и алтернативни кариери;
- ✓ да се вмрежат со алумни, работодавачи, претставници на индустријата, професионални организации, невладини организации и други, кои ќе им обезбедат можности за развој на професионални интересирања и компетенции;
- ✓ да му дадат приоритет на развојот на кариерата како важна развојна задача уште од почетокот на студирањето;
- ✓ да се охрабрат и да се подготват за доживотно учење, континуирано да развиваат преносливи вештини за 21 век, користејќи притоа постојни и нови технологии во функција на развој на кариерата;
- ✓ да се стекнат со трајни вештини за управување со сопствената кариера, сега и во секоја идна кариерна транзиција во животот.

Центарот за кариера работи во партнерство со наставниот кадар на УКИМ, со цел континуирано да ги приспособува услугите на актуелните потреби и да обезбеди студентите да примаат конзистентни пораки во врска со вработливоста.

Центарот за кариера соработува со наставниот кадар преку следните активности:

- ✓ поддршка во координирање, стандардизирање и проширување на партнерствата со компании и институции;
- ✓ истражување на пазарот на трудот и обезбедување повратни информации за осовременување и приспособување на студиските програми на потребите на работодавачите;
- ✓ обезбедување обуки, советување, материјали и алатки за интегрирање на кариерни содржини во наставата;
- ✓ воспоставување систем за повратна информација и прибирање предлози и насоки од наставниот кадар за активности на Центарот за кариера.

Центарот за кариера одржува трајни врски со алумните на УКИМ и креира услуги кои стимулираат интерес за вмрежување на алумните со Универзитетот и меѓу себе, градејќи лојалност и гордост за припадноста кон нашата академска заедница, што обезбедува постојан поврат на знаење и искуства од светот на работата, вредности и можности за тековните студенти.

Центарот за кариера одржува врски со алумните преку следните активности:

- ✓ тесна соработка со постојните алумни-организации на факултетите и институтите;
- ✓ обезбедување поддршка на алумните во градењето и унапредувањето на нивните кариери преку пристап до одредени услуги за кариерен развој;
- ✓ организирање настани и платформи за вмрежување на алумните со тековните студенти и размена на искуства и менторство во процесот на градење кариера.

Центарот за кариера, самостојно и како поддршка на поединечните факултети и институти, гради мост на соработка помеѓу студентите и потенцијалните работодавачи, што им овозможува на работодавачите влијание и пристап до квалитетна работна сила, а на студентите им отвора можности за проширување на видиците и стекнување искуства и вештини за подготвеност за пазарот на трудот.

Центарот за кариера ја поттикнува соработката со работодавачите преку следните активности:

- ✓ привлекување и градење стратегиски партнерства со компании, институции и други организации преку истакнување на важноста на УКИМ како најголем извор на човечки капитал во земјата;
- ✓ организирање кариерни настани за вмрежување;
- ✓ вклучување на работодавачите во наставни и воннаставни активности.

Водечки принципи во работата на ЦК

ОРИЕНТАЦИЈА КОН СТУДЕНТИТЕ

Позитивното студентско искуство и квалитетната иднина на нашите студенти се суштината и крајната цел на нашата работа.

ПЕРСОНАЛИЗИРАНА ПОДДРШКА

Ние ја разбираме уникатноста на потребите, компетенциите, интересирањата и вредностите на

секоја индивидуа и обезбедуваме поддршка со која секој студент може да го најде најдобриот пат за себе.

РАЗЛИЧНОСТИ И ИНКЛУЗИЈА

Ние ги вреднуваме и се гордееме со различностите и индивидуалната автентичност на нашите студенти. Обезбедуваме еднакви можности за сите студенти, без разлика на нивната студиска програма, возраст, пол, академски успех, припадност кон социјална група, попречености, националност или каква било друга особеност.

ПРОФЕСИОНАЛИЗАМ И ЕТИЧКИ СТАНДАРДИ

Ги дизајнираме и ги испорачуваме сите активности во согласност со највисоките стандарди на кариерната поддршка, вклучувајќи верификувана експертиза и обучени професионалци.

ОТВОРЕНОСТ И СОРАБОТКА

Ние веруваме дека работодавачите, студентските организации, наставниот кадар и другите засегнати страни се наши активни партнери. Ги вклучуваме нивните мислења и потреби во креирањето најдобри опции за студентите.

КОНТИНУИРАНО ПОДОБРУВАЊЕ

Континуирано ги следиме успешноста и ефектите од нашата работа преку систематско прибирање податоци и повратни информации од сите засегнати страни. Ги приспособуваме нашите уверувања, стандарди, практики и активности на променливите потреби на новите генерации и динамичниот пазар на трудот.

7. СТРАТЕГИСКИ ПРИОРИТЕТИ НА ЦЕНТАРОТ ЗА КАРИЕРА ЗА ПЕРИОДОТ 2024 – 2028 ГОДИНА

7.1. Оперативно делување

Воспоставување функционален и оперативен Центар за кариера на УКИМ, со јасен систем за координација со центрите за кариера на единиците.

Стратегиска цел 1.1. Обезбедени просторни капацитети за непречено спроведување на основните административни активности, работата на Советот на ЦК и спроведување активности на кариерна поддршка.

Стратегиска цел 1.2. Воспоставен процес на буџетирање; обезбедени финансиски средства од сопствени извори, донации и проекти за континуирано финансирање на оперативната работа на ЦК.

Стратегиска цел 1.3. Воспоставен систем на известување и редовна координација со Ректорската управа, Советот на ЦК и поединечните центри за кариера на факултетите и институтите.

Стратегиска цел 1.4. Воспоставена и унапредена соработка и обезбедено учество на претставници на студентските здруженија во сите процеси на Центарот за кариера.

Стратегиска цел 1.5. Усвоени програми за работа (годишни акциски планови и извештаи) на Центарот за кариера на УКИМ и сите поединечни кариерни центри на факултетите и институтите, со обезбедена јасна поделба на задачи и координирани активности, усогласени со оваа стратегија.

7.2. Човечки ресурси

Воспоставување организациски дизајн, утврдување стандарди и систематизирани улоги за непречено функционирање на Центарот за кариера во согласност со највисоките стандарди за компетенции за професионална кариерна поддршка; обезбедување оптимален капацитет на сите центри за кариера преку именување, обука и ангажирање одговорни и стручни лица за испорака на услугите.

Стратегиска цел 2.1. Изготвени стандарди за профил и описи на работно место за: раководител на ЦК на УКИМ, оперативен асистент на ЦК, координатор во Советот на ЦК на УКИМ, раководител на центар за кариера на единиците, кариерен советник и за друг оперативен кадар.

Стратегиска цел 2.2. Обучени и сертифицирани кариерни советници по меѓународно признаен стандард за кариерна поддршка.

Стратегиска цел 2.3. Ангажирани стручни соработници за кариерна поддршка и студенти волонтери за спроведување на оперативната работа на ЦК.

Стратегиска цел 2.4. Обезбедени компетенции за проактивно истражување можности и дизајн на проекти за финансирање на активностите на ЦК преку обуки или ангажирање надворешни експерти.

7.3. Развој на понуда за кариерна поддршка на студентите

Дефинирање методологии, програми и алатки за советување и обука и воспоставување соработки со засегнати страни за континуирана понуда на услуги од кариерна поддршка за сите студенти.

Стратегиска цел 3.1. Изготвени методологии и материјали за индивидуално и групно кариерно советување.

Стратегиска цел 3.2. Изготвена програма, план и континуирана понуда на работилници за вештини за вработливост, претприемаштво и развој на алтернативни кариери.

Стратегиска цел 3.3. Воспоставени партнерства и централизирана координација на активности од организации, проекти и други засегнати страни кои нудат кариерна поддршка за студентите.

Стратегиска цел 3.4. Воспоставен систем за централизирана координација на партнерства со работодавачи и стандард за соработка (практиканство, посети и други заеднички активности).

Стратегиска цел 3.5. Обезбедена стандардна понуда на обуки и други кратки форми на неформално учење за дигитални и други вештини за 21 век, самостојно или во соработка со надворешни понудувачи на обука.

Стратегиска цел 3.6. Развиен систем за следливост (tracer study) на дипломците на УКИМ во согласност со критериумите/индикаторите потребни за рангирање на релевантните листи (Шангајска и сл.).

7.4. Промоција и комуникација

Обезбедување видливост и препознатливост на ЦК и подигање на свеста на сите засегнати страни за придобивките од кариерното советување; поттикнување на студентите континуирано да користат услуги на Центарот за кариера преку директна интензивна комуникација во соработка со Универзитетското студентско собрание и факултетските студентски собранија и другите студентски организации.

Стратегиска цел 4.1. Воспоставена и редовно ажурирана веб-страница на Центарот за кариера со интерактивни содржини за студентите, работодавачите и другите засегнати страни.

Стратегиска цел 4.2. Изготвена комуникациска стратегија и спроведена кампања за подигање на свеста за придобивките од кариерна поддршка и услугите на ЦК меѓу сите засегнати страни.

Стратегиска цел 4.3. Воспоставени профили на социјалните мрежи за редовно известување и комуникација со студентите.

Стратегиска цел 4.4. Воспоставен систем за централизирана координација и план за редовно одржување на настани за вмрежување со работодавачи (Кариерни денови, саеми за кариера, хакатони и сл.).

Стратегиска цел 4.5. Унапредена промоција на Универзитетот кај средношколската популација, стандардизирана и продлабочена соработка со средните училишта.

7.5. Одржливост и унапредување на системот за кариерна поддршка

Обезбедување одржливост на системот за кариерна поддршка на УКИМ, како и континуирано унапредување и приспособување на активностите на Центарот за кариера кон потребите на новите генерации.

Стратегиска цел 5.1. Воспоставени соработки со кариерните центри на партнерски универзитети за тековна размена на искуства.

Стратегиска цел 5.2. Изготвена програма за изборен наставен предмет – Кариерен развој.

Стратегиска цел 5.3. Организирана и одржана Меѓународна научна конференција за кариерна поддршка во високото образование.

Стратегиска цел 5.4. Изготвена студиска програма за кариерна поддршка (втор циклус студии).

8. ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ И ПРЕПОРАКИ ЗА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА

8.1. Краткорочни акциски планови

За успешна имплементација на оваа стратегија, Центарот за кариера ќе иницира и ќе координира изготвување на програмски документи за операционализација на зацртаните стратегиски приоритети и цели:

- ✓ Годишни акциски планови за работата на Центарот за кариера на УКИМ
Годишните акциски планови ќе содржат конкретни мерки и активности за период од една календарска година, дефинирани преку резултати, рокови и одговорности. Центарот за кариера на УКИМ ќе ги доставува овие планови на одобрување на Ректорската управа, најдоцна до крајот на јануари во годината за која се однесуваат.
Годишниот акциски план на Центарот за кариера на УКИМ за 2024 година е даден во Прилог 1.
- ✓ Годишни програми за работата на центрите за кариера на единиците
Центарот за кариера на УКИМ ќе утврди стандард за формата на годишните програми за работа на центрите за кариера на единиците. Во нив ќе бидат вклучени активности кои се заеднички за сите центри на кариера на единиците, но и активности кои ќе произлезат од самостојната работа на секој поединечен центар за кариера.
Центрите за кариера на единиците ќе ги доставуваат овие планови на одобрување до Советот на Центарот за кариера на УКИМ, најдоцна до крајот на декември, заедно со извештај за спроведените активности за тековната година.

8.2. Мониторинг и евалуација

Ректорот ќе врши мониторинг и евалуација на активностите на центрите за кариера во поглед на нивната усогласеност со стратегиските цели, како и постигнатиот напредок. Мониторингот на активностите ќе се организира и преку средби на Советот на ЦК со Ректорската управа.

Центарот за кариера на УКИМ ќе врши постојан мониторинг на работата на поединечните центри за кариера на единиците преку редовни средби на Советот на Центарот за кариера, како и средби на раководителите на сите центри за кариера на единиците. Центрите за кариера на единиците имаат обврска однапред да ги пријават сите планирани активности кои излегуваат надвор од зацртаните програми за работа.

Центарот за кариера на УКИМ ќе доставува до Ректорот годишен извештај за остварените резултати од претходната година, најдоцна до крајот на јануари наредната година. Извештајот за остварените резултати на Центарот за кариера на УКИМ ќе содржи сумирани податоци за сите активности спроведени во поединечните центри за кариера на единиците.

Центрите за кариера на единиците ќе доставуваат годишен извештај за спроведени активности и остварени резултати до Советот на Центарот за кариера на УКИМ, најдоцна до крајот на декември во тековната година. Извештајот ќе содржи преглед на активности и статистички податоци за остварените резултати. Центарот за кариера на УКИМ ќе ја пропише формата на годишниот извештај од центрите за кариера на единиците.

8.3. Завршни одредби и примена

Стратегијата на Центарот за кариера на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје, за периодот 2024 – 2028 година, ќе се применува од денот на нејзиното усвојување од страна на Универзитетскиот сенат.

Важноста на Стратегијата е до крајот на 2028 година. Универзитетот ќе формира работна група и ќе иницира изготвување Стратегија за периодот по 2028 година, најдоцна три месеци пред истекот на важноста на оваа стратегија, односно најдоцна до 1.10.2028 година.

Стратегијата ќе има и кратка форма, во која ќе бидат содржани само суштинските делови: краток вовед, дефиниции и поими, визија, мисија, водечки принципи и стратегиски приоритети. Кратката форма на Стратегијата ќе се користи за јавно публикување во гласилата на Универзитетот и Центарот за кариера, како и за споделување со сите засегнати страни.

Кратката форма на Стратегијата ќе биде преведена и на англиски јазик. Официјалната верзија на англиски јазик ќе се користи во соработката со странски партнерски универзитети, меѓународни организации, донатори и други.

РЕФЕРЕНТНИ ДОКУМЕНТИ

NACE Professional Standards for College and University Career Services, National Association of Colleges and Employers (2020)

AGCAS *Membership Quality Standard*, Association of Graduate Careers Advisory Services (UK & Ireland), (2022)

ELGPN [European Lifelong Guidance Policy Network] (2014), *Lifelong guidance policy network: Glossary*, ELGPN Tools No.2), <http://www.elgpn.eu/glossary>

ILO, *Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core work skills*, (2013)

NACE, *Career Readiness* (2021), <https://www.naceweb.org/uploadedFiles/files/2021/resources/nace-career-readiness-competencies-revised-apr-2021.pdf>

CEDEFOP; ETF; European Commission (2021). *Investing in career guidance: revised edition 2021*. Inter-Agency Working Group on Career Guidance WGCG. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/2230>

The World Bank (2019): *Finding Solutions to Youth Unemployment in North Macedonia*. <https://documents1.worldbank.org/curated/ar/867231589230179351/pdf/Finding-Solutions-to-Youth-Unemployment-in-North-Macedonia.pdf>

Ѓорѓиовска, Ј. и Галевски, М. (2020). *Социополитичко учество на младите во Северна Македонија: Нееднаквост, неизвесност и различни очекувања*. Скопје: Фондација за демократија на Вестминстер

Топузовска Латковиќ и др. (2019): *Студија за млади на Северна Македонија 2018-2019*, Фондација „Фридрих Еберт“ – Скопје.

ПРИЛОЗИ

Прилог 1 – Програма за работа и акциски план на Центарот за кариера за 2024 година



Прилог 1 – Акциски план на Центарот за кариера на УКИМ за 2024

ПОВРЗАНОСТ СО СТРАТЕГИСКИ ПРИОРИТЕТИ И ЦЕЛИ	ЦЕЛИ И АКТИВНОСТИ ЗА 2024	Рок	Одговорност	Потребна поддршка од проекти и донации
Изготвување Стратегија за развој на ЦК на УКИМ	Усвојување на Стратегијата на Центарот за кариера на УКИМ од страна на Универзитетскиот сенат	1.3.2024	Работна група, ректор и Сенат	Стручна поддршка од надворешни експерти (Активност на УСАИД за млади)
1.1. Обезбедени просторни капацитети на Центарот за кариера на УКИМ	Изработка на проект за реновирање на просторот и активности за адаптација	31.1.2024	Служба – УКИМ	
	Опременување на просторот со мебел, опрема и материјали за работа	31.5.2024	Служба – УКИМ	Поддршка од донатор (Активност на УСАИД за млади)
1.2. Воспоставен систем на буџетирање и обезбедени финансиски средства	Обезбеден буџет за непречено исполнување на стратегиските и акциските цели	?	Ректорска управа	
1.3. Воспоставен систем за координација	Изготвен календар за редовни месечни состаноци на Советот и редовни канали и распоред за комуникација со раководителите на ЦК на единиците	29.2.2024	Совет на ЦК	
1.5. Усвоени програми за работа на сите центри за кариера	Усвоен Акцискиот план на Центарот за кариера на УКИМ за 2024 година	15.3.2024	Работна група, ректор и Сенат	
	Изготвен стандард за програми и извештаи на центрите на кариера на единиците	31.3.2024	Совет на ЦК	Поддршка од донатор за експерти

	Изготвени и одобрени програми на центрите за кариера на единиците од страна на ЦК на УКИМ	04.2024	Совет на ЦК	Поддршка од донатор за експерти
2.2. Обучени кариерни советници	Отворен повик, избор, обука и сертификација на 10 претставници од центрите за кариера по GCDF-стандард	30.11.2024	Совет на ЦК, АСК и „Моја кариера“	Поддршка од донатор (Активност на УСАИД за млади)
2.3. Ангажирани стручни соработници и студенти волонтери	Избор и ангажирање на еден оперативен администратор со постојана улога во ЦК (обучен кариерен советник)	1.4.2024	Совет на ЦК, ректор и генерален секретар	
	Ангажирање на 2 студента – волонтери за спроведување на оперативни активности и комуникација со студентите	1.4.2024	Совет на ЦК и УСС	
3.1. Изготвени методологии и материјали за индивидуално и групно кариерно советување	Изготвена методологија за групно кариерно советување	30.6.2024	Совет на ЦК и АСК	Поддршка од донатор (Активност на УСАИД за млади)
	Спроведени групни советувања за 4 групи по 25 студенти	31.12.2024	АСК и обучени советници од ЦК	Поддршка од донатор (Активност на УСАИД за млади)
3.2. Изготвена програма, план и континуирана понуда на работилници за вештини за вработливост, претприемаштво и развој на алтернативни кариери	Развој на курикулуми и одржување најмалку 8 работилници за вештини и компетенции за вработливост	31.12.2024	АСК и обучени советници од ЦК	Поддршка од донатор
	Развој на курикулум и одржување на најмалку 4 работилници за вештини за претприемаштво	31.12.2024	АСК и обучени советници од ЦК	Поддршка од донатор
3.4. Воспоставен систем за централизирана координација на партнерства со работодавачи и стандард за соработка	Обука на раководителите на кариерните центри за соработка со стопанство	30.9.2024		Поддршка од донатор
	Изготвување Водич за организирање практиканство на факултетите и институтите	31.8.2024		Поддршка од донатор

4.2. Комуникациска стратегија и кампања за подигање на свеста за КЦ	Изготвена комуникациска стратегија и спроведена кампања	30.6.2024	Совет на ЦК и Ректорска управа	Поддршка од донатор (Активност на УСАИД за млади)
4.3. Воспоставени профили на социјалните мрежи	Промовирани профили на Центарот за кариера на УКИМ на Facebook, Instagram, LinkedIn, TikTok и редовно ажурирање на содржини во согласност со комуникациската стратегија	30.6.2024	Совет на ЦК и оперативен тим	Поддршка од донатор
4.4. Воспоставен систем за централизирана координација и одржување на настани за вмрежување со работодавачи	План за организација на Денови на кариера на УКИМ во мај 2024 и формирање организациски одбор	15.2.2024	Совет на ЦК и оперативен тим	
	Јавен повик до компании за учество на Денови на кариера, медиумска кампања и склучување договори	15.4.2024	Оперативен тим и организациски одбор	
	План за работилници и придружни настани во склоп на Денови на кариера и координација со организации, говорници и советници	1.5.2024	Оперативен тим и организациски одбор	
4.5. Унапредена промоција на Универзитетот кај средношколската популација	План, организација и спроведување на Отворен ден на УКИМ (настан за привлекување матуранти) двапати годишно	април и декември 2024	Оперативен тим и организациски одбор	
5.1. Воспоставени соработки со кариерните центри на партнерски универзитети	Посета на кариерни центри на партнерски универзитети во регионот	30.10.2024	Совет на ЦК	Поддршка од донатор (Активност на УСАИД за млади)