

СТРАТЕГИЈА 2025–2027

Совет за кариерно и професионално насочување
Тетово, 2025

Вовед

Советот за кариерно и професионално насочување (во понатамошниот текст: Советот) е основан на 1 ноември 2024 година од страна на Институтот за лидерство и јавни политики (ILPP) во Тетово. Тој функционира како **неформално, но структурирано тело**, со јасна цел да ги координира активностите, дијалогот и соработката меѓу локалните и регионалните чинители во областа на професионалниот развој и кариерното насочување на младите.

Формирањето на Советот е резултат на проект поддржан од Амбасадата на Кралството Холандија во Северна Македонија, насловен:
„Подобрување на пазарот на труд преку способни и мотивирани професионалци“.

Главни цели на Советот

- Поттикнување на стратешки дијалог меѓу јавните институции, граѓанските организации, училиштата, универзитетите и другите релевантни чинители;
- Подобрување на координацијата на активностите за развој на кариера и зајакнување на вештините на младите;
- Давање препораки за локални и регионални политики поврзани со кариерно насочување, обуки и развој на човечки капитал.

Состав

Советот претставува инклузивна платформа во која учествуваат:

- претставници на училишта и универзитети,
- граѓански организации (НВО),
- општини и стопански комори,

- како и независни експерти со искуство во кариерен развој и прашања поврзани со пазарот на труд.

ИЗВРШНО РЕЗИМЕ

Трогодишната **Стратегија (2025–2027)** на Советот за кариерно и професионално насочување е резултат на сеопфатен процес на стратешко планирање реализиран во **август 2025 година**. Работилницата беше организирана од **Институтот за лидерство и јавни политики (ILPP)**, како основач на Советот, со поддршка од **Амбасадата на Кралството Холандија во Северна Македонија**.

Во процесот учествуваа повеќе од **15 претставници**, вклучително и членови на Советот, национални и локални експерти, како и актери од приватниот сектор. Преку индивидуални вежби, групна работа и пленарни дискусии беа идентификувани клучните предизвици, визијата, мисијата, стратешките цели и акцискиот план за периодот **2025–2027**.

Контекст

Северна Македонија, слично како и другите земји од Западен Балкан, се соочува со значајни демографски и економски предизвици:

- Намалување на наталитетот, што негативно влијае врз структурата на работната сила;
- Иселување на младите и квалификуваните професионалци, што создава сериозни недостатоци на пазарот на труд;
- Емиграција на сениорски кадри, со што се продлабочува јазот во компетенции;
- Зголемена зависност од странска работна сила (од Индија, Бангладеш, Непал, Шри Ланка и др.) за задоволување на потребите на домашните компании.

Во овој контекст, стручното и дуалното образование добиваат сè поголемо значење. Сепак, предизвиците остануваат:

- Голем дел од програмите се фокусирани исклучиво на производството, додека недостиг од кадар постои и во градежништвото, услугите, ИКТ, креативните индустрии и други сектори;
- Постои јасна неусогласеност помеѓу вештините на учениците и барањата на пазарот на труд.

Како нова и инклузивна платформа, Советот има за цел да дејствува како **мост меѓу образованието, приватниот сектор и креирањето јавни политики**, со цел да ги надмине овие празнини и да ги зголеми можностите за вработување на младите.

Досегашни достигнувања

И покрај тоа што постои помалку од една година, Советот успеа да:

- Воспостави значајни партнерства со јавни, приватни и академски чинители, како и со стопанските комори;
- Мобилизира мрежа на независни експерти од различни области за поддршка на својата работа;
- Се позиционира како уникатен и иновативен актер во локалниот и регионалниот екосистем за кариерно насочување.

Стратешки приоритети 2025–2027

Стратегијата се темели на **три главни столба**:

1. **Етаблирање и институционално зајакнување на Советот** – консолидирање на неговата улога на локално и регионално ниво;
2. **Кариерно советување и развој на вештини** – подготовка на младите и професионалците во различни фази од кариерата за пазарот на труд;
3. **Застапување за подобри образовни и професионални политики** – лобирање за регулативи и програми усогласени со реалните потреби на пазарот на труд.

Очекувани резултати

Преку имплементација на оваа стратегија, Советот ќе:

- Служи како референтна точка за кариерно насочување на младите;
- Го зајакне вмрежувањето меѓу јавните институции, приватниот сектор и граѓанското општество;
- Придонесе кон зголемување на вработливоста на младата генерација;

- Обезбеди препораки засновани на докази за локалните и националните политики.
-

1. Рамка

Процесот на изработка на **Стратегијата 2025–2027** се одржа во **август 2025 година**, во рамки на работилница организирана од **Институтот за лидерство и јавни политики (ILPP)**, како основач на Советот за кариерно и професионално насочување.

На работилницата учествуваа:

- Основачките членови на Советот (види Анекс 1 – Листа на учесници),
 - Експерти од областа на кариерното насочување,
 - Претставници од приватниот и академскиот сектор.
-

Цел на процесот

Целта на работилницата беше, преку вклучување на широк круг експерти, да се идентификуваат:

- Клучните аспекти кои влијаат врз професионалниот развој и кариерното насочување;
 - Заедничката визија и мисија на Советот;
 - Стратешките цели и работниот план за периодот 2025–2027;
 - Внатрешната регулатива за функционирање на Советот;
 - Анализа на внатрешните и надворешните фактори преку целосна **SWOT анализа**.
-

Методологија

Процесот беше реализиран преку:

- Индивидуални вежби,
- Тематска групна работа,
- Пленарни сесии проследени со дебата и конструктивна дискусија.

Овој инклузивен пристап овозможи изработка на документ кој:

- Ги одразува реалните потреби на младите и професионалците;
 - Ги зема предвид актуелните демографски и економски предизвици;
 - Е применлив на локално и регионално ниво.
-

Поширок контекст

Северна Македонија се соочува со:

- Намалување на наталитетот;
- Иселување на младите и квалификуваните професионалци;
- Недостиг на специфични профили во клучни сектори како градежништвото, услугите, ИКТ, производството и креативните индустрии.

Како последица, земјата сè повеќе ги пополнува празнините на пазарот на труд преку ангажирање странски работници од земји како Индија, Бангладеш, Непал и Шри Ланка.

Во овој контекст, стручното и дуалното образование доби зголемено значење во последната деценија. Сепак, предизвиците остануваат, бидејќи многу иницијативи се фокусирани главно на производствените компании и техничките училишта, оставајќи ги другите сектори со висок потенцијал за вработување недоволно опфатени.

Поради тоа, Советот за кариерно и професионално насочување се позиционира како **нов и неопходен актер**, кој ги пополнува празнините меѓу образовниот систем, приватниот сектор и јавните политики.

3. Визија и мисија

3.1 Визија

„Да ги инспирира и зајакне младите за активно и успешно учество на пазарот на труд.“

3.2 Мисија

Мисијата на Советот е да создаде поврзувачки мост меѓу образованието, приватниот сектор и креирањето политики, овозможувајќи им на младите пристап до кариерно насочување, менторство и можности за професионален развој.

Врз основа на дискусиите за време на работилницата и подготвените нацрт-верзии, финалната мисија се формулира на следниот начин:

„Да ги поддржи младите и професионалците во рана фаза од кариерата да изградат одржливи кариери преку образование, обука, практично искуство и менторство, при што активно влијае врз образовните и професионалните политики усогласени со потребите на пазарот на труд.“

Оваа формулација ја зајакнува двојната улога на Советот како **застапувачки и практично ориентиран актер**.

3.3 Водечки принципи

Покрај визијата и мисијата, Советот се води од следните принципи:

- **Инклузивност** – секој млад човек, без разлика на потекло или образовно ниво, има право на квалитетно кариерно насочување;
- **Партнерство** – соработката меѓу образованието, приватниот сектор и институциите е клуч за успех;
- **Транспарентност и отчетност** – сите активности се засноваат на отворени процеси и мерливи резултати;
- **Иновација и флексибилност** – прилагодување кон предизвиците на пазарот на труд и потребите на новите генерации.

4. Стратешки цели

Имајќи го предвид контекстот, потребите на младите и професионалците, како и потенцијалот на локалните и регионалните чинители, Советот за кариерно и професионално насочување ги утврдува следните **три стратешки цели за периодот 2025–2027**:

1. **Етаблирање и институционално зајакнување на Советот за кариерно и професионално насочување**
2. **Кариерно советување и развој на вештини за професионалци**
3. **Застапување за образовни и професионални политики што ги одразуваат потребите на пазарот на труд**