

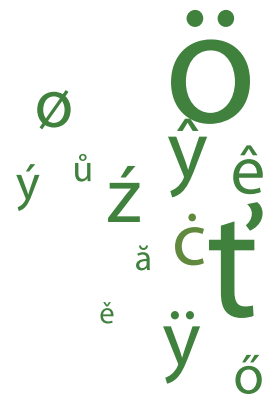


НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЈА
ЗА ЕВРОПСКИ ОБРАЗОВНИ
ПРОГРАМИ И МОБИЛНОСТ



euro | guidance

Кариерно советување во основно, средно и високо образование



Ко-финансирано од
Европска Унија

М-р. Марија
Коваческа

Д-р Гоце
Маркоски

М-р. Изабела
Шкоф

Скопје, 2024 година

Еврогајденс центар

М-р. Марија Коваческа

Д-р Гоце Маркоски

М-р. Изабела Шкоф

Еврогајденс амбасадори за
Република Северна Македонија



euro | guidance



“За некои луѓе ова е најдобро време.
За други ова е најлошо време.
Правилата на игра се менуваат без најава без
предупредување.
Треба да бидеме подготвени!”

Чарлс Дикенс



Поимник	5
Вовед 8	
1 9	
1. Поим кариера и кариерен развој	10
1.1. Теории за развој на кариера	10
1.1.1. Структурни теории	11
1.1.2. Развојни теории	12
1.2. Општи карактеристики за кариерното советување/водство	13
1.3. Улогата на кариерниот советник во процесот на кариерно советување	14
2 17	
2. Потреба од кариерно советување/ водство во основно образование	18
2.1. Што претставува кариерно советување и насочување во основно образование?	18
2.2. Мерки за кариерно советување и професионална ориентација на ученици во основно образование	19
2.2.1. Законот за основно образование	19
2.2.2. Програма за професионална ориентација	20
2.2.3 Образовни асистенти	21
2.3. Обуки за професионална ориентација на наставници и стручни соработници спроведени преку Бирото за образование	21
3. Истражување спроведено на ниво на основните училишта на територијата на државата ...	22
4. Основи на кариерно советување и насочување во основно образование	25
5. Примери и добри практики за кариерно советување од основните училишта во нашата држава	25
6. Предизвици на стручните соработници при кариерно советување на ученици во основно образование	29
7. Како може да се организира процесот на кариерно советување за ученици од основно образование?	30
7.1. Активности кои можат да се реализираат во различните фази на развој на децата	32
8. Кариерно советување и насочување на лица со попреченост во основно образование	34
9. Кариерно советување и насочување на надарени деца	37
Надареност за лидерство	39
10. Техниките за кариерно советување и насочување на ученици во основното образование .	40



11.	Соработка - клучен сегмент за успех при професионална ориентација и кариерно советување на ученици	41
12.	Алатки за кариерно советување и насочување на ученици од основно образование	42
12.1.	Што може да помогне во процесот на кариерно советување	43
13.	Добри и лоши страни на кариерно советување и насочување на ученици во основно образование	44
14.	Препораки и заклучоци за кариерно советување и насочување научениците во основно образование	45
3	47	
	Кариерно советување на учениците во средното образование.....	48
15.	Моменталната состојба со кариерното советување во средните училишта во Република Северна Македонија.....	49
15.1.	Наоди од истражувањето	50
16.	Специфики кои го обликуваат и унапредуваат процесот на кариерно советување во средното образование	54
16.1.	Кариерното советување во средното образование.....	55
16.2.	Процес на планирање на кариера кај средношколците.....	58
16.2.1.	Фазата на самопроценка	59
16.2.2.	Фазата на истражување	60
16.2.3.	Фазата на носење одлуки и поставување цели	60
16.2.4.	Фазата на акциско планирање	61
16.3.	Средно образование насочено кон стекнување компетенции за вработливост	61
16.4.	Стратегија на стручното образование и обука за прилагодливост кон пазарот на труд	63
16.5.	Дуално образование –придобивка за системот на стручно оспособување	64
16.6.	Кариерно водење и советување во средните училишта–пречки во практика.....	65
16.7.	Кариерен развој за учениците со потешкотии во учењето во средните училишта	67
17.	Користењето алатки и дигитализација на процесот за кариерно советување	68
17.1.	Онлајн кариерното советување како дигитална алатка	70
17.2.	Дигитална технологија и услуги за кариера.....	71
17.3.	БИПО – батерија инструменти за професионална ориентација како дигитална алатка за испорака на услугиза кариерно советување	73
17.4.	Мајерс-Бригс индикаторот за типови на личност	74
18.	Заклучок	75
4	80	
19.	Кариерното советување и кариерното водство во полето на високото образование	81



20.	Основи на кариерното советување и кариерното водство во полето на високото образование	82
21.	Алатки за кариерно водство и кариерно советување.....	85
22.	Можност за успешен кариерен развој	88
22.1	Формално образование.....	89
22.2	Неформално образование	89
22.3	Информално образование	90
23.	Кариерниот развој на студентите низ призмата на развојот на меките вештини	91
24.	Ризици при кариерното советување	93
25.	Техники на кариерното советување и кариерното водство.....	94
26.	Теоретоско истражување за искуствата од кариерното советување и кариерното водство	97
27.	Емпириско истражување за искуствата од кариерното советување и кариерното водство.	99
28.	Добри практики	113
29.	Заклучни согледувања	117
	Користена литература.....	119
	<i>ПРИЛОГ:Прашања за дискусија</i>	<i>122</i>
	<i>ПРИЛОГ:Ресурси кои може да се користат во фазите на планирање на кариера за ученици во средното образование</i>	<i>123</i>
	<i>ПРИЛОГ:Работен лист за СМАРТ цели</i>	<i>124</i>
	<i>ПРИЛОГ: Работен лист за анализа на работното место од соништата</i>	<i>125</i>
	<i>ПРИЛОГ:Алатка за утврдување на способности преку решавање на проблемски ситуации.....</i>	<i>126</i>
	<i>ПРИЛОГ:10 примери на силни страни на работното место.....</i>	<i>131</i>
	<i>ПРИЛОГ: Наменет за наставниците кои планираат да воведат елементи на кариерен развој во редовната настава.....</i>	<i>132</i>



Поимник

Поим	Опис
Вештина ¹	Способност за примена на знаење, извршување задачи и решавање проблеми. Вештините се опишани како когнитивни (вклучување на употреба на логичко, креативно и интуитивно мислење) и практични (мануелна работа и употреба на методи, инструменти, алати и материјали). Вештината е една од етапите и е предуслов за стекнување навика.
Вработливост	Поседување на одредени формални и неформални квалификации кои го сочинуваат потенцијалот на личноста за наоѓање, одржување и менување на работното место.
Доживотно учење	Учење на поединецот во текот на животот што има за цел подобрување на знаењата, вештините и компетенциите поради лични, граѓански, општествени или професионални причини. Тоа ги вклучува сите форми и видови на активности на учење: формално, неформално и информално.
Е – учење / електронско учење	Учење кое се спроведува со користење на електронски медиуми, вообичаено преку интернет. Тоа може да опфати различни форми и хибридни методи: употреба на софтвер, платформи и системи за менаџирање на учењето, 'CD-ROM', „on-line“ учење или кој било електронски или интерактивен медиум.
Занимање	претставува збир на работи и работни задачи (работниместа) кои по својата содржина, организација и технологија се толку сродни и меѓусебно поврзани да ги извршува еден извршител кој поседува соодветни знаења, способности и вештини. ²
Информирање за пазарот на труд	претставува активност која вообичаено е инкорпорирана во посложеното водство за кариера и советување и во планирањето на кариерата. Тоа вообичаено вклучува анализа и презентирање на трендовите на пазарот на труд и анализа за специфичните занимања и работни места во одредени индустриски сектори.
Кариера	Претставува уникатна појава која се гради согласно на изборот на поединецот. Тоа е динамично градење кое се протега долж целиот животен век и не ги вклучува само занимањата, туку хармонично ги интегрира и работните и другите социјални улоги како што се семејството, заедницата и слободното време. ³ (Herr и Cramer во 1996)

¹ <https://www.e4e.mk/wp-content/uploads/2021/03/poimnik-za-strucno-obrazovanie-i-obuka.pdf>

² http://www.poslovniforum.hr/about/nkz_3.asp

³Превземено од: GCDF (2009), Модул 1



Кариерното советување	Процесот на достигнување на максимална компатибилност помеѓу ресурсите, барањата, аспирациите или интересите на еден поединец и реалната понуда во полето на образованието, обуката и социјалната и стручна интеграција. ⁴
Кариерното Водство	Се однесува на услугите кои се наменети да им помагаат на луѓето, на која било возраст и во кој било период од нивниот живот за да направат избори во врска со образованието, обуката и професијата и за да управуваат со своите кариери. ⁵
Кариерно унапредување	Континуиран процес каде наставниците и стручните соработници учествуваат во различни активности и со докази пополнуваат свое портфолио, сè со цел да стекнат услови за напредување и добивање на едно од повисоките звања.
Кариерно информирање	се сите информации потребни за планирање, добивање и задржување на работно место, независно дали станува збор за времено или трајно вработување. Информирањето вклучува собирање, структурирање и давање податоци за занимањата, вештини, можни кариерни патеки, можности за учење, трендови и услови на пазарот на трудот, образовни програми, образовни и тренинг установи и институции, владини и невладини програми и услуги и можности за вработување. Информирањето е основа и услов за сите други услуги на кариерното насочување.
Компетенција	Збир од конкретни знаења, вештини, ставови и способност за нивна примена во вообичаена и/или променлива работна ситуација. Пренослив мултифункционален пакет знаења, вештини и ставови кои му се потребни на поединецот за да изврши определена задача во рамките на своето занимање, лично исполнување, развој и инклузија.
Наставана далечина	Пренос на знаења и вештини каде ученикот и наставникот се исклучиво или претежно просторно одвоени, а наставникот или неговиот претставник го надгледува успехот во учењето. Нивната врска се воспоставува користејќи ја технологијата. По пат на далечинско учење може да се добијат квалификации, но може да се постигнат и индивидуалните цели на образованието и од општо и од стручно образование, следејќи ја филозофијата на доживотното учење.
Образование за кариера (carrier education)	Вклучува системски напор да се изврши влијание на процесот на развој на кариерата кај учениците/возрасните преку воведување на специфични концепти од пазарот на труд во наставните програми, преку организирање на специјални часови за информирање за кариерата, поканување на специјалисти како гости да зборуваат за кариерата, преку организација на тематски посети и патувања и преку учење преку работа во текот на школувањето и практикантска работа во разни институции.

⁴ Најчесто користена дефиниција во стратегиите и политиките на ЕУ за кариерно советување
⁵ Усогласена дефиниција според публикации издадени од ОЕЦД и ЕУ



Пазарна труд	Претставува рамка, каде понудата и побарувачката за вработување се во динамична интеракција со понудата и побарувачката на работна сила.
Подучување за кариера (coaching)	Услуга која се обезбедува со цел за да се поддржат клиентите во нивните напори за професионален развој, и за да се идентификуваат можностите за интересен професионален развој и напредување. Тоа е пракса која е вообичаена во индустрискиот/комерцијалниот сектор и подразбира напори од страна на советниците за кариерно советување за да се олесни развојот на кариерата на вработениот.
Професија	претставува интелектуална или мануелна дејност која се обавува во форма на постојано занимање и служи како извор на редовни приходи за подмирување на животните трошоци, а за која вообичаено е потребно свидетелство т.е. диплома од соодветно училиште, звање. ⁶
Професионалната ориентација	ги подразбира услугите за невработените и други лица кои бараат работа, за избор на занимање или вработување по пат на тестирање, разговор и информирање за потребите од одделни занимања како и можностите за вработување. Професионална ориентација опфаќа и индивидуално советување при изборот на занимање според желбите, интересот и способностите на лицата за одредено занимање и потребите и можностите на пазарот на трудот. ⁷
Посредување при вработување (job placement)	Насочување на луѓето кон соодветни работни места. Најчесто посредувањето го вршат паралелно владините институции и приватни посредници на слободниот пазар. Некои средни училишта и универзитетски установи исто така нудат вакви услуги за своите ученици и студенти.
Советување за вработување (employment counselling)	Процес кој помага на луѓето да ги дефинираат своите непосредни цели за вработување, да ги разберат и да им пристапат на можностите за дообука и за стекнување дополнителни вештини потребни за вработување, како и да се стекнат со вештини за барање и задржување на работно место (на пр. пишување биографија и насловно писмо, подготовка за интервју и сл).
Центар за кариера	Место каде учениците или студентите се информираат за можностите за продолжување на образованието, како најдобро да се претстават себе си на интервју за работа, како да комуницираат и да ја развиваат култура на говор, односно, како да го откријат својот најдобар потенцијал. Им обезбедува услуги на учениците и другите заинтересирани страни за подобрување на компетенциите преку обуки, семинари и консултации. Врши истражување на пазарот на работна сила и соработува со бизнис секторот.

⁶ <http://www.hrleksikon.info/definicija/profesija.html>

⁷ <http://www.zvrm.gov.mk>



Вовед

Во текот на целиот развој на човечкото општество, паралелно се менуваат и карактеристиките на светот на работата. Овие промени се условени од различни глобални, национални и локални економски услови и значително влијаат на обликувањето на професионалниот и личниот идентитет на поединците. Тие промени, како и барањата кои произлегуваат од нив, во последните неколку децении значително ја променија суштината на моделите на организирана помош, за поединците да се соочат со предизвиците во нивниот професионален и личен развој.

Современите карактеристики на работата поставуваат одредени барања, создавајќи нови потреби во врска со професионалниот и личниот развој на поединците. Од тука произлегува и неопходноста од развивање компетенции за управување со сопствената кариера.

Драматични промени се случуваат и со разбирањето, конципирањето и реализацијата на образовните политики кои треба да овозможат развивање на компетенции за управување со сопствената кариера. Следејќи ги промените во светот на работата и различното позиционирање на луѓето во однос на светот на работата, интервенциите се движат од креирање нови образовни политики во формалното и неформалното образование до специфични програми кои најчесто се наменети и приспособени на одредени целни групи.

Земјите кои на кариерниот развој гледаат како долгорочна профитабилна инвестиција, вложуваат во унапредување на процесот на кариерно советување и вршат континуирано проширување на концептите кои го поддржуваат истиот. Во овие интервенции препознаваат акции за превентивно делување врз подоцнежните негативни ефекти во професионалниот живот на адолесцентите. Затоа кариерното советување го воведуваат во образовниот систем уште во раната возраст на учениците, најпрво како концепт на кој треба да се навикнат да размислуваат, да умеат да ги издвојат и искористат информациите со кои се соочуваат во секојдневието, а покасно и да донесуваат одлуки за сопствениот професионален развој.

За да разбереме какви барања се поставуваат пред образованието и како тоа може да одговори на тие барања, во оваа публикација ќе биде објаснета врската помеѓу образованието и кариерното советување / водство, во контекст на градење вештини за управување со кариерата. Акцентот ќе биде ставен навлијанието на кариерното советување врз кариерната неодлучност и самоефикасност во однос на процесот на донесување кариерни одлуки кај адолесцентите и младите. Ќе се разгледуваат можностите за развивање вештини за планирање на кариера во сите нивоа на формално образование. Тргнуваме од фактот дека една од главните задачи на адолесцентите / младите, но период на нивното образование е и формирањето на нивниот професионален идентитет.

Клучни зборови: кариера, кариерно советување, кариерно водство, средно образование, адолесценти, неодлучност во кариерата, планирање на кариера, самоефикасност во однос на донесување одлуки за кариера.



1

ОСНОВИ НА КАРИЕРНОТО СОВЕТУВАЊЕ И ВОДСТВО



1. Поим кариера и кариерен развој

За да дојдеме до значење и потребата од кариерното советување, најнапред да го разјасниме поимот кариера, од различни перспективи низ времето.

Значењето на овој поим се менувал повеќе пати. Во 1970-те, на кариерата е гледано како на концепт кој се поврзува исклучиво со професионалните аспекти од животот на поединецот. Таа била синоним за индивидуален напредок во организациската хиерархија или во една професија. Денес поимот кариера има поширока опфатност и го опишува патот на учење/доживотно учење, работење и стилот на општествено живеење на поединецот.

“Кариерата⁸ може накратко да се дефинира како патека на поединецот во текот на неговото образование и работа. Во минатото беше нормално поединецот да избира само една професија за својот живот. Поради брзите промени на пазарот на труд, тоа веќе не е можно. Луѓето многу почесто се соочуваат со потребата да ги менуваат работните места и професиите. Поради ова, терминот професија стана многу статичен за да се користи во кариерната ориентација и се заменува со терминот кариера кој го опишува патот на поединецот во процесот на учење, работа и општествено живеење.”

Денес, современото разбирање на концептот кариера подразбира дека:

- секој има кариера - не станува збор само за елитата во општеството,
- кариерата е динамична и има свои успони и падови,
- кариерата е повеќе од работата што ја работиме, вклучува образование, улога во општеството, во семејството и слободното време,
- кариерата трае скоро цел живот - не започнува со вработување, ниту завршува со пензија.

Периодите на образование, усовршување во одредено поле на делување, невработеност или породилно отсуство се фази во кариерниот развој на една личност.

Кариерниот развој е доживотен процес кој вклучува планирање / управување со учење, работа и транзиција со цел да се напредува и да се стреми кон одредена индивидуално посакувана иднина. Развојот на кариерата на поединецот е управувана од самиот поединецот. Затоа мора да ги владее вештините на управување со кариера.

1.1. Теории за развој на кариера

Теориите за развој на кариерата, почнале да се развиваат во дваесеттиот век во рамките на две дисциплини - психологија и социологија, кои од специфични перспективи ја објаснувале улогата на индивидуалните во донесувањето на клучните животни одлуки. Во рамките на психолошките

⁸Handbook by MyCareer, Skopje, Enhancing Youth Employment (EYE) programme funded by the Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC) and implemented by the consortium of HSIK - HELVETAS Swiss Intercooperation Kosovo and MDA - Management Development Associates.



теории, со оглед на основните научни прашања на кои тие се обидуваат да одговорат, се препознаваат структурни и развојни теории.

1.1.1. Структурни теории

Фундаменталното прашање за професионалниот развој во основата на структурните теории е формирано на почетокот на дваесеттиот век (Parsons, 1909; Savicki, 2009) и гласи:

• *Како да се постигне усогласеност помеѓу карактеристиките на поединецот со барањата на одредена професија?*

Френк Парсонс, кој прв го опишал пристапот заснован на усогласување на личноста и професијата, претпоставил дека квалитетниот професионален избор е резултат на точното разбирање на сопствените карактеристики, познавање на работните места и пазарот на труд. Тука како клучно го потенцира, објективното проценување на односот помеѓу сопствените карактеристики и понудата на пазарот на трудот. Овие негови постулати се во сржта на подоцнежните теории за усогласување на личноста и занимањето.

Меѓу овие теории се издвојува Теоријата за кариера на Џон Холанд (1959, Nauta 2010) која и до ден денес има силно влијание врз развојот на праксата за советување за кариера. Според Холанд, при изборот на професија, луѓето им даваат приоритет на работните места во кои ќе можат да ги користат своите вештини и таленти, отворено да ги изразат своите ставови и верувања и каде што ќе бидат опкружени со луѓе слични на нив.

Според оваа теорија, повеќето луѓе се вклопуваат во шест типови личности: реалистични, истражувачки, уметнички, социјални, претприемачки и конвенционални. Секој тип сочинува збир на специфични интереси, верувања, ставови, омилени активности.



Слика 1 Теоријата на Џон Холанд за типови на личности и работни средини

ќе бидат поуспешни и позадоволни на работа. Тој, исто така, претпоставува дека луѓето со слични типови на личности, работејќи заедно, ќе придонесат за создавање стимулативна и пријатна

Во подоцнежната елаборација на неговиот модел, Холанд ја напушта дефиницијата за еден доминантен тип на личност што ги исклучува другите типови, но препорачува анализата на поединецот да се заснова на профил заснован на редоследот на сите шест типови. Важен концепт на неговата теорија е поимот идентитет, кој се однесува на јасноста на поимот на сопствените склоности, таленти, верувања, ставови.

Бидејќи однесувањето на луѓето на работа е определено од интеракцијата помеѓу личноста и работното опкружување, Холанд претпоставува дека луѓето кои работат во околинасоодветна на нивниот тип на личност

работна средина. Концептот на идентитет се применува и во анализата на работната средина каде што се однесува на степенот до кој работната средина има стабилни и јасно поставени цели, цели и начин на градба.

1.1.2. Развојни теории

Од развојните теории ќе ја издвоиме теоријата на Доналд Супер (1980). Тој е основач на развојниот пристап, кој во своето проучување на професионалниот развој на кариерата се заснова на три основни претпоставки:

- Првата претпоставка подразбира дека професионалното усовршување е доживотен процес на развој и реализација на концептот за себе во областа на работата. Задоволството од работата се определува од степенот до кој успеале да го реализираат својот професионален поим за себе.
- Втората претпоставка е дека професионалниот развој се одвива низ неколку развојни фази. Поединецот напредува низ развојните фази кон остварување на „поимот за себе“ во професионалниот домен.
- Третата претпоставка вели дека преминот од едно на друго ниво ќе биде успешен доколку постои поодговорност на поединецот да се соочи со специфичните барања на одредено ниво.

Карактеристиката што го одредува успехот во донесувањето одлуки за кариера е зрелоста за избор на професија или „подготвеност за професионален избор“.

Подготвеноста за професионален избор се дефинира како способност на човекот успешно да се справи со барањата на одредена фаза на професионален развој. Супер и Томпсон (1979) идентификуваа 6 димензии на подготвеност за професионален избор:

1. свесност за потребата од планирање
2. познавање на извори на информации
3. вештини за одлучување
4. општи идеи за развој на кариерата
5. општи информации за светот на работата
6. специфични информации за посакуваните занимања

Во контекст на ова, тимот на Супер има развиено прашалник за развој на кариера (Career Development Inventory, Super, Thompson, Lindeman, Jordaan & Myers, 1981) кој овозможува да се одреди способноста на индивидуата да донесува квалитетни образовни и професионални одлуки.

Односот помеѓу животните улоги на детето, ученикот, работникот, домаќинот/родителот на Супер е прикажан во таканаречениот модел на животна виожица⁹. Според овој модел, задоволството од животот произлегува од способноста на поединецот да ги задоволи задачите на индивидуалните улоги во одредени животни фази.

⁹<https://www.careers.govt.nz/assets/pages/docs/career-theory-model-super.pdf>



1.2. Општи карактеристики за кариерното советување/водство

Од горенаведеното, може да се заклучи дека денес на кариерата се гледа како резултат на човековата активност во деловниот, семејниот и социјалниот живот. Тоа претставува развој на една индивидуа во учењето и работењето во текот на целиот живот.

Услугите за развој на кариера се менувале со текот на времето со цел да се прилагодат на општествените промени. Ако ги гледаме хронолошки услугите кои ги нудело и ги нуди кариерното советување, јасно е дека тие поминале низ процес на еволуција, прилагодувајќи се на побарувачката на пазарот на трудот. Започнале како сервис за поддршка, кој им помагал на емингрантите да се вклучат во американскиот пазар на труд во раните 1900 год. Покасно се развивал како услуга која дава поголем акцент на советувањето, планирањето на кариерата и подготовката за барање работа. Денес се наоѓаме во период насочен кон развивање на свесност и самоиницијативност за вложување во сопствениот кариерен развој и меки вештини за прилагодување кон глобалните промени во секоја сфера од живеењето.

Кариерното советување / водство претрпе значителни промени во 21 век поради повеќе фактори:

- континуираното појавување на современи дигитални технологии;
- појава на нови кариери / работни позиции;
- брзи промени на пазарот на труд;
- глобализацијата;
- зголемената мобилност;
- подемот на доживотното учење;
- зголемена количина на достапни информации и др.

Во целиот тој динамичен процес на прилагодување на општествените промени, човекот поминува низ специфични фази од животот кога е соочен со потребата од донесување клучни животни одлуки. Тоа е период кога тој се соочува со значајна промена во животот, познат како период на транзиција. Одлуките кои треба да се донесат произлегуваат од различни потреби во различни животни ситуации и може да се поврзани со личниот развој, кариерата и животот на поединецот воопшто, со цел да се обезбеди индивидуално задоволство. Кога проблематиката е поврзана со развојот или планирањето на кариера, како поддршка се појавува кариерно советување. Тоа опфаќа широк спектар на професионални активности насочени кон помагање на луѓето во надминување на предизвиците со кои се соочуваат во периоди на транзиција и носење кариерни одлуки.

Кариерното советување во светот е препознато како систем кој:

- ги оспособува поединците да го планираат своето образование, обука и работа;
- им помага на образовните институции да ги мотивираат поединците во преземање на одговорност за сопственото образование и работа;
- допринесува за развојот на локална, регионална и национална економија преку развивање на работна сила.



Според поимникот¹⁰ за стручно образование и обука во Република Северна Македонија, на кариерното советување се гледа како: “Услуги со кои им се помага на луѓето да ги дефинираат сопствените цели и аспирации, да го разберат својот идентитет, да спроведуваат истражувања за да донесуваат правилни одлуки. Советувањето ги охрабрува луѓето на дејствување и промени и им помага во управувањето со нивните професии и кариери”.

“Советувањето¹¹ за кариера е домен на советување кое се фокусира на помагање на поединци или групи, да го пронајдат вистинскиот пат во кариерата во период кога прават обиди да донесат кариерна одлука или ја планираат својата кариера.”

Ова може да се смета како некоја општа дефиниција која ја опишува улогата на кариерното советување. Во основа, не постои строго усвоена дефиниција за кариерно советување во светот поради културните, концептуалните и јазични разлики во толкувањето и разбирањето на овој поим. Како резултат на тоа, поимот советување често се заменува со термините насочување, водство, управување или ориентација.

Но, без разлика како се нарекува, фокусот на кариерното советување е: себеспознавање и истражување во контекст на работата и образованието, донесување кариерни одлуки, планирање на кариерата, промена во кариерата и други прашања поврзани со поширокиот концепт на кариера.

1.3. Улогата на кариерниот советник во процесот на кариерно советување

Стручното кариерно советување/водство опфаќа активности кои ги координира и реализира сертифициран советник за развој на кариера, во насока на давање помош и поддршка на лица во транзиција. Оваа помош може да биде во областа на професионалниот и кариерен развој, областа на вработување, процес на донесување кариерни одлуки, кариерно планирање, решавање на конфликти поврзани со развојот на кариерата и др.

Потеклото на зборот советување, “consult” или “counsel” е одлатинскиот збор “consilium”, кој имаразновидни значења, но во суштина опишува двонасочен дијалог помеѓу клиент и советник. На латински јазик “sileo”, како и “consilesco” значи „да молчиш и да го слушаш соговорникот“.

“Советување за кариера е услуга во која, со помош на советник, одлучувате за целите на кариерата и донесувате одлуки за кариера.”

Затоа, процесот на советување има многу поголема поврзаност со внимателно слушање од страна на советникот отколку со презентирање или пренесување знаења кон клиентот. Кариерните советници се професионалци кои работат заедно со нивните клиенти во системска шема која во процесот на советување се прилагодува според проценките на советникот и потребите или интересите на клиентот.

Клиенти во процесот може да бидат лица од различни возрасни групи, како на пример: тинејџери/адолесценти кои ги истражуваат полињата и можностите за кариера, млади во процес на кариерна транзиција, искусни професионалци кои се соочуваат со ненадејни промени и прекини

¹⁰<https://www.e4e.mk/wp-content/uploads/2021/03/poimnik-za-strucno-obrazovanie-i-obuka.pdf>

¹¹<https://www.brainwonders.in/career-counseling.php>

во нивните кариери и генерално сите луѓе кои бараат вработување или промена на работна позиција.

Улогата на кариерниот советник во планирањето на кариера на средношколците е суштинска во сите фази на кариерното советување во средно училиште и има клучна улога во професионалниот развој на ученикот на оваа возраст. Затоа, кариерните советници треба да поседуваат професионални и интерперсонални вештини кои ги користат за да обезбедат ефикасни сесии за кариерно советување, кои се реализираат како групни или индивидуални.

Процесот на кариерно советување се опишува како процес на поддршка, во кој е неопходно одлуката и дејствијата да бидат направени од самиот ученик. Самиот процес може да се сублимира во три негови специфики: интеракција, процес, промена (ИПП).

Интеракцијата помеѓу советникот за кариера и ученикот, во која значајна улога на поттикнување има советникот, е еден од факторите за обезбедување успех или промена кај учениците. За да се одвива процесот потребна е интеракција меѓу учесниците, колку и да се различни како личности, со различни ставови, размислувања, образование.

Советникот е тој што ги воспоставува односите и создава клима за градење меѓусебни односи на почитување и доверба со ученикот. Во таа насока вештините на советникот имаат клучна улога во поставувањето конкретни цели и активности кои ќе овозможат непречено одвивање на целиот процес на кариерно советување.

Процесот на советување, како интеракција меѓу советникот и клиентот, во основа, се протега низ неколку фази:

- воспоставување однос на доверба меѓу клиентот и советникот,
- проценка на ситуацијата во однос на советувањето,
- утврдување на цели, интервенции и
- извлекување на заклучоци.

Процесот кој се одвива помеѓу советникот за кариера и ученикот е многу повеќе од серија на дискусии и запишување конкретни факти. Тој се карактеризира со редослед на фази, кои се добро осмислени и дефинирани во конкретен циклус. Успехот или неуспехот на еден процес за советување за кариера, исто така зависи од тоа колку се почитува редоследот на фазите во циклусот на планирање на кариера.

Првата фаза во советувањето е градење на доверба. Оваа фаза е клучна за целокупниот процес на советување, бидејќи ја гради врската помеѓу ученикот и советникот. Овде главните задачи на советникот се: да развие доверба и меѓусебно почитување, да се постават правила и граници, да се истакне нивото на взаемна одговорност вклучена во процесот, да се поттикне активното учество на ученикот во процесот, да се разбуди неговиот интерес за процесот на советување, да се покаже дека советникот е неформален советник кој ќе ги анализира причините поради кои ученикот има потреба од поддршка, да ја подобри самодовербата на ученикот во однос на неговиот избор на кариера.

Една од основните особености на процесот за советување за кариера претставува флексибилноста; доаѓање до решение на мудар и креативен начин, при што секогаш ги има пред себе интересот на клиентот и целите поставени пред почетокот на советувањето. Ова се вештини



кои долгорочно се градат, надоградуваат, усовршуваат со посветеност од страна на советникот кон сопствениот професионален развој и работно искуство.

Крајната цел на советникот за кариера е промената која ќе ја предизвика кај ученикот или донесувањето конкретни одлуки од страна на ученикот, на што се гледа како на развој со одредена јасна, доследна насока која се изградила низ процесот на заедничка работа. Одлуката е пред се резултат на размислувањата од страна на ученикот, неговото разбирање и земање предвид на резултатите од целокупниот процес.



2

КАРИЕРНОТО СОВЕТУВАЊЕ ВО ПОЛЕТО НА ОСНОВНОТО ОБРАЗОВАНИЕ



2. Потреба од кариерно советување/ водство во основно образование

Живееме во време на огромни промени кои драстично го менуваат пазарот на трудот и професиите. Како резултат на тоа сите кои работат во секторот образование се соочуваат со огромниот предизвик да образуваат генерации на ученици кои кога ќе излезат од образовниот систем ќе се сочат со пазар на труд кој ќе изгледа драматично поразлично од денешниот.

Како резултат на автоматизацијата и вештачката интелигенција, сите индивидуи кои пристапуваат на пазарот на трудот мораат многу брзо да се прилагодуваат на новите промени. Тие треба да носат информирани одлуки и постојано да работат на развивање на меки вештини со цел да останат конкурентни на пазарот на трудот. Сите овие способности се развиваат уште од најмала возраст, но дали образовниот систем им овозможува на децата уште од мали да ги развиваат овие вештини?

Токму тоа ќе биде темата на овој дел од публикацијата која ќе разработи клучни теми поврзани со кариерното советување во рамки на основното образование и тоа:

- Основите на кариерното советување и насочување
- Примери и добри практики од основните училишта во нашата држава
- Техники за кариерно советување и насочување на учениците
- Корисни алатки за кариерно советување и насочување на учениците
- Кариерно советување и насочување на ученици со попреченост
- Добри и лоши страни на кариерно советување и насочување
- Препораки за работа на стручните служби

Сите овие теми ќе се дискутираат низ призмата на статистичките податоци кои се добиени како резултат на спроведеното истражување во основните училишта низ државата каде анкетирани беа одделенските и предметните наставници и претставниците на стручните служби.

Целта на овој дел од публикацијата е да им го доближи кариерното советување и насочување на сите засегнати лица кои се дел од образовниот систем и работат со ученици од основно образование и да ги мотивира да реализираат активности поврзани со кариерно советување и насочување со нивните ученици.

2.1. Што претставува кариерно советување и насочување во основно образование?

Сигурно се прашувате зошто е важно да се размислува за кариерно советување и професионална ориентација уште од основно образование. Дали е потребно децата уште од толку рана возраст да размислуваат за кариера?



Со цел учениците да можат да направат самостоен избор на образование и кариера понатаму во животот, клучно е да им споделиме алатки со помош на кои ќе можат да се спознаат себе и своите интереси. Самостојно да откријат како да ги истражуваат можностите кои им ги нуди образовниот систем и пазарот на трудот, да научат како правилно да носат одлуки и да направат план на акција кој потоа ќе го спроведат.

Во зависност од возраста на ученикот чекорите остануваат исти, меѓутоа алатките кои ќе ги применуваме со секој ученик се менуваат и се прилагодуваат со нивните психофизички способности. Поради тоа е важно да ги анализираме фазите низ кои ученикот поминува низ процесот на кариерно советување и насочување и да ги анализираме мерките за професионална ориентација кои моментално се практикуваат во основно образование.

2.2. Мерки за кариерно советување и професионална ориентација на ученици во основно образование

Во рамки на нашата држава нема формална програма која се занимава со професионалната ориентација на ученици од I (прво) до IX (деветто) одделение во основно образование, но има неколку мерки главно наменети за ученици од VIII (осмо) и IX (деветто) одделение.

2.2.1. Законот за основно образование

Професионалната ориентација е спомената во неколку членови од Законот за основно образование¹² („Службен весник на Република Северна Македонија “бр.161/19 и 229/20) и тоа во следните членови:

- Член 47 - Професионална ориентација на учениците

(1) Училиштето им помага на родителите, односно старателите и на учениците при изборот на средното училиште, согласно со особеностите, способностите и афинитетите на учениците.

(2) Заради следење на индивидуалните афинитети на учениците и давање помош на учениците и нивните родители, односно старатели во избор на средното училиште, психологот односно педагогот во училиштето користи алатки за утврдување на способностите, интересите и можностите на учениците и реализира програма за професионална ориентација за ученици од осмо и деветто одделение, која на предлог на Бирото, ја утврдува министерот.

- Член 49 - Планирање на работата на основното училиште

(5) Во рамки на годишната програма за работа се планира и:

- професионална ориентација на учениците

- Член 126 - Задачи на одделенскиот, односно раководителот на паралелката

¹²Закон за основно образование



Одделенскиот, односно раководителот на паралелката ја остварува програмата за часот на одделенската заедница, ги анализира воспитните и наставните резултати на одделението, се грижи за решавање на воспитните и наставните проблеми на одделни ученици, се грижи за напредокот на учениците со посебни образовни потреби, изготвува и/или учествува во изготвувањето на индивидуалниот образовен план за учениците со попречености, соработува со родителите односно старателите и стручните соработници на училиштето, предлага и одлучува за воспитните мерки, помага во професионалната ориентација на учениците и врши други работи утврдени во статутот на училиштето.

Според законот, стручните соработници и одделенските раководители на паралелките треба да се вклучат во процесот на професионална ориентација и кариерно советување на своите ученици. Покрај тоа, корисно би било доколку секој заинтересиран одделенски и предметен наставник повремено спроведува активности поврзани со фазите на планирање кариера. Предлог активности ќе се разработуваат во делот примери и добри практики и препораки за кариерно советување во рамки на публикацијата.

2.2.2. Програма за професионална ориентација

Врз основа на членот 47 став (2) од Законот за основно образование е креирана Програмата за професионална ориентација¹³ за учениците од осмо и деветто одделение од основните училишта. Истата е составен дел од Годишната програма за работа на основното училиште и ја реализира стручниот соработник психолог или педагог со учениците.

Како резултати од обуката се наведени:

- Зголемена подготвеност на учениците за донесување одлуки за понатамошно образование и идна професија
- Проширување на интересите на учениците за различни видови професии
- Поголема информираност на учениците за работните компетенции за одредени профили на работа

Програмата за професионална ориентација се реализира во три главни фази:

1. Самоспознавање. Секој ученик ги идентификува своите јаки и слаби страни, способности, потенцијали, ставови, верувања, интереси, лични цели, вредности и вештини со цел да може соодветно да се информира за различните можности во однос на изборот на понатамошно образование и професија.
2. Професионално информирање. Учениците се оспособуваат за самостојно пребарување на релевантни информации за можностите за понатамошно образование, истражување за различните професии на пазарот на трудот.

¹³Програма за професионална ориентација



3. Донесување одлука. Во последната фаза учениците веќе се запознаени со своите способности и интереси, но и со можностите за понатамошно образование и кариера, за во оваа фаза да можат да донесат самостојна одлука за продолжување на образованието во избраното средно училиште.

2.2.3 Образовни асистенти

Во рамки на Правилникот за начинот на побарување на образовен/ личен асистент и начинот на селекција и избор на образовен/ личен асистент¹⁴, односно членовите 2 и 3 од правилникот, учениците имаат право на образовен асистент со основно образование кој ќе ги поддржува во процесот на учење и совладување на наставниот материјал. Корисно би било доколку кариерниот советник соработува со образовниот асистент со цел да може на ученикот да му овозможи уште подобра поддршка при сесиите за кариерно советување.

Член 2

Обезбедувањето образовни и лични асистенти е заради давање поддршка на учењетона учениците со попреченост во согласност со нивните индивидуални потреби со цел да им се овозможи учество во образовниот процес на еднаква основа со другите ученици.

Член 3

Образовен/личен асистент се обезбедува за ученик со попреченост без разлика во кое одделение од основното образование учи ученикот.

Образовните и личните асистенти се вработуваат од страна на училиштата соресурсен центар на определено време, најмногу до крајот на учебната година.

Средствата за образовните/личните асистенти се обезбедуваат од Буџетот на Министерството за образование и наука.

2.3. Обуки за професионална ориентација на наставници и стручни соработници спроведени преку Бирото за образование

Голем дел од наставниците и стручните соработници кои учествуваа во истражувањето спроведено за потребите на оваа публикација истакнаа дека особено корисни им се обуките за професионална ориентација кои ги организира Бирото за развој на образование.

Бирото за развој на образование нуди посебна обука за наставниците и за стручните соработници која ги дава основите за професионалната ориентација на учениците и колку е истата важна за самоспознавањето на учениците и нивниот понатамошен кариерен развој.

Во рамки на обуките се опфатени сите фази на планирање на кариера и тоа самоспознавање, информирање за занимања, кариера и образовни патеки како основа за донесување одлуки,

¹⁴[Правилникот за начинот на побарување на образовен/ личен асистент и начинот на селекција и избор на образовен/ личен асистент](#)



процес на носење на информирани одлуки и правење на образовен и кариерен план, соработка помеѓу наставниците, стручните соработници и родителите, како и професионална ориентација за ученици со потешкотии во учењето.

Сите овие мерки им помагаат на учениците да го изградат своето ученичко портфолио за кое потоа се дискутира со стручниот соработник педагог или психолог со цел ученикот да донесе одлука за понатамошно образование.

Врз основа на истражувањето во основните училишта во нашата држава и разгледувањето на програмите за кариерно советување и насочување во поразвиените земји во Европа, се забележува дека е потребно да се започне со процесот на кариерно истражување и кариерно информирање уште порано.

Според извештајот на Светскиот економски форум од мај 2022¹⁵, дури 60% од работните места кои постоеле во 2018 не постоеле во 1940, што ни укажува на тоа колку брзо се променува пазарот на трудот, а денес тие промени се уште побрзи. Бидејќи живееме во ера на огромни технолошки промени кои бараат од младите луѓе многу брзо да се прилагодат на промените на пазарот на трудот, неопходно е овие способности за прилагодување и носење на информирани одлуки да ги развиваме уште од најмала возраст.

3. Истражување спроведено на ниво на основните училишта на територијата на државата

Со цел да се испита какво е размислувањето на наставниците и претставниците на стручните служби во врска со кариерното советување и насочување на учениците во основно образование се спроведе истражување во кое се опфатени основните училишта од целата држава. Анкетирани се над 3000 наставници, стручни соработници и вработени во основно образование.

Во рамки на истражувањето, опфатени се училишта од сите плански региони и тоа Пелагониски, Вардарски, Скопски и неговите општини, Источен, Југозападен, Полошки и Североисточен скоро подеднакво што овозможи реално да се согледаат проблемите и предизвиците во различните плански региони. Се утврди дека училиштата во Скопскиот и Пелагонискиот регион се училиштата каде најмногу се спроведуваат активности за професионална ориентација и кариерно советување на учениците.

Најголем дел од испитаниците во рамки на истражувањето се одделенските (38,8%) и предметните (46,4%) наставници, а останатиот дел од испитаниците работат во рамки на стручната служба во училиштето (педагог, психолог, дефектолог, кариерен советник, социјален работник). Тие сметаат дека активностите за кариерно советување и професионална ориентација треба во најголема мера да ги реализира стручно лице чија примарна работа ќе биде кариерно советување на учениците. Дел од испитаниците истакнаа дека можат да се искористат веќе постоечките човечки ресурси во училиштата за да се реализира кариерно советување со учениците. Тоа би биле

¹⁵Jobs of Tomorrow: The Triple Returns of Social Jobs in the Economic Recovery



наставниците кои немаат полн фонд на часови и истите бе се доквалификувале за кариерни советници со цел да превземат дел од активностите поврзани со кариерно советување на учениците.

Најголем дел од испитаниците (64%) сметаат дека потребно е да се отвори кариерен центар во рамки на нивното училиште кој ќе биде двигател за реализација на активности поврзани со кариерно советување и професионална ориентација на учениците. Повеќе од половина од испитаниците (56,2%) потполно се согласуваат со изјавата дека е потребно да се практикува кариерното советување и насочување при работа со учениците со цел тие да можат понатаму да носат самостојни и информирани одлуки за понатамошното образование и професија. Додека пак 56,4% од испитаниците сметаат дека кариерното советување ќе им помогне на учениците да одберат каде да го продолжат своето образование.

Во рамки на истражувањето беше испитана и личната желба и мотивација на наставниците и стручните соработници за реализирање на активности поврзани со кариерно советување и насочување на учениците. Дobar дел од испитаниците потполно се согласуваат (42,3%) и делумно се согласуваат (38,2%) со изјавата дека би сакале да реализираат активности поврзани со кариерно советување и насочување на учениците. Тоа ни укажува на тоа дека најголем дел од испитаниците би сакале да се вклучат во реализација на активности поврзани со кариерно советување доколку се овозможат соодветни програми и обуки кои би им помогнале да стекнат соодветни компетенции кои се потребни за реализирање на вакви активности. Дел од испитаниците одговориле дека би реализирале такви активности доколку за тоа добиваат дополнителен паричен надоместок.

Голям дел од испитаниците потполно (44,9%) и делумно (32,4%) се согласуваат со изјавата дека треба да се вработи кариерен советник кој би работел кариерно советување и насочување со нивните ученици. Дел од испитаниците потполно (26,6%) и делумно (38,4%) се согласуваат со изјавата дека родителите на нивните ученици сметаат дека е потребно училиштето да реализира активности поврзани со кариерно советување на нивните деца што ни укажува на тоа дека потребно е да се зголеми свестакај родителите за тоа што претставува кариерно советување и зошто истото би им било корисно на нивните деца.

Исто така се испита колку испитаниците сметаат дека родителите сакаат да се вклучуваат во активности реализирани од училиштето кои им помагаат на нивните деца да се запознаат со различни професии и кариерни патеки. 27,9 % од испитаниците потполно се согласуваат со тоа дека родителите би сакале да се вклучат во вакви активности, додека пак најбројни се тие кои делумно се согласуваат со оваа изјава и тоа се 45,3 % од испитаниците. Сличен е и процентот на испитаници (51,9%) кои делумно се согласуваат со изјавата дека родителите им помагаат на своите деца да ги откријат своите интереси и да истражуваат различни професии. Само 25,5 % од испитаниците потполно се согласуваат со изјавата дека родителите им помагаат на своите деца да ги откријат своите интереси и да истражуваат различни професии. Тоа ни укажува дека доколку училиштето не овозможи соодветни мерки за учениците да можат да се самоспознаат и да ги истражуваат образовните и кариерните можности, а тоа него прават со помош на родителите, учениците се

препуштени сами на себе во процесот на донесување на важни одлуки за нивната иднина уште од рана возраст.

Испитаниците во голема мера се согласуваат дека е потребна соработка со родителите за активностите за кариерно советување и насочување да бидат успешни и тоа 59,7% потполно се согласуваат, а 29,6% делумно се согласуваат. Тоа ни укажува на фактот дека родителите се неопходен фактор и еден од главните актери кои се потребни за успешно реализирање на активности за кариерно советување и насочување на учениците.

Во рамки на истражувањето дополнително се анализираше колку часови во рамки на секоја работна недела еден испитаник е подготвен да одвои за реализирање активности поврзани со кариерно советување и насочување на учениците. Најголем дел од наставниците се подготвени да одвојат од 1 до 3 часа на неделно ниво за реализирање на активности поврзани со кариерно советување и насочување на учениците. Доколку би се креирала детална програма за кариерно советување во основно образование која ќе ги опфаќа учениците од прво до деветто одделение, важно е неделните активности да не надминат 3 часови со цел најголем дел од наставниците и стручните соработници да се приклучат во процесот на реализација.

Интересен беше фактот дека околу половина од испитаниците, односно 44,4% делумно се согласуваат со изјавата дека можат самостојно да реализираат активности за кариерно советување и насочување на учениците, а 17,3% се веќе подготвени да реализираат вакви активности. Со цел да се зголемат компетенциите на сите учесници во процесот, клучно е да се организираат обуки кои ќе ги зголемат компетенциите на наставниците и стручните соработници за работа со учениците.

На крај беше испитано дали испитаниците сметаат дека во нивното училиште има услови за техничка поддршка за реализирање на активности за кариерно советување на лица со попреченост. Од сите испитаници, само 15,6% од испитаниците сметаат дека во нивното училиште има услови за техничка поддршка и реализирање на активности за кариерно советување на лица со попреченост. Важно е да се детектира кои се училиштата каде нема доволно услови и истите да се обезбедат со цел кариерното советување да биде достапно за сите ученици.

Покрај овие прашања, дополнително беа опфатени уште две отворени прашања и тоа:

- Доколку во вашето училиште се организирале активности поврзани со кариерно советување на учениците, какви активности се реализирале?
- Би ценеле доколку споделите ваши идеи и препораки за тоа како сметате дека треба да се одвива процесот на кариерно советување во основно образование.

Одговорите на првото прашање се сумирани во делот од оваа публикација насловен Добри практики, додека пак одговорите на второто прашање се опфатени во делот Препораки и заклучоци и истите се надополнети со генерални препораки за тоа кои активности и алатки би можеле да се имплементираат во делот на професионална ориентација на ученици од основно образование.



4. Основи на кариерно советување и насочување во основно образование

Процесот на кариерно советување и насочување е генерално опфатен во Програмата за професионална ориентација на учениците од осмо и деветто одделение, меѓутоа со него не се опфатени учениците од прво до шесто одделение. Оваа група на ученици би можеле да се вклучат во голем број од активностите поврзани со кариерно информирање и истражување на потенцијални кариери, како и активности поврзани со развој на одредени меки вештини кои ќе бидат поддршка во нивната „подготвеност за професионален избор“.

Програмата за професионална ориентација ги вклучува првите фазите од планирањето кариериа тоа самоспознавање, професионално информирање и донесување на одлука. Иако е важно учениците да ја донесат конечната одлука за тоа во кое средно училиште сакаат да го продолжат своето образование, подеднакво важно е да направат план во кој ќе ги вклучат образовните цели за следниот период. Овој чекор е особено важен бидејќи ги стимулира учениците да размислуваат за тоа колку е важно да се поставуваат цели и да се направи план како тие цели ќе се реализираат. Правењето и реализирањето на целите од направениот план им дава до знаење на учениците дека најголем дел од нивните цели се остварливи доколку истите се SMART:

- Specific - Специфични (опишани со конкретни параметри како што се број, % итн.)
- Measurable - Мерливи (можеме да измериме дали сме ги оствариле)
- Achievable - Остварливи (има потенцијал да се остварат)
- Relevant - Актуелна (да се поставуваат цели кои се важни за нашите долгорочни цели)
- Time-limited - Временски ограничени (да се остварат во определен временски период)

Лошо поставена цел на ученик: Да добијам добра оценка на следната домашна задача.

SMART цел поставена од ученик: Да добијам петка на есејот по англиски јазик кој треба да го предадам следниот петок.

- Specific - Специфична (Зададен ми е есеј за следниот петок по предметот англиски и сакам да имам подобра оценка бидејќи на минатиот есеј имав оценка 4)
- Measurable - Мерлива (Мерката за успех е оценка од 5- па нагоре)
- Achievable - Остварлива (Со доволно труд и следење на советите кои ги добив на претходниот есеј можам да ја подобрам оценката)
- Relevant - Актуелна (Добивањето на петка на есејот ми ги подобрува шансите да имам петка на крајот на полугодието)
- Time-limited - Временски ограничена (Есејот треба да го предадам за една недела)

5. Примери и добри практики за кариерно советување од основните училишта во нашата држава



Со цел да се имплементира кариерното советување и насочување уште од основно образование што е можно поефикасно, во предвид се земени:

- Временските ресурси со кои наставниците и претставниците на стручните служби располагаат.

Тука ги земаме во предвид сите активности кои треба да ги реализираат сите кои се вклучени во процесот на образование на учениците во рамки на основното училиште во кое работат. Свесни сме дека наставниците без разлика дали се тоа одделенски или предметни наставници, покрај водењето на часовите и подготовка за истите имаат и голем број на административни обврски. Затоа сакаме примерите и добрите практики кои ги избравме да можат многу лесно да се интегрираат во рамки на часовите или како дополнителни активности по завршување на наставата доколку тоа е од интерес на учениците. За најголем дел од активностите, добрите практики и препораките за основно образование кои ќе ги дискутираме во рамки на публикацијата потребно е релативно малку време за подготовка, но истите ќе имаат позитивно влијание врз учениците и тоа како тие гледаат на кариерата.

- Интересот на наставниците и претставниците на стручните служби за вклучување на активности за кариерно советување и насочување.

Интересот е во рамки на нивните часови, но и во рамки на слободните активности кои би можеле да се организираат надвор од редовните часови и наставната програма. Според истражувањето, најголем број на наставници и претставници на стручните служби (68.8% од испитаниците) се подготвени да одвојат помеѓу 1 и 3 часови во рамки на една недела за реализирање на активности поврзани со кариерно советување и насочување на учениците, па затоа опфатените активности се предвидуваат да се реализираат во тие временски рамки.

- Материјалните ресурси на училиштата на целата територија на државата.

За таа цел избравме активности и алатки кои би биле достапни за најголем број од училиштата, а за најголем дел од нив се потребни многу малку материјални средства.

Од сите одговори кои ги добивме на прашањето „Доколку во вашето училиште се организирале активности поврзани со кариерно советување на учениците, какви активности се реализирале?“ во прашалникот испратен до сите основни училишта во државата ги издвоивме дел од активностите кои наставниците успешно ги реализираат со своите ученици и сакаме да ги истакнеме како добри практики кои можат да се имплементираат и во останатите училишта. За таа цел ги поделивме активностите во зависност од фазите на професионална ориентација кои истите ги опфаќаат.



Фаза	Активност или работилница
1. Самоспознавање	<ul style="list-style-type: none"> • Сликање на часот по ликовно образование на тема „Мојата идна професија“ • Писмена вежба по предметот мајчин јазик и странските јазици – „Пред отворената врата на мојата идна професија • Автопортрет „Кој/а сум јас“ - вреднување на сопствените карактеристики и особини, личен идентитет и кои фактори влијаат на формирањето на идентитетот • Активност „Моето семејно дрво“ преку која размислуваат за своите корени, особини, способности, интереси како и кариерите на лицата во семејството • Спроведување на тест за интереси RIASEC • Едукативна работилница „Моето идно занимање“ - како учениците сметаат дека изгледа работата во одредена професија • Примена на сет прашалници за самопроценка за утврдување на способностите, интересите и можностите на ученикот (алатки од обуката за професионална ориентација спроведена од кариерни советници преку Биро за развој на образование) • Изработка на лична SWOT анализа • Работилница „Јас после 10 години“ каде учениците ќе можат да раскажат како го замислуваат својот живот во иднина • Стимулирање и развивање на креативност преку пишување поезија, проза, ораторство, глума, пеење • Секој ученик се претставува пред одделението и ги кажува своите јаки страни, предизвици, хобија и сл. На тој начин и учениците се запознаваат уште подобро • Активност „Можам да најдам работа во полето на...“ и секој ученик дискутира на темата
2. Професионално информирање и истражување на можности	<ul style="list-style-type: none"> • Истражување на професии од страна на учениците • Запознавање со Конкурсот за упис во средните училишта во РСМ • Презентација на програми за работа на ССУ и смерови кои би биле од интерес за учениците, што се изучува во секој смер и перспективите за понатамошна работа и усовршување • Спроведување на анкета „Каде ќе го продолжите средното образование“ • Трибина на која ќе учествуваат родители кои ќе одговараат на прашања на учениците во врска со нивните професии

	<ul style="list-style-type: none"> • Посета на фабрики, банки, театри, занаетчии, бизнис компании и други разни институции со цел запознавање на учениците со што поголем спектар на професии каде би можеле тие да се пронајдат • Работилници за развој на вештини кои се потребни во одредена професија • Проследување на „Отворен ден“ на средните училишта од страна на учениците од деветто одделение • Информирање на учениците за мрежата на средни училишта во нашата држава и струките кои ги нудат истите • Разговор и дискусија со учениците за тоа кои професии се актуелни и барани на пазарот на труд • Запознавање со струките и училиштата кои постојат во нашата и соседните општини, но и во државата • Организирање на работилници со родители од различни професии кои секој зборува од својата област • Инспиративна работилница на која ќе зборуваат личности кои се експерти во својата област и учениците ќе можат да им поставуваат прашања • Ден на успешни приказни во училиштето (посета од поранешни ученици кои имаат успешна приказна во одредена област) • Специфични информации за одредени професии, практично следење на работењето во одредени професии (job shadowing)
3. Донесување одлука	<ul style="list-style-type: none"> • Презентација на добиените резултати од тестовите и анкетите со цел ученикот да донесе самостојна одлука • Изработување на план за кариерен развој за секој ученик во кој се опфатени целите на ученикот и акциски план за како секоја од тие цели би се остварила • Индивидуално и групно советување на учениците • Индивидуално и групно советување на родителите за тоа како да им помогнат на своите деца за да донесат самостојни одлуки¹⁶

¹⁶Водич за родители – Бидете кариерен советник на вашето дете направен од Асоцијацијата на советници за развој на кариера



За време на овој процес стручните соработници ја собираат следната документација која влегува во досието на секој ученик:

- Следење на постигнувањата на учениците по одредени предмети
- Следење низ изготвената социјална анамнеза на ученикот и неговото семејство која го опфаќа образованието и професијата на родителите, професионалните компетенции кои ги стекнале родителите и како тие се пренесуваат во семејството, како ученикот го користи слободното време, кои се вештините на ученикот

Во рамки на постоечките мерки, главниот фокус е ставен на работа со ученици од осмо и деветто одделение, а најбројни се активностите поврзани со самоспознавање, истражување на можностите и професионално информирање. Овој процес главно се спроведува од страна на стручните служби, а дел од активностите ги водат и наставниците и одделенските раководители во рамки на часовите по одреден предмет или во рамки на одделенскиот час.

6. Предизвици на стручните соработници при кариерно советување на ученици во основно образование

При разговор со стручни соработници во основно образование утврдено е дека тие се соочуваат со огромен број на предизвици при реализирање на на Програмата за професионална ориентација во основно образование и во овој дел се разработени некои од најчестите предизвици и што може да се направи за да се надминат истите.

Предизвик	Што може да се направи во врска со предизвикот
Учениците имаат потешкотии да донесат самостојна одлука за нивното понатамошно образование и кариера	<ul style="list-style-type: none"> • Организирање на работилници кои ќе им помогнат на учениците да научат како да носат самостојни одлуки • Разговарање со учениците за претходни искуства кога носеле одлуки и како ги носеле истите • Применување на алатките за самоспознавање • Темелно истражување на пазарот на трудот • Информирање за различните кариерни можности и професии
Родителите имаат големо влијание врз одлуките за понатамошното образование и кариера на своите деца	<ul style="list-style-type: none"> • Разговори помеѓу стручните соработници и родителите за тоа како можат да му бидат поддршка на своето дете при избор на понатамошното образование/кариера

	<ul style="list-style-type: none"> • Организирање на обуки за родителите на тема „Како да му бидеш кариерен советник на сопственото дете“
Учениците не се доволно информирани за нивните образовни и кариерни можности	<ul style="list-style-type: none"> • Организирање на работилница која ќе им помогне на учениците како да пребаруваат извори на информации и да одлучат кои се релевантни и точни • Разговор за тоа каде можат да добијат релевантни информации за одредени кариерни патеки и образовни можности • Презентација на средните училишта и кариерните можности кои се отвараат пред учениците со завршување на конкретното средно училиште
Учениците не се доволно мотивирани за да истражуваат различни кариерни можности и главно се мотивирани од „популарноста“ на одредена професија	<ul style="list-style-type: none"> • Организирање на саем за кариера каде ќе се презентираат различни професии • Информирање на учениците за промените на пазарот на трудот и како технологијата влијае врз намалување на потребата од одредени работни места и потребата од креирање на нови професии • Организирање на часови каде би можеле учениците да се запознаат со професионалци од различни професии и да поставуваат прашања • Секој ученик прави индивидуално истражување за тоа која би била неговата идеална професија и за тоа како изгледа животот на личноста која ја работи таа професија (споделување на искуствата со останатите ученици на час) • Предметните наставници би можеле да дискутираат за различните кариерни можности кои ги нудат различните научни дисциплини

7. Како може да се организира процесот на кариерно советување за ученици од основно образование?

Иако професионалната ориентација и кариерното советување е делумно застапено во основно образование со Програмата за професионална ориентација, таа главно е насочена кон работа со ученици од осмо и деветто одделение и не ја опфаќа фазата на фантазирање која според Супер е една од клучните фази за понатамошниот избор на образование и кариера кај децата.

Најдобриот начин на организирање на процесот на кариерно советување во основно образование е со креирање на посебни програми и активности во зависност од возраста на учениците. За таа цел, ќе ја искористиме теоријата на Супер за да ги поделиме активностите според зрелоста на учениците и фазата на кариерен развој во која се наоѓаат.



Исто така е важно да се користи циклусот на планирање на кариера и да се организираат активности од секоја фаза на развој на кариера (фазите кои исто така се вклучени во Програмата за професионална ориентација) и тоа:

1. Самоспознавање - ученикот ги спознава своите јаки и слаби страни, интереси, вредности, вештини, амбиции.
2. Истражување на можности - ученикот ги истражува средните училишта, различните занимања, трендовите во индустријата, пазарот на трудот.
3. Поставување на цел и носење одлука - ученикот учи како да донесе одлука, да постави цели, да направи кариерен план
4. Превземање на акција - ученикот се запишува во средно образование и прави план за понатамошни образовни цели (овој чекор е особено важен на крајот на основно образование, односно за време на првата кариерна транзиција, но добро е за него да се дискутира и порано од тоа)



Слика 2 Циклус на планирање кариера



7.1. Активности кои можат да се реализираат во различните фази на развој на децата

1. Фаза фантазија (6 -10 години)	Во овој период главно се фокусираме на тоа да ги поттикнеме децата да осознаат кои се нивните вештини и јаки страни. Да ја поттикнеме нивната љубопитност за истражување на најразлични професии. Ова е исто така период во кој може да се препознае надареност кај децата, но исто така и да се детектираат одредени пречки во развојот и затоа е важно наставниците да се во постојан контакт со стручните соработници во поглед на напредувањето на децата.
Активност	Реализација
Игри на улоги и читање приказни	Децата сакаат да слушаат приказни и да се поистоветуваат со ликовите за кои читаат. Со читање на приказни за реални професии можете да ги поттикнете децата да размислуваат за различни професии како учител, доктор, пожарникар. Потоа секое дете може да си избере одредена професија и да претстави како замислува дека изгледа истата.
Уметнички активности	Уметноста нуди извонредна можност за истражување на различни интереси и вредности кај децата. Поттикнете ги да размислуваат за тоа што сакаат да бидат кога ќе пораснат и да го нацртаат тоа. Или можеби да направат колаж од неколку хобија кои сакаат да ги прават во слободно време.
Кариерен квиз и игра	Дигиталната технологија и интернетот ни овозможува да користиме различни интерактивни алатки со помош на кои децата можат да ги истражуваат различните професии и нивните интереси.
Организирање на излет	Може да организирате излети до различни места низ градот каде децата ќе можат непосредно да набљудуваат како работи пожарникар, доктор, архитект, новинар, итн.
Организирање на кариерен ден	Секое од децата може да ги повика сите родители и во рамки на одделението да се организира кариерен ден и секој родител да ја претстави својата професија.
2. Фаза на развој на интереси (7 – 11 години)	Во фазата на развој на интереси потребно е учениците да се приближат уште повеќе до светот на работата и истражувањето на различни кариери. Овозможете им средина во која ќе можат уште подетално да ги истражат своите вештини но и пазарот на трудот.
Мапа на интереси и вештини	Креирање на мапа на интереси и вештини е одличен начин да се вклопат сите интереси на учениците на едно место. Побарајте од секој ученик на еден лист да ги напише своите интереси и на друг лист да ги стави своите

	вештини. Потоа на ниво на одделение групирајте ги учениците кои имаат наведено слични интереси и вештини и поттикнете ги да размислуваат во кои кариери можат да ги применат вештините.
Гости говорници	Поканете гости говорници кои се професионалци во својата кариера на одделенски час и побарајте од нив да ја објаснат својата професија. Пред часот, поттикнете ги учениците да подготват прашања за гостинот.
Истражување на кариери	Дадете задача на секој ученик да истражи една кариера која смета дека е интересна. Дадете конкретни насоки за истражувањето и побарајте од учениците да истражат кои се работните задачи за конкретната професија, кое образование или обука е потребно да се заврши за да се работи таа професија итн.
Истражување на кариери	Дадете задача на секој ученик да истражи една кариера која смета дека е интересна. Дадете конкретни насоки за истражувањето и побарајте од учениците да истражат кои се работните задачи за конкретната професија, кое образование или обука е потребно да се заврши за да се работи таа професија итн.
Присуствување на типичен работен ден	Доколку забележите дека некој од учениците пројавува интерес за одредена професија, поврзете го со некој кој веќе работи на таа професија. Договорете се ученикот да може да помине еден ден заедно со таа личност и да може да види како изгледа еден типичен ден на работа.
Кариерен саем	Организирајте кариерен саем на ниво на целото училиште и повикајте родители и познати лица кои ќе зборуваат за своите кариери.
Фаза на развој на способности (12 – 14 години)	Оваа фаза е најклучна поради фактот што се приближува периодот кога учениците треба да донесат одлука за тоа каде ќе го продолжат образованието. Во претходните фази се става поголем фокус на групната работа и групните истражувања. Во оваа фаза исклучително е важно учениците да научат како да донесуваат самостојни одлуки. Исто така е потребно да се реализираат индивидуални сесии кариерно советување за да можат учениците уште подетално да ги анализираат своите интереси и да ги дискутираат своите дилеми и предизвици со стручно лице - кариерен советник.
Самоспознавање	Помогнете им на децата да ги откријат своите интереси кои понатаму би се поврзале со различни кариерни патеки. RIASEC тестот е одлична алатка која може да ви помогне да го направите тоа, а исто така и личната SWOT анализа.
Дефинирање на цели	Помогнете им на учениците да креираат SMART цели кои се поврзани со нивниот избор за понатамошно образование

Истражување на кариерни патеки	На оваа возраст учениците се уште поподготвени да истражуваат различни кариери. Побарајте од нив да најдат детални информации за одредена професија, да направат интервју со професионалец, да истражат кои се работните услови за некоја професија и потоа истражувањето да го претстават пред одделението.
Пробно работно искуство	Овозможете им на децата кои се заинтересирани да искушат како изгледа еден работен ден и поврзете ги со професионалец кој би сакал да ги најми како асистент или помошник за една недела за време на летниот распуст.
Посети во средни училишта	Организирајте посети во локалните средни училишта за да ги поттикнете децата да размислуваат во кое средно училиште би го продолжиле своето образование.

8. Кариерно советување и насочување на лица со попреченост во основно образование

Според усвоената Концепција за основно образование од 2021 година¹⁷, инклузивноста во основното образование е основна за остварување на правото за образование на секое дете и е загарантирана со Уставот на Република Северна Македонија. Инклузивноста во основното образование овозможува секое дете на возраст од 5 години и 8 месеци да може да се запише во основно образование и да го реализира правото на образование.

Секое дете е посебна индивидуа која има уникатни квалитети, способности, идеи и размислувања, па затоа е важно тоа да го имаме во предвид кога работиме со било кое дете без разлика на тоа дали има одредена попреченост или не.

Пред да започнете со структурирање на процесот на кариерно советување, важно е да имате проценка за степенот на попреченост на детето. Најголем дел од децата со полесна попреченост се вклучени во регуларните паралелки, додека пак децата со потешка попреченост учат во рамки на основните училишта со ресурсен центар. Во рамки на овие училишта лицето кое што ќе работи на професионалната ориентација и кариерниот развој на ученикот ќе може непосредно да соработува со останатиот стручен тим кој работи со ученикот со цел да се направи интегрирана стратегија. Од друга страна, во редовните училишта, со децата со попреченост работи образовен асистент и инклузивен тим кој работи со детето и е доделен од страна на министерството за образование. Според Законот за основно образование, овој тим креира индивидуална образовна програма или модифицирана програма која е прилагодена на способностите и потребите на детето.

- Работа со глуви или наглуви деца

Тука се вклучени децата со оштетен слух кои можат да имаат од благи до посериозни оштетувања. Со цел да им помогнат да комуницираат секојдневно, тие можат да користат голем број стратегии, како што се читање од усни, слушни помагала, пишување белешки и преведувачи

¹⁷Концепција за основно образование



на знаковен јазик. Ќе треба да го одредите правилниот метод на комуникација пред да започнете со советување за кариера.

- Работа со деца со оштетен вид

Децата со оштетен вид делумно гледаат или целосно го изгубиле видот. Ако целосно го изгубиле видот, тие обично користат Брајово писмо за читање и пишување. Откако ќе го земете тоа во предвид, можете да продолжите со вашите стандардни техники и методи за кариерно советување и истите да ги прилагодите за потребите на детето.

- Работа со деца со интелектуална попреченост

Децата со интелектуална попреченост може да имаат одредени ограничувања кога станува збор за комуникација, социјални вештини, способност за работа на одредени работни места и други потешкотии во зависност од видот и сериозноста на интелектуалната попреченост. Пред да започнете со сесиите за советување за кариера, треба да добиете информации од лиценциран професионалец за сериозноста на нивната состојба за да можете да ја одредите вистинската стратегија за сесиите за советување.

- Работа со деца со телесен инвалидитет

Децата со физичка попреченост може да имаат оштетувања во нивното физичко функционирање вклучувајќи проблеми со подвижноста, умешноста, издржливоста итн. Оваа попреченост може да биде привремена или трајна. Најчесто родителите на децата со физичка попреченост знаат во колкава мера нивната попреченост им влијае при секојдневното функционирање, така што ќе можете да се консултирате со нив за тоа кој би бил најдобриот начин на работа на сесиите.

- Работа со деца со нарушување од спектарот на аутизам

Терминот „аутизам“ се користи за да ги опфати лицата со аутистичко нарушување, Аспергеров синдром и атипичен аутизам, кои се состојби кои влијаат на тоа како информациите се складираат во мозокот на една личност. Како резултат на тоа, децата со нарушување од спектарот на аутизам може да имаат потешкотии со социјалната интеракција, вербална и невербална комуникација, сензорни чувствителности, па дури и некои повторувачки однесувања или намален интерес за одредени активности. Во зависност од нивната состојба, ќе треба да работите со лиценциран професионалец за да креирате стратегија прилагодена на нивните потреби за време на вашите сесии за советување за кариера.

Познавањето на степенот на попреченоста

За да можат сесиите за кариерно советување да го имаат посакуваниот резултат кај детето, клучно е да дознаете повеќе за степенот на попреченост од стручните лица. Кај овие деца кариерното советување најчесто се одвива во рамки на индивидуални сесии за да може темпото на работа да се прилагоди на нивните индивидуални потреби.

Систем за поддршка

Составен дел од процесот на кариерно советување е детето да има систем за поддршка сочинет од членови на семејството, пријатели или професионалци кои ќе му пружат поддршка низ процесот. И покрај тоа што индивидуалната мотивација на детето е клучна, добро е кога детето има некој кој



ќе биде цело време покрај него и ќе му помогне при зголемување на самовербата и зајакнување на одредени вештини.

Определете ги очекувањата

Како и пред секоја друга сесија за кариерно советување, првото нешто што ќе треба да направите е да воспоставите доверба со детето и да разговарате за неговите желби, соништа, интереси, па дури потоа да започнете да преминете на реализирањето на активностите на сесијата.

Направете личен профил

За време на вашата прва сесија со детето, добро е да отворите досие во кое ќе ги забележувате сите клучни информации кои детето ви ги споделува. Некои од информациите што е добро да се вклучат во досието се:

- Интереси и лични вредности
- Информации за нивното потекло и образование
- Список на вештини и области на компетентност
- Кариерни можности кои детето би сакало да ги истражува
- Предизвиците со кои се соочуваат
- Нешто друго што мислат дека треба да го вклучат

Соработувајте со педагогот и психологот кога собираете информации за досието на детето со цел да можете да ја добиете пошироката слика.

Како да креирате план за кариерно советување за деца со попреченост

Планот и програмата за кариерно советување на деца со попреченост е навистина индивидуален и треба да се прилагоди врз основа на потребите на секое дете. При изработката на планот важно е да соработувате со стручните соработници, како и со останатите професионалци (дефектолог, логопед, физиотерапевт, психотерапевт итн.) со кои детето можеби работи со цел да ја добиете целосната слика.

Исто како што децата со попреченост имаат индивидуален образовен план, треба да имаат и индивидуален кариерен план бидејќи секое дете е уникатно и има различни потреби. Важно е да работите на самоспознавањето и да детектирате кои се јаките страни и предизвиците со кои се соочува секое дете за потоа да можете да пристапите кон истражување на различни професии. Индивидуалниот пристап е важен кога работиме кариерно советување со било кое дете, а особено е важен при работа со деца со попреченост.

Чест проблем на децата со попреченост е тоа што тие немаат пристап до информации за различни образовни и кариерни можности. Затоа сте вие тука за да им помогнете да најдат релевантни информации кои ќе им ги отворат видичите и ќе ги поттикнат да размислуваат на своите способности и како истите би можеле да ги истакнат во одредена професија понатаму во животот.

На крај, фокусирајте се на откривање на талентите и интересите на децата со попреченост бидејќи тие се клучни за детето понатаму да може да одбере професија која ќе им донесе задоволство, успех и можност за самостојно функционирање. А додека го правите тоа, обезбедете



пријателска околина за време на секоја средба со цел детето да се чувствува безбедно, прифатено и да сака да се отвори и да почне да дискутира со вас.

Вештини кои треба да ги поседува кариерниот советник при работа со деца со попреченост:

- Трпение - запомнете дека целиот процес е маратон, а не краток спринт.
- Емпатија - децата даваат сè од себе и треба да можат да се потпрат на вас, а за тоа е потребно вие да сочувствувате со нив.
- Слушајте - активното слушање е исто толку важно како и сите други совети што веќе ги спомнавме, ако не и најважното. Погрижете се да внимавате на секоја информација што детето ја споделува со вас, бидејќи оваа мала информација може да го содржи клучот за да откриете точно каква помош му е потребна за да ја открие професијата од своите соништа.

Иако кариерното советување на децата со попреченост има многу аспекти кои треба да се земат во предвид, успешноста на процесот ќе овозможи детето да може да ги истражи своите интереси и понатаму да го продолжи своето образование и да ја изгради кариерата од соништата.

9. Карьерно советување и насочување на надарени деца

Основното образование е исто така период во кој се забележува надареноста кај одредени ученици. Раното препознавање на надареното дете може да му помогне уште повеќе да ги развие своите потенцијали и да му се помогне уште од мала возраст да си го трасира патот во одредена професија. За да можеме да работиме кариерно советување со надарени деца, важно е да се познава теоретската позадина за тоа што претставува надарено дете. За потребите на овој дел од публикацијата се повикуваме на теориите анализирани во книгата „Надарено дете“¹⁸.

1. Препознавање на надареност

Кога се работи за кариерно советување на надарени деца, детекцијата, односно препознавањето е првиот и клучен сегмент во работата со надарени деца. Препознавањето го прави наставникот кој забележал дека детето пројавува некаков вид на надареност. Таа информација наставникот ја споделува со стручните соработници со цел да може да се премине на процесот на идентификација со помош на кој ќе може да се утврди дали детето е надарено и за каков вид на надареност се работи.

Според Корен, надареност претставува склоп на особини врз основа на кои поединецот е способен трајно да постигнува исклучително високи резултати во едно или повеќе подрачја од човековата дејност.

2. Идентификација на надарено дете

¹⁸Надарено дете - д-р Виолета Арнаудова и д-р Елена Ачковска - Лешковска, Скопје, Филозофски факултет, 2000



За да се идентификува едно дете како надарено, потребно е надареноста да се процени низ три главни категории:

- Проценување на способностите на детето

Во првата фаза потребно е детето да направи самопроценка за своите способности, проценка да направи наставникот, родителите на детето и неговите соученици.

- Мерење на степенот на развиеност на способностите

Во оваа фаза се користат стандардизирани тестови кои имаат утврдени метриски карактеристики и со цел да се открие колкави се способностите на детето. Дел од стандардизираните тестови кои се користат се тест на интелигенција, тест на посебни способности (испитуваат вербални, спацијални, перцептивни, механички, математички и др. способности), тестови на креативност (го мерат степенот на развиеност на творечки способности), тестови на личност (ги утврдуваат цртите на карактерот) и тестови на постигнувања.

- Проценка на духовните и материјалните творби на детето

За да може едно дете да се смета за надарено, важно е да се измерат творбите кои детето ги креирало.

Индикација за одредена надареност е творба на дете која е оригинална, неочекувана и може да се спореди со творба на зрел творец.

Во следниот дел се разработени најчесто среќаваните видови на надареност во рамки на стручната литература.

- Мултипла надареност

Мултиплата надареност се карактеризира со способност за продуцирање на високи резултати во неколку области истовремено. Тоа се лица кои се врвни во неколку различни области како на пример Леонардо да Винчи кој истовремено бил сликар, вајар, архитект, научник и пронаоѓач.

- Надареност за математика

Надареноста за математика имаат големите научници, филозофи, хемичари, физичари и биолози. Во основата на оваа надареност спаѓаат следниве способности:

1. Нумеричка способност - односно способност за сфаќање и оперирање со математички симболи и нумерички односи
2. Способност за помнење и планирање
3. Способност за просторно претставување - разбирање на просторните односи и геометријата
4. Способност за логичко заклучување и согледување. способност за решавање на одредени проблеми и донесување на одредени заклучоци од истите



- Вербална надареност

Вербалната надареност најчесто се манифестира како надареност за литература и/или надареност за јазици. Надареноста за литература се појавува од 10 - 12 година и може да се изрази како способност за пишување на необични стихотворби, куси раскази или други пишани трудови. Надареноста за јазици се јавува од 5 - 8 години и кај овие деца се забележува преку брзиот напредок на учење на странски јазици, добриот изговор, богатиот речник итн.

- Надареност за уметности (ликовна, музичка и надареност за сценска уметност)

Во рамки на надареноста за уметност спаѓаат следните видови надареност:

Ликовната надареност се карактеризира со визуелна меморија, естетска интелигенција, креативна имагинација, леснотија на перцепција, исклучителна окуломоторна координација и постојана мотивација.

Музичката надареност се карактеризира со способност за правење на хармониски склопови, способност за идентификување на висина и боја на тон, осетливост на променливоста на гласност и осетливост за ритам, темпо и траење.

Надареноста за сценската уметност може да се забележи уште во предучилишна возраст и ги сочинува надареноста за глума и за балет. Надареноста за глума лесно се идентификува бидејќи детето има способност за раскажување и интерпретирање на измислени приказни кои го привлекуваат вниманието. Надареноста за балет се појавува на околу 3 години и се манифестира преку ритмички движења поттикнати од музика.

- Надареност за спорт

Надареноста за спорт е сочинета од конституцијата на телесни и ментални особености кај детето, кондицијата, екстравертноста, менталната острина, ориентацијата, и усогласеноста помеѓу емоционалната стабилност и интелигенцијата на детето.

Надареност за лидерство

Дете кое е надарено за лидерство најчесто ги има следните особини: натпросечна интелигенција, способност за апстрактно мислење, самодоверба, вештина за донесување одлуки, адаптивност, ентузијазам, способност за јасно вербално узрадување и др.

Каако да реализирате кариерно советување на надарено дете?

Кога работиме со надарени деца, важно е уште од најмала возраст (возраста кога ќе се идентификува надареноста) да се креира индивидуален образовен план и да се работи заедно со стручните соработници на овозможување стимулативна средина која ќе му овозможи на надареното дете да ги реализира своите потенцијали. Кариерниот советник треба да му помогне на детето да најде ментори кои понатаму ќе можат да му помогнат да продолжи да се развива во кариери во кои може да ја реализира својата надареност.



10. Техниките за кариерно советување и насочување на ученици во основното образование

При работа кариерно советување на учениците можете да ги користите следните техники и практики:

- Спроведување на тестови за професионална ориентација и истражување на интереси.
Овие тестови и прашалници ќе им помогнат на учениците да ги идентификуваат своите интереси, таленти, вредности, потреби и ќе им помогнат да поминат низ фазата на самоспознавање. Добро е овие тестови да се чуваат во досието на ученикот и понатаму да се дискутираат со стручните соработници и родителите на децата особено во периодот пред изборот на средно образование.
- Организирање на активности кои ќе им помогнат на учениците да научат како да донесат информирана и самостојна одлука.
Клучен дел од процесот на кариерно советување е процесот на носење одлука. Пред да дојдат во ситуација да носат одлука, важно е да ги оспособиме учениците да носат самостојни одлуки.
- Доделување на ментор на секој ученик
Добро би било доколку секој ученик има назначен ментор на кој ќе може да му се обрати доколку има некаков предизвик, дилема, проблем или одредена тема која сака да ја разговара приватно. За ментори можат да се назначат професори по предмети за кои одреден ученик пројавува посебен интерес
- Воведување на кариерното советување во наставната програма
Се додека кариерното советување не добие посебно место во наставната програма уште со поаѓањето на училиште, процесот на професионална ориентација нема да може да се интегрира како процес паралелен на образовниот.
- Воведување на кариерното советување во рамки на проекти кои ги работат учениците
Многу често во работата на одреден проект по некој предмет можат да се интегрираат техники и алатки кои се користат во процесот на кариерно советување. Корисно би било доколку учениците работејќи на одреден проект успеат да дефинираат или да откријат некои свои интереси или да откријат нова професија.
- Интегрирање на дигитални алатки во процесот на кариерно советување и информирање
Интернетот овозможува пристап до многубројни веб страници, блогови, социјални медиуми и форуми каде учениците можат да добијат информации за различни кариери и можности кои се нудат на пазарот на трудот
- Вработување на кариерен советник во секое училиште
Ангажирањето на кариерни советници во училиштата ќе овозможи секој ученик да може да работи со стручно лице кое ќе биде тука за да му помогне да ги истражи своите интереси и да го анализира пазарот на трудот и можностите. Кариерниот советник ќе може да изработува и годишни програми за кариерно советување и да организира активности за професионален развој.



- Развој на вештините на учениците
Организирање на различни работилници, тренинзи и курсеви кои ќе им помогнат на учениците да ги развијат своите таленти и вештини.
- Воведување на програми за волонтирање
Овие програми ќе им помогнат на заинтересираните ученици полесно да дојдат во допир со одредени професии кои ги интересираат, да научат повеќе за нив и да стекнат работни навики.

11. Соработка - клучен сегмент за успех при професионална ориентација и кариерно советување на ученици

Кариерното советување на учениците во основно образование не би се одвивало успешно доколку не постои соработка меѓу клучните актери кои се вклучени во образовниот процес.

- Соработката со родителите

Соработката со родителите е најважниот фактор за успешноста на процесот на кариерно советување бидејќи родителите имаат најголемо влијание врз животот на своите деца. Тие најдобро ги познаваат своите деца, го сакаат најдоброто за нив и можат да им бидат поддршка во процесот на избор на понатамошно образование и идна професија. Родителите можат да ги поттикнат своите деца да размислуваат што е она што тие го прават добро, да им помогнат да се справат со стресот при носењето на одлука и да им понудат поддршка кога децата самостојно го прават изборот на идното образование или кариера. Родителите заедно со наставниците, одделенските раководители и стручните соработници се главниот триаголник за успешно насочување на учениците за успех.

- Соработка во рамки на училиштето

Соработката во рамки на училиштето во голема мера влијае на тоа колку успешен ќе биде процесот на кариерно советување кај учениците. Доколку постои успешна соработка помеѓу наставниците, одделенските раководители и стручните соработници, учениците имаат постојана поддршка во секој момент од нивниот кариерен развој. Овој тип на соработка овозможува интегриран пристап при работата со учениците и тие имаат поголеми можности да дискутираат за нивните одлуки во однос на избор на училишни програми, доаѓање до информации за пазарот на трудот, развој на одредени компетенции и креирање на план кој ќе им овозможи полесно да ги остварат своите цели.

- Соработката со други основни училишта во регионот и државата

Соработката помеѓу основните училишта им овозможува на учениците пристап до повеќе ресурси и информации за кариерни можности. Таа исто така допринесува за размена на искуства,



добри практики, идеи и подготовка на учениците за понатамошното образование и промените на пазарот на трудот кои ги очекуваат по завршување на образованието. Понатаму, соработката овозможува пристап на учениците до различни практични искуства во компании и организации кои им помагаат на учениците да ги подобрат своите вештини и ги подготвуваат за успешни кариери во иднина.

- Соработката со останатите институции

Во поглед обезбедување на можности за раст, развој и напредок на надарените ученици, а на учениците со попреченост им овозможува да ги прошират видиците во однос на различните кариерни и образовни можности кои се отвораат пред нив. Бидејќи крајната цел на кариерното советување е да ги подготви учениците во иднина да ја пронајдат кариерата од соништата, соработката со различните институции може да им отвори дополнителни можности во поглед на дополнителни ресурси, стипендии и можности за друг тип на финансиска помош. Сета таа помош овозможува овие ученици да ги остварат своите потенцијали и да се остварат во професија која ја сакаат.

12. Алатки за кариерно советување и насочување на ученици од основно образование

Некои од најкористените алатки за кариерно советување и насочување на ученици од основно образование вклучуваат:

- Кариерно тестирање

Користење на стандардизирани тестови кои им помагаат на учениците да ги идентификуваат своите јаки страни, интереси, вредности, предизвици итн. Тестови како тестот за утврдување на интереси RIASEC наоѓаат широка примена при работата со ученици. Овој тест ги дели интересите на шест категории и тоа Realistic -реалистични, Investigative - истражувачки, Artistic - уметнички, Social - социјални, Entrepreneurial - претприемачки, Conventional - конвенционални.

- Алатки за самоспознавање

SWOT - анализата е корисна алатка која доколку се работи како алатка за самоспознавање, може да му помогне на ученикот да открие кои се внатрешните фактори кои можат да влијаат на неговата понатамошна кариера, односно Strengths - јаките страни и Weaknesses - слабите страни, а кои се надворешни фактори кои може да влијаат на неговата кариера односно Opportunities- можностите кои ги нуди пазарот на трудот и Threats - заканите.

- Ресурси за истражување на кариери

Кариерниот советник може да му сподели ресурси кои ќе му помогнат на ученикот да истражува различни професии.



- Интернет платформи

Платформите како LinkedIn, Glassdoor и CareerOneStop им нудат можност на учениците да дознаат повеќе за тоа кои квалификации, вештини и образование се потребни за градење на кариера во одредена професија.

- Интервјуирање на учениците

Процесот на интервјуирање ги подготвува учениците да научат да зборуваат за себе, за своите вештини, способности, интереси, размислувања. Тоа е клучна вештина која ќе се очекува да им е совладана во периодот кога ќе почнат да бараат работа. Поради тоа е корисно да ја вежбаат што е можно порано за да можат да ја усовршат кога ќе дојде време за вклучување на пазарот на трудот.

- Креатори на дигитално CV како Europass и Canva

Овие алатки им овозможуваат на учениците да ги сместат своите интереси, вештини и способности во добро познати формулари кои ќе им користат во понатамошното образование, а и за време на процесот на барање работа.

- Виртуелни кариерни саеми и настани

Овој тип на настани им овозможуваат на учениците да дојдат во контакт со различни кариери и индустрии, да дознаат каква е побарувачката на пазарот на трудот и да бидат во тек со промените на глобалниот пазар на труд.

12.1. Што може да помогне во процесот на кариерно советување

- Работилници и настани организирани од локални невладини организации поврзани со кариерен развој

Кариерниот развој, професионалната ориентација и развивањето на претприемничкиот дух е голем фокус на невладините организации. Како резултат на тоа тие често организираат работилници за правење на CV, мотивационо писмо, но и обуки за развивање на лидерски и претприемнички вештини.

- Виртуелни кариерни саеми и настани

Овој тип на настани им овозможуваат на учениците да дојдат во контакт со различни кариери и индустрии, да дознаат каква е побарувачката на пазарот на трудот и да бидат во тек со промените на глобалниот пазар на труд.

- Националниот Еврогајденс центар и останатите Еврогајденс центри

Еврогајденс центрите се клучна алка во процесот на кариерно советување на европско ниво. Нивното постоење е особено важно во земјите кои немаат специфична програма која се занимава со кариерното советување низ сите степени на образование. Поради тоа, главна цел на Еврогајденс



центрите е обезбедување на информации за кариерни можности, обуки за кариерни советници, споделување на информации за нови активности, методи и практики на кариерно советување кои се реализираат во различни земји низ Европа.

Еврогајденс центарот во нашата држава соработува со основните училишта и ги обезбедува следните услуги:

- Организирање на информативни сесии и работилници за наставници, ученици и родители и информирање за потребата и значењето на кариерното советување.
- Обезбедување на материјали за кариерно советување и кариерно информирање во соработка со Еврогајденс амбасадорите за Република Северна Македонија. Овие онлајн ресурси се специјално дизајнирани да им помогнат на учениците и на сите кои се заинтересирани за процесот на кариерно советување да добијат повеќе информации за образовни патеки, индустрии и различни занимања.
- Соработка со училиштата, невладините организации и сите заинтересирани за процесот на кариерно советување.

13. Добри и лоши страни на кариерно советување и насочување на ученици во основно образование

Добрите страни на кариерното советување и насочувањето на ученици во основно образование се:

- Овозможување на средина во која учениците ќе можат да ги идентификуваат своите интереси, таленти, вештини, вредности и сè она што ги прави посебни. Тоа значително го олеснува изборот на понатамошно образование и професија.
- Подобрување на постигнувањата на учениците во рамки на наставата бидејќи учениците сфаќаат колку е важно учењето за постигнувањето на нивните долгорочни цели и успешноста во нивната идна професија.
- Зголемување на самодовербата на учениците бидејќи тие учат како да донесат самостојни и информирани одлуки и да ги направат вистинските кариерни избори за нив.
- Добивање на неопходните знаења за функционирањето на пазарот на трудот, можностите за работа кои им се отворени, но и следење на светските трендови и промени на пазарот на трудот.

Иако кариерното советување има многу предности, тоа исто така има и одредени недостатоци:

- Ограничени ресурси - тоа значи дека голем број на училишта немаат неопходни ресурси за да можат да реализираат процес за кариерно советување на нивните ученици.
- Кариерното советување е подложно на влијанија - Првичната идеја позади кариерното советување е овозможување средина која ќе им овозможи на учениците самостојно и информирано да донесат одлука. Но, факт е дека често на овие одлуки влијаат родителите, наставниците, врсниците, а понекогаш дури и стручните соработници доколку не се внимателни при процесот на советување.



- Кариерното советување понекогаш става преголем фокус на донесувањето на одлука и изборот на кариерниот пат. - Ова значи дека дел од учениците понекогаш се во ситуација да треба да донесат брза одлука, но не се доволно информирани или подготвени за да ја донесат истата. Кариерното советување понекогаш може да го претвори процесот на образование во процес чија единствена крајна цел е добивање на работа.

14. Препораки и заклучоци за кариерно советување и насочување на учениците во основно образование

Кариерното советување е клучен процес кој овозможува самоспознавањето, истражување на образовните можности и себеостварување уште во основно образование. Иако истото делумно постои во процесот на основно образование, потребна е да се направи формална програма која конкретно ќе се занимава со професионална ориентација, кариерно советување, кариерно истражување и анализирање на интересите на учениците уште од најрана возраст.

Додека истата не се креира, потребно е да се работи подеднакво и со стручните соработници и со наставниците и да им се пружи поддршка при создавање на активности кои ќе им помогнат на учениците од најрана возраст да се запознаат со различни професии, да се ставаат во различни улоги, да се самоспознаваат и да градат свои ставови за професиите во рамки на нивните училишта.

Врз база на направеното истражување, донесени се следниве заклучоци:

- Најголем дел од испитаните наставници и претставници на стручните служби од основно образование сметаат дека кариерното советување е неопходно уште од основно образование и дека кариерниот советник е токму личноста која би го водела овој процес.
- Испитаниците сметаат дека е потребно во рамки на кариерниот центар да работи кариерен советник кој би бил стручно оспособено лице со сертификат за кариерно советување кој ќе го организира целиот процес во рамки на училиштето, ќе работи на подобрување и унапредување на алатките кои се користат со цел да ги следат глобалните промени и трендови во обласнта на професиите и ќе биде личноста која ќе може индивидуално да ги разговара кариерните предизвици и можности со секој ученик.
- Голем број од наставниците сметаат дека би одвоиле дел од своето време за да реализираат ваков тип активности меѓутоа им останува многу малку време за тоа откако ќе ги реализираат своите редовни активности, а нојдобро за учениците би било да се има индивидуален пристап за време на овој процес, особено при крајот на основно образование кога веќе секој ученик треба да се донесе одлука за избор на средно училиште.

На крај, важно е да се напоменат клучните препораки за успешна имплементација на кариерното советување во основно образование:

- Зголемување на свеста за потребата од кариерното советување и сите активности поврзани со него уште од најрана возраст на децата.



- Креирање на посебна програма за кариерно советување на национално ниво од страна на Бирото за развој на образование и Министерството за образование и наука.
- Вработување на кариерни советници во сите училишта кои ќе раководат со кариерните центри и процесот на кариерно советување во училиштата.
- Обучување на наставниот кадар и стручните соработници за тоа како да помогнат при процесот на кариерно советување.
- Во рамки на посебната програма за кариерно советување потребно е да се направи разлика помеѓу способностите на учениците на различна возраст и така да се поделат активностите кои ќе се работат со учениците. Најдобро би било активностите да се планираат и организираат во следните групи:
 - Ученици од I (прво) до III (трето) одделение со кои ќе се работи на истражување на различни кариери и играње улоги,
 - Ученици од IV (четврто) до VI (шесто) одделение со кои ќе се работи на подетални истражувања за светот на професиите и како замислуваат дека одредена професија се реализира.
 - Ученици од VII (седмо) до IX (деветто) одделение со кои многу повеќе ќе се работи на истражување на образовни и кариерни можности, процесот на донесување самостојна и информирана одлука и изработка на кариерен и образовен план.
- Адаптирање на програмата за специјалните училишта и прилагодување на активностите на програмата за секој ученик.
- Особено важно е да се искористи целосната документација која се води за секој ученик во насока на тоа ученикот да може да направи самостоен и информиран избор за понатамошно образование и кариера. Ова уште повеќе ќе биде овозможено доколку се искористат и документите кои сите наставници веќе ги пополнуваат во насока на следењето на напредувањето на учениците и нивните вештини. Истите уште повеќе можат да помогнат за рана детекција на надарените деца и децата со посебни образовни потреби со цел да им се овозможат најдобрите можности за понатамошен успех во образованието и професијата која ќе ја избере.
- Користење на дигитални ресурси за кариерно советување и адаптирање на истите за да се користат во нашите училишта.
- Соработка со родителите бидејќи тие се клучен фактор кој влијае на одлуката на децата, нивно информирање за процесот на кариерно советување со цел да бидат поддршка на своите деца, а не донесувачи на одлуката за тоа каде нивното дете ќе го продолжи образованието.
- Соработка помеѓу наставникот кој најдобро ги познава интересите на децата, стручните соработници и кариерниот советник (доколку го има во училиштето) со цел да се направи интегриран пристап во процесот на кариерно советување.
- Поттикнување на учениците да размислуваат за светот на професиите, за промените кои се случуваат на пазарот на трудот и да пристапуваат аналитички кога размислуваат за професиите.



- Да се обезбедат средства и услови за вклучување на учениците од руралните училишта до најблискиот град со цел тие да можат да присуствуваат на сите поголеми настани и активности за професионална ориентација кои се организират.
- Да се организираат повеќе слободни активности во рамки на училиштето со помош на кои учениците ќе можат да ги истражуваат своите интереси наместо преполнување на распоредот со огромен број на часови.

Само со континуирана работа и фокус на подобрување на сите аспекти на образованието можеме да помогнеме во образувањето на идни генерации кои ќе изградат кариери од соништата и ќе можат да бидат двигатели на промени во општеството. Кариерното советување и професионалната ориентација во основно образование ќе го овозможат тоа доколку успешно се интегрираат во образовниот систем.

3

КАРИЕРНОТО СОВЕТУВАЊЕ ВО ПОЛЕТО НА СРЕДНОТО ОБРАЗОВАНИЕ



Кариерно советување на учениците во средното образование

Со цел полесно да се разгледува кариерното советување на учениците во средно образование, важно е да ги разгледаме можностите кои се отвараат пред нив по завршувањето на средно образование. На шемата се прикажани различните видови на средно образование во Република Северна Македонија, времетраењето на истите и вертикалната проодност до високото образование или пазарот на труд.





Слика 3 Шема на движење на учениците кои завршиле средно образование

Во секоја транзиција на повисоко ниво, учениците се соочуваат со потреба од соодветен избор и донесување одлука каде им е неопходна стручна поддршка и подготвеност за професионален избор. Од таа причина, на кариерното советување треба да се гледа како исклучително потребна активност која може да им ги олесни овие периоди на транзиција и да ја поттикне нивната самодоверба при одлучувањето. За ова да биде ефикасно, средните училишта треба да им овозможат на учениците да размислуваат за своите:

- Вештини, способности и интереси;
- Лични приоритети;
- Оспособување и образование;
- Животно искуство.

15. Моменталната состојба со кариерното советување во средните училишта во Република Северна Македонија

За потребите на оваа публикација, а со цел да се согледа моменталната ситуација со кариерното советување и потребата од негово посеопфатно имплементирање во средните училишта во Република Северна Македонија, се реализираше истражување кое ги опфати средношколците од

III и IV (трета и четврта), стручно и гимназиско образование. Во истражувањето беа вклучени училишта од сите осум плански региони, односно градовите: Скопје, Пехчево, Берово, Струмица, Гевгелија, Свети Николе, Прилеп, Крушево, Велес, Неготино, Охрид, Струга и Гостивар. Тоа овозможи да се согледаат проблемите и предизвиците во училиштата во различните плански региони.

Согласно темата на истражувањето: Проценка на потребата за кариерно советување/ водство кај средношколците, беше дизајниран прашалник кој обезбеди податоци за неколку битни аспекти на кариерното советување кај средношколската популација, и тоа:

1. Проценка на општата кариерна свесност кај средношколците и можните придобивки од кариерното советување.
2. Проценка на степенот на тешкотија при донесување кариерна одлука.
3. Клучните влијанија во донесувањето кариерна одлука, вклучително и влијанието на контрадикторните информации, појавата на конфликти и притисоци.
4. Пристапот на поддршка од страна на средните училишта при донесување кариерни одлуки кај средношколците.
5. Проценка на „Недостаток на информации“ или „Неконзистентни информации“, кои се однесуваат на прашања околу начините на добивање информации, користење на истите при одлучување за себе и за соодветните занимања.
6. Проценка на развиеност на компетенции за кариерното планирање за да донесат соодветна одлука што ќе прават по завршување на средното образование.
7. Доверба во лицето кое може да им помогне при одлучување (кариерен советник, наставник, родител, близок другар...)

Он-лајн прашалникот беше дистрибуиран во два наврати во периодот на месец Март 2023, до случаен избор на ученици во средните училишта во споменатите градови. На истиот одговорија вкупно 670 средношколци, од кои 78% се ученици во стручно, а 22% ученици во гимназиско образование. Околу 52% се ученици во III (трета), а 48% ученици во IV (четврта) година од средното образование.

За целта на истражувањето беше поставена хипотезата дека: Средношколците од завршните години (III и IV год.) од стручно и гимназиско образование, кои имаат поддршка во процесот на донесување кариерни одлуки полесно ја дефинираат својата кариерна патека наспроти средношколците кои не добиваат никаква поддршка.

15.1. Наоди од истражувањето

Првиот дел од прашалникот се однесуваше на проценката на општата кариерна свесност кај средношколците и нивните моментални размислувања.

На прашањето: „Што после завршување на средното образование?“, 61% од вкупниот број испитаници се изјаснија дека планираат да се запишат на факултет, но само 29% од нив го направиле изборот на факултет кој ќе го запишат. Околу 15% е процентот на средношколци што



планираат вработување после завршувањето на средното образование, а 24% од испитаниците сеуште немаат донесено никаква одлука.

Поврзано со можностите за кои размислуваат после завршување на средното образование, беа понудени шест можни избори, и се добиени следните резултати:

студирање во нашата држава	36,7%
студирање во странство	15,1%
вработување во нашата држава	12,7%
заминување во странство заради работа	11,4%
сеуште не размислувам	16,9%

Останатите ја избраа можноста “друго” и дадоа неколку размислувања:

- Сакам да работам од дома,
- Да бидам професионален спортист,
- Да имам сопствен бизнис,
- Да реализирам пракса па да отворам сопствен бизнис и сл.

На прашањето “Имам сигурна одлука за:”, со можност да се изберат меѓу:

- факултетот кој ќе го запишам
- работата која сакам да ја работам во иднина
- областа / полето во кое сакам да ја градам мојата идна професионална кариера
- тоа што сакам да го постигнам непрофесионален план
- ниту едно од наведените

Веќе споменав дека 29% од нив имаат направено избор на факултет кој сакаат да го запишат. Но, интересен е податокот што околу 18% од средношколците размислуваат и ја сметаат за сигурна одлуката околу работата која сакаат да ја работат во иднина, а 23% ја знаат областа во која сакаат да ја градат својата идна кариера. Околу 18% од испитаниците немаат сигурна одлука за ниту една од наведените солуции, но немаат наведено ниту една друга сигурна одлука, што може да се смета дека група кај која треба да се разбуди визијата за идна професија. *Податоците упатуваат на размислување дека барем кај одреден број средношколци постои одредена визија за кариера, што е една од основните водилки во планирањето на кариерата. Тоа може да упатува на фактот дека постои одредена основа која треба да се надогради со конкретни вештини на планирање.*

За да се овозможи проценка на степенот на тешкотија при донесување кариерна одлука, на средношколците им беше поставено прашањето “Донесувањето одлука за мојата идна кариера за мене е :”

Најголем процент од средношколците ја оцениле со оценка 5, на скала од 1 (многу лесно) до 10 (исклучително тешко). Дури 42% од испитаниците се одлучиле за оценка 5, што значително влијае на средната оценка за тешкотија во одлучувањето која изнесува 5,1 што значи ниту многу лесно, ниту многу тешко. *Ова води кон размислување на неодлучност или резигнација кај*



средношколците, која веројатно произлегува од недоволна свесност за да направат проценка, па ја избираат средината како најлесна можност.

За да се направи проценка на видот на информации кои им се потребни на средношколците за да донесат кариерни одлуки, беа понудени:

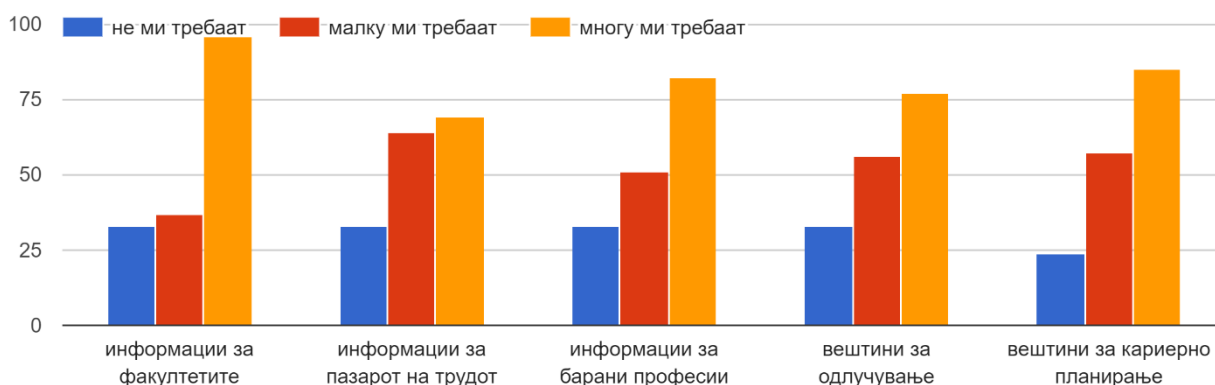
- информации на факултетите,
- информации запазарот на трудот,
- информации забарани професии,
- вештини заодлучување,
- вештини за кариернопланирање

и дадена можност за избор како:

- Не ми се потребни
- Малку ми се потребни и
- Многу ми се потребни.

Сите видови на понудени информации, средношколците ги оценија како многу потребни. Ова води до заклучок дека поседуваат свесност за информациите кои треба да се користат при одлучување за својата идна кариера.

5. За да донесам конечна одлука "Што после завршување на средното образование?", ми требаат



Но, што се однесува до фактот, колку училиштата им ги доближуваат овие информации или пристапот до услуги на кариерно советување на учениците како поддршка во процесот на одлучување, им беше дадена можност да се изјаснат за активностите кои се реализираат во нивните училишта. Најголем број од средношколците се изјаснија дека во нивното училиште:

- не се организираат настани на кои се дискутира за кариерниот развој / избор на професија
- немаат можност да учествуваат во сесии за кариерно советување

- немаат можност да разговарам со кариерен советник за дилемите околу кариерниот избор
- не се реализираат часови на тема професионален развој.

Најголем број од нив, со високи 96% , се изјасниле дека во нивното училиште не се реализираат часови на кои се зборува за нивниот професионален развој. За нереализирање на сите останати понудени активности, процентот се движи од 70% до 80%. Она што го оценија како нешто што во изминатиот период им било повеќе достапно во училиштата, е дека:

- пополнувале прашалници за самопроценка на интереси, вредности, лични карактеристики и
- се организираат посети на компании со цел запознавање со различни работни позиции и нивните работни задачи.

Ваквиот податок може да се оцени како очекуван, затоа што поголем дел од испитаниците се ученици во стручно образование, кои во рамки на задолжителниот предмет Учење преку работа кај работодавач, реализираат часови во компании, фабрики, институции и сл. *Податоците кои произлегуваат од овие одговори на учениците, јасно даваат до знаење дека во училиштата многу малку се работи на подигнување на свеста на професионален развој, кариерен избор и кариерно советување.*

Основните кариерни компетенции на испитаниците можат да се проценат исто така на просечно ниво, според одговорите дадени на прашањето: “Оценете колку од овие вештини се однесуваат на вас:”, со можност за избор:

- воопшто не,
- делумно,
- потполно.

Перцепцијата на учениците е дека релативно добро можат да ги проценат своите јаки и слаби страни, делумно се свесни за вештините кои им се потребни за да изградат одредена кариерна патека, имаат нецелосна слика за опкружувањето во кое сакаат да работат, но најголем дел од нив немаат никаков пишан план за кариера. Процесот на кариерно советување и изработката на индивидуален кариерен план им е познат само на 0,6% од средношколците, кои истиот го поминале преку проекти во неформално образование. *Ова упатува на фактот дека кариерните одлуки најверојатно ги носат низ несистемски и неструктурирани процеси, што ги прават подложни на влијанија од околината.*

Во врска со информираноста за кариерното советување и придобивките од него, најголем дел од средношколците се изјасниле дека им се познати специфичните карактеристики. Но, ако ова се спореди со нивните изјави околу вештините за кариерно планирање, може да се заклучи дека имаат само основно поимање за кариерното советување, односно станува збор за нешта за кои слушнале и им делуваат познато. *Ова упатува на фактот дека на учениците не им се доволно предочени можностите и придобивките кои можат да ги добијат преку професионална помош во планирањето кариера.*

Влијанијата на кои се изложени средношколците при кариерните избори се анализирани преку прашањето: „Во донесувањето одлука за избор на мојата идна кариерна патека, најголемо влијание имаат (можете да изберете повеќе од еден одговор)„.



Резултатите покажаа дека најсилно влијание во донесувањето кариерни одлуки имаат следните категории:

- Верувањето дека таа професија ќе им обезбеди добра/добро платена работа (220 одговори).
- Родителите или друг возрасен (217 одговори)
- Нивната голема желба кон професијата што ја посакуваат (100 одговори).

Загрижувачки е голем бројот (над 75%) на средношколци кои се изјасниле дека разговорот со кариерен советник ќе има мало или пак не знаат колкаво влијание во донесување одлука за нивната идна кариерна патека, *што повторно укажува на фактот од мала информираност за придобивките од кариерното советување и поддршката која можат да ја добијат од кариерен советник.*

Само 0,6 % од средношколците се изјасниле дека имале поддршка од кариерен советник до сега. *Оваа слика упатува на фактот дека младите се оставени на самите себе или на непринципиелни влијанија од околината при избор на образование и кариера.*

На отвореното прашање: „Што ви е потребно во моментот за да одлучите каде да го продолжите вашето образование на патот кон идеалната професија за вас?“, околу 20% од средношколците, експлицитно навеле дека за донесување идни кариерни одлуки потребна им е стручна помош или совети од искусни возрасни за некоја од компонентите на кариерното советување / водство - себеспознавање, информирање, истражување и сл.

Меѓу останатите одговори доминираат:

- Резигнација - „не знам што ми треба,“ или „рано ми е / не сакам да размислувам,“
- Мотивација и самоверба
- Странски пасош, информации за живот и учење во странство.

Радува фактот што постои заинтересираност кај средношколците за вклучување во активности за кариерно планирање. 41% од нив се изјасниле дека сакаат да пополнуваат прашалници за професионална ориентација, а 46% дека би се вклучиле во работилници за кариерно советување, кои ќе им помогнат да добијат повеќе информации, да направат избор и да ја испланираат својата кариерна патека.

Конечните заклучоци и препораки кои произлегоа од истражувањето, се дадени во завршниот дел посветен на средното образование.

16. Специфики кои го обликуваат и унапредуваат процесот на кариерно советување во средното образование

Сите сме свесни за актуелните и брзи промени во светот на работата, кои се многу повеќе од промени во форма на деловни активности кои се случуваат на пазарот на труд. Истите повлекуваат потреба од целосно реструктурирање на веќе застарениот „концепт на занимања“, кој со векови наназад ја обликуваше и базата на образовните системи. Денес, таканаречените „нетипични“ кариери, бараат многу поголема флексибилност во транзицијата меѓу училиштето и светот на работата. Сè се движи со голема брзина и создава многу динамична средина на пазарот на труд,



која иницира потреба од поширок спектар на компетенции, брзи прилагодувања и специфични (меки) вештини кај младата популација.

Од таа причина планирањето на кариерата денес е многу поинакво и покомплексно споредено со минатото. Денешните ученици, треба да бидат подготвени да се соочат со постојаните промени во економијата и брзиот технолошки развој, за да бидат конкурентни на глобалниот пазар на труд. Да бидат свесни дека најверојатно ќе менуваат неколку работни места во текот на работниот век, ќе бидат ценети и платени според нивната ангажираност и според придонесот во остварувањето на компаниските цели, а не според минатиот труд или според квалификациите. Затоа младите, во периодот на образованието, се исправени пред предизвикот да се соочат со можностите кои ги носи новото време и планирањето на сопствената кариера. Во современиот свет на работата, јасно се прецизирани четирите столба на кои се темели кариерата на еден поединец:

- компетенции (знаења, вештини и ставови),
- искуство (и соодветни информации како да се стекне),
- ангажираност и
- односот кон околината /другите.

Ваквите предизвици ги погодуваат и образовните системи, кои долго време беа ориентирани на доста тврд концепт на формално образование. Таквиот концепт треба да се замени со многу пофлексибилен пристап, односно со образование насочено кон стекнување компетенции за вработливост. Оваа промена е можна со воведување на елементи на кариерно советување, што повлекува и променет пристап кон наставата и учењето.

16.1. Карьерното советување во средното образование

Ако се прифати ставот дека кариерата трае во текот на целиот живот, тогаш планирањето и управувањето со кариерата е континуиран процес кој се однесува на сите професионални и лични одлуки на поединецот. Секако тука се и моментите кога адолесцентите се наоѓаат пред избор за запишување во средно училиште или на факултети кога имаат потреба од стручна поддршка во облик на кариерното советување и информирање.

Изборот на занимање/професија е една од најважните одлуки на секој човек. Спонтаниот и избрзан избор на занимање/професија може да има негативни последици: незадоволство од школувањето и работата, откажување од школување, лоши можности за вработување, чести трансфери, несигурност, незадоволство од работата, изгубена самодоверба и слично.

Во сите современи трендови на образование, кариерното советување како развоен процес, се препознава како алатка на политиките за вработување. Тоа ја нагласува неговата посредничка улога меѓу образовната понуда и побарувачката на пазарот на трудот, односно исходот од образованието со барањата на пазарот на трудот.

Процесите на интервенција, поврзани со кариерното советување во текот на образованието, претставуваат заштитна компонента и превентивно делување на подоцнежните негативни ефекти во професионален развој на адолесцентите. Од овие причини училиштето треба да ја има улогата на двигател во процесите на поддршка за избор и планирање на кариера. Преку реално изводливи



и одржливи активности на ниво на училиште, треба да се зголеми бројот на ученици кои ќе донесат информирани одлуки на професионален план. За тоа е потребно да се изгради соодветна клима и култура за професионален развој и кариерно советување во училиштата, од сите чинители на образовниот процес. Во основата на овие активности лежи теоријата за подготвеност за професионален избор.

Ако ја анализираме улогата на кариерното советување во образованието, слободно можеме да го карактеризираме како процес кој им помага на учениците да ги идентификуваат можностите за кариераи да ја разберат врската помеѓу нивното образование и целите во кариерата. Тоа може да им помогне да:

- ги идентификуваат нивните силни и слаби страни,
- разберат кои се факторите кои влијаат на нивниот избор за кариера,
- да истражуваат различни опции за кариера,
- донесат информирани одлуки за сопствениот професионален развој
- развијат стратегии за постигнување на сопствените кариерни цели.

Ова може да биде корисно во било која фаза од животот, но е особено корисно за адолесцентите кои го прават својот кариерен избор или штотуку влегуваат на пазарот на труд. Од таа причина, процесот на кариерно советување е потребно да им се доближи како опција во периодот на нивното средно образование.

Од самите почетоци кариерното советување, како процесна давање помош за решавање на прашањето на професионален развој, се менувал, се развивал и обликувал до денес. Овие промени секогаш биле во согласност со задачите и целите на образованието. Во тој контекст и полето на кариерно советување ја менувало својата суштина, потпирајќи се се' повеќе на процесите на учење и совладување вештини за планирање и управување со кариерата.

Следејќи го процесот на развој на кариерно советување/водство, со кој се занимавале многу автори (Osipow, 1973; Guzina, 1980; Oljača, 1987; Herr, Cramer 1992; Athanasou, Van Esbroeck, 2008; Amundson et al., 2010; Zunker, 2012), може да се зборува за неколку фази низ кои поминала врската образование и кариерно советување.

Табела 1. Образованието и кариерното советување

I период	II период	III период
<i>Цел на образованието</i>	<i>Цел на образованието</i>	<i>Цел на образованието</i>
Да се развие поединец подготвен да одговори на задачите од светот на работата	Да се развие подготвен поединец подготвен да одговори на задачите на светот на работата и на сопствените барања за професионален развој	Да се развие поединец кој самостојно ќе управува со својата кариера
<i>Задачи на образованието</i>	<i>Задачи на образованието</i>	<i>Задачи на образованието</i>

Подготовка за занимање Стручно образование	Подготовка за занимање, вештини за донесување одлуки, истражување пазар на труд	Подготовка за занимање, вештини, донесување одлуки, истражување на пазар на труд, развој на позитивен став кон доживотното учење и образованието
<i>Како ?</i>	<i>Како ?</i>	<i>Како ?</i>
Информации Стручно образование	Информации Стручно образование Карьерно советување	Информации Стручно образование Карьерно советување Самостојно учење (или: самонасочено учење поврзано со советот на работата)

Експерти на ОЕЦД¹⁹ сметаат дека примената на концептот на образование за професионален развој карьерно советување, опфаќа три основни елементи:

1. образование за професионален развој како составен дел на училишните наставни програми,
2. развоен пристап кој подразбира континуирано спроведување на содржини за професионален развој карьерно советување, прилагодени на развојното ниво на учениците,
3. пристап на поучување кој се темели на интерактивно и искуствено учење во училиштето и надвор од училишната средина (ОЕЦД, 2003).

Некои истакнати карактеристики на средното образование поврзани со карьерниот развој на учениците, кои треба да бидат присутни во училиштата, се состојат во следново (ОЕЦД, 2004.а):

■ Ориентираност на училиштето како организација за професионален развој на учениците (guidance-oriented school).

Училиштето во својата стратегија ја нагласува посветеноста на образованието за развојна кариера. Во училиштето се унапредува соработката на наставниците, стручните соработници надворешни експерти за карьерно советување како и поврзаност со родителите и локалната заедница и покажува висок степен на флексибилност во вклучување на образованието за развој на кариера во наставните планирања.

■ Образованието за карьерен развој како одговорност на сите чинители во училиштето

Образование за карьерен развој може да има и различни модалитети, односно да се интегрира во форма на наставни содржини вклучени во сите наставни предмети, да се комбинира со тематски воннаставни работилници и часови на класната заедница. Некои форми може да се организираат во изборните предмети, во часовите за учење преку работа и во организираната форма на феријална практика во средното стручно образование. Можни компоненти се исто така и воннаставни активности како што се посети, екскурзии или училишни проекти во кои соработуваат сите ученици (на пр. посета на компании, фабрики, институции или учество на саеми за кариера, стручни саеми и

¹⁹ОЕЦД – Организација за економска соработка и развој

др.). На учениците кои самите бараат совет поврзан со кариерен избор, им се обезбедува индивидуално советување од обучени кариерни советници (надворешни или од училиштето). Според тоа, наставниците, но и другиот училишен персонал, треба да добијат стручна поддршка за стекнување соодветни компетенции потребни за спроведување на образованието за кариерен развој.

■ Градење врски со светот на работата.

Нача совет се организираат различни форми на директен контакт со светот на работата, од посета на организации со цел запознавање на различни работни средини и стекнување директно искуство во форма на „проби“ во извршувањето на безбедни и едноставни задачи и работната пракса во средните училишта.

■ Користење на услугите на надворешни експерти за кариерно насочување.

Училиштата одржуваат редовни контакти со стручни лица од заедницата за да им обезбедат индивидуални или групни информации и/или советодавна поддршка на учениците, особено во фазата на транзиција до повисок степен на образование, односно при влегувањето светот на работата.

■ Поддршка на професионалниот развој преку имплементација на портфолио.

Портфолиото кое учениците систематски на индивидуална основа ќе го интегрираат знаењето, вештини и ставови кои ги стекнале по различни предмети во текот на школувањето во различни нивоа на образование. Увид во собраните достигнувања и искуства во различни области, придонесува поставување на реални цели за учење и нивно постигнување, јасност при плановите за кариера и помош при поврзувањето на стручните и меките вештини со потребите на пазарот на трудот.

Поврзано со овие пет препораки, во средните училишта во Република Северна Македонија, во изминатите десетина години се имплементираат активности за зајакнување на капацитетите на училиштата поврзани со професионалниот развој и кариерното советување на учениците. Она што сеуште стои како предизвик е како да се обезбеди одржливост и квалитет во испораката на активностите.

16.2. Процес на планирање на кариера кај средношколците²⁰

Веќе беше споменато дека одлуката за избор на кариера треба да биде процес кој се протега во подолг временски период за да им се овозможи на средношколците свесно, разумно, независно и во согласност со нивниот развој да изберат образование и занимање. Во тој процес секако најважна улога има самостојната активност на секој поединец.

²⁰<https://acsss.wisc.edu/career-and-educational-planning/career-planning-process>



За да се воведат во процесот, се започнува со визионирање. Дел кога треба да ги разбудат во себе желбите за тоа што сакаат да бидат во иднина, каде се гледаат во професионалниот, приватниот и животот во заедницата. Што сакаат да постигнат, за да се чувствуваат успешни?

Овој дел може да се постигне со дискусија. Во прилогот: Прашања за дискусија, се наведени прашања кои може да ги водат учениците низ процесот на визионирање.



Слика 4 Процес на планирање на кариера

Процесот на планирање на кариера кој се применува во кариерно советување се состои од четири основни фази:

- Фаза на самопроценка или себеспознавање.
- Фаза на истражување образовни и кариерни можности.
- Фаза на донесување одлуки и
- Фаза на дефинирање чекори за акција.

Со реализацијата на овие меѓусебно поврзани и зависни фази, клиентот изработува свој индивидуален кариерен план (ИКП), кој е негова водилка во остварување на планираното.

16.2.1. Фазата на самопроценка

Еден од главните чекори во процесот на кариерното советување е самопроценката на учениците. Тоа е процес во кој ученикот поминува низ активности кои му овозможуваат да изгради слика за себе и да стане свесен за своите желби, интереси, вредности, способности, слаби и јаки страни. Познавањето себеси игра клучна улога во планирањето на идните чекори за сопствената кариера, во кои ќе ги потенцира и користи своите јаки страни, а ќе се надоградува и развива за да ги намали или елиминира слабите страни. Резултатите од самопроценката на ученикот се земаат како појдовна точка при идентификување различни видови работни позиции кои се или би биле од негов интерес.

Процесот се состои во идентификување на:

1. Вредности, кои даваат одговор на прашањето:
Што ми е важно?
2. Интереси, кои водат до тоа:
Што сакам, а што не сакам да правам?
3. Лични квалитети/карактеристики, кои ќе опишат:
Кои се моите силни страни и слаби страни?
Каков сум јас како човек?
Како им пристапувам на околностите?
4. Вештини, кои покажуваат:
Што можам, а што не можам да правам?

Во овој процес може да се користат голем број алатки за самопроценка кои му овозможуваат на ученикот да размислува подлабоко за себе и да ги идентификува овие четири групи на карактеристики. Алатките се достапни како формални и неформални и можат да бидат администрирани од кариерен советник кој е обучен и може да врши толкувањето на резултатите. Но истотака, може да се дојде до нив и со пребарување на интернет, но, најчесто се достапни на странски јазик, а треба да се користат со големо внимание.

16.2.2. Фазата на истражување

Истражувањето е фазата која овозможува запознавање со можностите кои се нудат како избор и може да опфаќа:

- Истражување за занимање:
Какви се работните задачи? Каде се работи? Каква обука или образование е потребна?
- Истражување на пазарот на трудот:
Кои индустрии се растечки? Кои се отворените работни места во мојата област? Кои се најбараните работни места? Разбирање на барањата на работодавачите во однос на потребните компетенции.
- Истражување на образовни можности:
Кои образовни програми се нудат за одредени занимања? Кои курсеви, обуки, академии овозможуваат стекнување работни вештини?

16.2.3. Фазата на носење одлуки и поставување цели

Информациите собрани во фазите на самопроценка и истражување на можности, се користат во процесот на донесување одлуки и поставување цели. Крајната одлука во рамките на процесот на



кариерно советување треба да ја донесе самиот клиент. Во тој процес, се врши поврзување сопствените интереси, вредности, вештини, афинитети со конкретните барања на одредено занимање или работна позиција.

Пречки кои може да се појават во процесот на носење на одлуки се:

- Фактори на информираност: недостиг на информации, неадекватни или непрецизни информации, премногу информации.
- Лични и социјални фактори: недостиг на искуство во носење на одлуки, недостиг на знаење или недостиг на увереност во вештините за носење на одлуки, вознемиреност; конфликтни вредности, интереси и способности; недостиг на самодоверба; недостиг на вештини кои се потребни за планот за спроведување; премногу или премалку професионални интереси.

Креирањето на целите бара посебно внимание во процесот на планирање кариера и на нив се гледа краткорочно или долгорочно. Една од методите кои најчесто се користат е формулирањето SMART цели.

Во прилогот: Работен лист за SMART цели, се дадени насоки кои може да се искористат во креирањето на целите

16.2.4. Фазата на акциско планирање

Ова е фазата во која се дефинираат чекорите со помош на кои ќе се постигнат планираните цели. Погрешно е размислувањето дека треба да се има цврста одлука за кариера пред да преземеме акција. Чекори се преземаат иако не е познат или сигурен исходот, затоа што така дополнително се усовршуваат планови за кариера.

Во оваа фаза советникот му дава поддршка на клиентот да си креира активности кои ќе ги преземе во точен временски рок, за да биде сигурен дека ќе стаса до посакуваното работно место.

16.3. Средно образование насочено кон стекнување компетенции за вработливост

“Воведувањето на елементи на кариерно советување во наставата не е реформа само по себе. Тоа треба да предизвика поинаков пристап во наставата и учењето. Наставниците, но и самите ученици треба во процесот на учење да бидат ориентирани не само кон остварување на целите во наставните планови, туку и кон целите што треба да ги направат учениците успешни на пазарот на труд. Ориентацијата кон стекнување на компетенции за вработливост, а особено на компетенциите за кариерен развој, ќе предизвика отворање на училиштето кон надворешниот свет, светот на работата. Целната ориентација ќе ја видоизмени наставната методологија и ќе овозможи компетенциите за вработливост да бидат дел од наставните содржини. Притоа, овие содржини ќе се преплетат со тематската содржина од предметот кој се изучува. Примената на наставните



содржини во практично применлив, интердисциплинарен контекст во основа ќе го унапреди целиот процес на учење.” (Модул 4: Карьерното советување во училиштето, 2013).

Често се претпоставува дека средношколците кои избрале стручно образование, веќе избрале и занимање или кариера и дека не им е потребна дополнителна поддршка со процес на планирање на кариера. Ако се прифати ваквото размислување, значи дека процесот на планирање на кариера е посветен само на поддршка на учениците при избор на занимање. Ова може да резултира со тоа што оние ученици кои немаат намера да влезат во високо образование, воопшто не треба да добиваат помош во планирање на кариерата. Но, во основа ваквите размислувања се погрешни, затоа што планирањето на кариера има многу поширок опсег на делување и не се состои само од избор на занимање или професија. Тука влегува јакнењето на вештините за истражување на пазарот на труд, откривање на сопствените силни и слаби страни и споредување со професијата од соништата, вештините за прилагодување кои ќе обезбедат флексибилен премин од средно стручно образование кон пазарот на труд и неговите брзи промени.

Ако ова воопшто стои како дилема, тогаш мора да се тргне од фактот, што е тоа што го бараат работодавачите. Вештините за вработливост кои се денес клучни за влез на пазарот на труд, работодавачите ги очекуваат од сите потенцијални вработени без разлика дали завршиле средно или високо образование. Од таа причина е многу јасно дека карьерното советување и процесот на планирање на кариера во средното стручно образование треба да се ориентира и кон градење компетенции за вработливост. Односно, потребна е ориентираност на средното образование кон стекнување компетенции за вработливост, без разлика дали станува збор на стручно или гимназиско образование.

Предизвиците кои се однесуваат на ваквата ориентираност, би можеле да бидат:

- Бројот на вработени кои треба да обезбедат карьерно советување во училиштата често не е доволен за да се задоволат потребите на учениците.
- Наставниот кадар во училиштата кој обезбедува карьерно советување нема статус на карьерен советник, туку овие активности ги комбинира со други задолжителни работни задачи.
- Наставниот кадар знае малку за пазарот на трудот, за барањата на работодавачите и за спецификите кои се составен дел од различни работни места.
- Постои мала соработка меѓу средните училишта и Агенцијата за вработување.
- Образованието за карьерен развој често се смета за единствена одговорност на обучениот кадар за карьерно советување, наместо заедничка одговорност на сите чинители во образовниот процес во средните училишта.
- Секоја година се зголемува потребата од саеми за кариера/вработувања на кои групи работодавачи споделуваат информации со учениците од средните училишта.
- Недостатокот на работилници за градење конкретни вештини за вработливост во формалното образование, да се надополни со специфични програми за градење конкретни вештини кои произлегуваат од работодавачите.
- Услугите на наставниот кадар кој реализира карьерно советување во училиштата не се ревидирани, а корисниците имаат мала можност да покажат задоволство или незадоволство од добиените услуги. Не се собираат податоци за задоволството на учениците, наставниците, родителите или работодавачите од услугата карьерно советување.



16.4. Стратегија на стручното образование и обука за прилагодливост кон пазарот на труд

Стручното образование и обука е систем кој е под силен притисок за модернизација во текот на последните децении во Република Северна Македонија. Покрај глобализациските процеси во економската и политичката сфера, технолошките иновации предизвикаа брзи промени во видот на работни места и содржината на работата во националната економија, со перманентни промени во побарувачката за квалификации и нови вештини; отворениот пазар предизвика проширување на можноста за работен пласман на поединецот како на национално така и на меѓународно ниво а комплексноста на побарувачката за нови вештини на пазарот на труд драматично ја детерминираат структурата, организацијата и содржината на стручното образование и обука.

Постојниот систем на стручно образование и обука во нашата држава покажуваше слабости како на системски така и на програмски план. Големиот број на лица без квалификации, проблематичната релевантност на постојните наставни планови и програми, неатрактивноста на стручното образование и обука за младите и возрасните, слабата соработка на образовните установи и бизнис секторот, потребата од нови профили и вештини за продолжувањето на образованието и/или успешна транзиција на пазарот на труд и евроинтеграциските процеси ја налагаа потребата од модернизација на стручното образование и обука во државата.

Високата стапка на невработеност, техничкиот напредок и глобализацијата, од една страна, и реорганизацијата на производните процеси, од друга страна, значително ја изменија побарувачката за вештини во текот на изминатите неколку децении. Како резултат на овие долгорочни трендови, не е сигурно дека вештините и квалификациите стекнати во образовниот систем ќе бидат во можност да ги задоволат тековните и новите потреби, што значи дека постои можност за натамошна нерамнотежа и празнини во синцирот на понуда и побарувачка за вештини и компетентна работна сила на пазарот.

За да се одговори на овие предизвици, во нашата држава се разви стратегија²¹ која ќе придонесе стручното образование и обука да прерасне во клучен чинител во развојот на работната сила. Оваа стратегија и мерките предвидени во неа овозможуваат стручното образование и обука да ја зајакне сопствената атрактивност, релевантност и квалитет. Тоа треба на младите да им понуди поразновидни и флексибилни можности за учење за да стекнат вештини кои ќе им бидат потребни за нивниот кариерен развој.

Реформата на средното стручно образование, согласно стратегијата, се покажува како успешна и тоа го потврдуваат бројките на запишани ученици, што од година во година растат. Целта на Министерството за образование и наука е зголемување на вработливоста на младите и продуцирање кадри со соодветни вештини и компетенции, што им се потребни на компаниите и им овозможуваат на младите, по завршување на средното стручно образование успешно да влезат на пазарот на труд или, доколку сакаат, да продолжат со високо образование.

²¹https://csoo.edu.mk/images/vet%20strategy_mac%20-%20final.pdf



16.5. Дуално образование –придобивка за системот на стручно оспособување

На подобрувањето на квалитетот на стручното образование и обука во Република Северна Македонија се работи и преку дополнително проширување и продлабочување на концептот на учење преку работа во компании. Ваквиот концепт е насочен кон намалување на неусогласеноста помеѓу вештините кои се стекнуваат во образовниот процес и вештините кои се бараат на пазарот на труд. Овој јаз доведува до голема невработеност помеѓу младите и ја попречува конкурентноста на економијата. Главна компонента на која се посветува големо внимание во овој момент, за да се делува на овие предизвици, е дуалното стручно образование, како една од компонентите преку кои Министерството за образование и наука континуирано го јакне средното стручно образование.

Дуалното образование претставува систем во кој практиканствата во една компанија се комбинираат со училишни часови во стручно училиште. Со имплементација²² на истото, се започна од учебната 2017/2018 година, а се интензивираше во 2020 година со социјалниот дијалог „Учи паметно, работи стручно“, преку кој секоја година компаниите, средните стручни училишта, стопанските комори и локалните самоуправи ги разгледуваат потребите за отворање на нови образовни профили и паралелки во училиштата, потребата од редизајнирање на дел од наставните програми и унапредувањето на практичната обука на учениците. Како резултат на интензивирањето на активностите во учебната 2021/2022 година дуално образование се реализираше во 97 паралелки во 46 средни стручни училишта, а беа запишани 1.486 ученици, кои соработуваа со 210 компании. Оваа учебна година дуално образование се реализира во 225 паралелки во 61 средно стручно училиште, со 2.763 запишани ученици и во соработка со 450 компании.

Ова е од голема важност бидејќи таквото комбинирање придонесува за развој на квалитетни практични вештини, стекнати во реална работна средина согласно барањата на работодавачите. Идејата со воведување на дуалното стручно образование е да се спојат образованието и стопанството и да се обучуваат кадри што им се потребни на компаниите. На овој начин ќе се олесни и патот до вработувањето на младите што завршуваат средно стручно образование.

Во рамки на реформирањето на стручното образование и обука и заживувањето на дуалниот систем, во нашата држава се преземаат чекори во две клучни области. Првата област е функционално јавно-приватно партнерство и социјален дијалог. Втората област е интегрирањето на стручната педагогија во светот на работата. Она на што се посветува најголемо внимание во почетните фази на имплементација, е компанијата да се доближи до ученикот за да го почувствува духот на работењето и да му стане реален поимот работодавач.

Во рамки на овој систем, компаниите имаат обврска да организираат практична обука за учениците и тоа директно на работно место, за што треба да обезбедат соодветни услови - работна средина, опрема и машини. Реализацијата на практичното образование во компаниите го водат ментори и во моментот се сертифицирани повеќе од 1000 ментори. Учениците кои се запишуваат во дуалниот

²²<https://vlada.mk/node/32973>



модел на образование реализираат наставни планови и програми со зголемен број на часови поминати кај работодавач.

Иако сме свесни дека целосното воспоставување на дуалниот систем во стручното образование во нашата држава ќе биде долгорочен процес, сепак треба да ги разгледаме придобивките кои тој ќе ги донесе на долгорочно ниво. Ќе издвоименеколку:

- модернизација на образовниот процес и образовните програми во стручното образование, дизајнирани во контекст на резултати од учење и градење вештини.
- динамичен и флексибилен образовен процес, релевантен на потреби на реалниот сектор и економијата,
- придонес кон намалување на стапката на невработеност
- организиран пристап на практичната обука кај работодавачите, а со тоа и нов пристап во наставата, практичната обука и стручната оспособеност на наставниот кадар за ваков тип настава
- поттикнување квалитетна соработка помеѓу училиштата и реалниот бизнис сектор
- обезбедува практично работно искуство на учениците, како позитивен придонес за вработување.

И сето тоа води до квалификувани стручни кадри, конкурентност на компаниите, зголемена продуктивност и трансфер на знаење.

16.6. Кариерно водење и советување во средните училишта—пречки во практика

Пристапитена образование, базирани на компетенции и вештини, предизвикаа значителни промени во системот на стручно образование, пазарот на трудот, и нивната интеракција. Ваквите пристапи бараат зајакнување и соработката меѓу училиштата, агенцијата за вработување и центрите за кариера, за да се осигури дека учениците ќе добиваат вистински информации за пазарот на трудот и можност за градење компетенции за вработливост.

На ова поле, во нашата држава, е работено изминатите години. Преку Проектот за кариерно советување, имплементиран од мрежата JEC (Youth employability skills) во соработка со Министерството за образование и наука во 2015 година, во Република Северна Македонија се формирани и опремени 75 кариерни центри. Од нив 52 се сместени во средните стручни училишта на територијата на целата држава. Целта на овие центри беше да обезбедат поддршка и кариерно советување/ водство за учениците при избор и планирање на идна кариера. Според информациите кои ги сподели Центарот за стручно образование и обука²³, во рамки на проектот се реализирани и обуки за развој на компетенции за кариерно советување околу 200 наставници и стручни соработници во училиштата, како и следните активности:

- изработена е Програма за обука за кариерното советување;
- изработени се Стандарди за кариерни советници и критериуми за селекција на кариерни советници;

²³https://csoo.edu.mk/images/Bilten/Pres/karierno_vodenje_sov.pdf



- подготвена е програма за слободни часови „Планирање на кариера“;
- изработен е Прирачник за наставници за реализација на програмата „Планирање на кариерата“ на слободните часови;
- изработен е Водич за родители;
- приспособени се три програми за учениците со посебни потреби;
- изработени се прашалници (БИПО) за учениците за КС;
- направена е евалуација на реализацијата на програмата за слободни часови.

Но, недостатокот на законска регулатива, процесите за имплементација ги направи недоволно функционални во пракса:

- законите кои го регулираат средното образование немаа посебни одредби кои се однесуваат на кариерно водење и советување и не е регулиран статусот на кариерниот советник;
- во дел од средните училишта се даваат услуги или се организираат активности за кариерно водење и советување од страна на наставниците и стручните соработници, врз основа на нивниот ентузијазам и желба да им се помогне на учениците;
- училиштата кои имаат кариерни центри и обучени наставници и стручни соработници за кариерно водење и советување, нема званично потврдени тимови, ниту прифатена програма за кариерно водење и советување;
- не постои континуиран систем за обуки, а со тоа се поставува прашањето за квалитетот на услугите и бројот на активностите кои се организираат за учениците во средните училишта;
- не постојат утврдени стандарди за креирање достапна и квалитетна услуга за кариерно водење и советување во средните училишта;
- не се застапени во доволна мера Програми за стекнување вештини за управување со кариерата;
- нема механизми за обезбедување мотивираност на наставниците за реализирање активности за кариерно водење и советување.

Она што како специфично може да се издвои е дека во рамките подзаконските акти се истакнува дека „наставниците треба да иницираат и да учествуваат во подигање на квалитетот на воспитно-образовната работа“ додека професионалната ориентација експлицитно е вклучена во показателите за остварливоста на образовните цели во областа на работата на стручниот соработник.

Свесни за потребата и придобивките од кариерното советување, засегнатите страни во рамки на реформите на стручното образование и обука, изработуваат нов закон во кој се земаат во предвид сите овие предизвици.

Новиот закон за средно стручно образование, кој е сеуште во изработка и чека одобрување, предвидува конкретни чекори кои ќе ја зајакнат улогата на кариерното советување во училиштата. Во својата содржина, тој ја потенцира улогата на кариерниот советник и регулирањето на неговиот статус како работно место кариерен советник во секое стручно училиште. Секако, законски ќе биде регулирана и зајакната работата и капацитетите на кариерните центри во училиштата, поддржана со соодветни програми и услови за реализација на активности.



16.7. Карьерен развој за учениците со потешкотии во учењето во средните училишта

Целта на секој воспитно - образовен процес е оспособување на сите ученици за квалитетен, самостоен и одговорен живот во заедницата, без разлика на нивните развојни, здравствени и/или социјални тешкотии. Образовниот систем во Република Северна Македонија се заснова, меѓу другото, и на инклузивни принципи за еднаквост и пристапност до сите ученици. Една од основните задачи е системот да ги подготви сите ученици за влез на пазарот на труд и да им овозможи олеснет процес на транзиција. Постигнување на оваа цел кај учениците со потешкотии во средните училишта е посебен предизвик.

Средните училишта треба да бидат подготвени да ги вклучат сите ученици во целиот образовен процес, вклучително и процесот на планирање на кариера. Практиката покажува дека ситуацијата во ова поле, во нашиот образовен систем е далеку од идеална. Но, јасно е дека треба да се направат големи напори за кариерното советување да се прилагоди и на потребите на учениците со потешкотии во учењето во средните училишта.

За да може да се предложат или изнајдат решенија, потребно е да се анализираат бариерите со кои се соочуваат учениците со потешкотии при барањето работа односно при нивната транзиција на пазарот на труд. Тие можат да бидат многу различни, како на пример:

- Физички бариери,
- Комуникациски бариери,
- Стигма, погрешни перцепции и негативни ставови,
- Недостаток на можности и др.

Проценката на бариерите треба да има индивидуализиран пристап, а како резултат на тоа потребно е да се изработи детален „профил“ за овие ученици. Во овој дел, исклучително е важно рано да се одредат видот и степенот на потешкотии. Вака креираниот профил на учениците, треба да содржи:

- опис на видот и степенот на потешкотија,
- проценка на потребата од поддршка - вид, начини, целна мерка и т.н. поддршка,
- акционен план со дефинирани цели/исходи, чекори и нивното времетраење,
- метод за проценка на исходот,
- родителска / старателска согласност.

Профилот треба да ги содржи и карактеристиките кои произлегуваат од фазата на самопроценка кај учениците со потешкотии. Оваа фаза од кариерното советување ќе овозможи рано откривање на силните и слабите страни, интересите, способностите и вештините, односно подобро познавање и прифаќање на себеси. Во голема мерка ќе ги разбие и нивните ставови и погрешни перцепции, ставајќи ги во ситуација да се фокусираат на она што можат да го прават без разлика на видот на нивната попреченост.



Вака изработениот профил ќе биде исклучително важен во фазата на истражување на можности, затоа што ќе им овозможи, можеби потесен избор на работни позиции, но ќе им донесе сознанија дека не се единствени и дека одредени организации/фирми/ бизнис сектор, ги поддржуваат лицата со попреченост при вработување. Клучен елемент тука е сознанието дека сепак треба да се подготват за влез на пазарот на труд, што во голема мерка ќе ја зголеми нивната самодоверба и ќе иницира посветеност во совладување на вештините за вработливост.

Во овој контекст, многу значајна е улогата на училиштето коетреба да се прилагодува во организациски, стручен и методолошко-дидактички аспект. Затоа наставниот кадар и кариерните советници во средните училишта треба да користат неколку специфични активности во секојдневната работа со овие ученици. Како на пример:

- да даваат кратки и конкретни напатствија
- да понудат што е можно повеќе визуелни и очигледни содржини
- да ги повторат понудените содржини неколку пати
- да користат соодветни технологии и методологии, прилагодени на потешкотијата на ученикот
- да креираат нови или да ги приспособат постоечките дидактички материјали
- да усогласат методологија на размена на информации меѓу наставниците, родителите и учениците што ќе овозможи полесно усвојување на програмските содржини и понатамошна примена на стекнатите знаења во секојдневниот живот.

17. Користењето алатки и дигитализација на процесот за кариерно советување

Почетната точка во процесот на планирање на кариерата е идентификување на вештини, вредности, интереси и личните карактеристики на ученикот, односно процесот на самопроценка или самоспознавање. Веќе е споменато дека тоа е еден од главните чекори во процесот на кариерното советување на учениците, кога тие ја градат сликата за себе низ призма на сопствената визија за иднината, работите кои ги сакаат или не ги сакаат, тоа што можат и тоа што не можат да прават, како се однесуваат кон себе, кон другите и кон околината и сл. Од таа причина како прв сет на алатки кои ќе бидат споменати во овој дел, се алатките кои се користат во процесот на самопроценка и во основа може да ги гледаме како четири групи:

- тестови на личноста,
- прашалници на интереси,
- тестови за проценка на вештини/способности и
- тестови за проценка на вредности.

Сите овие групи на алатки за самопроценка, може да се најдат преку советник за кариера или преку онлајн достапни портали. Но, со нив мора да се ракува многу внимателно. Несоодветното користење, може да направи поголема штета отколку придобивка кај учениците. Затоа е најдобро нивно практикување во соработка со стручно лице. Сертифицираните кариерни советници можат



да понудат одреден број алатки за кои се обучени да ги анализираат, толкуваат и да обезбедат соодветна интерпретација на резултатите. Притоа, мора да се има во предвид дека алатките за самопроценка нема да му обезбедат на ученикот информација која кариера/занимање/ работна позиција е совршена или е единствен избор за него. Но, секако ќе му помогнат да стекне увид за себе и ќе ми ја олесни проценката на опциите за идни кариерни патеки. Од таа причина, советникот за кариера, резултатите од тестовите најчесто ги користи како основа да планира и реализира разговор со ученикот.

Ова е процес во кој кариерниот советник многу внимателно ги користи своите знаења и вештини околу алатките за самопроценка. Негова обврска е правилно да ги избира и дозира истите, но уште повнимателно да ги презентира резултатите пред ученикот. Користењето на премногу алатки може да го доведат во забуна не само ученикот туку и советникот. Несоодветното користење на премногу тестови може и да го обесхрабри ученикот и истиот да стане пасивен во процесот на планирање на кариерата.

За да ги избегне негативните последици, во овој процес, советникот треба да размислува и одлучува за неколку сегменти односно фази²⁴:

- кои инструменти/алатки ќе ги користи и зошто;
- информирање на ученикот, што опфаќа процесот и зошто е значаен;
- дали спроведување на тестирањето за самопроценка ќе се реализира во група или индивидуално;
- толкување и спојување на резултатите добиени од различните алатки / инструменти;
- подготовка на пишан извештај за толкувањето;
- како ќе ги сподели резултатите од самопроценката на ученикот.

Секако, клучна улога во ова има и одговорното постапување, изградените вештини за примена на алатките и искуството на кариерниот советник.

Друга можност да се обезбедат алатки за самопроценка се веб порталите кои нудат огромна палета на специфичко разработени дигитални тестови, прашалници, чекори за планирање на кариера и сл. Дел од нив се достапни бесплатно, но за поголем дел квалитетни прашалници треба да се плати одредена сума. При користењето на овие алатки, мора да се биде многу внимателен, од причина што најголем дел од нив се на странски јазик. Тоа може во голема мерка да влијае на неправилно разбирање на поставеното прашање, со тоа давање на погрешен одговор што секако води до погрешно толкување на резултатите.

Алатки кои може да се користат во овој процес, се дадени во прилозите во оваа публикација.

ПРИЛОГ: Прашања за дискусија со средношколци

ПРИЛОГ: Ресурси кои може да се користат во фазите на планирање на кариера за ученици во средното образование

ПРИЛОГ: Алатка за утврдување на способности преку решавање на проблемски ситуации

ПРИЛОГ: Работен лист за анализа на работното место од соништата

ПРИЛОГ: Работен лист за СМАРТ цели

ПРИЛОГ: Наменет за наставниците кои планираат да воведат елементи на кариерен развој во редовната настава

²⁴Прилагодено според GCDF (2009): Модул 3

ПРИЛОГ:10 примери на силни страни на работното место

Приближување до кариерата од соништата, согласно информациите од самопроценката, може да се постигне со креирање на Венов дијаграм, односно да се пронајде просторот каде што се преклопуваат три основни карактеристики: работите во кои сте добри, работите што сакате да ги правите и работите што некој добро ќе ги плати за да ги работите.



Слика 5 Венов дијаграм за приближување кон "работата од соништата"

17.1. Онлајн кариерното советување како дигитална алатка

Влијанието на дигиталната технологија врз услужните активности за развој на кариера, одигра впечатлива улога во еволутивниот процес на кариерното советување. Моќностите кои ги обезбедува дигиталната технологија, отворија нови видовици во испораката на услугите во полето на планирање и развој на кариера. Брзиот пристап до голем број информации значително ги олесни можностите да се дојде до сознанија поврзани со развојот на кариерата до поширока популација. Со тоа се обезбедија и услови за побрз пристап до можностите за искусно учење преку практикантска работа, мобилности, вработувања, поврзување со работодавачите, брза размена на искуства, професионални вмрежувања и др.. Ова се само дел од широката палета на можности кои технологијата ги прави лесно достапни до клиентите.

Кариерното советување веќе беше опишано како двонасочен, непристрасен и флексибилен процес. Тој одговара на потребите на клиентите, како и на нивната желба да ја променат својата ситуација, поддржувајќи ги во донесувањето одлуки и охрабрувајќи ги да бидат проактивни. Процесот на советување генерално ги анализира карактеристиките на поединецот, неговите интереси, сетовите на вештини, работните вредности и искуството. Се користат специфични сетови од алатки кои ќе му помогнат на поединецот да се запознае и да се разбере себеси и светот на работата за да донесе одлуки поврзани со кариерата и/или образованието. Процесот истотака ќе му обезбеди знаења и вештини кои и во иднина ќе му го олеснуваат донесувањето кариерни и животни одлуки. Кариерното советување може да биде соодветно за сите поединци кои се наоѓаат во период на транзиција, без разлика на нивната возраст. Може да се понуди на индивидуална основа или како групно советување.



Сето ова важи и за онлајн кариерното советување, бидејќи ги исполнува сите овие услови. Единствената разлика е во начинот на испорака на услугата. Традиционалното советување се врши преку комуникација лице-в-лице, во простор дизајниран за оваа намена и каде што клиентот треба да доаѓа на секоја сесија. Онлајн советувањето може да се врши од каде било, без разлика каде во светот се наоѓа клиентот или советникот, доволно е да е обезбеден интернет пристап. Ваквиот пристап значително го забрзува и олеснува комуникацискиот елемент на кариерното советување. За да се испорача квалитетно онлајн советување од пресудно значење се компетенциите на советникот за користење на дигиталната технологија затоа што дигиталните платформи станаа дел од секојдневната работа на кариерните советници.

Од советниците за развој на кариера се очекува да ги развиваат и надоградуваат своите компетенции преку континуиран процес на учење. Ова се однесува за професионалните вештините поврзани со кариерно советување, но и за поширок спектар на вештини потребни за прилагодување кон иновации и развој на практиката. Секако, тука се и дигиталните вештини на примена на технологијата во услугите за кариерно советување.

Потребата да се прифати дигиталната технологија во процесот на кариерно советување не е нова и беше поставена како област што требаше да се зајакне уште во 2010 година, но значително се потенцираше во периодот на Ковид кризата. На глобално ниво се препознава потребата од развивање дигитална компетентноста во секторот за развој на кариера. Во таа насока се направени многу истражувања кои ги потенцираат предизвиците и можностите на користењето на дигиталната технологија во кариерното советување.

Kettunen, Sampson Jr and Vuorinen (2015), врз основа на истражување спроведено во Финска и Данска, ги лоцирале компетенциите потребни за користење на социјалните медиуми за давање услуги за развој на кариера, и ги групирале во четири категории:

- Способност да се користат социјалните медиуми за доставување информации со акцент на користење на технологијата како средство за кариерна информираност.
- Способност да се користат социјалните медиуми за испорака на индивидуално кариерно советување со акцент на користење на технологијата како средство за двонасочна комуникација.
- Способност да се користат социјалните медиуми за групни сесии за кариерно советување со акцент на употребата на технологија за настава и учење со колаборативен пристап меѓу членовите на групата.
- Способност да се користат социјалните медиуми за заедничко работење со акцент на употребата на технологијата за да им се овозможи на членовите на групата да споделуваат искуства и развијат заеднички разбирања и решенија за проблемите со развојот на кариерата.

17.2. Дигитална технологија и услуги за кариера

Искуствата покажале дека дигиталната технологијата во кариерното советување може да се користи на два основни начини:

1. За испорака на услуги - директно со клиентите (*на пример: комуникациска технологија како што се е-пошта, видео повици, технологија за вебинари и др.*)



2. За креирање веб – платформи наменети за индивидуално користење од страна на клиентите, како активности за настава и учење (*на пример: софтвер за презентација, платформи за соработка и социјални медиуми, дигитални алатки за самопроценка и др.*).

Веб-базираните платформи делуваат како порта до информации за учење, вработување и совети за развој на кариера. Овие услуги се достапни за пошироката јавност и приспособени за индивидуални корисници и/или специфични групи. Како по правило, општите услуги се поинформативни и се наменети за самонасочена употреба. Затоа, тие не бараат некоја специфична интеракција помеѓу корисникот и советникот за кариера. Од друга страна, во испораката на индивидуализирани онлајн услуги, каде се очекува директна интеракција помеѓу корисникот и советникот, јасна е и потребата од повисоко ниво на знаење и вештини од страна на советниците за развој на кариера. Како што се очекува во континуиран процес на учење да ги надоградуваат своите професионални компетенции, поврзани со кариерно советување така се очекува и да се прилагодуваат кон иновации и развој на практиката, како што се дигиталните вештини.

Влијанието на дигиталната технологијата врз услужните активности за развој на кариера е различно врз основа на пристапот што се користи за нејзина примена.

Таа овозможува заштеда на време и трошоци поврзани со некои стандардизирани услуги кои можат да се реализираат во форма на настава и учење на далечина, за голем број корисници истовремено.

Сесиите еден на еден, се овозможени со примена на голем број платформи, преку кои се обезбедува реализација на виртуелни сесии. За кариерните советници ова е предизвик кој им овозможува широки можности за работа па дури и на меѓународно ниво.

Вмрежувањето како потреба, преку која кариерните советници работат на унапредување на своите вештини преку размена на искуства, денес е значително олеснето благодарение на дигиталните технологии кои овозможуваат учество на:

- Онлајн конференции
- Менторски програми
- Состаноци во професионалци во полето на кариерата
- Заеднички проекти и др.

Предности на онлајн услугите за учениците:

- Подобрен пристап до информации и услуги за кариера, поддршка на широк спектар на граѓани;
- Информациите се достапни 24/7
- Овозможува пребарување на големи бази на податоци и поврзување ресурси
- Одзема помалку време;
- Луѓето можат да истражуваат различни занимања, да најдат патеки за учење;
- Подобрена свест за пазарот на труд преку линкови до тековните статистики, анализи, трендовина работни места и можности за вработување;
- веб-форумите и другите онлајн медиуми ја олеснуваат размената на искуства меѓу поширока популација



И сега станува јасно дека кариерното советување, како процес кој еволуира приспособувајќи се на глобалните промените, неизбежно ја прифаќа и се вклопува во општествената дигитализација. Но, секако треба да се имаат во предвид и предизвиците со кои се соочува.

Предизвици и ограничувања на онлајн кариерното советување:

- Интернетот не е секогаш безбедна средина (советникот треба да ја заштити доверливоста на евиденција заученикот)
- Недостаток на директен контакт лице в лице (што некогаш може да биде пресуден во советувањето)
- Дигиталните компетенции на советниците (треба да се идентификуваат компетенциите и да се обучат за нивно користење)
- Лоша имплементација на ИКТ апликациите (пристапот и работењето може да бидат бавни, употреба на аудио и визуелните елементи може да не биде изводливо поради пропусниот опсег и други технички проблеми)
- Намален пристап за одредени популации.

17.3. БИПО – батерија инструменти за професионална ориентација како дигитална алатка за испорака на услуги за кариерно советување

Времето на пандемија го отвори патот за влез на онлајн кариерното советување во секторот за развој на кариера и во нашата држава. Соочени со предизвиците на новото време и водени од глобалните промени, кариерните советници во нашата држава, ја прифатија дигитализацијата во овој сектор како реално потребна и неизбежна. Традиционалниот начин, односно комуникацијата лице в лице во соодветно дизајниран простор, многу брзо почна да се заменува со онлајн кариерно советување/водство. Вложувајќи во градење на сопствените дигитални вештини, како кариерни советници се прилагодуваат и на потребите и барањата на клиентите. И тоа, беше време на големи предизвици:

- Како да се идентификува најсигурната платформа?
- Како да се обезбеди безбедност на податоците и доверба со клиентите?
- Постојат стотици онлајн тестови за самопроценка, но тие не се официјално оценети за нивната валидност и доверливост и најчесто не се на македонски јазик.

Во најголем дел од случаите, ваквите предизвици ги решаваме со користење на единствената стандардизирана дигитална алатка која може да се користи на македонски јазик, а тоа е БИПО (Батерија инструменти за професионална ориентација). Овие инструменти се наменети за лица над 16 години и може да ги користат кариерни советници од училиштата и од центрите за вработување при процес на советување на ученици од средните училишта односно млади невработени лица. Пристапот до инструментот е овозможен со лозинка на кариерниот советник кој поминал специфична обука за користење, толкување и испорака на резултати од истиот. Батеријата претставува комбинација од три различни прашалници или скали на проценка:



1. Прашалник за професионални интересирања-ППИ
2. Прашалник за работни вредности –ПРВ
3. Тип-индикатор тест на личност-ТИТ

Изработена е од тим македонски експерти од институтот по Психологија и одобрена за употреба во 2015 год. од МОН (Министерство за образование и наука).

Пристапот на учениците до онлајн прашалниците се овозможува со лозинка генерирана од кариерен советник. После пополнувањето, резултатите ги добива кариерниот советник кој ги толкува истите и ги подготвува за презентирање пред ученикот во најсоодветна форма – дискусија околу можните избори.

Самите резултати претставуваат палета на можни професии кои би биле можни избори за ученикот, согласно неговите интереси, вредности и тип на личност.

Неколку годишното искуство во користење на БИПО како дигитална алатка, покажува навистина позитивни ефекти и значително го олеснува процесот на избор и донесување одлука, која секако не се темели единствено на резултатот од оваа алатка. Истата буди голем интерес за пополнување од страна на учениците во средните училишта.

Мора да се нагласи дека онлајн кариерното советување во Северна Македонија е сеуште во фаза на развивање и се соочува со поголем број предизвици. За да изградиме систем кој добро ќе функционира и ќе одговори на потребите на сите засегнати страни во овој процес, потребна е заедничка ангажираност. Пред нас е време кога треба да се работи на обезбедување сигурен дигитален простор кој ќе го подобри пристапот до информации за кариера, услуги и поддршка на широк спектар граѓани. Од друга страна ќе го надополни портфолиото на услуги кои ќе бидат значајна поддршка за сите кариерни советници кои се подготвени да внесат современа методологија во секторот за развој на кариера во нашата држава.

17.4. Мајерс-Бригс индикаторот за типови на личност

Една од најчесто користените алатки за утврдување на типови на личности е Мајерс-Бригс индикаторот за типови на личност. Насочен е кон утврдување на таканаречен код на личноста, кој се формира како комбинација на првите букви од психолошките преференци во кои личноста се препознава себеси. Со пополнување на соодветен прашалник, се добива код составен од четири букви, кој води до некој од 16-те типови на личности според инструментот: Myers-Briggs Type Indicator®

Преференците се дадени во парови кои се поделени во четири групи:

Омилен свет ²⁵ :	Екстраверзија (E) или Интроверзија (I).
Информации:	Чувство (S) или Интуиција (N).
Одлуки:	Размислување (T) или Чувства (F).
Структура:	Просудување (J) или Согледување (P).

²⁵Adapted from Looking at Type: The Fundamentals by Charles R. Martin (CAPT 1997)

Првиот пар на психолошки преференци во овој индикатор е:

Омилениот свет²⁶ на поединците: Односно, каде го насочувате вниманието и ја добивате енергијата/ мотивацијата? Дали сакате да поминувате време во надворешниот свет со луѓе и нешта (Екстраверзија), или во вашиот внатрешен свет на идеи и слики (Интроверзија)?

Вториот пар:

Информации: Дали претпочитате да се фокусирате на основните информации што ги имате или претпочитате да толкувате и да додавате значење? Дали обрнувате поголемо внимание на информациите што доаѓаат преку вашите пет сетила (Чувство), или пак посветувате поголемо внимание на обрасците и можностите што ги гледате во информациите што ги добивате (Интуиција)?

Третиот пар на преференци опишува како сакате да донесувате одлуки.

Одлуки: Дали кога донесувате одлуки, претпочитате прво да ја погледнете логиката и конзистентноста или прво да ги погледнете луѓето и посебните околности? Дали сакате да ставате поголема тежина на објективни принципи и безлични факти (Размислување) или ставате поголема тежина на личните грижи и на луѓето(Чувство)?

Четврти пар на преференци опишува како сакате да го живеете вашиот надворешен живот - кои се однесувањата кои другите имаат тенденција да ги гледаат?

Структура: Во справувањето со надворешниот свет, дали претпочитате да одлучувате за работите или претпочитате да останете отворени за нови информации и опции? Дали претпочитате построкутиран и поодлучен начин на живот (Просудување) или пофлексибилен и поприлагодлив начин на живот (Перцепција)? Оваа преференција се смета и како ориентација на поединецот кон надворешниот свет.

Во прилог: Ресурси кои може да се користат во фазите на планирање на кариера за ученици во средното образование

18. Заклучок

Проблемот на вработување е едно од клучните прашања на развојот на секоја држава. Во овој сегмент неминовно се среќаваат образованието и пазарот на трудот како клучни елементи кои ја диктираат понудата и побарувачката на работна сила. Нивната континуирана соработка треба да го обезбеди балансот кој ќе влијае на намалување на стапката на невработеност.

²⁶Adapted from Looking at Type: The Fundamentals by Charles R. Martin (CAPT 1997)



Современите карактеристики и промените кои се случуваат во светот на работата, поставуваат нови барања поврзани со професионалниот и личниот развој на поединците. Од тука произлегува и неопходноста од развивање компетенции за управување со сопствената кариера. Во тој контекст областа на кариерно советување и планирање на кариера добиваат посебна функција. Планирањето на кариера е еден од аспектите на поврзување на средните училишта, поточно средношколците со високообразовните институции и со пазарот на труд.

Земјите кои на кариерниот развој гледаат како долгорочна профитабилна инвестиција, вложуваат во унапредување на процесот на кариерно советување и вршат континуирано проширување на концептите кои го поддржуваат истиот.

И покрај напорите кои во нашата држава се прават изминатите десетина години, сеуште не е обезбедена одржливост која кариерното советување ќе го прикаже во неговиот полн сјај, со сите негови придобивки. А, кога веќе се споменати, придобивките се големи како за младите, така и за пазарот на труд, за бизнис секторот, за образованието, за економските текови на државата или со еден збор за сите сегменти на општественото живеење.

Општите заклучоци, кои произлегоа од истражувањето направено за оваа публикација, разгледани од неколку различни аспекти и поврзани со повеќето чинители во процесот на имплементација на кариерното советување во наставата, покажуваат дека кариерното советување сеуште “не живее” во рамки на училиштата.

Заклучоци од истражувањето:

1. Иако средношколците покажуваат постоење на добра појдовна основа за планирање на кариера, сепак општата средношколска популација има генерално недоволно развиена кариерна свесност и компетенции за кариера. Ова најмногу се должи на фактот што учениците не се изложени на системско и структурирано кариерно советување, а особено немаат пристап до услуги на индивидуално советување кое дава најдобри резултати.
2. Средношколците не се доволно информирани за кариерното советување и делумно не знаат што би можеле да очекуваат од кариерен советник. Голем дел од нив воопшто не учествувале на никакви активности за кариерен развој или кариерно планирање. Тоа води кон заклучок дека немаат доволно информации за да ги препознаат придобивките од кариерното советување и поддршката која можат да ја добијат од кариерен советник.
3. Малиот процент активности кои се организираат во рамки на наставата, во контекст на кариерниот развој забележителен во средните училишта во скоро сите плански региони. Тоа ја дополнува сликата за недостиг на информации или неконзистентни информации, кои се однесуваат на прашања околу начините на добивање информации и користење на истите при одлучување за себе и за соодветните занимања.
4. Горенаведените состојби ги прават учениците подложни на непринципиелни влијанија од околината (семејство, пријатели, информации од несоодветни извори). Се утврдува дека влијанијата од околината се со разновиден квалитет и под овие влијанија дел од младите луѓе имаат развиено искривена и негативна слика за светот на работата воопшто. Една од последиците на ниската свест за кариерни можности е и силната желба за напуштање на државата во надеж дека други земји нудат подобри услови за кариера. Желбата за



заминување исто така најчесто се заснова на недоволно релевантни информации за можностите во рамки на државата.

5. Она што на средношколците им е познато за кариерното советување или имале можност да го практикуваат, е најчесто преку проекти кои се реализираат од различни организации кои ги поддржуваат младите.
6. И покрај тоа што изминатите десетина години во средните училишта се имплементираат активности за зајакнување на капацитетите за имплементација на кариерното советување, со поддршка на различни проекти, сепак сеуште не се препознаваат значајни поместувања. Причините може да се бараат во тоа што:
 - не се обезбедени механизми за одржливост после завршување на проектите,
 - не е направена законска регулатива која ќе го регулира статусот на обучените кариерни советници во училиштата,
 - не се изградени механизми кои ќе гарантираат активност на кариерните центри, од причина што не им е обезбедена континуирана поддршка на тимовите.
7. Мал дел од средношколците ги препознаваат наставниците, психолозите или кариерните советници во училиштата, како лица кои можат да им бидат поддршка во кариерниот избор. Тоа може да произлегува од различни причини:
 - мал е бројот на наставници кои поминале стручни обуки за да го имплементираат кариерното советување во наставата,
 - во повеќето училишта има обично еден вработен, најчесто педагог или психолог кој може да им помага на средношколците да ги осознаваат своите интереси и да истражуваат различни курсеви и опции за вработување, но за жал не е доволен со оглед на бројот на ученици во училиштата,
 - на обучените кариерни советници, не им се обезбедени конкретни услови за работа во училиштата и немаат решен статус кој ќе им гарантира поголема посветеност кон кариерното советување. Веќе години наназад нивната активност се сведува на личен ентузијазам.
8. Друга битна последица од ниската кариерна свесност е недоволна мотивација за учење кај средношколците, која може да произлезе од немањето јасна врска и намена на стекнатите знаења и вештини за остварување на личните кариерни цели.
9. Најниска кариерна компетенција кај учениците е кариерното планирање и изработката на свој индивидуален кариерен план, односно пишани структурирани планови за кариера и учење.
10. Охрабрува фактот на заинтересираност за вклучување во процес на кариерно советување.

За да се обезбедат подобри услови за кариерно советување на средношколците, креаторите на политиките мора да се справат со предизвиците во задолжителното средно образование во нашата држава. Истражувањето јасно покажува дека постојат предизвици во пристапот и во подобрувањето на природата, нивото и квалитетот на услугите за кариерно советување во училиштата.



Препораки за планирање и реализација на активности кои ќе го зајакнат системот за кариерно советување во средните училишта:

1. Активности на промоција кои ќе придонесат кон подигање на свеста за потребата и придобивките од кариерно советување. Овие активности треба да бидат насочени кон средношколците (адолесцентите воопшто), кон кадарот во училиштата и родителите.
2. Зајакнување на соработката помеѓу сите релевантни чинители кои може да придонесат во стекнувањето вештини за управување со кариерата од страна на средношколците, преку континуиран развој на програми кои ќе се имплементираат и во редовната настава и како воннаставни активности во средните училишта. Во фокусот на програмите треба да биде образование за развој на кариера, градење компетенции за управување со кариера кај средношколците и подобрени механизми за одговорност на сите релевантни чинители.
3. Развивање на програми во заедницата кои ќе им помогнат да младите кои рано го напуштиле училиштето, без стекнати квалификации, да направат транзиција кон работниот свет или повторно да се вклучат во некоја форма за понатамошно учење. Кариерното советување / водство треба да биде дел од таквите програми.
4. Празнините во пристапот за градење вештини за управување со кариера, кои се очигледни во средните училишта, треба да се надминат со обезбедување доволно човечки и капитални ресурси.
5. Стручна обука на што повеќе добро селектирани и мотивирани наставници, педагози, психолози кои ќе бидат активно вклучени во активности кои ќе обезбедат подготовка на средношколците за кариерен избор и олеснета транзиција на пазарот на труд.
6. Креирање законска регулатива која ќе обезбеди системска, и одржлива квалитетна имплементација на кариерното советување во средното образование, регулирање на статусот на кариерните советници и подобрени механизми за одговорност.
7. Креирање механизми кои повторно ќе ги заживеат кариерните центри и ќе ги вратат на улогата за која се наменети.
8. Обезбедување континуирана размена на искуства меѓу веќе етаблирани здруженија кои го практикуваат кариерното советување со тимови од кариерните центри во средните училишта.
9. Градење клима и култура во училиштата која го поддржува кариерното советување и кариерниот развој, а во истовреме ги обединува сите чинители во процесот кон конкретни цели насочени кон подготовка на средношколците за флексибилна транзиција на пазарот на труд.
10. Зголемување на нивото и квалитетот на услугите за кариерно планирање во средното образование и градење капацитети кои повторно ќе ги заживеат кариерните центри во средните училишта.
11. Зајакнувањеназасегнатитестранивопроцесотнаобразование за професионален развој во обезбедувањето воннаставна поддршка (родители, врсници, блиски луѓе од различни професии).



За да се обезбеди одржливост, на воведувањето на кариерното советување во средните училишта во нашата држава треба да се гледа како законски поддржана и континуирана активност од страна на професионалци и обучен наставен кадар. Тоа ќе биде голем чекор кон модернизирање на системот на образование и прилагодување кон брзите промени на пазарот на трудот. Овие интервенции ќе имаат превентивно делување врз подоцнежните негативни ефекти во професионалниот живот на младите. Затоа на кариерното советување во рамки на образовниот систем треба да се гледа, најнапред како концепт на кој треба да се навикнат да размислуваат учениците, да умеат да ги издвојат и искористат информациите со кои се соочуваат во секојдневието, а покасно и да донесуваат одлуки за сопствениот професионален развој.

Затоа е потребна сеопфатна стратегија за поддршка на кариерното советување која:

- Вклучува кариерно советување во секое ниво на образование;
- Обезбедува постојано усовршување на методите на кариерно советување;
- Создава систем на усовршување на кариерни советници и регулирање на нивниот статус во образовниот процес;
- Креира можности со кои наставниот кадар во училиштата ќе интегрира содржини за кариерен развој во редовната настава;
- Гради клима за подигнување на општествената свест за значењето на индивидуалното планирање на кариера, што би помогнало за вработување на поединецот во услови на постојани промени на пазарот на трудот.



4

КАРИЕРНОТО СОВЕТУВАЊЕ ВО ПОЛЕТО НА ВИСОКОТО ОБРАЗОВАНИЕ



19. Кариерното советување и кариерното водство во полето на високото образование

Способноста за согледување, анализа, пристап и решавање на најсложените задачи бара компетенции стекнати преку образованието, посебно преку високото образование. Ваквиот пристап, дава примарна улога на високото образование и овозможува истото да биде главна движечка сила на квалитетни промени во општеството. Вака поставената теорија, бара да се подобри целокупниот квалитет во високото образование, со што ќе се придонесе да се подобрат компетенциите на студентите за креативна професионална работа и активно учество во демократско општество. Сето ова, позитивно ќе влијание врз општеството во целина, поттикнувајќи го општествено-економскиот раст и развој. Вака, дефинираните цели, треба и мора да бидат во согласност со целите дефинирани од ЕУ.

Затоа, образовниот процес треба да се прилагоди кон стекнување на потребните компетенции за студентите. За да се постигне ова, потребни се суштински промени во системот на високообразовниот процес, неговата организација, и ресурсите со кои располагаат високообразовните институции. Неопходен е понатамошен развој на механизми за обезбедување квалитет за да се обезбеди ефикасност на системот и оптимално користење на постоечките и новите ресурси.

Во оваа смисла, неопходно е да се поттикнат студии коишто се неопходни за образување на кадри со занимања кои се недоволно застапени во постоечкиот систем, а од кои директно се очекува да ја зголемат вработливоста и да имаат позитивно влијание врз економијата и општество. Во овој контекст, особено треба да се истакне *улогата на КАРИЕРНОТО СОВЕТУВАЊЕ*, како опција во развојот и доквалификацијата на квалитетни кадри од различни профили преку неформалниот процес на образование.

Зборот КАРИЕРА го користиме во секојдневната комуникација, и на тој начин имаме впечаток дека значењето на овој поим ни е познат и јасен. Сепак, се поставува прашањето што точно значи овој термин и на што се однесува? Еве кратко објаснување:

Кога зборуваме за кариерата, треба да се нагласи дека повеќето луѓе имаат погрешна перцепција за тој поим, и истите сметаат дека:

- Кариера, имаат оние кои работаат нешто посебно вредно, важно или популарно (на пр. во областа на науката, политиката, спортот, банкарство ...)
- Кариерата, се однесува само на унапредување на работата во однос на плати, подобри работни услови, ...
- Кариерата, ја поистоветуваат со вработувањето односно работа.

Меѓутоа, модерните толкувања на поимот кариера вклучува дека:



- Сите имаат кариера - не се однесува само за елитата во општеството,
- Кариерата е динамична, (понекогаш ќе напредувате, понекогаш вашата кариера ќе остане непроменета, може да бидете променети од работното место или работната позиција, но сето тоа е дел од вашата кариера)
- Кариерата е повеќе од работата, таа ја вклучува и едукацијата, вашата улога во општеството, во семејството и слободното време.

ова значи дека:

Кариерата трае речиси цел живот - не започнува со вработувањето ниту завршува со пензионирањето, што наведува дека, кариерата ги инкорпорира следните достигнувања:

- работно искуство
- социјална инклузија
- вработување
- културни активности и акции
- обука
- интереси
- волонтерска работа

Од претходно изнесеното, може да се заклучи дека, кариерата е резултат на активностите на човекот во бизнисот, во семејството и во социјалниот живот. Таа го претставува развојот на поединецот во процесот на учењето и работењето.

Затоа велиме дека Кариерата претставува збир на меѓусебно поврзани активности, од позиција на работа, работното искуство во текот на работниот век следење на промените во различните опции, ставови, искуства и однесувањето на поединецот, и т.н. Оттука, можеме да заклучиме дека, управување со кариерата е долготраен процес, кој вклучува личен развој, планирање на кариерата, градење на личен профил, избор на вистинската организација за работата и многу, многу повеќе.

20. Основи на кариерното советување и кариерното водство во полето на високото образование

Кариерното водство и кариерното советување, им помага на младите да размислуваат за нивните амбиции, интереси, квалификации и способности. Им помага да го разберат пазарот на трудот и системот за образование и да го поврзат сето тоа со она што го знаат за себе. Кариерното советување, се обидува да ги научи луѓето да планираат и да носат одлуки за работата и учењето. Истото ги инкорпорира вештините на поединецот со потребите на пазарот на труд и нуди оптимално решение.

Кариерното советување и кариерното водство во високото образование имаат друга димензија. Кариерното водство пожелно е да се реализира во пониските години од образованието, односно



да започне во основното образование, и да продолжи во средно образование. Посебно внимание треба да се посвети кон оние млади кои покажуваат посебен интерес и постигнуваат завидни резултати во текот на своето образование, односно оние кои имаат афинитети своето образование да го продолжат на универзитет.

Сето ова е со цел младите правилно да се насочуваат во изборот на својата професија, односно да започнат да го трасираат патот на својот кариерен развој. Меѓутоа, она што е карактеристично за кариерното водство и кариерното советување во високото образование е тоа што, истото повеќе е насочено кон професионален развој и професионално оспособување на младите, односно преку користење на неформалните образовни алатки, да се приспособат на потребите на пазарот на труд кој толку бргу се менува.

Кариерното водство и кариерното советување, играат клучна улога во меѓусебното надополнување помеѓу пазарот на труд и високото образование во насока на исполнување на заедничките цели. Оваа констатација произлегува од неодамнешното истражување направено во земјите од ОЕЦД²⁷, кое укажува на потребата од кариерно советување, бидејќи истото помага да се разбере идеата на кариерното советување како алатка за подвижност која се потпира на широко стекнати не само знаење и вештини, туку и на разбирање за тоа како истите да се користат. Во овој контекст, мисијата на кариерното водство се проширува, да стане дел од доживотното учење. Веќе, услугите почнуваат да се прилагодуваат на новите текови, заменувајќи го традиционалниот модел кој беше предводен од психолошкиот пристап кон оваа проблематика.

Една од клучните предизвици кои произлегуваат од оваа констатација е студентите да одлучуваат за поширок спектар на развој на вештини за управување со кариерата. За училиштата, ова ќе значи градење на образование со вклучени методи за кариерен развој во наставната програма и поврзување со цел следење на целокупниот развој на учениците. Сепак, вклучувањето на кариерниот развој во образованието, останува концентрирано околу заокружување на редовниот образовен циклус. Додека, во повисоките нивоа на образование, услугите се фокусираат на непосреден избор отколку на личен развој и пошироко донесување одлуки, иако и овој пристап почнува да се менува во некои држави.

Во своите современи форми, кариерата се базира на голем број дисциплини: психологија; образование; социологија; труд, економија и сл. Историски гледано, психологијата е најстарата дисциплина што ги вметнува своите теории и методологии во кариерното советување, при што еден на еден средбите и психолошкото тестирање, долги години се сметаа за нејзини централни алатки. Сепак, сеуште постојат многу земји каде психолошкиот пристап останува главна алатка во изборот на професијата. Како и да е, во повеќето земји денес, кариерни советници се луѓе со многу широк спектар на обука и квалификации. Програмите за обука сè се уште многу засновани на развој на вештини за давање помош како средба еден на еден. Од друга страна, психолошкото тестирање сега добива намален акцент кај многу земји кои како теории за советување се повеќе кариерното советување го насочуваат кон индивидуален избор и развој. Теоретското истражување покажа дека во голем број на земји сеуште личните интервјуа се доминантна алатка во насока на кариерното советување.

²⁷The Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) is a unique forum where the governments of 37 democracies with market-based economies collaborate to develop policy standards to promote sustainable economic growth

Карьерното советување, во повеќето земји има големи празнини во услугите, особено за студентите кои добиваат ограничени можност отколку, на пример, учениците во основните и средното училиште. Зошто е тоа така?

За да имаме правилен карьерен развој, потребно е правилно карьерно водство. Најдобри резултати се постигнуваат кога карьерното советување и водство започне уште во најрана возраст. Најодговорна улога има основното образование кога, треба да се препознае талентот на ученикот и да се работи на негово карьерно водство. Ваквото карьерно водство ќе доведе до правилен избор на средното образование кое може да биде стручно или општо гимназиско образование. На факултет, веќе студентите потесно се специјализираат за определени области, и извесноста е голема дека тоа е нивната идна професија. Меѓутоа, незначително дека карьерниот развој на едно лице овде завршува. Секако дека треба да се водиме од нашиот инстинкт, да ги следиме нашите чувства и да го избереме она што за нас е најдобро. За таа цел, Центрите за кариера кои работаат во рамките на универзитетите, ја имаат клучната улога во насока на стекнување на студентите со потребните компетенции, помош при студирањето или совладувањето на материјата и вмрежувањето со бизнис заедницата.

Почетоците на воспоставување на нови административни структури на универзитетите во Македонија (Универзитетот „Св. Климент Охридски – Битола и Универзитетт „Св. Кирил и Методи“ - Скопје), како канцеларии за професионално насочување и градење кариера, се случуваат уште во 2020 година како резултат на ТЕМПУС проект поддржан од Европската унија (УМ-ЈЕП -15032-2000). Главната цел на формирањето на овие канцеларии, е да претставуваат врска помеѓу високото образование, студентите и стопанството. Ова значи дека нивната основна мисија е воспоставување посредничка улога-воспоставување постојана врска со стопанството и промовирање на универзитетот пред пазарот на труд, од една страна и помагање на студентите во нивното професионално насочување и градење на сопствената кариера, од друга страна.

Во Законот за високо образование објавен во Службен весник бр. 82 од 08 мај 2018 година, во глава 7 „ВНАТРЕШНА ОРГАНИЗАЦИЈА НА ВИСОКООБРАЗОВНИТЕ УСТАНОВИ И ФОРМИ НА СОРАБОТКА“, регулирано е и основањето на Центрите за кариера на ниво на универзитети. При тоа се дефинира дека универзитетот основа најмалку еден центар за кариера. Центарот за кариера треба да води посебна евиденција за поранешни студенти (алумни), да организира саеми за кариера на секој факултет/универзитет каде што има центар за кариера и да врши други работи утврдени со статутот на универзитетот.

Денес, Центрите за кариера претставуваат составен дел од современото високо образование, кои на студентите им обезбедуваат висококвалитетни услуги во однос на нивната карьерна ориентација и планирање, подготовка, како и за ефективно партнерство помеѓу студентите и работодавачите.

Генерално земено, она што Центрите за кариера им го нудат на студентите сублимирано е во следните активности:

- Советување за прашања поврзани со избор и развој на кариерата;
- Информации за тековните програми за практикантска работа и слободни работни места;
- Стратегии за барање работа и/или стажирање;



- Помош и поддршка во процесот на креирање CV, Мотивациско писмо, како и други документи потребни при аплицирање за работа и/или отварања за практикантска работа;
- Корисни совети за интервју за работа;
- Кариери и студенти – годишен форум на водечки компании, кои нудат работни места и стажирање за млади специјалисти и дипломирани студенти.

Оттука, препорачливо е студентите да ги користат услугите што ги нудат Центрите за кариера бидејќи на овој начин:

- Се подобруваат нивните можности за реализација на планот за кариера.
- Се запознаваат со пазарот на трудот пред дипломирањето.
- Добиваат информации за работодавачите и за слободните работни места што се нудат.
- Развиваат вештини за барање работа и аплицирање за работа.

Центрите за кариера нудат кариерно советување на потенцијалните и сегашните студенти, како и на алумни на Универзитетите кои:

- Би сакале да го зголемат нивото на самосвест;
- Им е потребно насочување при изборот на соодветна кариера;
- Им е потребна помош за да направите информиран избор за нова кариера.
- Би сакале да дознаат повеќе за конвенциите за пишување CV и мотивациони писма, соодветното однесување за време на интервју за работа итн.

21. Алатки за кариерно водство и кариерно советување

Управувањето со кариерата е процес со кој се следи, распоредува, насочува и дистрибуира потенцијалот, со цел да се постигне претходно утврдените цели и желби. Човек треба да управува со својата кариера, како да е една компанија. Добро е да се има став дека сте вработени од страна на себе си и дека треба да ја извршите секоја активност на најдобар можен начин.

Предуслов за управување со кариерата е високо ниво на самоувереност. Треба да се знаат кои се придобивките а кои се недостатоците, како би се вложило време и енергија за зајакнување на предностите и елиминирање на недостатоците.

Голем проблем, е тоа што повеќето луѓе не прават планови за развој на кариерата, туку реагираат инертно. Овој став резултира со лоша кариера и екстремно незадоволство во животот. Планирањето е суштински дел на управување со кариерата, иако овој план само обезбедува рамка за донесување одлуки во врска со можностите кои произлегуваат во дефинирање на приоритетите. Колку повеќе управувате со вашата кариера, толку е поголема веројатноста дека поставените цели ќе бидат постигнати.

За успешен развој на кариерата, потребно е да се следат следните чекори за управување со кариерата, односно таканаречениот- GROW модел:



- Поставете ја целта за кариерата (Goal)
- Утврдете ја сегашната состојба (Reality)
- Одредување решенија/методи како да се постигне целта (Options)
- Следење (Will)

Не секогаш, наоѓањето на работа обезбедува некаква сигурност. Сигурноста е во тоа што се поседуваат компетенции кои ве прават вработливи и корисни. Тоа значи дека сте опремени со знаење, вештини, информации, и можете да ги следите трендовите. Исто така, треба да се знае дека, мотивацијата е клучен фактор за успех во кариерата.

Во времето кое доаѓа се повеќе се цени работното и образовното искуство кое се стекнува независно од формалниот образовен систем, посебно преку програмите за доживотно учење кои се од суштинско значење за развојот на кариерата.

Често пати се случува да се поистоветат поимот за кариера со концептот за работа. Сепак, помеѓу концептот на кариера и концептот на работа, постои една битна разлика. Едноставно кажано, работата е нешто да направите за да добиете плата на крајот на месецот, затоа, тоа е платена работа. Додека, од друга страна, кариерата е долгорочна, плодна активност која носи задоволство. Кариерата се дефинира како пат или напредок во текот на животот, особено во однос на учењето и за вработувањето. Со кариерата треба да се занимаваме активно, да ја планираме, водиме, следиме а не само да се чекаме работа што ќе ја работиме целиот работен век. Кариерата е динамичен процес, кој понекогаш напредува брзо, понекогаш бавно, понекогаш долго се останува на една позиција, а понекогаш промената на работните места е често. Веќе тука станува јасно дека кариерата е еден поширок поим.

Планирањето на кариерата вклучува пет фази:

1. Идентификување на личните вредности и потреби - Првиот чекор што треба да се преземе е да се преиспита и раземисли кои вештини и способности се поседуваат. Исто така, треба да се размисли и за потребите, всушност што е она што се сака да се постигне во професионална смисла, и како тоа да го реализира.
2. Поставување на цели - Во зависност од потребите, може да се постават целите што сакаме да ги постигнеме во својата кариера. Бидете сигурни дека целите што сега ги поставувате ќе се променат со развојот на вашата кариера. Можеме да ги поставиме целите по одреден ред, од општо кон посебно, според SMART метод или на било кој друг начин. Поставување на цели може да биде корисно, бидејќи тоа може да послужи како водич за работа кои по извесно време ќе се оцени и ќе се види колку далеку сме стигнале во остварувањето на целите.
3. Дефинирање на целите – Ваквата фаза се однесува на збир на краткорочни и долгорочни одлуки за тоа што сакаме да ги постигнеме во следниот период, т.е. за неколку години. Една од претпочитаните прашања во оваа фаза е – Каде се гледате во иднина?
4. Анализа на ресурси и бариери - Како што треба да се утврдат вашите силни страни, знаење, вештини и способности кои ги поседувате, потребно е да се согледаат и сопствените недостатоци. Тоа треба да бидат реални, и добро да оцениме кои се тие знаење, вештини и способности кои ви недостасуваат, за да ги постигнеме своите цели.



5. Донесување на одлуки - Откако ќе се разгледаат предностите и недостатоците, за поставените цели и ги анализираме сите можности кои ги имаме, треба да се донесе одлука за понатамошните чекори. Одлуката која ќе ја донесеме не е конечна и ако имате прашања, можете да се консултирате со некој.

Од почетокот на кариерата луѓето ги менуваат своите цели, ставови и желби. Луѓето во различни периоди од животот сакаат различни нешта во нивната кариера. Почетокот и траењето на кариерата зависи од природата и сложеноста на занимањето, времетраењето на образовниот процес и подготовка за вршење на нивната професија и нивниот интерес.

За да направиме вистински избор, може да се направи и сопствена SWOT анализа. Обично SWOT анализата се поврзува со стратешките одлуки на деловните активности, и е форма на идентификација на важни фактори што можат да ја утврдат тековната состојба на една организација. Истата може да се искористи

ж и за идентификување на факторите кои можат да придонесат за личниот развој.

Името SWOT е изведено од англиски зборови и го носи името на акронимот:

- S (Strengths) – Силни страни
- W (Weaknesses) – Слаби страни
- O (Opportunities) - Можности
- T (Threats) - Закани



Кога размислуваме за различните форми на анализа и придобивките што може да ги донесе сегашната состојба на државата, зошто да не се применува сопствена SWOT анализа и со тоа да се подобриме? Во ова време на генерален брз раст и развој, постојано сме изложени на притисокот за постојано напредување и подобрување.



Како да се примени сопствена SWOT анализа?

Кога се размислува за свои предности, слаби страни, можности и потенцијални опасности, прво треба да се биде реален. Важно е да не се идентификуваат било кои силни страни, слаби страни, можности или закани, туку оние што се релевантни за ситуацијата. Секако дека имате повеќе добри квалитети, но колку е важно да се смеете убаво кога аплицирате за работа? Дали е значајно дека имате лош ракопис кога креирате пресметка на цени за клиент? и сл.

За да направиме реална сопствена SWOT анализа, најдобро би било да се држиме до одговорите на следните прашања.

Силни страни – Што е тоа во што сте подобри од другите? На што сте поуспешни? Што е тоа што ви е добро правите во врска со даден проблем или цел? Што е тоа што ви дава предност пред другите луѓе во категоријата со која се споредувате? Зошто си успешен? Зошто луѓето се задоволни со вас? Зошто сакаат да работат со вас?

Слаби страни - Кои се некои области каде што не сте на „ниво на задачата“? Кои се вашите ограничувања? Каде е вашата граница на можности? Што не знаете? Што мислите дека не знаете? Кои квалитети треба да ги ублажите за да бидете подобри? Која карактеристика би сакале да ја елиминирате? Која особина би сакале луѓето од вашата област да ја елиминираат ако можеа?

Можности - Кои активности би можеле да ги превземете што може да придонесат за исполнување на вашите цели? Кои се надворешните фактори што „работат за вас“? Што има на пазарот за она што можете да го донесете, за разлика од другите што не се сетиле на тоа? Кои се шансите за вашиот развој? Со кои трендови на работа се соочувате?

Закани - Во кои области или ситуации сте особено чувствителни? Контакти со кои луѓето ве ставаат во ситуации кога не можете да се контролирате? Каде треба да ги насочите вашите напори да продолжите напред? Кои трендови во бизнисот со кои се занимавате може да бидат штетни за вашиот развој? Дали секоја промена може да го загрози вашиот углед и интегритет? Од што треба да останете подалеку?

Поставете си ги овие прашања прво за да се запознаете и потоа да разберете:

- Како да се искористат сопствените силни страни, и можностите што ви се нудат?
- Како може преку можностите да ги анулирате опасностите?
- Како може вашите слаби страни да влијаат врз користењето на можностите?
- Како вашите силни страни можат да влијаат како одбрана од потенцијалните опасности?

22. Можност за успешен кариерен развој

Бидејќи образованието е динамичен процес, со кој се обезбедуваат индивидуални знаења и вештини, можеме да кажеме дека во современото општество разликуваме 3 основни форми на образование кои ќе придонесат до успешен кариерен развој:



1. Формално образование
2. Информално образование и
3. Неформално образование.

22.1 Формално образование

Формалното образование се дефинира како институционална форма на образование и истото подразбира процес, кој се одвива во рамките на јасно дефиниран формален образовен систем, законски, со краен резултат, стекнување одредени знаења и вештини. Овој термин ги опфаќа сите облици на образование, од основно до високо образование, вклучително и средните стручни училишта и гимназиите, чиј основач е државата или одредена институција овластена од државата, а кои исполнуваат одредени прописи од областа на образованието, затоа формалното образование често се нарекува „сертифицивано образование“²⁸.

Целите на формалното образование или учење се јасно дефинирани, тие периодично се прегледуваат и водат до стекнување диплома, што овозможува дополнително образование и/или прием на одредена работа. Овој тип на образование е насочен и свесен, а некои од неговите видови се законски задолжителни (на пр. основното и средното образование). Во овој случај предавачите мора да исполнуваат формални критериуми, кои се регулирани со закони и други прописи од областа на образованието

22.2 Неформално образование

Неформалното образование е вид на образовен процес кој вклучува вон институционални образовни активности со кои се стекнуваат одредени знаења и вештини, а учеството во таквите активности е доброволно. Тргувајќи од спецификите на формалното учење, би можело да се заклучи дека неформално е секое образование што се одвива надвор од формалното, т.е. официјален училишен контекст и систем.

Сепак, постојат одредени разлики. Неформалното образование, најчесто се карактеризира како образование независно од формалните образовни институции. За време на неформалното образование, стекнувањето знаења и различните вештини, се случува многу свесно, притоа постигнувајќи одредена цел на учење. Според тоа, може да се каже дека неформалното образование/учење се одвива во помалку формални институции, установи, организации или групи.

Неформалното образование нуди мноштво образовни програми, кои можат да се поделат во две²⁹ широки категории и овие програми се наменети за широк спектар на целни групи:

1. *Образовни програми (за стекнување различни знаења и вештини)*
2. *Програми поврзани со образованието (ставови за учење и позитивни животни вредности).*

Целната група во неформалното образование нема возрастна граница (се разбира, таа мора да биде во реални можности, поврзани со самата програма). За некои луѓе тоа може да биде дури и

²⁸ Mr. sc. Ermin Kuka, KONCEPT NEFORMALNOG OBRAZOVANJA, Sarajevo, Bosna i Hercegovina, 2011

²⁹ Ilić Đ., Janjić I., Ilić S. (2019) „Upravljanje karijerom putem karijernogsavetovanja, Trendovi u poslovanju, br. 14,



единственото можно и единствено достапно образование, бидејќи, од различни причини, вратата за формално, институционално образование е затворена за нив. Може да биде од голема помош и за луѓето кои се стекнале со формално образование, но не им е доволно, па во тој случај го дефинираме како „учење и оспособување на возрасните за работа, живот, социјални активности кои директно не подлежат на стандардизација и строги процедури за верификација“.

Од друга страна, стекнатото формално образование на одредено лице во некои случаи може да биде од голема практична корист, но често формалното образование се завршува по студиите (додипломски и постдипломски). А ако човек низ животот го следи концептот на континуирано учење, тогаш, покрај стекнувањето практично и животно искуство, од големо значење можат да бидат и можностите за неформално образование, и кога човек е на свои 30-ти, 40-ти, 50-ти и подоцнежни години. Што значи, никогаш не е доцна за подобрување.

22.3 Информално образование

Информалното образование подразбира различни форми на стекнување знаења и вештини кои вклучуваат самоиницијативни или спонтани форми на образование, т.е. спонтани форми на пренос на знаења, ставови, вештини. Информалното образование се одвива во ситуации кои најчесто не се перципираат како ситуации за учење. Кога човек доживува ново искуство, гледа, слуша или прави нешто ново, а потоа размислува за ситуацијата, тогаш од таквото искуство тој ненамерно стекнува ново знаење и има научено искуство.

Информалното образование може да се состои од: набљудување одредени ситуации, испробување, читање, користење на медиумите, пракса, посета на професионални саеми, размена на искуства со други луѓе итн.

Поради овие причини, информалното образование се опишува како многу индивидуално. Се разликува од неформалното, бидејќи во повеќето случаи не претставува свесно/намерно учење и се опишува како несистематско учење во секојдневниот живот.

Информалното образование се одвива во секојдневни ситуации, кои најчесто не се сфаќаат како ситуации на учење. Се развива од искуството што човекот го стекнува, односно од решавањето на одредени проблеми и затоа не е намерно и дури по размислување се одвива самиот процес на учење.

Таквото образование е форма на индивидуално учење и е поврзано со поединецот. Информалното учење, од гледна точка на ученикот, е учење без јасна намера и се одвива во секојдневниот живот и различни контексти, во семејството, на работа, во слободното време, во заедницата. Има резултати, но овие резултати ретко се евидентираат, никогаш не биле сертифицирани и не се директно видливи за ученикот.

За наведениот вид на образование не се доделуваат официјални документи, (диплома, свидетелство, сертификат и сл.)



23. Карьерниот развој на студентите низ призмата на развојот на меките вештини

Концепцијализацијата на поимот „Меки“ вештини, претставува предизвик кој треба да даде одговор на значајни прашања кои се поврзани со вештини кои треба да се поседуваат со цел, поголема компетентност што би значело и поголема конкурентност на пазарот на труд. Всушност, тоа е и мисијата и така се поставени и целите на Универзитетот, кој својот квалитет го мери преку степенот на вработливост на дипломираните кадри, кои покрај „тврдите“ вештини кои ја изразуваат стручната спремност и се стекнуваат во процесот на формалното образование, треба да поседуваат и „меки“ вештини, кои им помагаат до полесно совладување на препреките на пазарот на труд, а се стекнуваат во процесот на неформалното образование. Ова значи дека, совладувањето на „меките“ вештини, прави студентите да бидат покомпетентни, покомпатибилни и поконкурентни на берзата на труд.

Ваквиот пристап, овозможува полесно приспособување кон потребите на реалниот деловен свет и стекнување со потребните искуства за заедничко дејствување и соработка. Поголемиот број на Универзитети, обуките кои се во склоп на развојот на „меките“ вештини ги реализираат преку Центрите за кариера, организирани преку соодветни програми кои се подготвени со намера развивање на поединечни и групни вештини кај студентите.

Најдобри резултати се постигнуваат, со воспоставување комбиниран процес на обуки, кој опфаќа развој на персоналните професионални вештини, во рамките на образовниот процес и програми и обуки за „меки“ вештини, реализирани преку Центрите за кариера.

Препознавањето на важноста на вештините кои што ги поседуваат студентите како и нивните компетенции, се од суштинско значење со оглед на тоа што тие се поврзани со вработливоста на младите луѓе. За поединците, способноста за вработување зависи од знаењето, вештините и ставовите што ги поседуваат, од начинот на кој ги користат овие важни елементи и како ги претставуваат пред работодавачите, како и од контекстот во кои тие бараат работа.

Познато е дека голем процент на млади луѓе од Западен Балкан се невработени, и истите немаат знаење, вештини и компетенции кои се потребни за пазарот на трудот. Иако постојат јасни докази за ефектите на неформалното образование врз подобрувањето на вештините што ја поттикнуваат вработливоста на младите се многукратно позитивни, сепак, вниманието кое се посветува на оваа област на регионално ниво, не е доволно.

За да ја разбереме суштината на „меките“ вештини, потребно е да се осврнеме на студијата која е направена во 1918 –та година од страна на институцијата Carnegie and Harvard, која покажува дека „тврдите“ (технички) вештини кои се специфични за работниот процес и се однесуваат на стручно и професионалниот профил на личноста учествуваат со 15%, додека 85% се т.н. „меки“ вештини кои учествуваат во одговорноста за успехот на личноста³⁰.

³⁰Amon, S., Shamai, S., & Ilatov, Z. (2008), Influence of Socialization Agents on Leisure-Time Activities of Young Adolescents. Adolescence, PMB 383, San Diego, CA

Затоа, велиме дека истите се многу важен елемент не само за бизнисот, туки и во секојдневното живеење, воопшто.

Сепак, важно е да се напомене дека, „тврдите“ вештини се неопходни, и претставуваат примарен дел кој е неопходен во професионалниот развој, подобрување на компетенции, и истите ги сметаме за предуслов за успех. Додека „меките“ вештини се алатка која се користи во процесот за подобро пренесување на знаењата стекнати преку процесот на формалното образование.

„Меките“ вештини се лични атрибути, особини на личноста, својствени социјални знаци и комуникациски способности потребни за успех. Тие, ги карактеризираат особините на личноста, односно како едно лице комуницира или воспоставува односи со своето поблиско или подалечно окружување. „Меките“ вештини, од друга страна, се и вештини на развиени интерперсонални односи, што е многу потешко да се дефинира и оцени. Додека, „тврдите“ вештини се карактеризираат со познавање на спецификата на работата, „меките“³¹ вештини својот акцент го ставаат на дополнителните вештини кои вклучуваат комуникациски вештини, вештини за слушање, емпатијата и сл. Истите се карактеризираат со градаење на свој став, комуникација, креативно размислување, работна етика, тимска работа, вмрежување, донесување одлуки, позитивност, управување со времето, мотивација, флексибилност, решавање проблеми, критичко размислување и разрешување на конфликти.

Сепак, „меките“³² вештини се важни за успехот како на работодавачите, така и за студентите во градењето на својата професионална кариера. Работодавачите бараат кандидати со добро развиени „меки“ вештини, а причината е едноставна, „меките“ вештини се преносливи вештини кои даваат дополнителен инпут во кариерниот развој на студентите.

Значи, после стекнувањето со професионалните вештини- „тврди“ вештини, својата улога ја превземаат „меките“ вештини. Замислете дека од две лица со точно исто ниво на квалификации и искуство, треба да се одбере едно, тогаш акцентот се става на дополнителните вештини кои се поседуваат. Вака дефинираното гледиште за меките вештини, посебно е важно при кариерното водство и кариерниот развој, бидејќи мора да се има предвид дека, првиот впечаток за нас се формира во првите 5-7 секунди. Се поставува прашањето:

Што е она што недостасува, односно, која алка во синџирот на активности недостасува за успешен кариерен развој?

Одговорот на ова прашање е едноставно, и ги посочува „меките“ вештини, а развивањето на „меки“ вештини кај студентите, потребно е за:

³¹Simeon-Fayomi B.C., Chea Tan, B.S. And Oludeyi, O.S, Soft Skills for Young Adults: Circuit In The Formal, Non-Formal and Informal Models, Tai Solarin University of Education,

²Simeon-Fayomi B.C., Chea Tan, B.S. And Oludeyi, O.S, Soft Skills for Young Adults: Circuit In The Formal, Non-Formal and Informal Models, Tai Solarin University of Education,



- Успешна примена на стручните и практични знаења (стекнати во текот на формалното образование),
- Градење на квалитетен однос со луѓето во личното и деловното окружување,
- Задвижување и искористување на својот целосен потенцијал,
- Зголемување на сопствената компетеност и конкурентност.

Согласно погоре кажаното, интересно е да се напомене дека - техничко – технолошкиот развој денас е толку брз, што се претпоставува дека над 50% од работните места кои би се отвориле во наредните 6 години, во моментот не постојат³³

Се поставува прашањето: *кои вештини треба да ги поседуваат студентите за да се стекнат со зголемени деловни компетенции кои влијаат на развојот на нивната кариера?*

На ова прашање, ќе одговориме врз база на резултатите добиени од истражувањето и увидот во странската литература, како и систематизацијата на позитивните искуства од практиката, со помош на Европскиот прирачник³⁴. Така, списокот на лични деловни вештини кои придонесуваат до подобри компетенции на студентите за успешен кариерен развој се:

- *Подобрување на комуникациските вештини*
- *Тимска работа*
- *Работа под притисок*
- *Креативност / иновација*
- *Флексибилност*
- *Способност за учење*
- *Управување со конфликти*
- *Лидерство*
- *Прилагодливост*
- *Континуирано подобрување*
- *Аналитички вештини*
- *Вештини за донесување одлуки*
- *Самосвесност*

24. Ризици при кариерното советување

Во процесот на кариерното советување, постои можност од појава на ризик. Една од претпоставките за појава на ризик во кариерното советување е, несоодветно интерпретирање на резултатите од тестирањето. Така, при употребата на тестови во процесот на самопроценка при

³³Tight M (2002), Key Concepts in Adult Education and Training RoutledgeFalmer, Taylor & Francis Group: London and New York

³⁴Haselberger, D., Oberhumer, P., Perez, E., Cinque, M., Capasso, F., Soft Skills for Young Adults: Circuit In The Formal, Non-Formal and Informal Models, p. 12-27.

кариерното советување, постои ризик кариерниот советник да ги толкува резултатите од тестовите онака како што му е најлесно или како што му е веќе познато. Несоодветното користење на тестовите, може и да го обесхрабри студентот и истиот да стане пасивен во процесот на планирање на кариерата. Трета варијанта, која може да предизвика спротивен ефект од користењето на тестовите е желбата на некои ученици да ги прочитаат резултатите од тестот подетално, а така, интерпретираните резултати, ќе го загрозат објективниот процес на самопроценка на ученикот.

Дополнително, треба да се внимава резултатите од тестот за кариерно водство, учениците да не го сфатат несериозно. Многу често, поведени од исходот на резултатите од тестовите за кариерното водство, да не обрнуваат внимание на разговорот со кариерниот советник. А разговорот е исклучително значаен.

Некои ученици имаат изговор дека немаат време за кариерно советување, зад што се крие реалниот отпор за разговор за „проблемите“. Ваквите ученици инсистираат на брзо решение и знаат да ги убедат кариерните советници дека исклучиво треба да се потпрат на тестовите во процесот на кариерно советување и дека треба да ги добијат резултатите по секоја цена. А тие не се во состојба самостојно да ги толкуваат истите.

Исто така, како закана од кариерното советување може да биде и недоволното разбирање на јазикот, посебно во мултиетничките средини каде често се случува, прашалникот да биде одговорен, без да се прочитаат прашањата само колку да го заврши тестот. Не се чувствува добро кога се спроведува тестирањето или сака да остави впечаток и одговара на прашањата онака како што смета дека е правилно, а не онака како што смета дека е реално.

Особено критична може да биде претпоставката на ученикот дека ако има високи резултати во одредено поле на интереси, автоматски ќе биде одговорен за одредената професија. Тука е мостот на кариерниот советник да објасни дека полето на интерес треба да биде само водилка на ученикот кон што да се насочи, во што да се усовршува и кои вештини да ги гради и унапредува. И обратно, високи поени на тест за способности не значи неопходно и високо ниво на интерес.

25. Техники на кариерното советување и кариерното водство

Улогата на советникот за кариера е да знае како да го води студентот низ процесот на кариерно водство, како истиот би ја добил додадената вредност од ваквиот вид на кариерно советување. Но, се поставува прашањето како да бидеме подобри од останатите, односно кои се техниките за добро кариерно советување што можат да не издвојат од останатите?

Спроведувањето на вистинските техники на вистински начин, е од клучно значење кога станува збор за чекор понапред во кариерното советување. Затоа дефинирани се топ 10 техники за советување за кариера кои секогаш ќе ве држат на врвот.

1. Пред-советување

Првата техника е пред-советување, односно фаза во која се добиваат основни сознанија за кандидатот. Тоа помага да се добие јасна претстава за потребите на кандидатот. Слично на тоа, разговорот лице в лице со кандидатот ќе помогне да го идентификувате јазот помеѓу моментална



состојба и посакуваната цел. Ова ќе помогне да се донесе одлука за понатамошниот тек на советувањето врз основа на изјавата за проблемот на личноста и очекуваниот исход. Сесијата за советување најдобро функционира кога имате јасна слика за потребите на кандидатите.

2. Градење на односи

За комуникацијата да тече слободно и јасно за време на советувањето, неопходно е да се отстранат сите потенцијални бариери. Треба да се воспостави непречена комуникација. Затоа потребно е да се покаже емпатија, да се создаде взаемна доверба и афинитет со таа личност. Колку е подобро разбирањето, толку поудобно и поефективно ќе биде советувањето и за советникот и за кандидатот. Создавањето врска со нив, ќе воспостави меѓусебна доверба и ќе им помогне да се отворат кон вас. Ова ќе ја олесни задачата. Воспоставувањето силен здрав сојуз може да биде од непроценливо значење во влијанието врз кандидатите. Тие ќе ви веруваат дека ќе ги дадете вистинските опции за нив и можете да им верувате да ги слушаат вашите совети.

3. Проценка на кариерата

Ова алатка дизајнирана е да ги анализира различните вештини, таленти и способности на кандидатот. Тоа е начин на учење за тоа како варијациите во личните атрибути можат да влијаат на успехот и задоволството со различни опции за кариера. Различни видови проценки се фокусираат на одредени области, вклучувајќи интереси, способност, особини на личноста, знаење и сл. Проценката на кариерата се врши врз основа на анализата на овие области. Се препорачува да се следи повеќедимензионална проценка која обезбедува сеопфатна и точна анализа, а е различна од едnodимензионалната.

4. Анализа на профилот од 360°

Влегувањето во кариера во која сте вешти, но не ви се допаѓа, дава мала или никаква корист на долг рок. За да се реши ова, од суштинско значење е да се најде кариера во согласност со животните цели и вредности. И за да се постигне ова, советниците за кариера мора да преземат холистички пристап во обезбедувањето на вистинското водство. Тоа значи да се земе предвид кандидат како целина наместо само неколку специфични области. Овој пристап се фокусира на мислите, културата, верувањата и рамката на умот на кандидатите заедно со неговите или нејзините вештини, личност и знаење. Комбинирањето на овие детали заедно со инпутите од пред-советувањето, проценките и дискусијата со носителите на одлуки ќе помогне во поставувањето соодветни цели во кариерата.

5. Поставување цели за кариера

Целата поента на кариерното советување само по себе е да се постави оптимална цел за кариера. Поставувањето конкретни цели е императив за нивно постигнување. Со поставување на цели во кариерата, вие одредувате патоказ за кариерата да се движи напред и смислувате стратегии за тоа



како да стигнете до таму. Прекршувањето на поставувањето цели на краткорочни, среднорочни и долгорочни може да помогне во креирањето на добро поставен конечен план.

- бидете конкретни и јасни
- тоа мора да биде мерливо
- бидете реални и остварливи
- врзете ги активностите за секој чекор
- бидете прилагодливи
- релевантни за животната цел
- бидете позитивни

Од суштинско значење е да се вклучат алтернативи што треба да се спроведат доколку се појави потреба, бидејќи понекогаш дури и најдобро осмислените планови не функционираат според планираното.

6. Развијте Акционен план

Акциониот план може да се смета за алатка која ќе им овозможи на советниците да развијат курс на дејствување за кандидатот. Ова вклучува создавање на добро дефинирана листа за проверка која се состои од активности и чекори кои ќе им помогнат во исполнувањето на поставените цели и задачи. Тоа ќе ги вклучи сите чекори неопходни за спроведување на краткорочните, среднорочните и долгорочните цели. Исто така, треба да ги мотивирате вашите клиенти да работаат на остварување на целта

7. Користење на технолошки платформи

Живеејќи во дигитализиран свет користењето на информатичката опрема е неопходност што подразбира следење на техничко технолошките промени. Без технолошки платформи, процесот на советување во целост станува досаден и одложен. Технолошкиот интерфејс нуди решенија од крај до крај, од психометриски тестови до истакнување на опциите за курсеви до образовни насоки до доставување проценки и извештаи за анализа. Ова им помага на советниците лесно да ги изберат извештаите и да работат на нив.

8. Разбирање на пазарот на труд

Ефикасниот советник за кариера треба постојано да биде свесен за тоа како различни фактори влијаат и ги обликуваат можностите за работа и различните кариери. Пазарот на труд може да расте или да се намали во зависност од побарувачката и понудата за работна сила. Разбирањето на овие варијации ќе помогне во обезбедувањето на вистинските насоки и опции за кариера на студентите врз основа на информирана одлука. Покрај тоа, советникот треба да ги разбере вештините и односот на кандидатите кон работните средини кои постојано се развиваат.



9. Ажурирано познавање на опциите за кариера

Во овој свет со брзо темпо, можеме да најдеме постојано зголемување и брзи развојни можности за кариера. Наоколу никнуваат широк спектар на професии и можности за кариера. Многу од учениците и нивните родители не се свесни за различните можности за кариера на располагање и обично на крајот избираат кој било конвенционален пат за кариера. Имајќи ги вистинските информации за претстојните и растечките кариери ќе му помогне на советникот да му обезбеди соодветни опции на кандидатот. Вашите ресурси треба постојано да се ажурираат за да се прошири вашата пракса. Притоа, можете да бидете подготвени за различни видови клиенти со различни потреби и проблеми.

10. Пост советодавна поддршка

И на крај треба да се направи темелна последователна пост-советувачка сесија. Овде се проверуваат перформансите на кандидатите на периодично ниво. На овој начин, добиваме сигурност дека кандидатот ги следи препораките и работи кон постигнување на целите.

26. Теоретско истражување за искуствата од кариерното советување и кариерното водство

Видливоста на кариерното насочувње во широчина, исто така е важена алатка и за високото образование. Услугите кои ги нудат кариерните советници, честопати се недоволно развиени во овој сектор, и таму каде што постојат, често се фокусираат на вработување или се интегрирани со услуги за лично советување.

Потребата за кариерно водство е се поголема бидејќи високото образование во земјите на ОЕЦД³⁵ функционира во поотворена и конкурентна средина, и така, како што се зголемува интересот за високото образование, така се зголемува и потребата од значително проширување на своите цели, надвор од подготовката на студентите за традиционалните професии.

Овие два тренда значат дека студентите имаат повеќе избор. Врската помеѓу одредени курсеви на студии и одредени позиции на пазарот на труд станува помалку директна. Високообразовните институции, треба да станат подобри во следењето на позициите на нивните студенти и користењето на нивните резултатите од вработувањето како клучна маркетинг алатка за привлекување нови студенти.

Можностите за кариерно советување во високото образование традиционално се многу поразвиени во некои земји на ОЕЦД, особено во Обединетото Кралство, САД, и др., во споредба со

³⁵The Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) is a unique forum where the governments of 37 democracies with market-based economies collaborate to develop policy standards to promote sustainable economic growth.

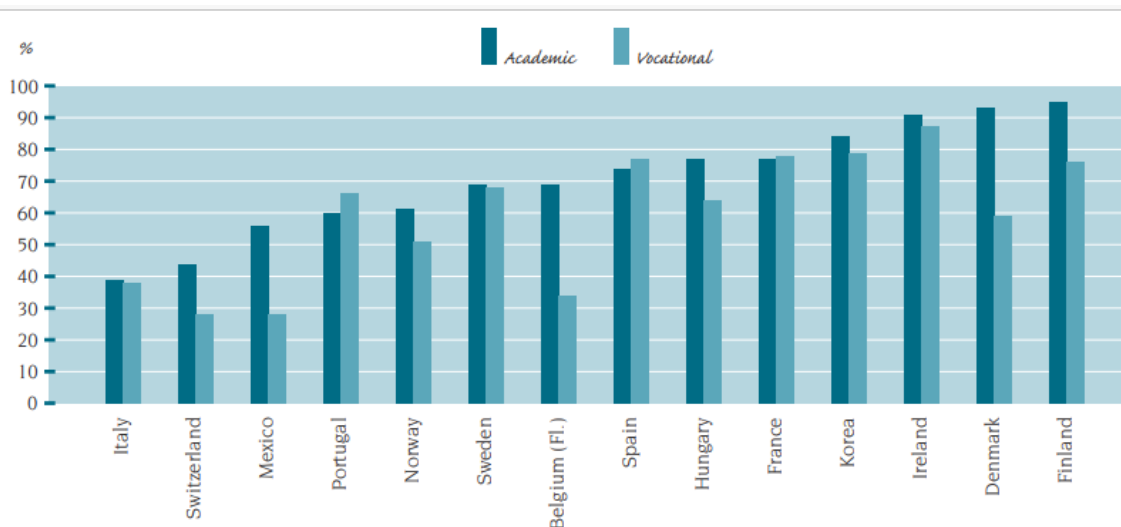


други земји. Но сепак, со брзиот технолошки развој, се бележи и брз прогрес на ваквиот вид на услуги, во голем број земји.

Така на пример во Шпанија³⁶, службата за кариерен развој на Приватниот универзитет во Навара обезбедува услуга за вработување за дипломирани студенти, организира сместувања за учење на студентите во компании и организира саеми за кариера со посета на голем број компании. Покрај тоа, универзитетот обезбедува услуга за планирање на кариера и личен развој за сите студенти на доброволна основа.

Во Ирска³⁷, службата за кариера на Тринити колеџот Даблин обезбедува помош преку ресурсен центар, алатки базирани на ИКТ и индивидуални интервјуа. Покрај тоа, таа обезбедува програма за развој на лични и социјални вештини на додипломски курсеви. Во многу случаи ова е интегрирано во нормалните наставни програми на академските катедри преку асистенти кои биле обучени од службата за кариера.

Графикон 1. Процент на студенти од средно и високото образование кои добиваат индивидуално советување за кариера, 2020 година



Извор³⁸: Меѓународно Рамка 2.3 Евалуација на водство во кариерата

Други прегледи на истражувања, главно спроведени во САД и Обединетото Кралство³⁹ нагласуваат на голем број на влијанија, кои веројатно ќе придонесат за промени во националните образовни цели, кои ќе влијаат врз политиката на пазарот на трудот. Тие вклучуваат: зголемен интерес за образование и обука; поттикнување за учество во формално и неформално учење; позитивни ефекти врз резултатите од учењето, подобри вештини за донесување одлуки и подобра

³⁶CAREER GUIDANCE: NEW WAYS FORWARD CHAPTER 2, P.42. 2020, to³⁷ idia

³⁸ Source: OECD International Survey of Upper Secondary Schools Data for Figure 2.1, p. 57.

³⁹(Killeen, 1996b; Killeen, Sammons and Watts, 1999; Watts, 1999; Prideaux et al., 2000),

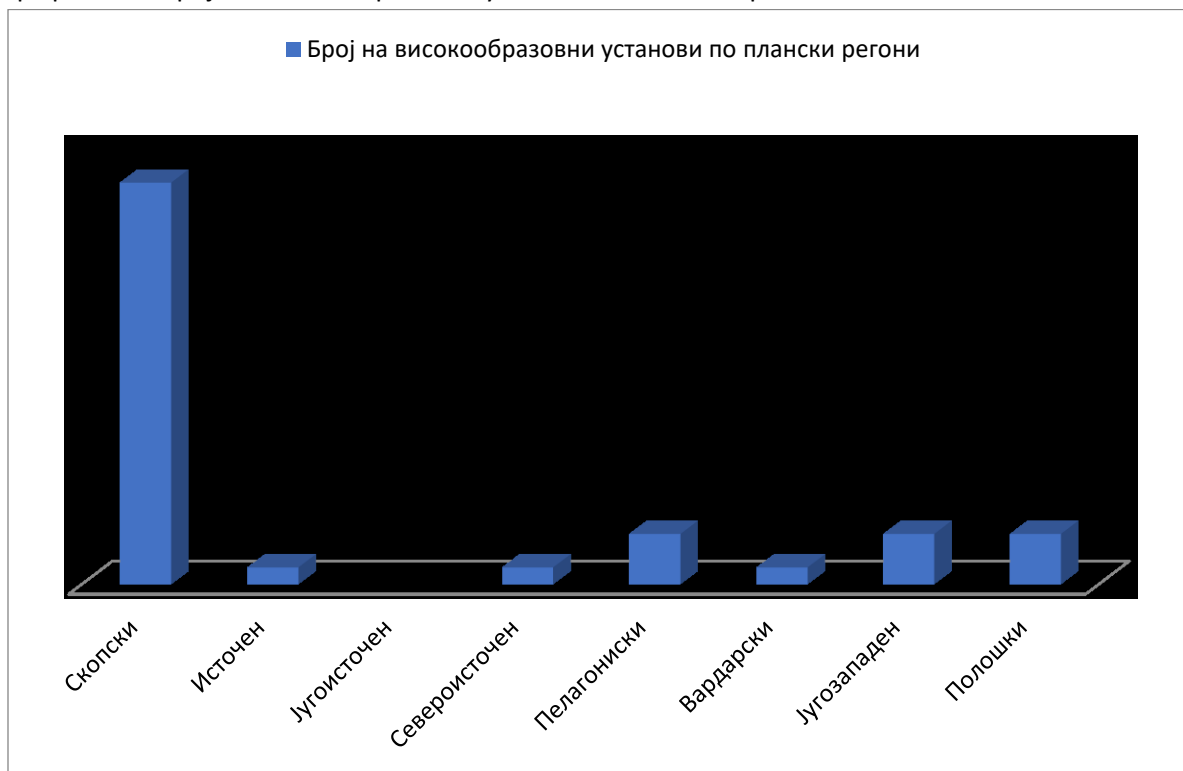
свест за можностите за учење; зголемена активност за истражување и барање информации; и зголемена мотивација за барање работа.

27. Емпириско истражување за искуствата од кариерното советување и кариерното водство

Во рамките на емпириското истражување направено за потребите на публикацијата, беше анализирана состојбата во Република Македонија во насока на детектирање на потребата од кариерно советување. Целна група на истражувањето беа Центрите за кариера, нивното постоење, функционирање и развој, што дава посебен акцент како за центрите за кариера на високообразовните институции, така и за услугите и формите кои ги нудат.

Според добиените податоци, од државниот завод за статистика во Република Македонија во 2022 година акредитирани се вкупно 36 високообразовни институции, од кои 7 се државни универзитети, 28 приватни високообразовни институции и една јавно приватно партнерство. Во доменот на нашиот интерес ќе бидат државните универзитети.

Графикон 2. Број на високообразовни установи по плански региони

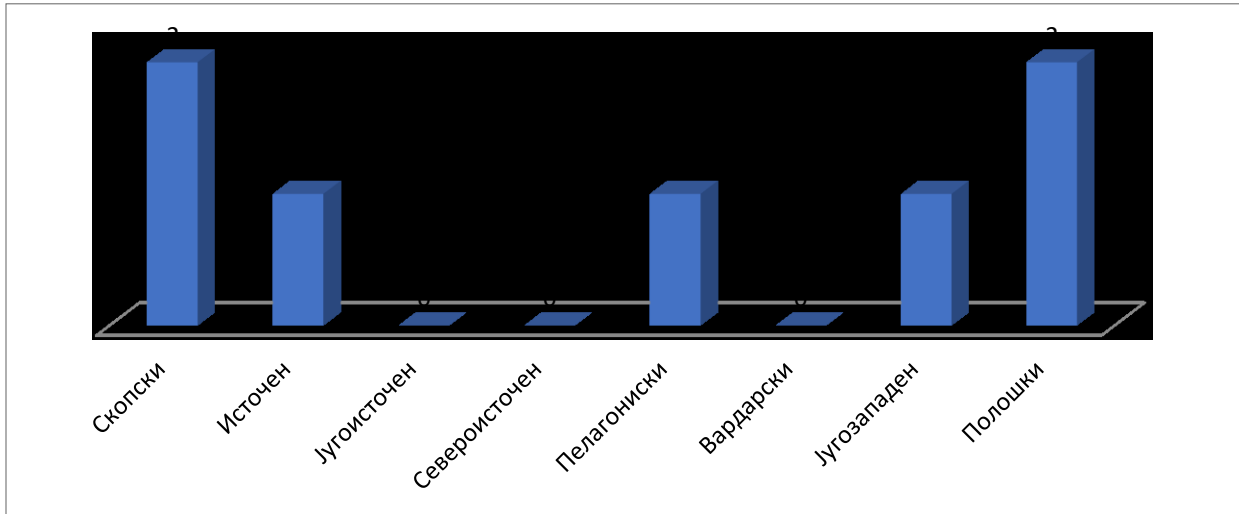


Извор: Анализа од сопствено истражување

Гледано според нивната лоцираност по планските региони (Графикон 2), се заклучува дека, најголем дел од нив, концентрирани се во скопскиот плански регион вкупно 24 високообразовни институции, во полошкиот, југозападниот и пелагонискиот плански регион по 3 високообразовни

установи, и по 1 високообразовна установа во источниот, североисточниот и вардарскиот плански регион.

Графикон 3. Број на државни универзитети по плански региони

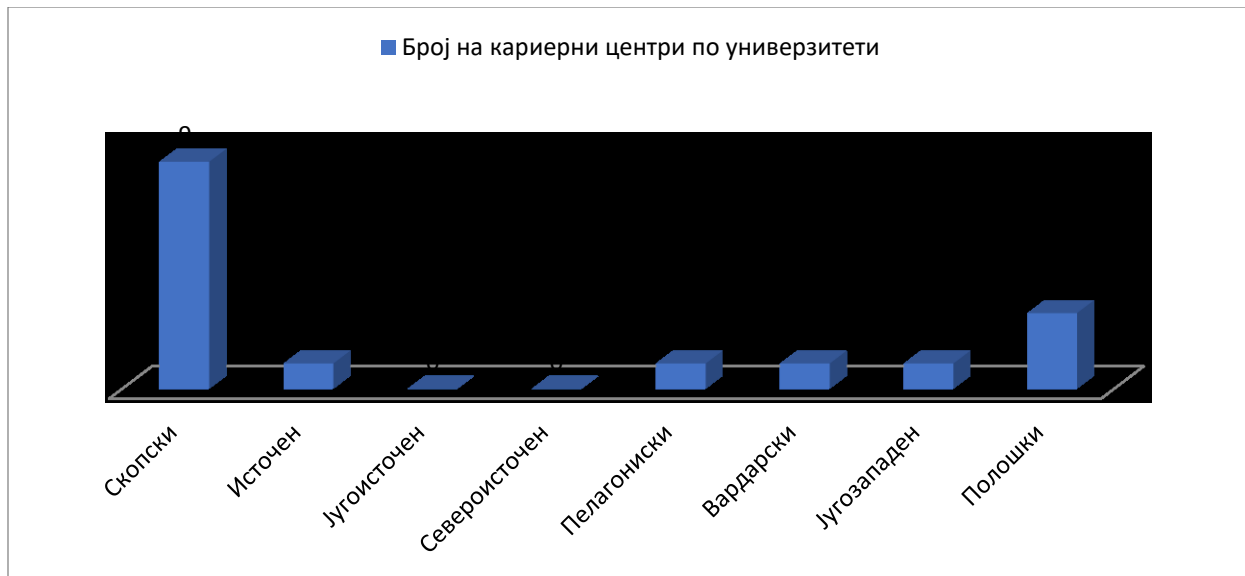


Извор: Анализа од сопствено истражување

Како што беше и претходно кажано, во Република Македонија функционираат 7 државни универзитети (Графикон 3). Според седиштето, универзитетите распределени се во различни плански региони и тоа: Во Скопскиот плански регион функционираат 2 државни универзитети и тоа Универзитетот „Св. Кирил и Методи“–Скопје и Универзитетот „Мајка Тереза“–Скопје. Во Пелагонискиот плански регион работи Универзитетот „Св. Климент Охридски“–Битола, во Источниот плански регион, работи Универзитетот „Гоце Делчев“–Штип, Во Југозападниот плански регион Универзитетот „Св. Апостол Павле“–Охрид и во Полошкиот плански регион функционираат два државни универзитети и тоа Државниот универзитет во Тетово, и како јавно приватно партнерство Универзитетот на Југоисточна Европа–Тетово.

Графикон 4. Број на кариерни центри по универзитети





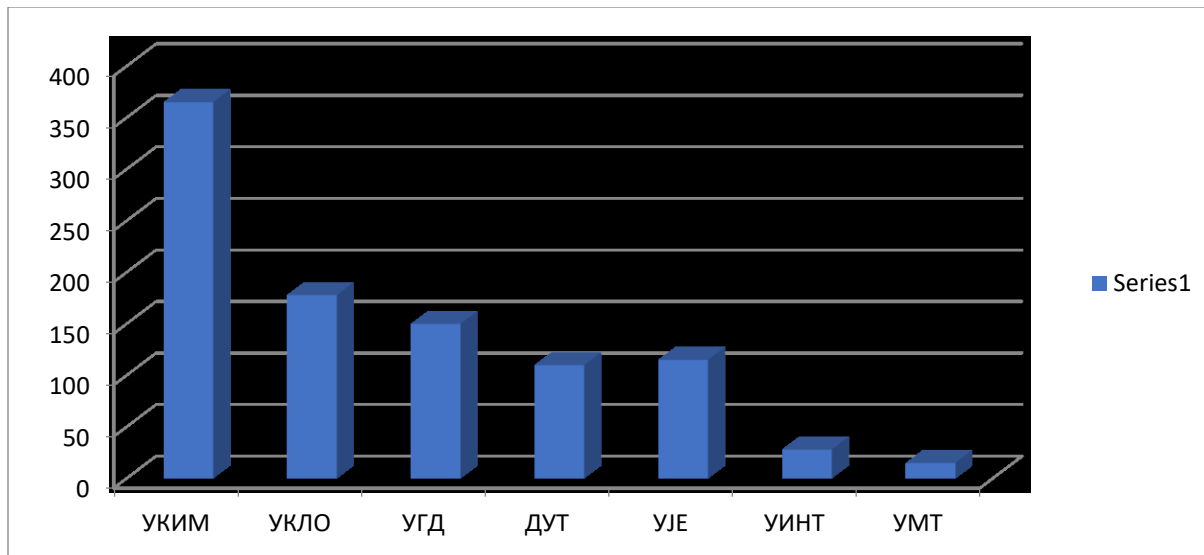
Извор: Анализа од сопствено истражување

Според телефонската анкета направена за потребите на оваа публикација, контактирани се сите 36 високообразовни установи. На прашањето дали на нивните универзитети постои и функционира Кариерен центар, 27 од нив одговорија потврдно, додека 9 високообразовни установи се изјаснија дека во моментот немаат меѓутоа се во фаза на основање на кариери центри и во нивните установи. Што се однесува до државните универзитети во Република Македонија, добиените податоци укажуваат дека на сите 7 универзитети формирани се, и функционираат кариерни центри. Во овој контекст треба да се напомене дека, на двата најстари универзитети во Македонија, Универзитетот „Св. Кирил и Методи“ - Скопје и Универзитетот „Св. Климент Охридски“ - Битола, кариерни центри функционираат како мрежа од вакви центри по единците или контакт лица. Ваквата поставеност на кариерните центри во овие два универзитети е резултат на моменталната внатрешна организациона структура, која за разлика од останатите 5 универзитети кои се под капата на држават, формирани се како интегрирани институции, додека Универзитетот „Св. Кирил и Методи“ - Скопје и Универзитетот „Св. Климент Охридски“ - Битола функционираат како делумно интегрирани универзитети со широка автономија на единиците.

Анкетното истражување беше спроведено преку Google Forms. На анкетниот прашалник одговорија 961 студент (Графикон 5) од сите 7 државни универзитети и тоа:

- од Универзитетот „Св. Кирил и Методи“ - Скопје (УКИМ)-365 студенти,
- од Универзитетот „Св. Климент Охридски“ - Битола (УКЛО)-178 студенти,
- од Универзитетот „Гоце Делчев“ - Штип (УГД) -150 студенти,
- од Државен универзитет во Тетово (ДУТ)-110 студенти,
- од Универзитет на Југоисточна Европа –Тетово (УЈЕ)-115 студенти,
- од Универзитетот „Св. Апостол Павле“ – Охрид (УИНТ)- 28 студенти и
- од Универзитетот „Мајка Тереза“-Скопје (УМТ)-15 студенти

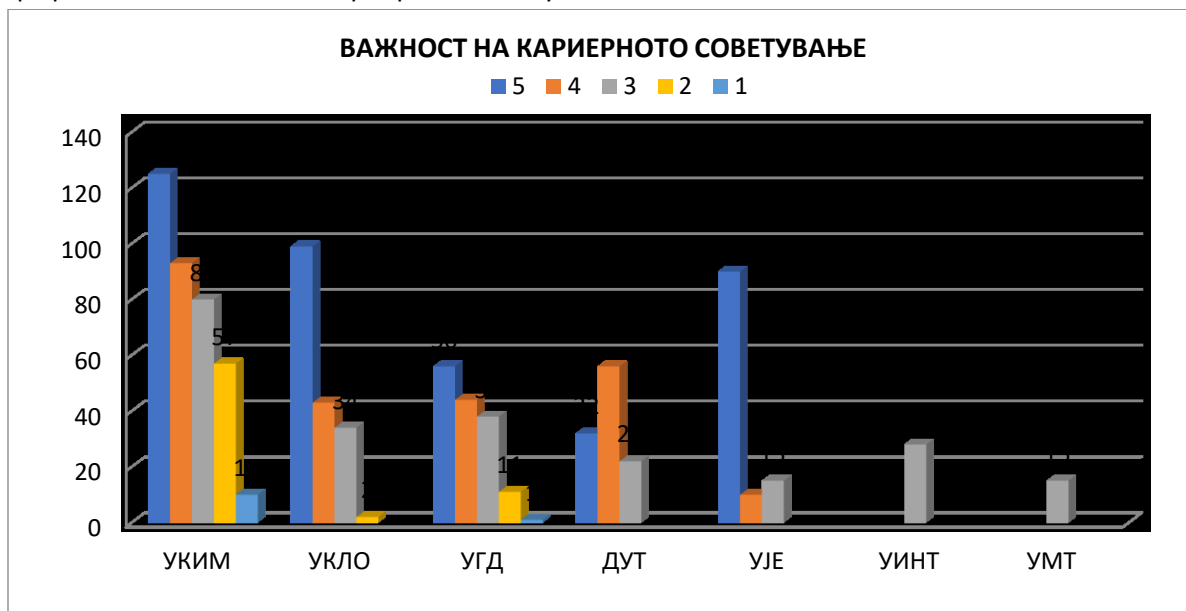
Графикон 5. Број на студенти кои одговорија на прашалникот



Извор: Анализа од сопствено истражување

На анкетното прашање поврзано со важноста од кариерното советување, одговор дадоа 961 студент (Графикон 6). Според нивното размислување за тоа колку е важно кариерното советување за нив се добија следните одговори. 402 студенти се изјасниа дека за нив кариерното советување е многу важно, 246 дека е важно, 232 студенти немаат став по ова прашање, 70 студенти се изјасниа дека кариерното советување не е важно и само 10 студенти се изјаснаа дека воопшто не е важно.

Графикон 6. Важноста на кариерното советување



Извор: Анализа од сопствено истражување

Доколку ги разгледаме добиените резултати по универзитети, тоа би изгледало вака: На УКИМ, 56% од студенти сметаат дека кариерното советување е важно за нивниот кариерен развој, додека 18,5% сметаат дека истото не е важно за нивниот кариерен развој. На УКЛО, 74,7% од студенти

позитивно одговорија на поставеното прашање, односно сметаат дека кариерното советување е важно за нивниот кариерен развој, додека само 1,1% имаат негативенства по ова прашање и сметаат дека истото не е важно за нивниот кароерен развој. Слична е состојбата и на остантите универзитети, така на УГД, на вака поставеното прашање, студентите одговорија дека, 66,7%, кариерното советување е важно за нивниот кариерен развој, додека само 8% сметаат дека истото не е важно за нивниот кароерен развој. Највисок процент на ова прашање дадоа студентите на ДУТ, каде дури 80%, од студенти сметаат дека кариерното советување е важно за нивниот кариерен развој, додека ниту еден не се изјаснил дека истото не е важно за нивниот кароерен развој. На УЈЕ, 86,9%, од студенти сметаат дека кариерното советување е важно за нивниот кариерен развој, додека ниту еден не се изјаснил дека истото не е важно за нивниот кароерен развој. Добиените одговори од УИНТ и УМТ каде студентите се изјаснаа дека немаат мислење по ова прашање, укажува на фактот на недоволна запознаеност на студентите од овие универзитети со работата и услугите кои ги нудат Центрите за кариера.

Спроведеното истражување покажа дека Центрите за кариера во анализираните универзитети се на нивото на нивната задача, а кај студентите постои висока свест за важноста на кариерното советување и кариерното водство.

Во Центрите за кариера на државните универзитети каде што беше спроведено истражувањето, генерално се нудат обуки од неформалното образование, наменети за зајакнување на меките вештини, кои даваат додатна вредност на тврдите (професионални) вештини, стекнати во формалниот образовен систем.

Се поставува прашањето, Зошто во високото образование, кариерното советување и кариерното водство се реализираат преку обуки за зајакнување на меките вештини кај студентите. Одговорот е едноставен-тоа е единствениот начин за подобрување на вештините за вработување, бидејќи во оваа фаза од развојот на кариерата, веќе кариерниот пат е трасиран и релативно мал е бројот на студентите, кои во оваа фаза би ја промениле професионалната ориентација.

Меѓутоа, затоа истите даваат добра можност за обуки наменети за доквалификација или преквалификација на студентите. Генерално, скоро во сите кариерни центри на државните универзитети, обуките кои се нудат како пакет за подобрување на меките вештини се исти или слични. Па оттука може да се направи едно согледување за корисноста на овие обуки кај студентите на погоре споменатите универзитети.

Резултатите добиени од анкетата покажуваат различни ставови и мислења. Она што може да се констатира е дека, скоро половина од испитаните студенти, задоволни се од обуките кои се понудени од страна на центарот. Меѓутоа, сепак фактот дека голем процент се изјаснаа како незаинтересирани односно дека немаат мислење по ова прашање, треба да не поттикне подетално да размислиме за генезата на ваквиот одговор. Можните причини се дека: Студентите не се доволно или воопшто запознаени со постоењето на еден ваков центар, дека студентите не се заинтересирани за ваков вид на надоградување или дека треба да се размисли за воведување на нов сет на обуки за меки вештини.

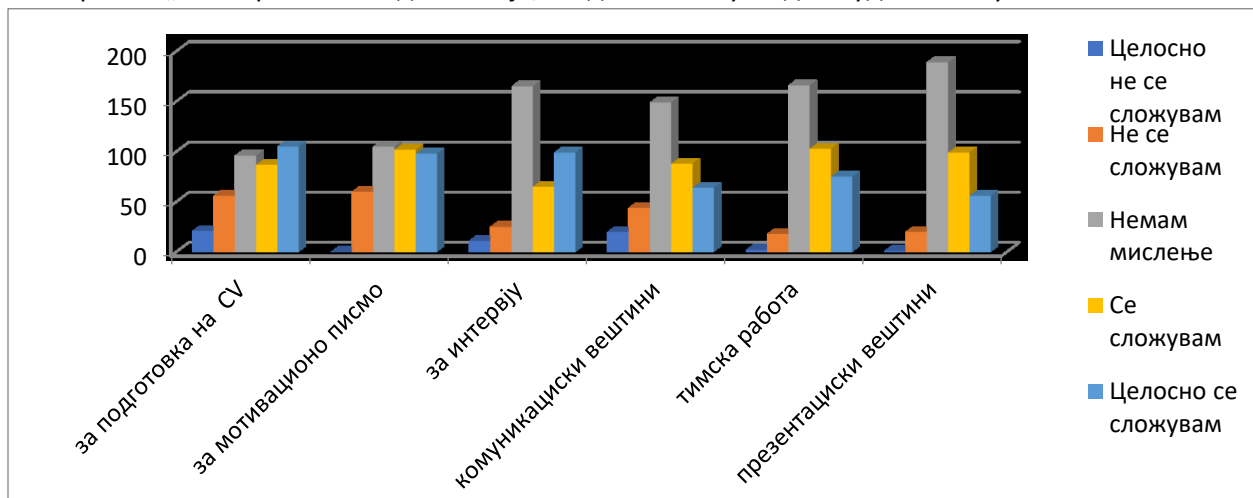
Како најголем универзитет во државата, Универзитетот „Св. Кирил и Методи“ - Скопје брои најголем број на студенти па оттука и опфатот односно студенти кои одговорија на прашалникот беше и поголем. Истиот располага или во рамките на неговиот состав работи Центарот за кариера



и советување, како последична активност на кариерните центри кои првично беа формирани на дел од единиците на УКИМ, како на Економскиот факултет и Машинскиот факултет.

Графикон 7. Задоволство од понудени обуки

Универзитет „Св. Кирил и Методи“ - Скопје, Задоволнен сум од понудените обуки

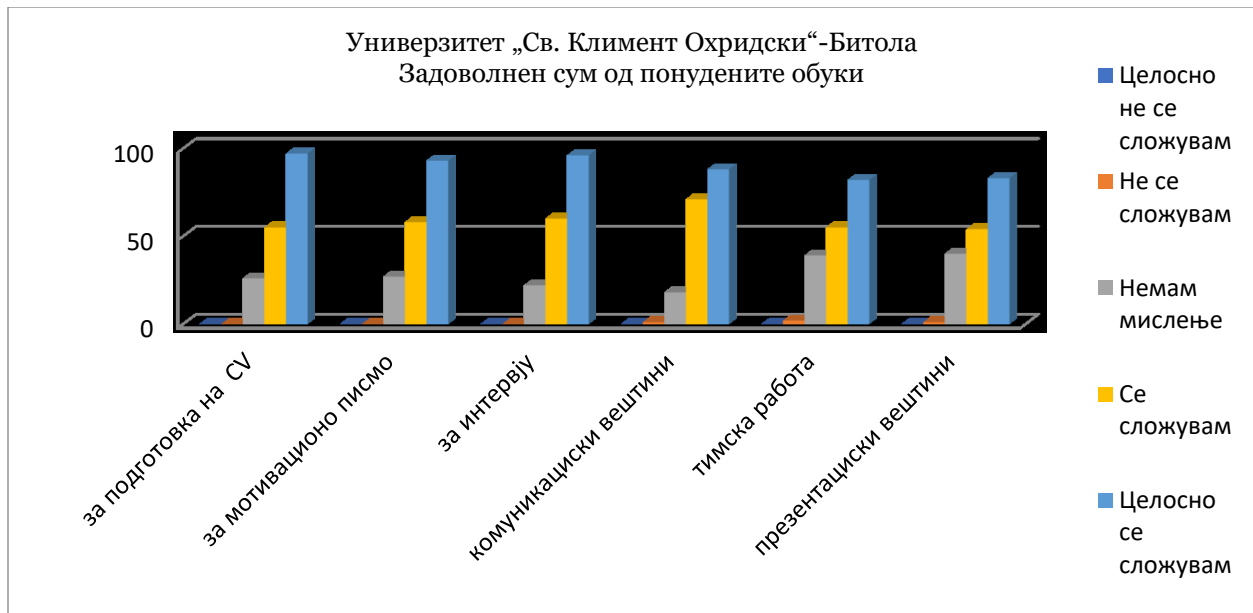


Извор: Анализа од сопствено истражување

На Универзитето „Св. Климент Охридски“ - Битола (УКЛО), втор најстар универзитет во државата, од 2007 година направени се првите чекори за воспоставување на Центар за кариера, а од 2012 веќе и официјално работи како внатрешна организациска единица Центар за кариера, алумни и доживотно учење. Од направеното емпириско истражување на УКЛО (Графикон 8), добиените резултати покажаа дека, голем број од анкетираниите студенти се задоволни, односно се сложуваат со констатацијата дека, пакетот на меки вештини кои се нудат на УКЛО, кореспондира со потребите на студентите.

Графикон 8. Задоволство од понудени обуки





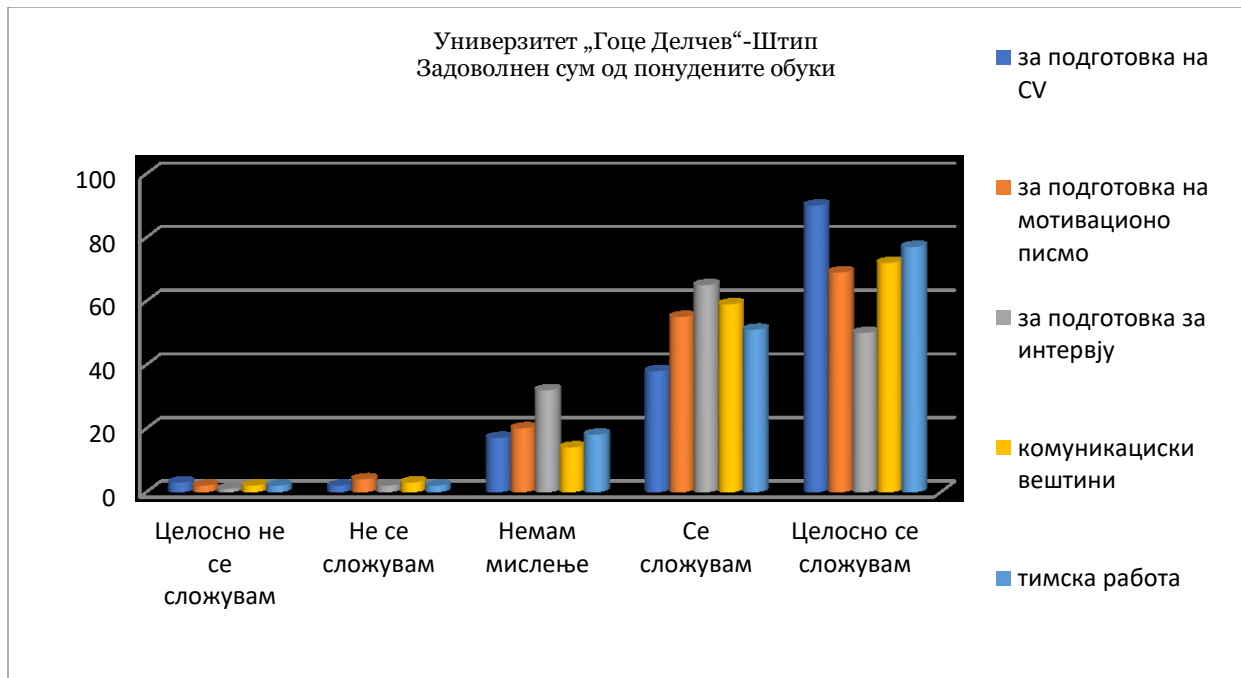
Извор: Анализа од сопствено истражување

Ако го погледнеме табеларниот приказ, ќе видиме дека значителен број од анкетираниите студенти, се изјаснаа дека немаат став по ова прашање. Ваквиот одговор се должи по претпоставка на незаинтересираноста на студентите да научат нешто ново, или незнаењето за постоење на еден ваков центар кој работи во универзитетот и обуките кои се нудат се во интерес на студентите.

Радува фактот што, мал број на студенти скоро и незначителен процент од анкетираниите се изјаснаа негативно односно незадоволни од сетот на обуки кои ги нуди Центарот за кариера, алумни и доживотно учење, што всушност би значело и поддршка за моменталниот сет на обуки кои се нудат преку центарот.

Графикон 9. Задоволство од понудени обуки



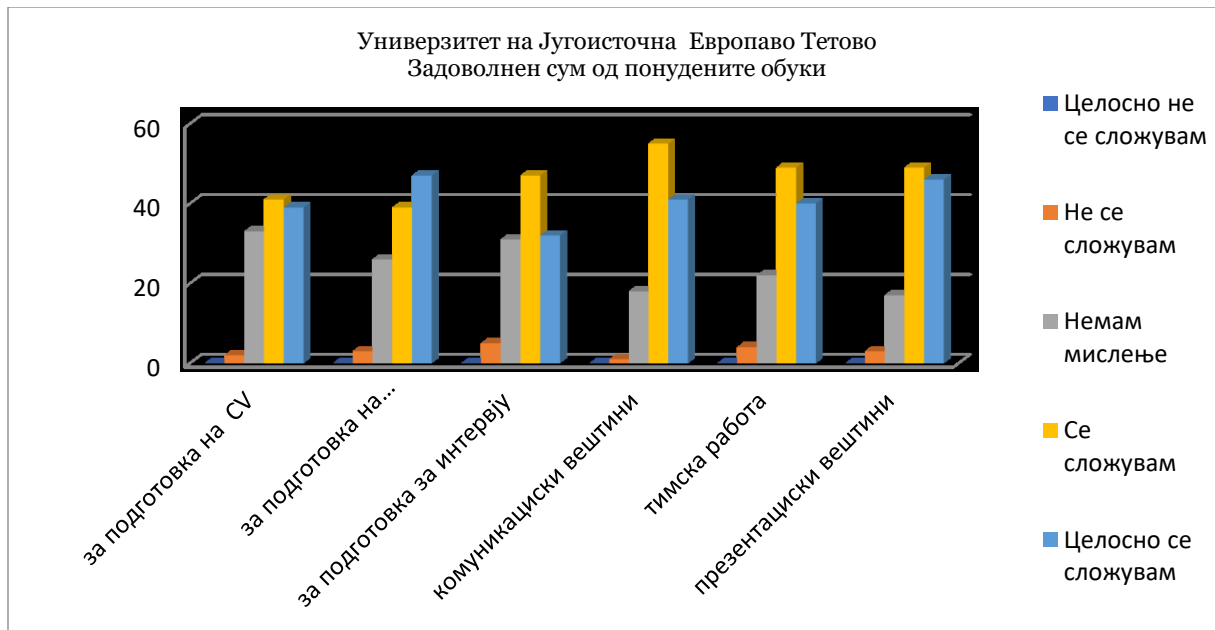


Извор: Анализа од сопствено истражување

На Универзитетот „Гоце Делчев“ -Штип (УГД), кој претставува релативно млад универзитет, уште во самото формирање, отворена е канцеларија за кариера кој интегрирано функционира во рамките на универзитетот. По големина и број на студенти скоро се идентични со Универзитетот „Св. Климент Охридски“ -Битола. Обработката на анкетниот прашалник покажа слична состојба како и кај УКЛО. Од вкупниот број на добиени повратни податоци во анкетата (Графикон 9), може да се констатира дека студентите во најголем дел покажуваат задоволство од понудениот сет на обуки, исто така постои и незначителен број на студенти кои се незадоволни од сетот обуки. За таа цел потребно е да се направи едно дополнително истражување или разговор со студентите.

Како и кај претходните два универзитети кои што ги обработивме, значителна е бројката на студенти кои на овој период одговориле со немам мислење, односно имаат неутрален став. Во иднина, се препорачува да се направи ново истражување со цел да се детектира проблемот за ваквата состојба.

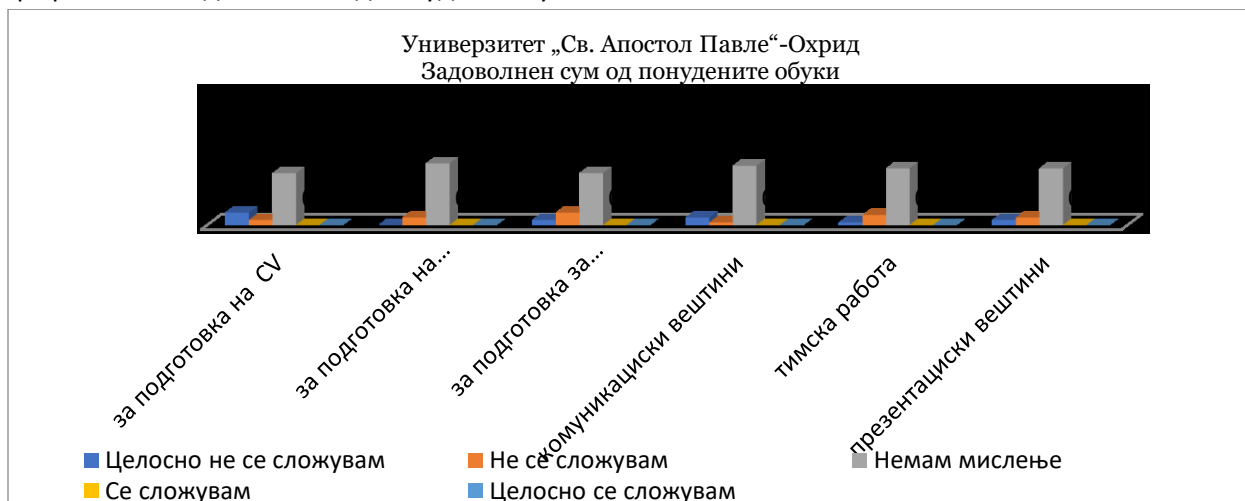
Графикон 10. Задоволство од понудени обуки



Извор: Анализа од сопствено истражување

Универзитетот на Југоисточна Европа (УЈЕ) во Тетово, претставува јавно приватно партнерство и истиот е основан со поддршка на меѓународниот фактор. Уште од самите негови почетоци во 2001 година, започнува со работа и Центраот за кариера при УЈЕ, кој во изминатиот период покажува значителни резултати. Впрочем, и резултатите од анкетата го потврдуваат истото. Имено, и во УЈЕ, генерално во просек $\frac{3}{4}$ од анкетираниите студенти даваат позитивно светло, односно позитивно се изјаснаа по прашањата од анкетниот прашалник (Графикон 10). Сепак постои мал, незначителен број на оние кои сметаат дел промоцијата на сетот обуки не ги задоволува нивните потреби, што ми дава позитивен став, дека работите би тргнале во нагорна линија.

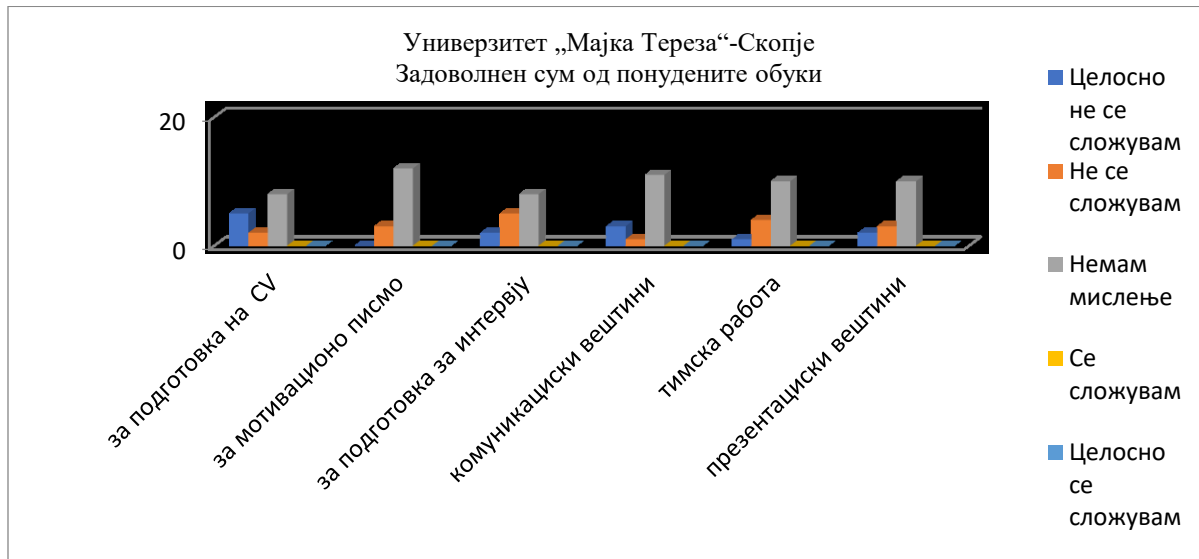
Графикон 11. Задоволство од понудени обуки



Извор: Анализа од сопствено истражување

Универзитетот за информатички и комуникациски технологии “Апостол Павле”-Охрид, (УИСТ) формиран е како стручна високообразовна установа која треба да обучува професионалци од областа на информатиката дејност. Добиените резултати од обработените анкетни прашалници, не наведуваат на мислење дека, и покрај официјалното постоење, сепак центарот не ги испорачува бараните услуги за студентите. Најголем проблем во ваков случај е што студентите во најголем процент се изјаснаа за ставот „немам Мислење“ (Графикон 11).

Графикон 12. Задоволство од понудени обуки



Извор: Анализа од сопствено истражување

Универзитетот „Мајка Тереза“-Скопје, е најмладиот универзитет во нашата држава, основан 2015 година. На поставеното анкетно прашање, одговор дадоа само 15 студенти, од кои највисок процент се изјаснаа дека немаат став по ова прашање, односно изразено во проценти, некаде над 53% од анкетираниите, се изјаснаа дека немаат став по ова прашање. Затоа, добиената анализа нема да ја земеме како релевантна информација.

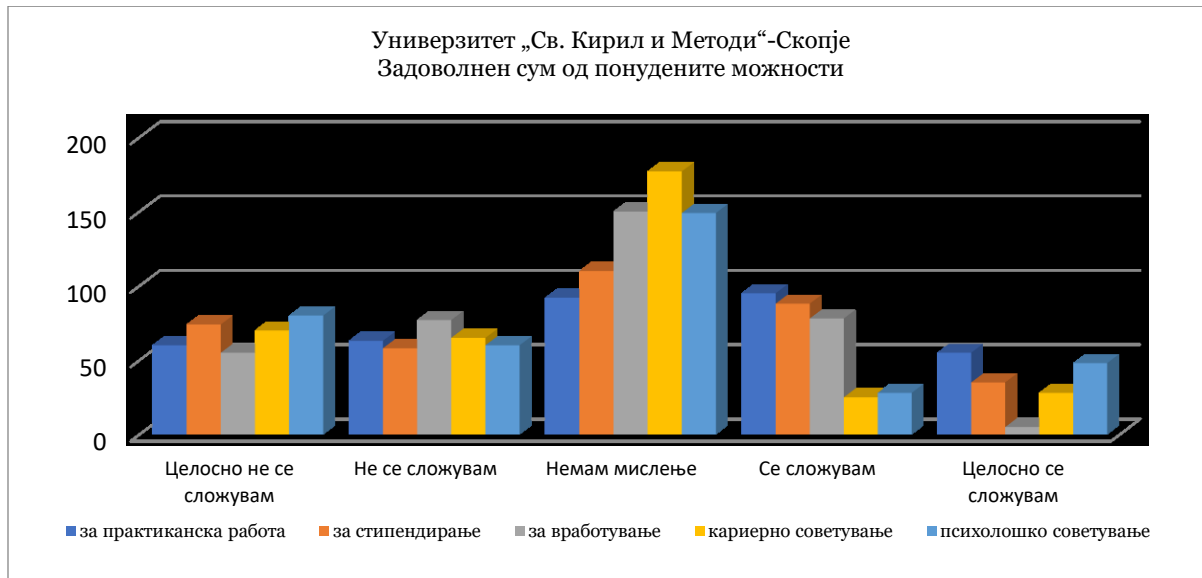
Во анкетниот прашалник, беше поставено и прашањето: Дали сте задоволни од можностите кои ги нуди за вас кариерниот центар, при тоа наведувајќи го следите можности:

- За практиканска работа
- За стипендирање
- За вработување
- Кариерно советување
- Психолошко советување

Студентите од сите 7 државни универзитети, имаа можност да го дадат своето мислење, при што добиените резултати покажаа дека:



Графикон 13. Можности на Универзитет „Св. Кирил и Методи“ - Скопје

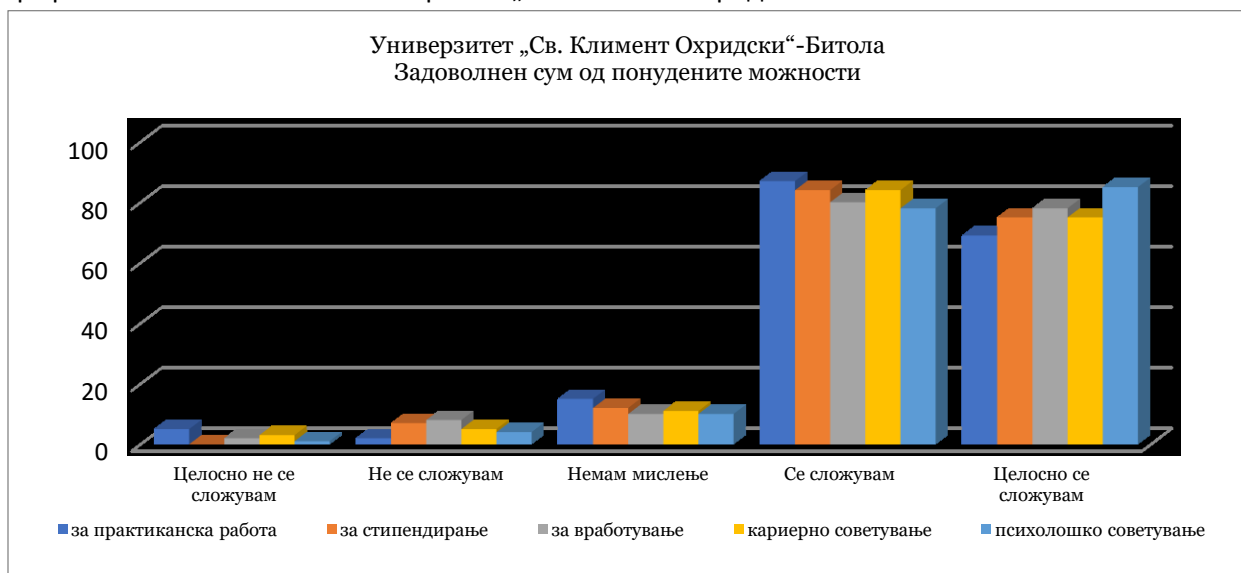


Извор: Анализа од сопствено истражување

На Универзитетот „Св. Кирил и Методи“ - Скопје, на испратениот анкетен прашалник се одзваа 365 студенти, се добија доста интересни резултати. Интересен е фактот што голем дел од испитаниците се изјаснаа дека немаат став по ова прашање, што укажува на заклучокот дека студентите не се доволно информирани околу можностите што ги нуди нивниот кариерен центар. Имајќи го предвид фактот дека доста висок е процентот на оние што се согласуваат со оваа констатација, може да се констатира дека, дел од студентите веќе ги искористиле таквите можности.

По ова прашање, на Универзитетот „Св. Климент Охридски“ - Битола, каде на анкетниот прашалник одговорија 178 студенти, се добија интересни видувања.

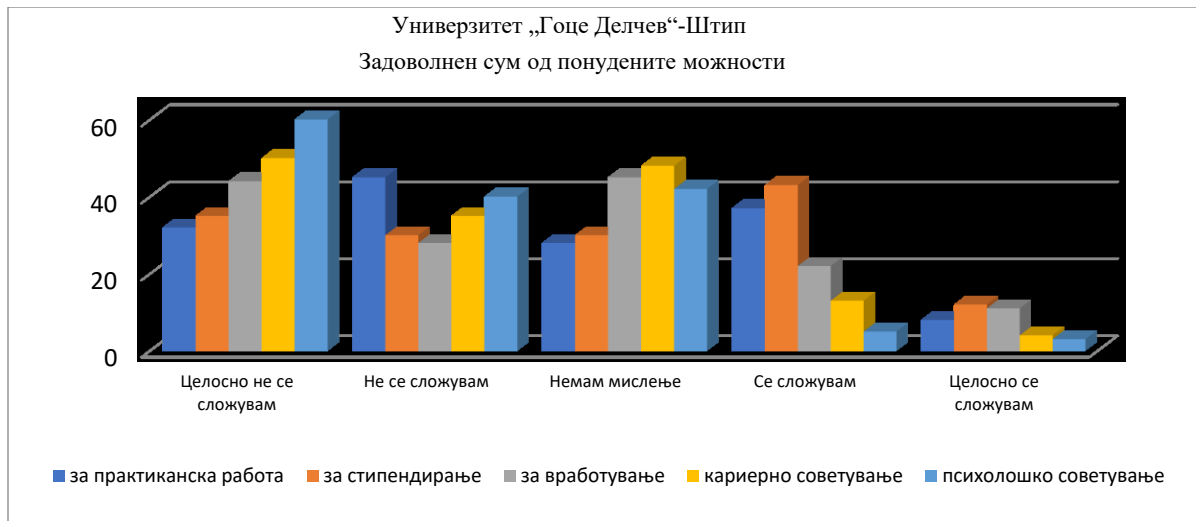
Графикон 14. Можности на Универзитет „Св. Климент Охридски“ - Битола



Извор: Анализа од сопствено истражување

Од резултатите добиени со емпириското истражување, се добива сознание дека студентите на овој универзитет, релативно добро се запознаени со можностите што се нудат од страна на Центарот за кариера на овој универзитет. Овој заклучок доаѓа од погоре прикажаниот преглед според кој, добиените резултати на прашањето „Задоволен сум од можностите што се нудат преку Центарот за кариера“, 87.6 % од испитаните студенти, Целосно или делумно се сложуваат со дадената констатација, додека мал е бројот на оние кои немаат мислење или кои целосно или делумно не се сложуваат со дадената констатација, а истото изразено во проценти изнесува 12,4%.

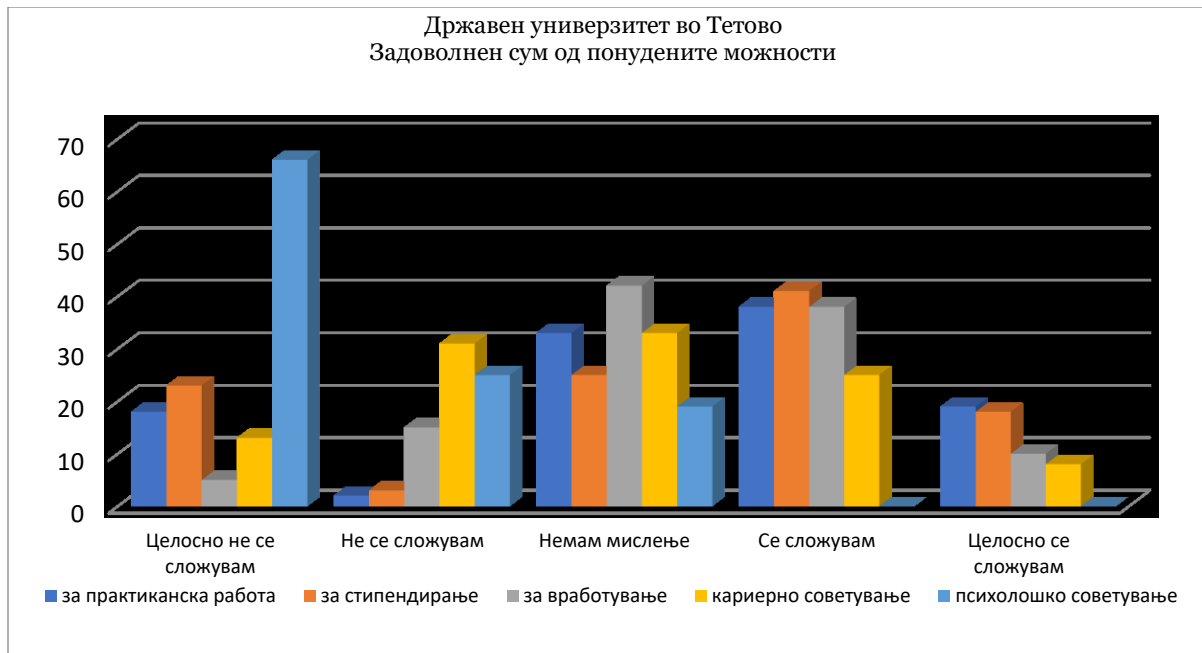
Графикон 15. Можности на Универзитет „Гоце Делчев“-Штип



Извор: Анализа од сопствено истражување

Негативниот став кој се појавува кај студентите на Универзитетот „Гоце Делчев“-Штип изразен е преку резултатите добиени од анкетираниите студенти. Во однос на моменталната состојба на овој универзитет, голем дел од анкетираниите не се согласуваат со прашањето. Центарот за кариера нуди можности во интерес на студентите, меѓутоа не е мал и бројот на оние кои целосно и делумно се сложуваат со ваквата констатација.

Графикон 16. Можности на Државен универзитет во Тетово

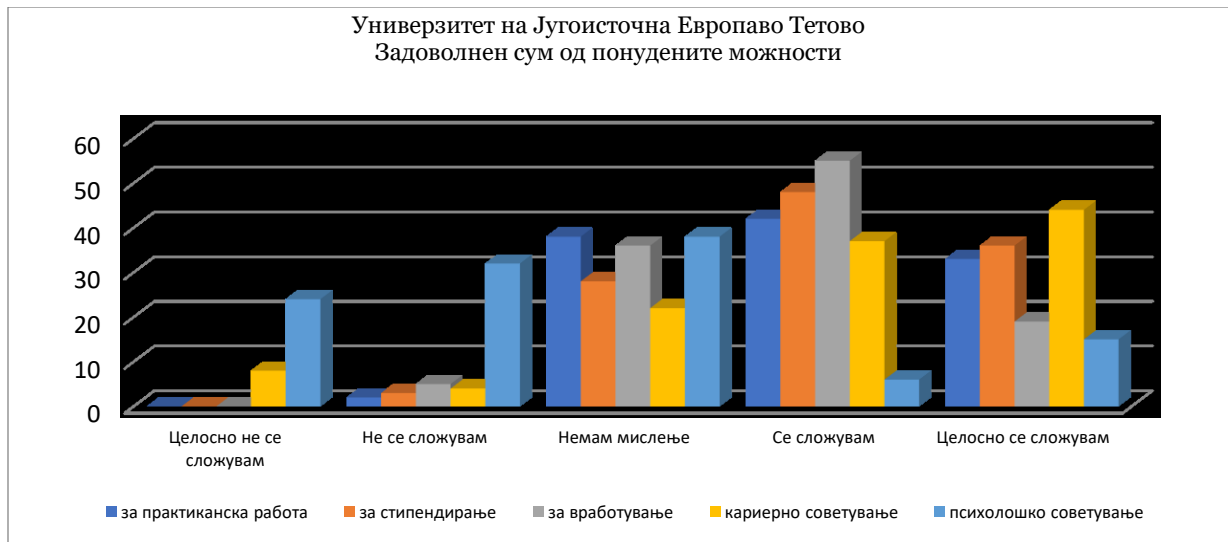


Извор: Анализа од сопствено истражување

Слична е и ситуацијата на Државен универзитет во Тетово каде 57 од анкетираниите се изјаснаа позитивно односно дека се задоволни од понудените можности за нивниот кариерен развој. Меѓутоа и во Државниот универзитет во Тетово, владее мислење дека треба да се бараат алтернативни можности како можност за кариерно водство. Она што е карактеристично и за Државниот универзитет во Тетово, е тоа што и кај нив бројот на неопределени е доста висок.

На УЈЕ, добиените резултати покажуваат дека, најголем процент кои не се сложуваат со дадената констатација од 27,8%, се однесува на можностите кои им се нудат како психолошко советување, а за останатите можности овој процент е доста низок и се движи од 1% за можностите што се нудат за практиканска работа до околу 4% за можностите што се нудат преку центарот за кариера а се однесуваат на вработување. Ова укажува на висок процент на задоволство на можностите кои се нудат преку центарот, а тој процент на задоволство се движи од 64% до 73% од вкупниот број на анкетирани студенти.

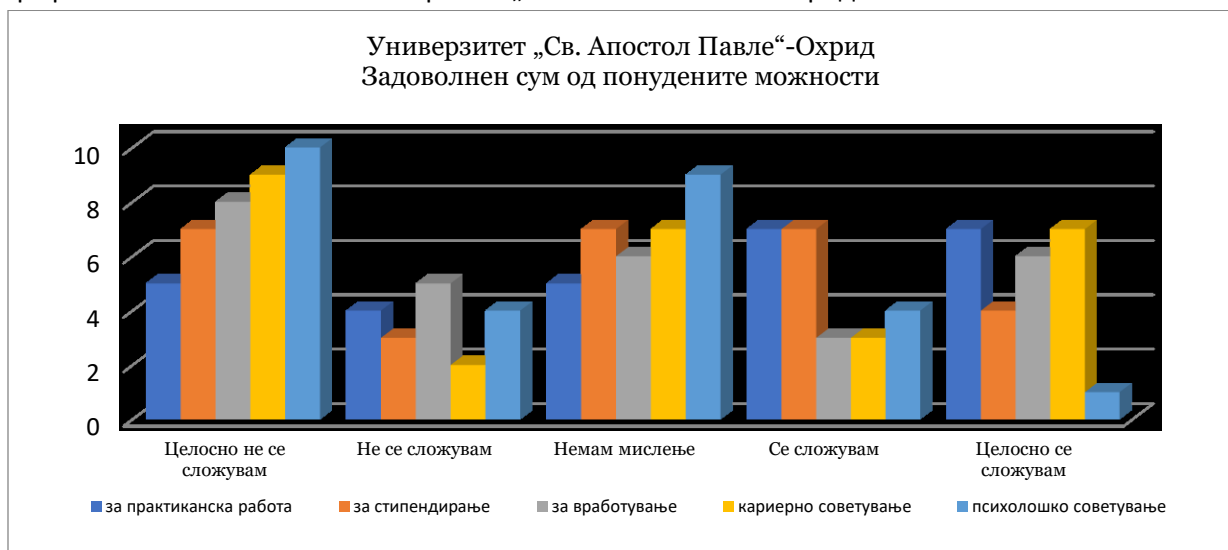
Графикон 17. Можности на Универзитетот на Југоисточна Европа-Тетово



Извор: Анализа од сопствено истражување

На УИТЕ Охрид, добиените резултати покажуваат идентични резултати од задоволството и незадоволството од понудените можности преку Центраот за кариера. Така, процентот на оние кои не се сложуваат се движи од 32% до 46%, а кај оние кои се сложуваат со оваа констатација се движи од 32% до 50%. Отстапување се прави кај психолошкото советување, каде со добиените податоци може да се констатира дека ваков вид на поддршка и не се нуди од страна на кариерниот центар на УИТЕ за студентите.

Графикон 18. Можности на Универзитет „Св. Апостол Павле“-Охрид

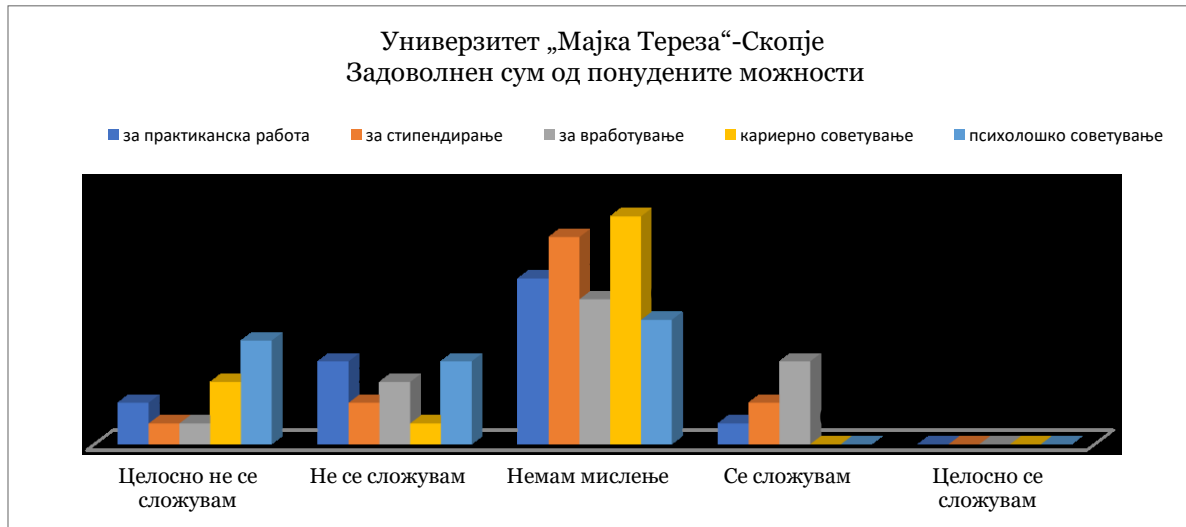


Извор: Анализа од сопствено истражување

Состојбата на Универзитетот „Мајка Тереза“-Скопје со можностите што Центарот за кариера ги нуди за студентите и не е многу транспарентна, од причина што според добиените резултати од анкетното истражување, дава констатација на незаинтересираност на студентите да слушнат за

нешто ново. Ваквата констатација, произлегува од високиот процент на неопределени по сетот можности што се понудени кој се движи од 46% до 73%.

Графикон 19. Можности на Универзитет „Мајка Тереза“ - Скопје



Извор: Анализа од сопствено истражување

28. Добри практики

Портфолиото на вештини кои треба да ги поседуваат младите а кои се неопходни за нивно вработување, ги вклучува и резултатите од досега направените анализа на клучни вештини кои се неопходни за прилагодување на пазарот на трудот, како и методи за нивен развој преку програмите на Центрите за кариера.

Следејќи ги современите текови во високото образование воспоставувањето на Центрите за кариера беше од суштинско значење за поврзувањето на универзитетите со деловната заедница односно *соработката со стопанските и нестопанските субјекти.*

Слика 1.



Промотивен флаер за работилница

Денес, Универзитетите се во постојан контакт со останатиот деловен свет со цел следење на потребите на пазарот на труд, а одговорот на ваквата активност, се реплицира преку воведување на тренинзи, работилници и други форми на обука, како би се подобриле компетенциите на студентите кои се потребни во современиот деловен свет. На студентите им е потребен развој на практичните способности и вештини односно подобрување на нивните компетенции заради нивна подобра припрема за потребите на пазарот на трудот кој брзо се менува.

Слика 2.



„Споделување на реални приказни од бизнисот“

Како прва и основни придобивки од воспоставувањето на Центрите за кариера при Универзитетите се обуки за подобрување на вештините при барање на работа за студентите, воспоставувањето контакти со голем број на компании, презентирањето на развојните кариери на познати менаџери, преку гостување на лица од бизнис секторот, спроведувањето на клиничката настав, обезбедувањето на значителен број на стипендии од партнери, и т.н. Во овој контекст неопходно е да се напомене и организирањето на летни школи за подобрување на компетенциите на студентите, саемите за кариера преку кои се намалува бариерата помеѓу студентите до компаниите, како и организирањето на конференции, отворени денови на универзитетите, и редовното помагање на студентите во изнаоѓање на можности за спроведување на практиканската работа

Слика 3.





„Обуки за меки вештини“

Затоа денес, Центрите за кариера се неразделен дел од современиот образовен систем, и се еден од основните стимули за надминување на бариерите во комуникацијата помеѓу бизнис секторот, универзитетската средина и студентите. Ваквото партнерство е од клучно значење за надминување на јазот помеѓу практиката и теоријата што е суптилно за патот по кој би се развивале универзитетите.

Слика 4.



„Иновативност и креативност“

Слика 5.



Доделување сертификати за успешно завршена обука

Основна мисија на Центрите за кариера, е да им помогне на студентите да постават, планираат и постигнат цели во нивниот професионален развој. Да одговорат на барањата на работодавачите и истовремено да биде мост помеѓу пазарот на труд - Универзитетот и студентите.

Од ова, може да се заклучи дека, многубројните активности кои се реализираат преку Центрите за кариера, можеме да ги сублимираме во 5 главни задачи, и тоа:

- им помогна на студентите да постават, планираат и постигнат цели во нивниот професионален развој,

- промовираат иновативно размислување, поддршка на претприемачкиот дух и бизнис способностите помеѓу студентите,
- одговораат на барањата на работодавачите,
- тие се мост помеѓу пазарот на трудот и академската заедница и
- ги подготват студентите за пазарот на труд.

Ова значи дека, Центрите за кариера се неразделен дел од современото образование и се едни од основните стимули за надминување на бариерите во комуникацијата помеѓу бизнис секторот, универзитетската средина и студентите. Освен улогата која ја имаат за кариерно водство и кариерно советување, една од основните придобивки е создавањето на ефективно партнерство со работодавачите, при тоа, на крај да имаме **УСПЕШНИ И ЗАДОВОЛНИ СТУДЕНТИ**

Меѓутоа, за да имаме позитивни практики и искуства од функционирањето на Центрите за кариера, ќе се навратиме на значењето на кариерното советување и кариерното водство уште во основното и средното образование. Ако се постави прашањето зошто токму во основното и средно образование, одговорот се состои во намерата за навремено насочување и советување на младите во насоките на нивниот кариерен развој.

Како последица на сето ова произлегува дека, кариерното советување и кариерното водство се јавуваат како неопходност во современите текови на општествено живеење, па така нивното инкорпорирање во високото образование, дава нов поглед кон универзитетите. Токму во таа насока се движат и активностите кои што универзитетите ги преземаат во основањето на Центрите за кариера, а кои имаат за цел да им помогнат на студентите во трасирањето на нивниот кариерен развој.

Преку кариерните центри, студентите се подготвуваат со вештини, преку кои ги подобруваат своите компетенции со цел полесно добивање на посакуваната работа. Позитивна практика е и организирањето на денови на кариера, каде компаниите ги презентираат слободните позиции во нивните организации.

Од денешна перспектива, учењето во текот на целиот живот претставува една од најважните насоки во кариерниот развој како претпоставка за успех на поединецот. Брзото застарување на стекнатото знаење ја наметнува потребата од континуирано образование. Имајќи го предвид тој факт, акцентот се става на неформалното образование

Ова значи дека, кариерното советување и кариерното водство во високото образование допира една друга специфика која во суштина се разликува од кариерното советување и кариерното водство во основното и средното образование. Според досегашното искуство, слобордно може да се каже дека, кариерното советување и кариерното водство, во високото образование всушност значат професионална ориентација или советување за професионална ориентација и вработување.



29. Заклучни согледувања

Денешната состојба со високото образование не дава впечаток дека се темели на развојна компонента. Тоа се потврдува и со податоците од Државниот завод за статистика, според кој, на почетокот на учебната 2022/2023 година, бројот на учениците кои се во редовни средни училишта, изнесува 69 227, што претставува намалување за 2.5 % во однос на претходната учебна година. Според истиот извор пак, во академската 2021/2022 година на високошколските установи вкупно се запишале 51.582 студенти, што претставува зголемување за 1.4 % во однос на академската 2020/2021 година. Ова укажува на фактот дека скоро 75% од завршените средношколци се запишуваат на факултет. Најголем број студенти (82.6 %) се запишале на државните високообразовни установи, додека 16.8 % се запишале на приватните високообразовни установи. Ако го земеме предвид и податокот дека на толку мал простор и население од околу 1,8 милиони жители, акредитирани се 36 високообразовни установи, неможеме да зборуваме за развојна компонента во високото образование.

Ваквите текови во високото образование неповолно влијаат и врз работата на Центрите за кариера, кои како основна цел имаат задача да го „олеснат“ патот на студентот до вработување преку соодветните мерки и обуки кои ги нудат самите центри. Исто така, на ваквиот развој на настаните во високото образование реагира и деловната заедница. Причината е едноставна, универзитетите не испорачуваат соодветен квалитет од една страна, а од друга страна, имајќи ги во предвид податоците од погоре направената анализа, практично се намалува и бројот на средношколци кои како стручно квалификуван кадар, и тоа како и е потребен на стопанството и индустријата.

Зошто велиме дека, денешните состојби во високото образование немаат развојна компонента. Одговорот ќе го најдеме во оние 75% (според погоре споменатата статистика) запишани средношколци на универзитетите, односно високата проодност во универзитетите, што не е случај со состојбите во високото образование во развиените земји.

Сето ова, ја детерминира улогата на кариерните центри како главна алка во процесот на комуникација на деловната заедница со универзитетите и студентите.

1. Прва компонента во улогата на Центрите за кариера врз професионалниот развој на студентите е се понагласената побарувачката на работна сила што ја нагласува потребата од поинтензивна соработка на деловната заедница со универзитетите, што дава додатна вредност на ваквиот вид на соработка .
2. Во време на брз технолошки развој, потребата за квалитетна работна сила е се поголема. Работодавачите бараат пополнување на празните позиции а при тоа во нивен интерес е да скратат во време и да заштедат во средства. Всушност тоа е втората компонента на улогата на кариерните центри, вмрежувањето на студентите со компаниите и нивно учество во волонтерски активности, приклучување кон повиците за реализација на практиканската работа и сл.



3. Третата компонента на придонесот на кариерните центри е советувањата кои им се нудат на студентите како полесно да ја совладаат наставната материја, ослободување на стресот при полагање на испити, како да се соочат со предизвиците кои ги затекнуваат како студенти и т.н.

Според истражувањето кое беше спроведено за потребите на оваа публикација, состојбата со Центрите за кариера не е во завидно ниво, а сепак нивната улога во процесот на советување на студентите е од големо значење.

За да можат истите да бидат видливи и подостапни до целните групи, потребна е нивна поголема промотивност односно поголемо приближување до студентите, запознавање со можностите и помошта која што ја нудат и сл.

1. Една од клучните предизвици кои произлегуваат од оваа констатација е студентите да одлучуваат за поширок спектар на развој на вештини за управување со кариера. За училиштата, ова ќе значи градење на образование со вклучени методи за кариерен развој во наставната програма и поврзување со цел следење на целокупниот развој на учениците. Сепак, вклучувањето на кариерниот развој во образованието, останува концентрирано околу заокружување на редовниот образовен циклус. Додека, во повисоките нивоа на образование, услугите се фокусираат на непосреден избор отколку на личен развој и пошироко донесување одлуки, иако и овој пристап почнува да се менува во некои држави.
2. Втор, предизвик е да се практикува кариерно водство кое ќе биде пошироко достапно за лица над 25 годична возраст. Ваквиот пристап на кариерно водство треба да се развива во насока на опфат на невработени лица, кои на овој начин ќе ги приспособат своите компетенции за полесно вработување.
3. Клучни предизвици со кои денес се соочуваат студентите, кои се одговорни за кариерното водство насочени се кон:
 - развивање на вештини за управување со кариерата;
 - овозможување пристап во пошироки рамки, со цел кариерното водство и кариерното советување да бидат достапни до сите.
 - да им се помогне на студентите да постават, планираат и постигнат цели за нивниот професионален развој.
 - да им се помогне во промовирањето на иновативното размислување, поддршка на претприемачкиот дух и бизнис способностите помеѓу студентите.
 - да одговорат на барањата на работодавачите и истовремено да биде мост помеѓу пазарот на трудот во Р.Македонија, академската заедница и Кариерните Центри



Користена литература

- Bimrose, J., & Barnes, S. A. (2006). *Is career guidance effective? Evidence from a longitudinal study in England*. *Australian Journal of Career Development*, 15(2), 19-25.
- Bimrose, J. (2008) 'Guidance for girls and women', in *International handbook of career guidance*, 375- 404, Editors: Athanasou, J. A. and Van Esbroeck, R. (9781402062308) Dordrecht; London: Springer
- Brown, D. (Ed.). (2002). *Career choice and development*. John Wiley & Sons.
- Gati, I.; Krausz, M.; Osipow, S. H. (1996) A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, Vol 43(4), Oct 1996, 510-526
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of counseling psychology*, 43(4), 510.
- Gati, I., Osipow, S. H., Krausz, M. & Saka, N. (2000). Validity of the career decision-making difficulties questionnaire: Counselors' versus career counselors' perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, volum 56, 99-113
- Greenwood P (2008) *Prevention and intervention programs for juvenile offenders* *Future Child.*;18(2):185-210.
- *Handbook by MyCareer, Skopje, Enhancing Youth Employment (EYE) programme funded by the Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC) and implemented by the consortium of HSIK - HELVETAS Swiss Intercooperation Kosovo and MDA - Management Development Associates.*
- Hirschi, A., & Läge, D. (2008). *Increasing the career choice readiness of young adolescents: An evaluation study*. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8(2), 95-110
- Jarvis, P., 2003. *Career Management Paradigm Shift: Prosperity for Citizens, Windfalls for Governments*, Ontario, Canada: NATCON Papers 2003. Les actes du CONAT.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Application of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.
- Watts, A.G. and D. H. Fretwell (2004), *Public Policies for Career Development. Case Studies and Emerging Issues for Designing Career Information and Guidance Systems in Developing and Transition Economies*, The World Bank, Washington.
- <https://positivepsychology.com/counseling-forms-templates/>
- <https://www.myplan.com/assess/values/pg1.php>
- <https://www.careers.govt.nz/assets/pages/docs/career-theory-model-super.pdf>
- <https://paradisevalley.libguides.com/careerexploration/self-assessment>
- Moore N. and Czerwinska K. (2019), *Understanding the use of digital technology in the career development sector*. *International Centre for Guidance Studies, The University of Derby*
- Mattarocci G. and Orazi A., (2021) *DIGITAL TOOLS & CAREER SERVICES, Training for Career Counselors*
- OECD (2004), *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*, Paris.
- Prometheus project team, European Commission support (2014). *The Online Career Counselling Guide*
- *Profesionalna orijentacijaprogram za osnovne škole; Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja Republike Srbije i Deutsche Gesellschaft fuer Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, Beograd, 2011).*
- Sultana, R.G. (2004), *Guidance Policies in the Knowledge Economy. Trends, Challenges and Responses Across Europe*. A Cedefop Synthesis Report, Cedefop Panorama series No. 85, Office for Official Publications of the European Commission, Luxembourg., The World Bank, Washington.
- Sultana, R., 2011. Learning critical management skills in Europe; a critical review, *Journal of education and work*, 25:2, 225-248.

- *Future Academy* www.FutureAcademy. Влијанието на програмата за кариерно советување врз адолесцентите - Неодлучност во кариерата
- <http://ask.org.mk/>
- [Закон за основно образование](#)
- [Концепција за основно образование](#)
- [Програма за професионална ориентација во основно образование](#)
- [Обуки за наставници за професионален развој и кариерно советување на учениците](#)
- [Обуки за стручни соработници за професионален развој и кариерно советување на учениците](#)
- <https://www.weforum.org/reports/jobs-of-tomorrow-2022/>
- [Водич за родители](#) – Бидете кариерен советник на вашето дете направен од Асоцијацијата на советници за развој на кариера
- <https://oitecareersblog.od.nih.gov/2016/01/25/career-development-theory-review-supers-life-span-life-space-theory/>
- <https://www.education.pa.gov/Documents/K-12/Career%20and%20Technical%20Education/CEWStandards/Resources/Pedagogy/Overview%20of%20Holland%20Bandura%20and%20Super.pdf>
- https://www.academia.edu/33667336/Donald_Super_Developmental_self_concept
- <https://www.unthsc.edu/students/wp-content/uploads/sites/26/Schlossberg.pdf>
- *Надарено дете* - д-р Виолета Арнаудова и д-р Елена Ачковска - Лешковска, Скопје, Филозофски факултет, 2000



ПРИЛОЗИ
РАБОТНИ ЛИСТОВИ



ПРИЛОГ: Прашања за дискусија

Прашања кои наставниците можат да ги користат за поттикнувања дискусија со учениците, во различни фази од процесот на планирање на кариера.

1. Како би ја опишале вашата идна работна позиција?
2. Дали претпочитате да работите сами или со други?
3. Дали ви се допаѓа тивка или бучна средина?
4. Опишете ги вашите методи на учење.
5. Кои книги сакате да ги читате?
6. Какви информации барате на интернет? Зошто?
7. Кои се вашите најдобри/најлоши предмети на училиште?
8. Зошто го сакате баш тој предмет на училиште?
9. Дали сте доживеале проблеми со учењето на училиште? Ако е така, што се тие?
10. Кога решивте дека сакате да одите на факултет/ да се вработите?
11. Дали некогаш сте размислувале за алтернативни опции за факултети / работни места?
12. Каква работа или кариера би сакале во иднина?
13. Кои се вашите омилени социјални и рекреативни активности?
14. Дали наидувате на проблеми со вашите врстници? Како ги решавате?

По завршувањето на кој било прашалник за самопроценка, прашајте го ученикот:

15. Дали овој овој опис од толкувањето, те опишува правилно? Дали се препознаваш во него?
16. Дали има промени што би ги направиле на овој опис?
17. Опиши ситуации од твоето искуство каде ги препознаваш карактеристиките од описот.

Прашања и совети за клиентите во фаза на планирање

18. Опишете ги вашите цели.
19. Што ви е најважно?
20. Што сте направиле за да ги постигнете вашите цели?
21. Која временска рамка ја имате за да ги исполните овие цели?
22. Што ви е најважно на работното место?
23. На кои вештини, таленти или компетенции најмногу се гордеете?
24. Што ве прави да се чувствувате најсреќни и најостварени?
25. Опишете кога се чувствувавте поттикнути и мотивирани во работата (сегашна или минато).
26. Како ги надминувате бариерите кога се обидувате да научите нешто ново?
27. Наведете чекор што би можеле да го направите за да ве приближи до целта во кариерата. Каков вид на развој или можности можете да создадете за да го постигнете тоа?
28. Што можете практично да направите сега (следната недела, месец, 6 месеци, 12 месеци) за да ја постигнете вашата цел?
29. Дали сте кажале некому за вашите цели во кариерата?
30. Какви можности имате во моментот во вашата кариера?
31. Како би постапиле кога би биле многу понаметливи и похрабри?
32. Како би сакале идеално да изгледа вашиот живот за 2, 5 или 10 години?
33. Како сакате да ве паметат вашите соученици/врстници?
34. Какви промени треба да направите за да ја добиете вашата идеална работа или кариера?
35. Дефинирајте што значи успехот за вас.
36. Што сакаш во иднина?
37. Што ви се допаѓа кај себе (способности и особини на личноста)?

ПРИЛОГ: Ресурси кои може да се користат во фазите на планирање на кариера за ученици во средното образование

Онлајн тест за вредности

<https://www.myplan.com/assess/values/pg1.php>

Онлајн тест за интереси

Прашалник за интереси според Холанд - РИАСЕК.

<https://openpsychometrics.org/tests/RIASEC/>

O - net interest profiler

<https://www.onetonline.org/find/descriptor/browse/1.B.1/>

<https://www.mynextmove.org/explore/ip>

Онлај тест за типови на личност

Како една од најчесто користените алатки за самопроценка на личности е Мајерс-Бригс индикаторот за типови на личност.

<https://www.myersbriggs.org/my-mbti-personality-type/mbti-basics/>

<https://www.verywellmind.com/the-myers-briggs-type-indicator-2795583>

Дознајте за вештините и способностите што работодавачите ги бараат кај кандидатите за работа, преку видео кое вклучува и примери на кариери со специфични вештини или способности

<https://www.careeronestop.org/Videos/SkillandAbilityVideos/skill-and-ability-videos.aspx>

Предлог линкови за истражување на кариерни можности:

- *Водич низ квалификациите низ стручното образование во Република Северна Македонија*
<https://www.e4e.mk/wp-content/uploads/2020/05/Vodic-niz-kvalifikaciite-niz-strucnoto-obrazovanie-232.pdf>
- [Onetonline.org](https://www.onetonline.org)
- [Zanimanja.mk](https://www.zanimanja.mk)
- [Vrabotuvanje.com](https://www.vrabotuvanje.com)
- [Kariera.mk](https://www.kariera.mk)
- <https://future-time-traveller.eu/future-time-traveller/> - *Истражување на кариери во 3Д виртуелен свет*

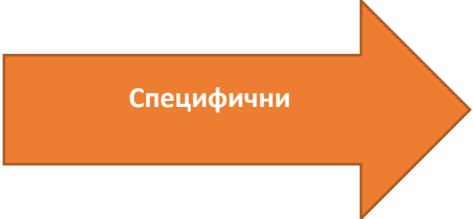
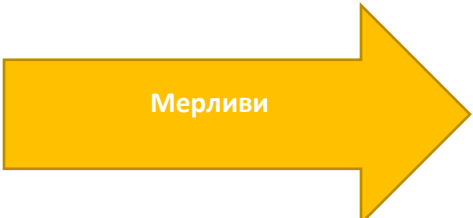
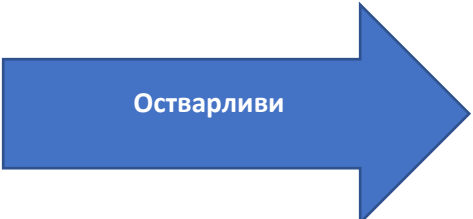
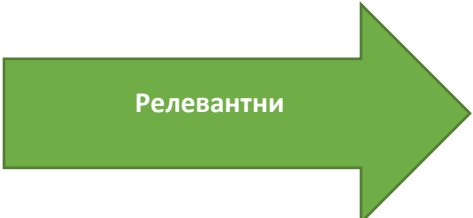
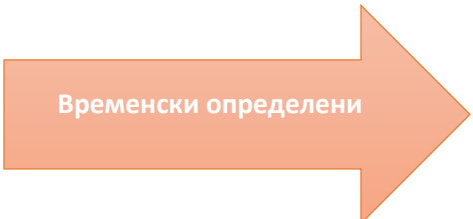
Водич низ начини на планирање на кариера:

- <https://ca.indeed.com/career-advice/career-development/career-planning-examples>
- <https://ca.indeed.com/career-advice/career-development/career-development-plan>
- <https://ca.indeed.com/career-advice/career-development/smart-goals>
- <https://acsss.wisc.edu/career-and-educational-planning/career-planning-process/>



ПРИЛОГ:Работен лист за SMART цели

Кога ги планирате вашите цели, ве охрабруваме да ја користите SMART техниката. Сите ваши цели треба да бидат:

 <p>Специфични</p>	<p><i>Одговори на прашања: Кој? Што? Каде? Како?Со кого?</i></p> <p><i>Можете да почнете со:Јас сакам да</i></p>
 <p>Мерливи</p>	<p><i>Како ќе го следам мојот напредок?</i></p>
 <p>Остварливи</p>	<p><i>Кои се реалните чекори што можам да ги преземам за да ја постигнам мојата цел?</i></p>
 <p>Релевантни</p>	<p><i>Дали е ова исплатлива цел за мене во моментот?</i></p>
 <p>Временски определени</p>	<p><i>Кога ќе ја завршам оваа цел?</i></p>



ПРИЛОГ: Работен лист за анализа на работното место од соништата

Анализирајте го секој дел од овој цвет, низ призма на она што можете, сакате и ви прави задоволство. Ќе ви помогне да го добиете описот на вашето работно место од соништата.



“Која боја е твојот падобран?”

Ричард Болс

“Овој цвет е со седум ливчиња, затоа што има седум начини на размислување за себе или седум начини да опишете кој сте - користејќи го “јазикот” на работното место.

Цветниот дијаграм е целосна слика за тебе на една стана, поврзана со работното место. И верувајте, ја сакате целосната слика.”



ПРИЛОГ:Алатка за утврдување на способности преку решавање на проблемски ситуации

1. Снаоѓање со зборови

проблем	многу тешко	тешко,	и тешко и лесно	лесно	многу лесно
Учествуваш во игра во која за еден поим треба да наведеш повеќе зборови со исто значење (синоними). Ова за тебе би било :	1	2	3	4	5
Во класот треба да одржиш предавање на тема која за тебе е многу интересна. Ова за тебе би било :	1	2	3	4	5
После враќање од преубава екскурзија треба да напишеш прилог за школскиот весник. Ова за тебе би било :	1	2	3	4	5
На другарче од друго училиште треба да ми напишеш писмо во кое ќе го претставиш своето училиште. Ова за тебе би било :	1	2	3	4	5

2. Снаоѓање со броеви

проблем	многу тешко	тешко,	и тешко и лесно	лесно	многу лесно
Случајно во продавница додека му помагаш на својот пријател, се исклучува струјата и пресметката за наплата на неколку артикли треба да ја направиш брзо затоа што купувачите чекаат. Ова за тебе би било :	1	2	3	4	5
На часот по физика учите нова формула. Од тебе се очекува да го објасниш начинот на кој резултатот на мерењето ќе се менува зависно од броевите кои ги внесуваш во формулата. Ова за тебе би било :	1	2	3	4	5
Во странство си. Ти требаат евра и треба да пресметаш колку долари треба да смениш за да добиеш 400 евра. Ова за тебе би било :	1	2	3	4	5
Рецептата за колачот што го прави баба ти е во англиски мерки. Треба да и пресметаш според формула колку изнесуваат тие мерки во грами.Ова за тебе би било :	1	2	3	4	5



3. *Сфаќање на начинот на работа на машините и уредите*

проблем	многу тешко	тешко,	и тешко и лесно	лесно	многу лесно
Брат ти бара од тебе да му објасниш како функционира стариот часовник со видлив механизам. Ова за тебе би било :	1	2	3	4	5
На твоето братче му отпадна дел од играчка со далечински управувач. Треба да откриеш каде тој дел стои и да го наместиш. Ова за тебе би било :	1	2	3	4	5
Посматраш машина со зупчаници.Треба да откриеш во кој смер се вртат зупчаниците и како се врши пренос. Ова за тебе би било :	1	2	3	4	5
Купивте нова лулашка. Треба да одредиш колкава треба да е должината на јажето за лакот при лулањето да биде поголем.Ова за тебе би било :	1	2	3	4	5

4. *Сфаќање на односите во рамнина и простор*

проблем	многу тешко	тешко,	и тешко и лесно	лесно	многу лесно
На излет си со друштво. Треба да ја следиш картата на тврдината за да стигнете заедно до кулата. Ова за тебе би било :	1	2	3	4	5
Потребно е со слободна рака да го нацрташ распоредот на просториите во твојата куќа. Не важно дали цртежот убаво изгледа, туку дали распоредот е соодветен. Ова за тебе би било :	1	2	3	4	5
Во продавница бираш полица за книги. Треба да процениш дали полицата може да се застане во слободниот простор во твојата соба. Ова за тебе би било :	1	2	3	4	5
Купивте расклопена маса. Приложена е скица од масата. Врз основа на скицата треба да ја споиш масата. Ова за тебе би било :	1	2	3	4	5



5. Спретност со раце и прсти

проблем	многу тешко	тешко,	и тешко и лесно	лесно	многу лесно
Ти испадна ланецот од точакот. Вујко ти ти дава инструкции како да го наместиш. Ова за тебе би било :	1	2	3	4	5
Имаш модел од авион кој треба да го составиш и залепиш. Ова за тебе би било :	1	2	3	4	5
Ти испадна шраф од наочарите за сонце. Треба да го наместиш. Ова за тебе би било :	1	2	3	4	5
За нова година треба да направи украси од хартија според шаблон и упатство напишано во списание. Ова за тебе би било :	1	2	3	4	5

6. Снаоѓање со луѓе

проблем	многу тешко	тешко,	и тешко и лесно	лесно	многу лесно
Твојата најдобра другарка ги изгубила вашите картиза концертот кој го очекуваш веќе неколку месеци. Иако си лута тоа нема да го покажеш пред неа. Ова за тебе би било :	1	2	3	4	5
Другарот со кој седиш ти е видно налутен. Одма бараш начин да ја разјасниш ситуацијата. Ова за тебе би било :	1	2	3	4	5
Другаркати ти се довери за еден свој голем проблем. Треба да ја сослушаш и да најдеш утешни зборови за неа. Ова за тебе би било :	1	2	3	4	5
Кога гледаш филм дури и кога глумците не зборуваат можеш да ги процениш нивните чувства. Ова за тебе би било :	1	2	3	4	5

ДА НЕ СЕ ЗАБОРАВИ ДЕКА РЕЗУЛТАТОТ КОЈ СЕ ДОБИВА КАКО МЕРКА НА СПОСОБНОСТ СО ОВАА АЛАТКА, Е САМО ВРЗ ОСНОВА НА СОПСТВЕНАТА ПРОЦЕНКА НА УЧЕНИКОТ.



Насоки: Во табелата подолу, треба да ги запишете добиените просеци, според секоја од категориите на способности.

Чекор 1:

Во табелата треба да ги внесете просеците кои ги добивте во рамки на задачата за самопроценка на способности.

(Истите ги пресметувате на тој начин што после секој прашалник се собираат заокружените поени и се делат со бројот на прашања со што се добива просечна оценка за одредена група на способности. Секој прашалник има ист број на проблемски ситуации.)

Способности :	просек
1. Снаоѓање со зборови	
2. Снаоѓање со броеви	
3. Сфаќање на начинот на работа на машините и уредите	
4. Сфаќање на односите во рамнина и простор	
5. Спретност со раце и прсти	
6. Снаоѓање со луѓе	

Чекор 2:

Избирате три способности во кои имате најдобар просек. Тоа значи дека веројатно најлесно ќе може да се снајдете во занимањата во кои се потребни тие способности.

Чекор 3:

После табелата ви е дадена листа со соодветните занимања според способностите.

Прочитајте ги занимањата во трите групи за кои добивте највисок просек.

Чекор 4:

Од нив изберете 5 занимања, кои се во листата на понудени а истовремено се и интересни за Вас. Истите запишете ги табелата за резултати, според описот даден во примерот.

РЕЗУЛТАТИ:

Име и презиме на ученик:
1.
2.
3.
4.
5.

Групи занимања според способностите:

1. Снаоѓање со зборови е потребно за : преведувачи, писатели, новинари, водители, соработници за односи со јавност, психолози, наставници, професори, воспитувачи,



економисти, правници, адвокати, туристички водичи и други занимања за кои е важно усното и писмено изразување.

Снаоѓањето со зборови може да се развива со вежбање, односно со читање и пишување.

2. *Снаоѓање со броеви е потребно за* : математичари, физичари, хемичари, информатичари, електротехничари, градежници, геодети, статистичари, лаборанти, келнери, економисти, финансиски техничари, инженери на технички науки и др.

Снаоѓањето со броеви може да се развива со систематско вежбање.

3. *Сфаќање на начинот на работа на машините и уредите е потребно за*: машински инженери и техничари, автомеханичари, електротехничари, возачи, сообраќајни техничари и др.

Оние која ја сакаат техниката и тоа е полето кое ги интересира, способноста за работа со машини може да ја развиваат со учење и вежбање.

4. *Сфаќање на односите во рамнина и простор е потребно за* : архитекти, градежници, геодети, дизајнери, машински конструктори, забни техничари, ѕидари, столари, бравари, кројачи, возачи и др.

Ова се способноста кои само во одредена мерка може да се развиваат со вежбање.

5. *Спретност со раце и прсти е потребно за* : хирурзи, стоматолози, забни техничари, прецизни механичари, оптичари, електроничари, вајари, златари, фризери, цвеќари, слаткари, кројачи, келнери, механичари, масери, физиотерапеути и др.

Спретноста на прстите може да се развива со работа и вежбање

6. *Снаоѓање со луѓе е потребно за* : воспитувачи, наставници, професори, лекари, медицински техничари, болничари, педагози, психолози, новонари, кустоси, туристички работници, службеници на шалтер, продавачи, менаџери и др.

Снаоѓањето со луѓе може да се развива со работа на себе .



ПРИЛОГ:10 примери на силни страни на работното место

Ова се 10 примери на силни страни поврзани со работно место.

- Сигурен
- Флексибилен
- Самомотивиран
- Тимски ориентиран
- Ориентиран кон успехот
- Оптимист
- Комуникативен
- Емоционално свесен
- Доверлив
- Решавач на проблеми

Вежба за размислување:

- Напишете што значат за вас овие поими. Разменете мислење со други (блиски, колеги, работодавачи), за да сфатите дали исто гледате на поимите и она што тие го промовираат на работното место.
- Како се гледате себеси преку овие поими? Дали ги препознавате кај вас? Што очекувате да ви нуди работното место за да ги имате сите овие 10 силни страни.
- Која од овие силни страни не ја гледате кај себе? Зошто? Што можете да направите за да премине во силна страна?



ПРИЛОГ: Наменет за наставниците кои планираат да воведат елементи на кариерен развој во редовната настава

Области на учење кои поддржуваат кариерен развој во средното образование

Следната табела ги прикажува областите на учење кои овозможуваат градење вештини за планирање на кариера а кои наставниците можат да ги интегрираат во редовната настава по било кој наставен предмет.

Табела: Области на учење

Области на учење	опис
Самоспознавање	Запознавање со сопствените лични особини, интереси, способности, вештини, вредности и сл.
Информации за занимања	Истражување и анализа на податоците за можностите за образование или за занимања.
Образовни патеки	Запознавање со видовите и барањата на училиштата / занимањата и карактеристиките на пазарот на трудот Споредување на сопствениот профил со барањата на училиштата или занимањата
Реални средби	Запознавање со интересни можности преку директни средби во училишта / работни организации/институции/фирми/фабрики и сл... Поттикнување на искуствено доживување.
Донесување одлуки	Споредување на сопствениот профил со барањата, можностите, интересите. Стекнување когнитивни и практични вештини кои ќе овозможат квалитетно одлучување и постигнување на посакуваните образовни и професионални цели.





НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЈА
ЗА ЕВРОПСКИ ОБРАЗОВНИ
ПРОГРАМИ И МОБИЛНОСТ



euro | guidance



Ко-финансирано од
Европска Унија

Оваа публикација за Кариерно советување во основно, средно и високо образование е овозможена преку поддршка на Европската Унија. Еврогајденс центарот - Северна Македонија, управуван од Националната агенција за европски образовни програми и мобилност, изразува благодарност до Европската Унија за нејзиното ко-финансирање и посветеноста за унапредување на образовните иницијативи.

Одрекнување:

Информациите и ставовите наведени во оваа публикација се на авторите и не мора да го одразуваат официјалното мислење на Европската Унија. Ниту институциите и телата на Европската Унија, ниту кое било лице кое дејствува во нивно име не може да биде одговорно за употребата и информациите содржани овде.

За повеќе информации за Еврогајденс - Северна Македонија и Националната агенција за европски образовни програми и мобилност, посетете ја www.na.org.mk и www.euroguidance.org.mk

Официјална веб-страница на Еврогајденс: www.euroguidance.eu

