Телефон: +38946511000
Факс: +38946511567
www.uist.edu.mk

Партизанска бб.
6000 Охрид
Република Северна Македонија

Бр. 01-578/1
Охрид, 30.10.2026 год.

УНИВЕРЗИТЕТ ЗА ИНФОРМАТИЧКИ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИИ
„СВ. АПОСТОЛ ПАВЛЕ“ ОХРИД

СТРАТЕГИЈА
НА ЦЕНТАРОТ ЗА КАРИЕРА И АЛУМНИ КЛУБ

2026–2030

Охрид, 2026 година

Содржина:

1. Вовед и цел на стратегијата
2. Институционална и нормативна рамка
3. Појдовна состојба и потреби
4. Мисија, визија и принципи
5. Засегнати страни
6. SWOT-анализа
7. Стратешки приоритети и цели
8. Промоција и комуникација
9. Одржливост и континуирано унапредување на кариерната подршка
10. Спроведување и ресурси
11. Акциски план 2026–2030
12. Индикатори, мониторинг и евалуација
13. Ризици и мерки
14. Правни основи и стандарди
15. Завршни насоки

Прилог: предложени инструменти и извори

1. Вовед и цел на стратегијата

Центарот за кариера и алумни претставува институционална врска меѓу студентите, дипломираните студенти, академската заедница и работодавачите. Неговата улога е да го поддржува информираното планирање на кариерата, развојот на професионални компетенции, практичното искуство и преминот од студирање кон вработување или понатамошно образование.

Стратегијата 2026–2030 ја поставува развојната насока на Центарот при Универзитетот за информатички науки и технологии „Св. Апостол Павле“ Охрид (УИНТ). Таа ги преточува надлежностите предвидени со Правилникот во приоритети, мерки, индикатори и годишни активности.

Општата цел е да се развие достапен, одржлив и мерлив систем на кариерна поддршка што ќе придонесува за вработливоста и професионалниот развој на студентите и алумните, со посебно внимание на профилите што ги образува УИНТ.

2. Институционална и нормативна рамка

Центарот е внатрешна организациона единица што функционира интегрирано на ниво на Универзитетот. Со Правилникот за уредување на работата на Центарот се уредуваат неговите цели, структура, раководење, активности, развој на кариера, алумни, доживотно учење, соработка со стопанските и нестопанските субјекти, волонтирање, простор, опрема и финансирање на Центарот.

Член 5 предвидува три сегменти:

(1) развој на кариера и советување,
(2) алумни и
(3) соработка со стопански, јавни и други субјекти.

Член 6 ја уредува улогата на раководителот, изработката на план и програма и годишното известување, како и координацијата од назначен ректор.

Член 7 предвидува активностите да бидат усогласени со Стратегијата за развој на УИНТ, Програмата за работа на Универзитетот и Планот и Програмата на Центарот.

Членовите 8–11 ги разработуваат кариерното советување, психолошкото советувалиште, алумни-поврзувањето и соработката со работодавачите.

Членовите 14–18 се однесуваат на информирањето, заштитата на податоците, просторните и техничките услови и финансирањето.

3. Појдовна состојба и потреби

Во првата фаза од спроведувањето се предлага основно мапирање: преглед на постојни активности и партнерства, анкета меѓу студенти, кратки разговори со работодавачи, преглед на достапни податоци за алумни и утврдување на административните и техничките капацитети. Резултатите ќе ја определат почетната вредност на индикаторите и реалистичноста на годишните цели.

4. Мисија, визија и принципи

4.1. Мисија

Да им обезбедува на студентите и алумните на УИНТ навремена, инклузивна и практично ориентирана поддршка за кариерен развој и да создава трајни врски меѓу Универзитетот, дипломираните студенти и работодавачите.

4.2. Визија

Центарот да биде препознатлив универзитетски сервис кој го поврзува знаењето со практиката, ја поттикнува професионалната мобилност и придонесува за успешни кариерни патеки на студентите и алумните.

4.3. Водечки принципи

- Студентот во центарот на услугите и почитување на индивидуалните потреби.
- Еднаков пристап, инклузивност и достапност, вклучително и за студенти со попреченост.
- Професионалност, доверливост и заштита на личните податоци.
- Партнерство, транспарентност и взаемна корист со работодавачите.
- Мерливост на резултатите, континуирано учење и подобрување.

5. Засегнати страни

Група	Улога / очекувана соработка
Студенти	Користење услуги, анкети, учество во обуки, пракса и настани
Алумни	Менторство, повратни информации, гостински предавања и вмрежување
Академски и административен кадар	Препознавање потреби, упатување студенти и координација
Работодавачи и комори	Пракси, огласи, гостински предавања, проектни предизвици
Студентски претставници	Промоција, консултации и повратни информации
Јавни и граѓански организации	Програми, информации, проекти и можности за соработка

6. SWOT-анализа

Следната SWOT-анализа е работна хипотеза врз основа на нормативната рамка и природата на универзитетскиот центар; не претставува резултат од теренско истражување. Ќе се валидира во почетната фаза.

Силни страни	Слабости / празнини за проверка
Нормативно утврдени надлежности и три јасни сегменти на работа	Недостиг од доставени податоци за ресурси, опфат и ефекти
Можност за поврзување на ИТ-образованието со пазарот на труд	Потреба од стандардизирани услуги и мерење на резултатите
Предвидена универзитетска координација и известување	Потреба од проверка на постојна алумни-база и канали за комуникација
Можности	Закани / ризици

Соработка со ИТ, креативни и други релевантни сектори	Брзи промени во побаруваните вештини и технологии
Онлајн советување и дигитални канали	Ограничени човечки и финансиски ресурси
Проекти, алумни-менторство и интернационални партнерства	Ниско учество на студенти и работодавачи без активна промоција

7. Стратешки приоритети и цели

Приоритет 1. Квалитетна и достапна кариерна поддршка

Стратешка цел: Да се воспостави препознатлива понуда на кариерни услуги за студентите и алумните.

- Утврдување стандарден пакет услуги: индивидуални консултации, подготовка на CV и мотивациско писмо, симулација на интервју и портфолио.
- Годишна програма на работилници за комуникација, презентација, тимска работа, лидерство и кариерно планирање.
- Механизам за упатување кон соодветна стручна поддршка, вклучително и психолошко советување кога постојат услови и надлежни лица.
- Редовна евалуација на задоволството и достапноста на услугите.

Приоритет 2. Партнерства, практикантство и вработливост

Стратешка цел: Да се продлабочи соработката со работодавачите и да се зголеми пристапот до реални професионални искуства.

- Мапирање и ажурирање база на релевантни компании, институции и организации.
- Организирање годишен саем за кариера и циклус гостински предавања.
- Систематско објавување можности за практикантство, работа, проектни ангажмани и волонтирање.
- Собирање повратни информации од работодавачите за потребни компетенции.

Приоритет 3. Активна алумни-мрежа

Стратешка цел: Да се воспостави одржлива двонасочна комуникација со дипломираните студенти.

- Проверка, уредување и ажурирање на алумни-евиденција со соодветна правна основа.
- Промовирање електронска доброволна регистрација и редовно ажурирање на податоците.
- Организирање алумни-средби и пилот-програма за менторство.
- Анкета за професионалните патеки на дипломираните студенти.

Приоритет 4. Дигитална видливост и информирање

Стратешка цел: Да се подобрат пристапноста, навременоста и досегот на информациите.

- Уредување јасен веб-простор со услуги, контакти, календар и актуелни можности.
- Креирање стандардизирани обрасци за пријавување, повратна информација и евиденција.
- Редовен информативен билтен или објави за пракси, огласи и обуки.
- Примена на правила за приватност, пристап и рокови на чување податоци.

Приоритет 5. Организациски капацитет и одржливост

Стратешка цел: Да се обезбеди континуитет, квалитет и отчетност во работата на Центарот.

- Годишен план и програма, усогласени со институционалните документи.
- Јасно распределување задачи и воспоставување координација со единиците на Универзитетот.
- Стручно усовршување на лицата што ги реализираат активностите.
- Годишен извештај, индикатори и идентификација на финансиски и проектни можности.

8. Промоција и комуникација

Промоцијата и комуникацијата претставуваат значаен сегмент во функционирањето и развојот на Центарот за кариера и алумни при Универзитетот за информатички науки и технологии „Св. Апостол Павле“ Охрид. Преку воспоставување ефикасни комуникациски канали и континуирано информирање на студентите, дипломираните студенти, работодавачите и поширокатa јавност, Центарот ќе придонесува кон зголемување на видливоста, препознатливоста и достапноста на своите услуги.

Посебно внимание ќе се посвети на поттикнување на студентите активно да ги користат услугите за кариерно советување, професионален развој, практикантска работа и вработување. За таа цел, Центарот ќе развива соработка со Универзитетското студентско собрание, факултетските студентски собранија, академскиот кадар и студентските организации.

Промотивните активности ќе бидат насочени и кон зајакнување на соработката со деловната заедница, промоција на студиските програми и компетенциите на студентите, како и кон афирмација на Универзитетот како современа високообразовна институција.

Стратегиска цел 1 Унапредување и редовно ажурирање на веб-присуството на Центарот за кариера и алумни во рамките на официјалната веб-страница на Универзитетот, со информации за кариерно советување, практикантска работа, вработување, обуки, настани и активности на алумни-заедницата.

Стратегиска цел 2 Развивање и спроведување комуникациски и промотивни активности за зголемување на информираноста на студентите и другите засегнати страни за услугите и можностите што ги нуди Центарот.

Стратегиска цел 3 Зајакнување на дигиталната комуникација преку користење на социјалните мрежи, електронската пошта и другите комуникациски канали на Универзитетот, со цел навремено информирање за можностите за професионален развој.

Стратегиска цел 4 Континуирано организирање и промовирање на саеми за кариера, денови на кариера, презентации на компании, работилници, гостински предавања и други настани за поврзување на студентите со потенцијалните работодавачи.

Стратегиска цел 5 Унапредување на соработката со средните училишта преку презентации, информативни средби и промотивни активности за запознавање на средношколците со студиските програми, можностите за професионален развој и перспективите за вработување.

9. **Одржливост и континуирано унапредување на кариерната поддршка**

Обезбедувањето одржливост и континуиран развој на Центарот за кариера и алумни претставува важен предуслов за квалитетна и долгорочна поддршка на студентите и дипломираните студенти во нивниот професионален развој.

Центарот ќе настојува да ги унапредува своите услуги преку следење на современите трендови на пазарот на трудот, потребите на работодавачите и очекувањата на студентите. Посебно внимание ќе се посвети на воспоставување партнерства, размена на добри практики, стручно усовршување и развој на нови форми на кариерна поддршка.

Стратегиска цел 1 Воспоставување и развивање соработка со центри за кариера при домашни и странски универзитети, со цел размена на искуства, добри практики и реализација на заеднички активности.

Стратегиска цел 2 Континуирано унапредување на кариерните услуги преку организирање обуки, работилници и едукативни активности за развој на професионални, комуникациски, дигитални и претприемачки вештини.

Стратегиска цел 3 Поттикнување на учеството на Центарот во национални и меѓународни проекти и програми насочени кон вработливоста, професионалниот развој, студентската мобилност и соработката меѓу високото образование и деловната заедница.

Стратегиска цел 4 Воспоставување систем за редовно следење и евалуација на активностите на Центарот, преку собирање повратни информации од студентите, алумните и работодавачите, со цел континуирано подобрување на квалитетот на услугите.

Стратегиска цел 5 Зајакнување на институционалните и организациските капацитети на Центарот преку стручно усовршување на вработените, подобрување на техничките и дигиталните ресурси и обезбедување услови за одржливо функционирање.

10. Спроведување и ресурси

Раководителот на Центарот, во рамките на надлежностите утврдени со Правилникот, го подготвува годишниот план и програма и извештајот за работа. Реализацијата се координира со назначениот ректор и со релевантните универзитетски служби и единици. Конкретните одговорни лица, рокови и финансиски износи се утврдуваат во годишните оперативни документи.

Планирањето треба да ги земе предвид расположливите вработени, простор, опрема и дигитални алатки. Финансирањето, согласно член 18 од Правилникот за уредување на работата на Центарот за кариера, може да вклучува универзитетски средства, донации, спонзорства и домашни или европски проекти, во согласност со важечките правила.

11. Акциски план 2026–2030

Предложените активности и целни вредности се индикативни и треба да се усогласат со утврдената почетна состојба и расположливите ресурси. За 2026 година, со оглед на времето на подготовка на оваа статегија, активностите се однесуваат на преостанатиот период од годината или на утврдување на состојбата за целата година.

Година	Активност	Носител (предлог)	Доказ / резултат
2026	Основна анализа на потреби, преглед на партнерства, услуги и алумни-податоци	Раководител / надлежни служби	Почетен извештај и базни вредности
2026	Усвојување годишен план и стандардни	Раководител / надлежни органи	План и обрасци

	обрасци		
2027	Редовни кариерни консултации и најмалку 4 тематски работилници	Центар / академски кадар	Евиденција и анкети
2027	Годишен саем за кариера и најмалку 4 средби со работодавачи	Центар / партнери	Програма, учесници, повратни информации
2027	Пилот алумни-регистрација и една алумни-средба	Центар / алумни	Функционален канал и извештај
2028	Проширување на советувањето и тематски обуки за дигитални професии	Центар / надворешни експерти	Број активности и учесници
2028	Пилот алумни-менторство и систематско следење на практиките	Центар / партнери	Менторски парови и извештај
2029	Консолидирање партнерства, саем и годишни кариерни услуги	Центар / партнери	Годишен извештај
2029	Развој на дигитални кариерни ресурси, проширување на алумни-менторството и редовна анализа на ефектите од практикантството	Центар / алумни / партнери	Ажурирани дигитални ресурси, евиденција за менторство и анализа
2028	Редовно испитување на потребите на работодавачите	Центар / партнери	Анализа на потребни вештини
2030	Одржување на кариерните услуги, партнерствата и алумни-активностите; собирање податоци за петгодишна евалуација	Центар / партнери	Годишен извештај и собрани показатели
2030	Евалуација на стратегијата и предлог за следен период	Раководител / надлежни органи	Завршен евалуациски извештај

12. Индикатори, мониторинг и евалуација

12.1 Мониторингот и евалуацијата на реализацијата на Стратегијата за развој на Центарот за кариера и алумни за периодот 2026–2030 година ќе се спроведуваат континуирано, со

цел следење на остварувањето на стратешките цели, реализацијата на планираните активности и постигнатите резултати.
Мониторингот ќе се заснова на систематска евиденција на спроведените активности, следење на утврдените индикатори и изготвување годишни прегледи на постигнатиот напредок. Квантитативните показатели ќе се дополнуваат со квалитативни оценки за успешноста, задоволството на корисниците и применливоста на реализираните активности. Почетните вредности на индикаторите ќе се утврдат во текот на 2026 година, односно на почетокот на 2027 година.

Следењето на реализацијата на Стратегијата ќе се врши во координација со надлежниот проректор и Ректорската управа, преку редовна комуникација, работни средби и разгледување на постигнатите резултати.

Раководителот на Центарот ќе биде одговорен за следење на реализацијата на годишните планови и програми за работа, евидентирање на активностите и подготовка на годишен извештај за работата на Центарот.

12.2 Индикатори за следење на реализацијата

Индикатор	Предложена динамика / цел	Извор
Број индивидуални кариерни консултации	Годишно мерење; раст во однос на базната година	Анонимизирана евиденција
Број работилници	Најмалку 4 годишно од 2027, ако ресурсите дозволуваат	Календар и извештаи
Број учесници на настани	Годишно мерење и следење на опфат	Пријави / листи
Број активни работодавачи-партнери	Годишно мерење и проширување	База на партнери
Број објавени можности за пракса/работа	Квартално следење	Архива на објави
Алумни со доброволно ажурирани податоци	Годишно мерење	Алумни-евиденција
Задоволство на корисниците	Анкета по настан / годишна анализа	Анонимни анкети
Годишен извештај и план	Еден извештај и еден план годишно	Универзитетска документација

12.3 Следење и известување

За обезбедување ефикасна реализација на Стратегијата се предвидува спроведување полугодишен интерен преглед на напредокот и подготовка на годишен извештај за работата на Центарот.

Годишниот извештај ќе содржи преглед на реализираните активности, постигнатите резултати во однос на утврдените индикатори, воспоставените партнерства, искористените ресурси, идентификуваните предизвици и препораките за понатамошно унапредување на работата.

Извештајот за работата на Центарот ќе претставува составен дел од Годишниот извештај за работата на Универзитетот и Ректорот, во согласност со Правилникот за уредување на работата на Центарот за кариера и алумни.

Врз основа на резултатите од мониторингот, ќе се разгледува потребата од приспособување на годишните акциски планови, воведување дополнителни активности и подобрување на квалитетот на услугите.

Во текот на 2030 година ќе се спроведе завршна евалуација на реализацијата на Стратегијата, со вклучување на студентите, алумните, работодавачите и другите релевантни засегнати страни. Резултатите од евалуацијата ќе претставуваат основа за утврдување на идните развојни приоритети и подготовка на нов стратешки документ за наредниот период.

13. Ризици и мерки

Ризик	Предложена мерка
Ограничени човечки ресурси	Фазно воведување услуги, соработка со факултети и партнери
Недоволно учество на студенти	Рана промоција, соработка со студентски претставници, кратки формати
Непостојани партнерства	Редовна комуникација и јасна вредност за работодавачите
Нецелосни податоци за алумни	Доброволно ажурирање и јасна политика за приватност
Финансиски ограничувања	Приоритети по влијание, проектни апликации и партнерска поддршка
Неусогласеност со актуелни акти	Правна и институционална проверка пред усвојување

14. Правни основи и стандарди

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

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

15. Завршни насоки

Стратегијата е развојна рамка за периодот 2026–2030 година. Нејзиното спроведување се операционализира преку годишни планови и програми на Центарот, со периодично следење на резултатите и можност за ревизија кога ќе се променат институционалните услови или потребите на корисниците.

15.1 Публикување и промоција на стратегијата

Со цел обезбедување поголема видливост, транспарентност и достапност на стратешките определби на Центарот за кариера и алумни при Универзитетот за информатички науки и технологии „Св. Апостол Павле“ Охрид, ќе се изготви и скратена верзија на Стратегијата за периодот 2026–2030 година.

Скратената верзија ќе ги содржи суштинските елементи на Стратегијата, вклучувајќи краток вовед, основни поими и дефиниции, визија, мисија, водечки принципи и стратешки приоритети.

Истата ќе биде наменета за јавно објавување преку официјалната веб-страница на Универзитетот, електронските и печатените гласила, како и за информирање на студентите, алумните, академскиот кадар, работодавачите и другите засегнати страни.

Со цел унапредување на меѓународната соработка и промоција на Универзитетот, скратената верзија на Стратегијата ќе биде преведена и на англиски јазик. Англиската верзија ќе се користи при комуникација и соработка со странски партнерски универзитети, меѓународни организации, институции, донатори и други релевантни партнери.

Прилог: предложени инструменти и извори

А. Минимален прашалник за студенти

- Дали сте запознаени со услугите на Центарот?
- Која поддршка ви е најпотребна: CV, интервју, пракса, професионално насочување, портфолио или друго?
- Кои формати ви одговараат: индивидуално, групно, онлајн или комбинирано?
- Во кои области би сакале да стекнете практично искуство?

Б. Минимален прашалник за работодавачи

- Кои компетенции најчесто ги барате кај кандидати за почетни позиции?
- Дали нудите практикантска работа, гостински предавања или менторство?
- Каков вид соработка со Универзитетот би бил најкорисен?

претседател на Универзитетски сенат,
проф. д-р Нинослав Марина, с.р.