

ИПА II Програма за прекугранична соработка

СРБИЈА - СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА



Република
Србија



Република
Северна
Македонија



Оваа програма е
финансирана од
Европската Унија

Добри пријатели, нови можности

 Шанса За Тебе

ПРИРАЧНИК ЗА ПРОГРАМА ЗА ПРАКТИКАНТСКА РАБОТА ЗА МАЛИ И СРЕДНИ ПРЕТПРИЈАТИЈА

Северна Македонија



ЦЕНТАР ЗА РАЗВОЈ НА
СКОПСКИОТ ПЛАНСКИ РЕГИОН



Centar za razvoj
Jablaničkog i Pčinjskog okruga





Република
Србија



Република
Северна
Македонија



Оваа програма е
финансирана од
Европската Унија

Добри пријатели, нови можности

ПРИРАЧНИК ЗА ПРОГРАМА ЗА ПРАКТИКАНТСКА РАБОТА ЗА МАЛИ И СРЕДНИ ПРЕТПРИЈАТИЈА

Северна Македонија

Нацрт верзија 2

Овој прирачник е изработен со финансиска поддршка на Европската Унија. Неговата содржина е единствена одговорност на Центарот за управување со знаење од Скопје, Северна Македонија, Центарот за развој на Скопскиот плански регион, Северна Македонија, Центарот за развој на областите Јабланица и Пчиња од Лесковац, Србија и на Општина Власотинце, Србија и не мора да ги одразува ставовите на Европската Унија.

СОДРЖИНА

1. Вовед	4
2. Програмски дизајн и цели	4
3. Правна рамка за програми за практикантска работа во Северна Македонија	6
4. Процес на регрутирање и селекција	8
5. Воведување и вклучување во програмата за практикантска работа	10
5.1. Ориентација	10
5.2. Ментори и/или претпроставени	11
6. Обука и развој	12
6.1. Проценка на потребните вештини и знаења	12
6.2. Распоред на Обука	12
6.3. Улогата на Менторот	13
7. Ротација и изложеност	13
7.1. Преглед на ротации (ако е применливо)	13
7.2. Цели и резултати од учењето во секоја ротација	14
8. Евалуација на перформанси	15
8.1. Критериуми и методи за оценување на перформансите на практикантите	15
8.2. Повратни информации и процес на следење	15
8.3. Конечна евалуација и сертификација	16
9. Здравје и безбедност	16
9.1. Обезбедување безбедна работна средина	16
9.2. Усогласеност со прописите за здравје и безбедност	16
10. Поплаки и спорови во програмите за практикантска работа	17
11. Крај на практиканството и идни можности	17
11.1. Процес за завршување на практикантска работа	17
11.2. Можности за идно вработување	17
11.3. Мрежа на алумни	18
Анекс 1. Урнеци на потребни документи	19
Урнек за договор за практикантска работа	19
Урнек на план за работа и обука на практикантот	22
Урнек на формулар за евалуација	23
Анекс 2. Активности	24
Работна Активност: Усогласување на целите на претпријатието со програмата за практикантска работа	24

1. Вовед

Моделот на практиканство постои од околу 1750 п.н.е. За првпат се споменува во списите за Вавилон. Тогаш, практикантот се учел на занает, можеби како мајстор за тули, мајстор за кошница или сребро. За среќа на денешниот аспирант и млад професионалец, оттогаш многу нешта се променети. Една критична точка, сепак, останува иста: практиканството е практична, искуствено обука која му овозможува на практикантот да ја примени научената теорија во реалниот свет¹.

Програмите за практикантска работа во Северна Македонија се повеќе се препознаваат од страна на малите и средни претпријатија (МСП) како витални мостови помеѓу академското учење и професионалното вработување. Овие програми се дизајнирани не само како средство за студентите и неодамна дипломираните студенти да стекнат практично искуство, туку и како стратешки алатки за претпријатијата да бараат нови таленти. Со интегрирање на практикантите во проекти и задачи од реалниот свет, овие програми значително придонесуваат за продуктивноста и иновативноста на претпријатијата, додека практикантите го применуваат своето теоретско знаење во практични услови, а со тоа ги подобруваат своите вештини и компетенции.

Взаемните придобивки се многукратни. За практикантите, можноста да работат на вистински деловни проблеми им овозможува да развијат основни професионални вештини како што се комуникација, тимска работа и решавање проблеми. За малите и средните претпријатија, овие програми служат како цевковод за откривање на идните вработени кои се добро усогласени со културата и потребите на претпријатието. Покрај тоа, практикантите често носат свежи перспективи и идеи на масата, поттикнувајќи иновации и креативно решавање проблеми во претпријатието. Дополнително, со инвестирање во идната работна сила, претпријатијата ја демонстрираат својата посветеност на корпоративната општествена одговорност, подобрувајќи го нивниот имиџ и углед во заедницата.

2. Програмски дизајн и цели

Дизајнот и структурата на програмата за практикантска работа за мали и средни претпријатија (МСП) во Северна Македонија се создадени за да обезбедат значајно и продуктивно искуство и за практикантите и за претпријатијата. Програмата, која обично се протега од 3 до 6 месеци, е структурирана да им овозможи доволно време на практикантите да се нурнат во културата на претпријатието, да учат од различни оддели и ефективно да придонесат за тековните проекти.

Практиканството е замислено да биде динамично и повеќеслојно искуство. Практикантите можат да ротираат меѓу различни одделенија како што се маркетинг, продажба, човечки ресурси и операции. Оваа ротација е дизајнирана да им даде сеопфатен преглед на деловните операции и да им помогне да ги идентификуваат нивните области на интерес. Притоа се следи стандардното работно време,

¹ Практиканство во 21-виот век

ПРОЕКТ ШАНСА ЗА ТЕБЕ

ПРИРАЧНИК ЗА ПРОГРАМА ЗА ПРАКТИКАНТСКА РАБОТА ЗА МАЛИ И СРЕДНИ ПРЕТПРИЈАТИЈА

придржувајќи се во согласност со законските барања на земјата. Дополнително, секој практикант е поврзан со ментор во претпријатието, нудејќи персонализирано водство и поддршка во текот на нивното практиканство.

Примарните цели за практикантите вклучуваат стекнување практично искуство во нивното поле на студирање, подобрување на специфичните професионални вештини како комуникација и решавање проблеми, разбирање на динамиката на работа во мали и средни претпријатија и градење вредни професионални мрежи. Овие цели се внимателно усогласени со пошироките цели на програмата за практиканство за да се обезбеди взаемна корист.

За претпријатијата, програмата за практиканство служи како стратешка авенија за идентификација и стекнување таленти. Ги отвора вратите за иновативни идеи и свежи перспективи кои практикантите ги носат со себе.

Мотивацијата на практикантот и и развивање на чувството на лојалност треба да се клучни елементи во секоја програма за практикантска работа. Овие аспекти не само што го подобруваат искуството, туку придонесуваат и за попродуктивна и поангажирана работна сила.

Друга значајна придобивка за претпријатијата е зголемената продуктивност која доаѓа од придонесите на практикантите за различни проекти и секојдневни задачи. Понатаму, со инвестирање во професионален развој на млади таленти, претпријатието го зајакнува брендирањето како работодавач, позиционирајќи се како општествено одговорна организација.

Целите на програмата за практикантска работа треба да бидат експлицитно дефинирани за да се усогласат со деловните цели на претпријатието. Програмата е структурирана да поттикнува средина погодна за учење и професионален раст, со јасни, остварливи цели поставени и за практикантите и за претпријатието та. Овој пристап осигурува дека програмата не е само корисна за практикантите во однос на нивниот професионален развој, туку и позитивно придонесува за оперативните и стратешките цели на претпријатијата.

Временската рамка на практиканството е прецизно планирана, почнувајќи со воведен период кој се фокусира на ориентирање на практикантите кон културата на претпријатијата, запознавање со основните алатки и процеси и обука за нивните претстојни улоги. По индукцијата, практикантите се впуштаат во нивните ротациони фази, каде што поминуваат време во различни оддели, ангажирајќи се во конкретни проекти и задачи, стекнувајќи широк спектар на искуства. На средината на програмата, се спроведува формална проценка за да се оцени напредокот, да се обезбеди повратна информација и да се направат сите неопходни прилагодувања. Програмата завршува со сеопфатен преглед и сесија за повратни информации, нудејќи им на практикантите шанса да размислуваат за нивните искуства и да разговараат за потенцијалните идни можности.

3. Правна рамка за програми за практикантска работа во Северна Македонија

Законските рамки во Северна Македонија се структурирани да обезбедат конструктивно и фер искуство за пратикантство. Со фокусирање на формални договори, образовен развој, фер услови за работа и меѓусебни права и одговорности, овие закони имаат за цел да создадат поволна средина и за практикантите и за работодавачите. Овие законски барања гарантираат дека практикантската работа не е само можност за работно искуство, туку и значајна можност за учење, усогласена со пошироките образовни и професионални аспирации на практикантите.

Примарните законски одредби поврзани со практикантската работа се наоѓаат во Законот за практиканство², Законот за работни односи и Законот за вработување³ и осигурување во случај на невработеност. Овие закони ја нагласуваат важноста од формализирање на договорите за практикантска работа⁴. Ваквите договори се клучни бидејќи ги штитат правата на практикантите и јасно ги прикажуваат очекувањата на работодавачот. Тие покриваат суштински елементи како што се природата на работата, времетраењето на практиканството и секој надоместок или бенефиции што може да се обезбедат.

Законот за практиканство⁵ го дефинира „Практиканството“ како облик на работа која вклучува учење и развивање на практични работни вештини. Оваа дејност се спроведува во одреден временски рамки со цел да се овозможи стекнување на конкретно искуство и знаење, што допринесува кон подобрување на можностите за вработување и олеснување на транзицијата кон стабилна работа. Важно е да се истакне дека под терминот „практиканство“ не се вклучуваат активности како приправнички стаж, волонтерски стаж, пробна работа предвидени во Законот за работните односи, ниту обука, преквалификација и доквалификација според Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност.

Спред законите, „практикантска работа“ вклучува поминување на определен временски период во коешто практикантот, секое физичко лице кое ги исполнува условите утврдени со законот, работи кај одбран работодавач. Целта на практикантската работа е да се овозможи стекнување на практични знаења и вештини, што ќе придонесат за подобрување на вработливоста на пазарот на трудот. Според законот, практикантот треба да биде државјанин на Македонија. Работодавецот може да биде правно или физичко лице, како и други субјекти како органи на државна власт, органи на локална самоуправа, подружници на странски друштва, дипломатско и конзуларно претставништво, кои вработуваат работници на основа на договор за вработување.

Важна компонента на практиканството е улогата на менторот. Ова лице, кое е вработено кај работодавачот, е задолжено за организирање на практикантската работа и следење на

² Закон за практиканство (Сл. весник на РСМ бр. 98/2019), [ЛИНК](#)

³ Закон за работните односи - Пречистен текст (Сл. Весник на РМ бр.167 од 28.09.2015), [ЛИНК](#)

⁴ Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност-Пречистен текст (Сл. Весник на РМ 112/2014), [ЛИНК](#)

⁵ Закон за практиканство

ПРОЕКТ ШАНСА ЗА ТЕБЕ

ПРИРАЧНИК ЗА ПРОГРАМА ЗА ПРАКТИКАНТСКА РАБОТА ЗА МАЛИ И СРЕДНИ ПРЕТПРИЈАТИЈА

напредокот на практикантот, со цел да гарантира успешно остварување на целите на практиканството.

Секој практикант кој сака да учествува во практикантската работа мора да задоволи одредени услови предвидени со законот:

- Практикантот не смее да биде во работен однос.
- Да има помалку од 35 години.
- Да поседува најмалку основно образование.

За огласување на потребата од практикант, работодавачот треба да објави јавен оглас на својата веб-страница или на страницата на Агенцијата за вработување или друг јавен медиум. Ова треба да вклучува детали за условите на практикантската работа. Практикантската работа трае до шест месеци кај еден работодавач и може да се врши само еднаш од страна на истото лице.

Бројот на практиканти кои можат да се ангажираат кај еден работодавач се одредува според бројот на вработените и варира од еден до педесет, во зависност од вкупниот број вработени. Агенцијата за вработување месечно доставува информации до Државниот инспекторат за труд за работодавачите кои имаат ангажирано практиканти.

Законите во Северна Македонија, исто така, прецизираат упатства за компензација⁶, која треба да се придржува до законите за минимална плата во земјата. За времето поминато на практикантска работа, практикантот има право на месечен надоместок. Висината на надоместокот варира од 42% до 74% од минималната нето плата за работа до три месеци, и е еквивалентна на минималната нето плата за работа над три месеци. Ако практикантската работа трае помалку од полното работно време, надоместокот се пресметува пропорционално. Во случај на отсуство, надоместокот исто така се пресметува пропорционално. Работодавачот мора да го исплати надоместокот најдоцна до 15-ти во тековниот месец за претходниот месец.

Во однос на работното време, законската регулатива гарантира дека практикантите не се преоптоварени и нивниот распоред за работа е во согласност со стандардното работно време, обично не повеќе од 40 часа неделно.

Правата на практикантите вклучуваат безбедна работна средина, јасно разбирање на нивната улога и одговорности и можност за стекнување значајно работно искуство. Работодавците, од своја страна, се одговорни за обезбедување на погодна средина за учење, соодветен надзор и повратни информации. Тие, исто така, мора да се усогласат со националните закони за здравје и безбедност за да се обезбеди благосостојба на практикантите.

Образовната компонента е значаен дел од правната рамка, особено бидејќи практикантите се гледаат како продолжување на академското учење. Затоа, практикантите мора да имаат јасен фокус на учење и развој, усогласен со полето на студирање или интересите на кариерата на практикантот. Евалуацијата на

⁶ Закон за практиканство (Сл. весник на РСМ бр. 98/2019), [ЛИНК](#)

перформансите на практикантот е исто така составен дел од овој процес, обезбедувајќи вредни повратни информации и за практикантот и за организацијата.

Правата и обврските на практикантите и вработувачите јасно се дефинирани во Законот за Практиканство, додека во Анекс 1 може да се најде и Модел Договор за практикантска работа. Договорот за практикантска работа е клучен документ кој ја уредува врската помеѓу практикантот и работодавачот, вклучувајќи ги нивните права и обврски. Овој договор мора да биде напишан и потпишан од обете страни пред започнување на практикантската работа. За малолетници, договорот треба да го потпишат и родителите или старателите.

Договорот може да биде склучен за полно или неполно работно време, во зависност од потребите и желбите на страните. Важно е да се знае дека договорот не може да се користи за редовни работни обврски на постојано работно место; не е наменет за лица кои веќе имаат искуство на слични работни места со период на вработување од најмалку три месеци.

Со потпишувањето на договорот за практикантска работа, практикантот не ги губи правата по основ на невработеност или социјална заштита.

Договорот за практикантска работа може да престане по неколку причини: истек на рокот, спогодбено раскинување, намалување на вработените кај работодавачот, или вработување на практикантот. Практикантот има право да раскине договорот пред неговиот завршеток со писмена изјава, без образложение, освен ако тоа не предизвикува штетни последици за работодавачот или трети лица. Работодавачот, пак, може да го раскине договорот поради непостоење на услови за практикантска работа, незадоволување на обврските од страна на практикантот, или со негово вработување. Раскинувањето на договорот се врши со најмалку петдневно предупредување преку писмена изјава.

4. Процес на регрутирање и селекција

Процесот на регрутирање за програми за практикантска работа во мали и средни претпријатија (МСП) во Северна Македонија е критична фаза што го поставува тонот за целата програма. Тоа вклучува серија чекори дизајнирани за привлекување, оценување и избирање на најсоодветните кандидати за позициите за практикантска работа.

Првиот чекор во процесот на регрутирање е развојот и спроведувањето на ефективни стратегии за огласување и теренски активности. Ова вклучува идентификување на целната публика за позициите за практикантска работа и избирање на соодветни канали за оглас за работа и промоција. Претпријатијата често користат мешавина од онлајн платформи, како што се работни одбори, социјални медиуми и професионални мрежи за вмрежување, заедно со традиционални методи како универзитетски саеми за кариера, презентации во кампусот и директна соработка со образовните институции. Целта е да се создаде широка кампања која не само што ги истакнува придобивките и можностите што ги обезбедува програмата за практикантска работа, туку и ја одразува културата и вредностите на претпријатието.

ПРОЕКТ ШАНСА ЗА ТЕБЕ

ПРИРАЧНИК ЗА ПРОГРАМА ЗА ПРАКТИКАНТСКА РАБОТА ЗА МАЛИ И СРЕДНИ ПРЕТПРИЈАТИЈА

Откако огласот за вработување ќе биде објавен, следната фаза е процесот на селекција. Ова започнува со воспоставување јасни и објективни критериуми за избор кои се усогласуваат со целите на програмата за практикантска работа и потребите на претпријатието. Овие критериуми обично вклучуваат образовна основа, релевантни вештини, претходно искуство (ако е применливо) и квалитети како што се мотивација, тимска работа, способности за решавање проблеми и усогласување со вредностите на организацијата. Структурираниот процес на селекција не само што обезбедува правичност и транспарентност, туку помага и во идентификувањето на кандидатите кои најверојатно ќе успеат во програмата и потенцијално ќе се приклучат на претпријатието како идни вработени.

Последната фаза од процесот е интервјуто и оценувањето. Оваа фаза може многу да варира во зависност од природата на практиканството и преференциите на претпријатие. Методите варираат од традиционални интервјуа еден на еден до посеопфатни пристапи, вклучувајќи групни интервјуа, практични задачи или вежби за решавање проблеми. Некои претпријатија исто така инкорпорираат психометриско тестирање за да се проценат личностите и когнитивните способности на кандидатите. Клучот е да се обезбеди сеопфатна евалуација на можностите на кандидатите и нивното вклопување во тимовите на организацијата.

Во текот на овој процес, од клучно значење е да одржувате јасна и доследна комуникација со кандидатите, обезбедувајќи им навремени информации. Ова не само што го подобрува искуството на кандидатот туку и позитивно се одразува на брендот и репутацијата на претпријатието на пазарот на труд.



Фотографија од: Edmond Dantès:
<https://www.pexels.com/photo/businesspeople-shaking-hands-4342493/>

ИДЕИ за соработка со засегнатите страни

За да ја поттикнете соработката со различни засегнати страни, особено со даватели на формално и неформално образование, можете да спроведете неколку стратегии.

- ❖ Влезете во формални договори со универзитетите, колежите и средните-стручни училишта. Овие договори можат да ги наведат взаемните придобивки од партнерството, како што се обезбедување практично искуство за студентите и понуда на таленти за претпријатијата.
- ❖ Соработувајте со образовните институции за да ги интегрирате практичните индустриски вештини и знаења во нивната наставна програма. Така студентите ќе бидат подобро подготвени за нивната работа.
- ❖ Станете партнер со центри за обука, онлајн образовни платформи и професионални организации за да понуди работилници и семинари кои ја дополнуваат академската наставна програма и се фокусираат на вештините потребни во индустријата.
- ❖ Вклучете се во заеднички истражувачки или развојни проекти со образовните институции, обезбедувајќи им на практикантите можност да работат на проблеми од реалниот свет и да придонесат во решавањето на значајни предизвици.
- ❖ Обезбедете стипендии или грантови за перспективни студенти во релевантните области на студии, потенцијално со услов да завршат стажирање во вашето претпријатие .

5. Воведување и вклучување во програмата за практикантска работа

Процесот на воведување и вклучување во програмата за практиканство е од клучно значење за успешно искуство и за практикантите и за организацијата. Овој процес вклучува серија структурирани активности дизајнирани да ги запознаат практикантите со културата на претпријатието, политиките и нивните специфични улоги во организацијата.

5.1. Ориентација

Воведувањето обично започнува со програма за ориентација, која често е закажана за првите неколку дена од праксата. Во текот на оваа фаза, практикантите се запознаваат со историјата, мисијата, вредностите и културата на претпријатието. Ова е витален чекор за да им се помогне да ја разберат работната средина и етосот на организацијата. Ориентацијата, исто така, вклучува преглед на политиките на претпријатието, вклучувајќи ги прописите за здравјето и безбедноста, договорите за доверливост и сите други правни и етички упатства релевантни за улогите на практикантите.

ПРОЕКТ ШАНСА ЗА ТЕБЕ

ПРИРАЧНИК ЗА ПРОГРАМА ЗА ПРАКТИКАНТСКА РАБОТА ЗА МАЛИ И СРЕДНИ ПРЕТПРИЈАТИЈА

Составен дел од процесот на воведување е запознавање со тимот и клучниот персонал во организацијата. Практикантите треба да добијат обиколка на објектот и да се запознаат со членовите на тимот со кои ќе работат. Ова помага да се создаде атмосфера за добредојде и да се олесни интеграцијата во тимот.

5.2. Ментори и/или претпроставени

Друга критична компонента на процесот е назначувањето на ментори или супервизори на практикантите. Овие поединци играат витална улога во водење на практикантите во текот на нивното патување во организацијата. Менторите обезбедуваат поддршка, одговараат на прашања и им помагаат на практикантите да се движат низ нивните задачи и одговорности. Тие исто така служат како мост помеѓу практикантите и другите членови на персоналот, обезбедувајќи комуникацијата да биде беспрекорна и ефективна.

Содржината на воведната програма треба да биде сеопфатна, но концизна, да ги опфаќа сите потребни аспекти без да ги оптоварува практикантите. Треба да вклучува практични информации како што се работното време, код за облекување и логистика, како и преглед на улогите и одговорностите на практикантите.



Исто така, корисно е да се вклучат интерактивни сесии каде практикантите можат да се вклучат еден со друг и со клучните членови на персоналот. Овие интеракции можат да бидат во форма на активности за кршење мраз, вежби за градење тим или неформални средби и поздравувања. Ваквите активности помагаат да се изгради другарство и чувство на припадност, што е од суштинско значење за позитивното искуство од практиканството.

Како заклучок, процесот на воведување и вклучување е критична фаза во програмата за практикантска работа. Треба да биде прецизно планирано и изведено за да се осигура дека практикантите се чувствуваат добредојдени, информирани и подготвени да го започнат своето патување во организацијата. Овој процес ги поставува темелите за продуктивен и взаемно корисен однос помеѓу практикантите и претпријатијата.

6. Обука и развој

Обуката и развојот се интегрални компоненти на секоја успешна програма за практикантска работа, особено за мали и средни претпријатија (МСП). Целта е да се опремаат практикантите со вештини и знаења што им се потребни за ефективно да придонесат за претпријатието и да ги подготват за идните професионални улоги. Овој процес бара добро структуриран пристап, кој вклучува и формална обука и практични искуства.

6.1. Проценка на потребните вештини и знаења

Програмата за обука треба да започне со проценка на вештините и знаењата што практикантите треба да ги развијат за време на нивниот престој во претпријатието. Оваа проценка може да се заснова на специфичните потреби на претпријатието и образовното потекло и аспирациите за кариера на практикантите. Фокусот треба да биде на пренесување на вештини кои се релевантни за работењето на претпријатието и корисни за професионалниот развој на практикантите. Тие може да вклучуваат технички вештини поврзани со индустријата, меки вештини како комуникација и тимска работа и деловни вештини како што се управување со проекти и решавање проблеми.

6.2. Распоред на Обука

Откако ќе се идентификуваат клучните области за развој, треба да се креира структуриран распоред за обука. Овој распоред може да вклучува мешавина од формални сесии за обука, работилници и практични проекти. Сесиите за обука може да ги спроведуваат искусни вработени или надворешни експерти, во зависност од темата и расположливите ресурси. Работилниците можат да бидат поинтерактивни и фокусирани на развивање специфични вештини, додека практичните проекти обезбедуваат можности за практикантите да го применат она што го научиле во реален контекст.



Фотографија од ThisIsEngineering:
<https://www.pexels.com/photo/photo-of-female-engineer-working-on-her-workspace-3862632/>

Можностите за практично искуство и вклучување во проекти се клучни. На практикантите треба да им се даде шанса да работат на вистински проекти, придонесувајќи за значајни резултати за претпријатието. Овие проекти треба да бидат внимателно избрани за да се осигура дека се усогласени со целите за обука и развој на практикантите. Вклучувањето во овие проекти им овозможува на практикантите да ги разберат практичните аспекти на нивното поле на студирање, да ги усовршат своите вештини и да стекнат драгоцено работно искуство.

6.3. Улогата на Менторот

Улогата на менторите и супервизорите во овој процес е од витално значење. Тие треба да бидат назначени да ги водат практикантите во текот на нивното патување за обука и развој. Менторите и супервизорите се одговорни за обезбедување постојана поддршка, одговарање на прашања и нудење повратни информации. Тие играат клучна улога во помагањето на практикантите да се движат низ културата на претпријатието, да ги разберат очекувањата и да го искористат максимумот од искуството.

Како заклучок, компонентата за обука и развој на програмата за практикантска работа треба да биде добро испланиран и сеопфатен процес. Треба да се фокусира на обука на практикантите со релевантни вештини и знаења, обезбедување практични искуства и обезбедување на поддршка и водство. Овој пристап не само што им користи на практикантите во нивниот професионален развој, туку и додава вредност на претпријатието со подготовка на потенцијална идна работна сила која е квалификувана и усогласена со целите на претпријатието.

7. Ротација и изложеност

7.1. Преглед на ротации (ако е применливо).

Во контекст на програмите за практикантска работа, особено за малите и средни претпријатија (МСП) во Северна Македонија, концептот на ротација и изложеност е составен дел за обезбедување на сеопфатно искуство за учење. Оваа фаза од стажирањето вклучува практиканти кои ротираат низ различни одделенија во рамките на претпријатието, добивајќи изложеност на различни аспекти на бизнисот.

Прегледот на ротации на одделенијата е дизајниран да се усогласи и со оперативните потреби на претпријатието и со целите за учење на практикантите. На пример, практикантот може да ги помине првите неколку недели во одделот за маркетинг, проследен со период во продажба, потоа да премине на операции итн. Оваа ротација обезбедува сеопфатен приказ за тоа како функционираат различните одделенија и како тие меѓусебно се поврзуваат во поширокиот деловен контекст.

7.2. Цели и резултати од учењето во секоја ротација.

Дефинирајте ги целите и резултатите од учењето на секоја ротација јасно на самиот почеток. На пример, за време на своето време во маркетинг, практикантот може да се фокусира на учење за истражување на пазарот и планирање на кампањата, додека во продажбата, фокусот може да се префрли на односите со клиентите и стратегиите за продажба. Во операциите, тие може да добијат практично искуство со управување со

Практикантите се помотивирани кога работат на значајни проекти и чувствуваат дека нивната работа придонесува за целите на претпријатие та. Задачите доделени на практикантите треба да бидат релевантни и да придонесуваат за нивниот професионален развој.

синцирот на снабдување или производствени процеси. Целта е да се осигура дека до крајот на секоја ротација, практикантот има стекнато специфични вештини и подлабоко разбирање на таа конкретна деловна област.

За да се олесни овој процес, програмата треба да вклучи структуриран распоред кој го прикажува времетраењето на секоја ротација и конкретните цели што треба да се постигнат. Редовните проверки и сесии за повратни информации со супервизори и ментори се клучни за следење на напредокот и обезбедување дека практикантот ги стекнува предвидените знаења и вештини.



Фотографија од Fox:
<https://www.pexels.com/photo/group-of-people-watching-on-laptop-1595385/>

Улогата на менторите и супервизорите во оваа фаза е да им дадат насоки и поддршка на практикантите. Тие им помагаат на практикантите да се движат низ нивните задачи, нудат увид во најдобрите практики и обезбедуваат исполнување на целите за учење на секоја ротација. Дополнително, тие играат витална улога во обезбедувањето повратни информации и оценувањето на перформансите на практикантот, што е од суштинско значење за професионалниот развој на практикантот.

Како заклучок, фазата на ротација и изложеност на програмата за стажирање е од клучно значење за обезбедување на практикантите со добро заокружено искуство. Со ротирање низ различни одделенија и фокусирање на конкретни резултати од учењето, практикантите можат да развијат широко разбирање за бизнисот, да стекнат различни вештини и да ги идентификуваат областите каде што се истакнуваат или имаат посебен интерес. Овој пристап не само што го збогатува искуството за учење на практикантот, туку и додава вредност на претпријатието преку развивање на разновидни идни професионалци.

8. Евалуација на перформанси

8.1. Критериуми и методи за оценување на перформансите на практикантите.

Оценувањето на перформансите во програмата за практикантска работа е клучен аспект што помага во проценката на напредокот и развојот на практикантите. Исто така, обезбедува вредни повратни информации за континуирано подобрување на програмата. Процесот вклучува поставување на јасни критериуми, имплементирање ефективни методи за оценување и структуриран процес на повратни информации и преглед.

Критериумите за оценување на перформансите на практикантите треба да се утврдат на почетокот на практикантската работа. Овие критериуми често го вклучуваат квалитетот на работата, способноста да се исполнат роковите, комуникациските вештини, тимската работа, способностите за решавање проблеми и севкупниот придонес на практикантот во претпријатието. Важно е да се осигура дека овие критериуми се усогласени со целите на програмата за стажирање и специфичните цели поставени за секој практикант.

Методите за оценување на перформансите на практикантите може да варираат. Вообичаените пристапи вклучуваат редовни прегледи на перформансите, оценки на проекти и повратни информации од

Редовното препознавање на напорите и достигнувањата на практикантите може значително да ја зголеми нивната мотивација. Ова признание може да биде во форма на вербална пофалба, писмени пофалби или дури и мали награди за исклучителна работа.

менторот и членовите на тимот. Некои претпријатија користат и алатки за самооценување, каде практикантите размислуваат за нивните перформанси и развој. Дополнително, собирањето на повратни информации од различни извори, вклучувајќи врсници, надзорници и подредени, може да даде сеопфатен евалуација на перформансите на практикантот.

8.2. Повратни информации и процес на следење.

Потребна е континуирана евалуација во текот на практиканството. Редовната евалуација, идеално на неделна или двонеделна основа, помага во следењето на напредокот и навременото решавање на сите проблеми. Среднорочната и конечната евалуација обезбедува поформална можност за повратна информација. Овие евалуации треба да бидат конструктивни, фокусирајќи се и на силните страни и на областите за подобрување.

8.3. Конечна евалуација и сертификација.

Конечната евалуација е клучен дел од процесот. Таа вклучува сеопфатна проценка на севкупните перформанси на практикантот за време на нивниот мандат. Оваа евалуација обично се спроведува на крајот на стажирањето и може да влијае на одлуките во врска со какви било потенцијални идни понуди за вработување. Исто така, служи како важна алатка за професионален развој на практикантот, обезбедувајќи увид во нивните вештини, компетенции и области на кои им е потребен понатамошен развој.

Сертификацијата на крајот на стажирањето е уште еден важен аспект. Практикантите кои успешно ја завршуваат програмата треба да добијат сертификат или писмо за завршено, што може да биде вреден додаток на нивното професионално портфолио.

Накратко, добро структуриран процес на евалуација на перформансите е од суштинско значење за успехот на програмата за стажирање. Тоа не само што помага во оценувањето и подобрувањето на перформансите на практикантот, туку придонесува и за севкупната ефективност и кредибилитет на програмата. Овој процес осигурува дека и практикантите и претпријатијата ќе добијат максимална корист од искуството.

9. Здравје и безбедност

9.1. Обезбедување безбедна работна средина.

Обезбедувањето безбедна работна средина и усогласеноста со прописите за здравје и безбедност се најважни во секоја програма за практикантска работа, особено за малите и средни претпријатија (МСП) во Северна Македонија. Овие мерки не се само законски барања, туку и клучни за благосостојбата и продуктивноста на практикантите.

Првиот чекор во обезбедувањето безбедна работна средина е да се спроведе темелна проценка на работното место за да се идентификуваат потенцијалните опасности. Ова вклучува проценка на физичката работна средина, природата на работата што треба да ја вршат практикантите и сите специфични ризици поврзани со одредени оддели или задачи. Врз основа на оваа проценка, треба да се спроведат соодветни безбедносни мерки. Тие може да вклучуваат обезбедување на безбедносна опрема, спроведување на процедури за итни случаи и обезбедување дека сите машини и опрема се во безбедна работна состојба.

9.2. Усогласеност со прописите за здравје и безбедност.

Усогласеноста со прописите за здравје и безбедност вклучува почитување на националните закони и стандарди утврдени во Северна Македонија. Ова вклучува исполнување на сите законски барања за безбедност на работното место, како што се одржување на соодветна вентилација, осветлување и санитарни стандарди и обезбедување на соодветни ресурси за прва помош. Треба да се спроведуваат редовни обуки за да се едуцираат практикантите и вработените за здравствените и безбедносните практики, вклучително и како да се справат со итни ситуации.

Друг важен аспект е да се создаде култура на безбедност во организацијата. Ова може да се постигне со охрабрување на практикантите и вработените да пријават какви било безбедносни грижи или инциденти, и се разбира преку навремен одговор на овие

ПРОЕКТ ШАНСА ЗА ТЕБЕ

ПРИРАЧНИК ЗА ПРОГРАМА ЗА ПРАКТИКАНТСКА РАБОТА ЗА МАЛИ И СРЕДНИ ПРЕТПРИЈАТИЈА

пријави. Редовните безбедносни инспекции исто така можат да помогнат во идентификувањето и ублажувањето на ризиците пред да дојде до несреќи или повреди.

На практикантите треба да им се обезбеди сеопфатна ориентација за протоколите за здравје и безбедност како дел од нивниот вовед во работата на организацијата. Оваа ориентација треба да опфати теми како што се правилата за безбедност на работното место, правилната употреба на опремата, процедурите за итни случаи и со кого да се контактира во случај на здравствени или безбедносни проблеми.

Како заклучок, одржувањето на безбедна и здрава работна средина е од суштинско значење за успехот на секоја програма за практикантска работа. Со обезбедување на усогласеност со прописите за здравје и безбедност и негување на култура на безбедност, претпријатијата во Северна Македонија можат да обезбедат сигурно и продуктивно искуство за нивните практиканти. Ова не само што ги штити практикантите, туку го подобрува и севкупниот углед и интегритет на претпријатието.

10. Поплаки и спорови во програмите за практикантска работа

Ефективното справување со поплаките и споровите е од суштинско значење во секоја програма за практиканство за да се одржи позитивна и продуктивна работна средина. Првиот чекор во справувањето со поплаките е да се воспостави јасна и достапна процедура за поплаки. Оваа постапка треба да им се соопшти на практикантите за време на ориентацијата и треба да биде лесно достапна во текот на нивниот мандат. Покрај специфичните процедури за поплаки, од витално значење е да се воспостават механизми за решавање на конфликти. Практикантите треба да се уверат дека со нивните поплаки и спорови се постапува со доверливост и правичност.

11. Крај на практиканството и идни можности

Како што се приближува крајот на програмата за практиканство, од клучно значење е да се има структуриран процес за завршување на истата, дискусија за идните можности и одржување на контакт со практикантите. Оваа последна фаза не е само заокружување на тековната програма, туку и отсочна даска кон потенцијалното идно вработување.

11.1. Процес за завршување на практикантска работа

Завршувањето на практикантската работа треба да вклучува формален процес каде што се прави преглед на достигнувањата и учењата на практикантот. Ова може да вклучи финална презентација или извештај од практикантот, сумирање на нивните придонеси и искуства. Исто така, важно е да се има финална сесија за евалуација каде што се разменуваат повратни информации помеѓу практикантот и претпоставениот или менторот. Оваа сесија треба да ги опфати севкупните перформанси на практикантот, вештините што ги развиле и областите за идно подобрување. На практикантот треба да му се издаде сертификат за завршување и/или препорака.

11.2. Можности за идно вработување

Многу програми за практикантска работа служат за идентификување на таленти за идно вработување. Кон крајот на стажирањето, корисно е да се разговара за какви било

ПРОЕКТ ШАНСА ЗА ТЕБЕ

ПРИРАЧНИК ЗА ПРОГРАМА ЗА ПРАКТИКАНТСКА РАБОТА ЗА МАЛИ И СРЕДНИ ПРЕТПРИЈАТИЈА

можности за идно вработување во претпријатието. Оваа дискусија треба да се заснова на перформансите на практикантот, тековните и идните потреби на претпријатието и аспирациите за кариера на практикантот. Дури и ако не е можно да се вработи веднаш, умно е да се води евиденција на добри практиканти за да можат брзо да се пополнат идните слободни работни места.

11.3. Мрежа на алумни

Создавањето на алумни мрежа од практиканти може да биде одличен начин претпријатијата да останат во контакт со нив. Оваа мрежа може да биде платформа за споделување можности за работа, ресурси за професионален развој и вести. Поттикнувањето на практикантите да останат поврзани преку професионални мрежи како LinkedIn или алумни групи на другите друштвени мрежи, им помага на претпријатија во градењето на долгорочен однос. Организирање на редовни алумни настани или обезбедување на континуирано менторство, исто така, може да биде дел од оваа стратегија за ангажман.

ПРОЕКТ ШАНСА ЗА ТЕБЕ
ПРИРАЧНИК ЗА ПРОГРАМА ЗА ПРАКТИКАНТСКА РАБОТА ЗА МАЛИ И
СРЕДНИ ПРЕТПРИЈАТИЈА

Анекс 1. Урнеци на потребни документи

Урнек за договор за практикантска работа

Договор за практиканство

Склучен на ден _____ 2024 година меѓу:

1. _____, ЕМБС _____,
_____, ул. _____,
_____ (основна дејност), застапувано од
_____, _____ (број на вработени), (во
натамошниот текст: Работодавач),
2. _____, ЕМБГ _____, Ул. _____,
_____, тел. _____, Е-
mail _____, (во натамошниот текст: Практикант)

Член 1

Со овој договор се уредуваат меѓусебните права и обврски меѓу работодавачот и практикантот во врска со изведувањето на практикантската работа.

Член 2

Работодавачот се согласува практикантот преку практична работа без засновање работен однос, да се стекне со знаења и способности за извршување на работите _____

_____.

Практикантот го има завршено потребното образование за вршење на работите _____.

Член 3

Овој договор се склучува за определено време од 3 месеци, почнувајќи од _____ до _____ година.

Член 4

Целта на практикантската работа е добивање практични знаења од областа за која се извршува практикантската работа.

Работата практикантот ќе ја извршува во (погон, канцеларија, продавница...), со алати и средства за работа неопходни за извршување на работата.

Член 5

За време на практикантската работа, работодавачот ќе му исплаќа на практикантот месечен надоместок, кој не претставува плата, во висина од 50% од минималната плата во РСМ, најдоцна до 15-ти во тековниот месец за претходниот месец.

ПРОЕКТ ШАНСА ЗА ТЕБЕ

ПРИРАЧНИК ЗА ПРОГРАМА ЗА ПРАКТИКАНТСКА РАБОТА ЗА МАЛИ И СРЕДНИ ПРЕТПРИЈАТИЈА

Во случај на отсуство од работа по било кој основ, освен одмор за време на работа и празници утврдени со закон, надоместокот се исплаќа пропорционално на времето поминато на практиканска работа.

Член 6

Практикантот се обврзува работите да ги извршува лично, според упатствата и насоките на работодавачот односно од него определено лице (ментор).

Работодавачот е должен да обезбеди заштитата при работа на практикантот во согласност со закон.

Член 7

Практикантот ќе ги извршува работите предвидени со овој договор, во работно време во траење од 40 часови неделно, кое е распоредено во пет работни денови по 8 часови дневно.

Практикантот има право на пауза во текот на работниот ден во траење од 30 минути и право на дневен одмор согласно Законот за работните односи.

Член 8

Практикантот има право:

- да биде запознаен со условите за работа и опасностите поврзани со работата за време на практиканството, пред започнување на истото;
- на дневен и неделен одмор исто како вработените кај работодавачот согласно општите прописи за работни односи;
- на платен одмор во траење од два работни дена месечно;
- на надоместок од член 5 од овој договор;
- надомест на трошоци за службени патувања или други надоместоци и доколку настанале во текот на обавувањето на практикантската работа.

Член 9

Практикантот има обврска:

- да работи согласно со закон, договорот за практикантска работа и општите акти на работодавачот со кои претходно е запознаен;
- да учествува во обуката;
- да користи средства за заштита при работа, согласно прописите за заштита при работа;
- да го известува работодавачот за болест или други причини за привремена или трајна спреченост за вршење на практикантската работа;
- да ги чува доверливите податоци, односно класифицираните информации на работодавачот, со кои е запознаен во текот на практикантската работа;
- да го известува работодавачот за штетни последици за кои е запознаен дека можат да настанат за него, за трети лица или за работодавачот, во кој случај истиот нема да има одговорност за направената штета и
- да му ја надомести штетата на работодавачот која ја предизвикал намерно или поради груба небрежност со оштетување на имотот на работодавачот за време на спроведувањето на практикантската работа.

ПРОЕКТ ШАНСА ЗА ТЕБЕ
ПРИРАЧНИК ЗА ПРОГРАМА ЗА ПРАКТИКАНТСКА РАБОТА ЗА МАЛИ И
СРЕДНИ ПРЕТПРИЈАТИЈА

Член 10

Работодавачот е должен:

- да обезбеди одговорно лице – ментор за континуиран надзор на практикантот, кој ќе ја организира практикантската работа, ќе го следи напредокот на практикантот и ќе осигура остваување на целите за учење и практиканство;
- да му издаде на практикантот потврда за стекнатите знаења, вештини и компетенции во рок од 8 работни дена по завршување на практикантската работа;
- да обезбеди оптимални услови за работа и материјали и средства за извршување на практикантската работа;
- редовно да му го исплаќа надоместокот утврден во договорот за практиканство;
- да плати данок на личен доход на исплатениот износ на надоместокот;
- да обезбеди средства за заштита при работа, доколку за работното место на кое се врши практиканската работа е пропишано да се користат;
- да обезбеди тајност на личните податоците и заштита на приватноста на практикантот;
- да плати придонес врз основа на инвалидност и телесно оштетување причинето со повреда на работа или професионална болест и дополнителен придонес за задолжително здравствено осигурување во случај на повреда на работа и професионално заболување.

Член 11

За прашањата кои ќе произлезат од практикантската работа, а кои не се уредени со Законот за практиканство, се применуваат одредбите од Законот за облигационите односи, Законот за работните односи и Законот за безбедност и здравје при работа.

Член 12

Овој договор е составен во два еднакви примероци од кои по еден задржува секоја договорна страна.

Сите евнтуални спорови кои ќе настанат во врска со примената на овој договор, договорните страни ќе настојуваат да ги решат по мирен пат, во спротивно споровите ќе ги решава надлежниот суд.

Работодавач

Практикант

ПРОЕКТ ШАНСА ЗА ТЕБЕ

ПРИРАЧНИК ЗА ПРОГРАМА ЗА ПРАКТИКАНТСКА РАБОТА ЗА МАЛИ И СРЕДНИ ПРЕТПРИЈАТИЈА

Урнек на план за работа и обука на практикантот

Месечен план за работа на практикант

Дата:

Недела 1: Ориентација и запознавање

Понеделник: Ориентација, запознавање со тимот, обиколка на просториите.

Вторник: Преглед на внатрешни политики и процедури.

Среда: Вовед во користени софтверски алатки и системи.

Четврток: Запознавање со тековни проекти и задачи.

Петок: Следење на колега во текот на работниот ден.

Недела 2-3: Специфични вештини и обука

Обука и развој на специфични вештини и техники потребни за работата.

Практична примена на наученото на реални задачи со ментор и под надзор.

Учество во тековните проекти и дејности на тимот.

Недела 4: Самостојна Работа под Надзор

Практикантот превзема одредени задачи и работи на нив самостојно, под континуиран надзор и менторство.

Подготовка на извештај за извршените задачи и добиени искуства.

Оценување и Фидбек

Секоја натамошна недела: Краток преглед на постигнувањата и областите за подобрување.

Подготовка на конечен извештај со предлози за понатамошен развој на практикантот.

ПРОЕКТ ШАНСА ЗА ТЕБЕ
ПРИРАЧНИК ЗА ПРОГРАМА ЗА ПРАКТИКАНТСКА РАБОТА ЗА МАЛИ И
СРЕДНИ ПРЕТПРИЈАТИЈА

Урнек на формулар за евалуација

Форма за Евалуација на Практикант

Име на Практикант: _____

Период на Евалуација: _____

Име на Ментор/Оценувач: _____

Технички вештини (наведете ги тие вештини кои се бараат)

Оценка	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---

Комуникациски вештини

Оценка	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---

Работа во тим

Оценка	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---

Решавање на проблеми

Оценка	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---

Иницијатива и креативност

Оценка	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---

Коментари и Сугестии

Заклучок и Предлози за Подобрување

Анекс 2. Активности

Работна Активност: Усогласување на целите на претпријатието со програмата за практикантска работа

За усогласување на целите на програмата за практикантска работа со тие на претпријатието длобро е да се организира „Работилница за усогласување на цели“. Оваа работилница може да се спроведе како дел од почетната фаза на програмата за практикантска работа. Еве преглед за тоа како може да се структурира:

Цел: да се синхронизираат целите на програмата за практикантска работа со стратешките цели на претпријатието, обезбедувајќи взаемно корисно искуство и за практикантите и за организацијата.

Времетраење: Полудневна работилница (3-4 часа)

Учесници:

- Координатор на програмата за практикантска работа
- Раководители вклучени во програмата за практикантска работа
- Избрани ментори за практиканти

Предлог Агенда:

1. Вовед (30 минути)

- Преглед на целта на работилницата.
- Кратко за важноста од усогласување на целите за практикантска работа со целите на претпријатието.

2. Презентација на целите на претпријатието (30 минути)

- презентира тековните стратешки цели и идната насока на претпријатиетп.

3. Цели на програмата за практикантска работа (30 минути)

- Координаторот на програмата за практикантска работа ги наведува подготвените цели на програмата за практикантска работа.

4. Сесија 1- Порамнување на цели (1 час)

- Учесниците се делат во мали групи.
- Секоја група дискутира како програмата за практикантска работа може да придонесе за конкретни цели на претпријатието.
- Идентификувајте потенцијални проекти или улоги каде практикантите би можеле да додадат вредност.

5. Сесија 2 - Интегрирање на идеи (1 час)

- Групите повторно се собираат и ги споделуваат своите дискусии.
- Колективно бреинсторминг за интегрирање на идеите во кохезивен план.
- Дискутирајте за улогите и одговорностите на различните оддели во поддршката на овие усогласени цели.

ПРОЕКТ ШАНСА ЗА ТЕБЕ

ПРИРАЧНИК ЗА ПРОГРАМА ЗА ПРАКТИКАНТСКА РАБОТА ЗА МАЛИ И СРЕДНИ ПРЕТПРИЈАТИЈА

6. Развивање акционен план (30 минути)

- Наведете конкретни активности и временски рокови за спроведување на усогласените цели.
- Доделете одговорности за да обезбедите мониторинг.

7. Резиме на резултатите од работилницата (15 минути)

Мониторинг или следење

Треба да се закажат редовни состаноци во текот на програмата за практикантска работа за да се процени напредокот во постигнувањето на усогласените цели и да се направат прилагодувања по потреба.

Оваа работилница го олеснува заедничкиот пристап за интегрирање на програмата за практикантска работа во пошироката стратешка рамка на вашето претпријатие. Обезбедува дека програмата не е само корисна за практикантите во однос на учење и развој, туку и придонесува за растот и успехот на претпријатието.

 ШансаЗаТебе

