



Национален младински совет  
на Македонија



Ко-финансирано од  
Европска Унија

НАЦИОНАЛЕН  
ИЗВЕШТАЈ ЗА

ВИРТУЕЛНО

ПРАКТИКАНТСТВО

ВО СЕВЕРНА  
МАКЕДОНИЈА





**ИЗДАВАЧ**

Национален младински совет на Македонија  
ул. Вељко Влаховиќ бр.7/1-1 1000 Скопје  
www.nms.org.mk  
info@nms.org.mk

**ЗА ИЗДАВАЧОТ**

Филип Ивковски, в.д. претседател

**АВТОР**

Филип Кулаков, Ива Наскова

**УРЕДНИК**

Филип Кулаков

**ЛЕКТУРА**

Валентина Јошевска

**ПЕЧАТЕЊЕ**

Страдун ДООЕЛ

**ТИРАЖ**

200 примероци

**ГОДИНА НА ИЗДАВАЊЕ**

2023

Финансирано од Европската Унија. Сепак, искажаните ставови и мислења се само на авторот(ите) и не значи дека ги одразуваат ставовите на Европската Унија или Извршната агенција за образование и култура на Европската Унија. Ниту Европската Унија, ниту органот што го доделува грантот нема да биде одговорен за содржината.

## ЗА ПРОЕКТОТ

Главната цел на проектот *Виртуелно практиканство за инклузивни општества* (ВПЗИО) [Virtual Internships 4 Inclusive Societies (VI4IS)] е да се подобри пристапот на младите луѓе, особено на оние со помалку можности, до програмите за практикантска работа што се спроведуваат во рамките на формалното и неформалното образование во Европа. Проектот придонесува кон обезбедување еднакви можности за сите млади луѓе да можат ги развијат потребните вештини и да стекнат практично искуство со цел да се ублажи преминот од образованието на пазарот на трудот и да се осигури дека сите млади луѓе имаат пристап до соодветно финансирано неформално образование на сите нивоа.

Главните активности на проектот се: широк процес на консултации на ниво на земја, процена на виртуелни практиканти, размена на знаења и добри практики, како во земјата, така и на транснационално ниво (т.е. национално ниво и ниво на ЕУ, меѓу земјите на ЕУ и земјите кои не се членки на ЕУ), пилотирање на нови и подобрување на постојните програми за виртуелна практикантска работа низ Европа.

## **ЗА ПАРТНЕРИТЕ**

### **БЕЛГРАДСКА ОТВОРЕНА ШКОЛА**

#### **[BELGRADE OPEN SCHOOL]**

Белградската отворена школа (БОШ) е непрофитна, образовна организација на граѓанското општество основана во 1993 година. БОШ ги зајакнува и вмрежува креаторите на промени, ги подобрува јавните политики и ги обединува јавниот, деловниот и граѓанскиот сектор за да изгради отпорно општество, засновано на знаење, партнерство и одговорност.

БОШ има силна заднина во спроведување проекти за и од младите. Во рамките на програмската област за вработување и кариерно насочување и советување, БОШ спроведе повеќе од 40 национални и меѓународни проекти фокусирани на кариерно насочување и советување, допре до повеќе од 30 000 млади луѓе, и има 50 канцеларии за млади, 80 училишта и повеќе од 300 наставници.

Почнувајќи од 2003 година, БОШ го поттикнува континуираниот развој на поединецот, доживотното учење и севкупниот економски развој на нашето општество преку придонес во воспоставувањето на системот за кариерно насочување и советување и зајакнувањето на врската помеѓу образованието и пазарот на труд.

### **ЏУНИОР АЧИВМЕНТ ЕВРОПА**

#### **[JUNIOR ACHIEVEMENT EUROPE]**

Џуниор Ачивмент Европа [Junior Achievement Europe] е најголемата и водечка европска непрофитна организација во

програмите за претприемништво, работна подготвеност и финансиско здравје за млади, посветена да ги инспирира и да ги подготви младите луѓе да успеат, и е член на ЏА Свет [JA Worldwide]. Повеќе од 100 години, ЏА Свет [JA Worldwide] обезбедува практично искусвено учење за претприемништво, подготвеност за работа и финансиско здравје. Во последната учебна година, мрежата ЏА Европа [JA Europe] обезбеди над 6,6 милиони искуства за учење на младите онлајн, во живо и преку комбинирани модели.

## **ЏУНИОР АЧИВМЕНТ СРБИЈА** **[JUNIOR ACHIEVEMENT SERBIA]**

Џуниор Ачивмент Србија [Junior Achievement Serbia] е единствениот акредитиран давател на услуги за образование за претприемништво во Србија. Станува збор за локално управуван и финансиран субјект поврзан со Џуниор Ачивмент Свет [Junior Achievement Worldwide], глобална организација основана во 1919 година во САД. Општата цел на ЏАС е да ги едуцира младите на полето на претприемништвото, финансиската писменост и бизнисот и да му овозможи на бизнис-секторот да преземе активна улога во подготовката и инспирацијата на младите од Србија да придонесуваат кон општеството. Од 2005 година, ЏАС работи како независна невладина и непрофитна организација.

ЏАС спроведува едукативни програми за основци и средношколци од областа на претприемништвото, финансиската писменост и работната подготвеност, верификувани од ЏА Свет [JA Worldwide] и акредитирани од српското Министерство за образование. Програмите претставуваат најдобри практики за развивање на

претприемачките вештини и знаење за пазарната економија и вклучуваат активности како натпревари, саеми и онлајн натпревари. Сите програми се имплементираат преку образовниот систем или како дел од школската наставната програма или како воншколска активност.

## **НАЦИОНАЛЕН МЛАДИНСКИ СОВЕТ НА МАКЕДОНИЈА [NATIONAL YOUTH COUNCIL OF MACEDONIA]**

Националниот младински совет на Македонија (НМСМ) е платформа која ги застапува интересите и потребите на младите, делува како врска помеѓу сите засегнати страни и им обезбедува ангажман и активно учество на младите во процесот на донесување одлуки на секое ниво. НМСМ е претставничко тело на младински организации во Република Северна Македонија. Советот обединува сојузи и организации предводени од млади, организации за млади и младински ограноци на други организации со цел да ги промовира и застапува младите и правата на младите во Република Северна Македонија.

Членството на НМСМ е разновидно, обединува организации кои работат на национално и регионално ниво, во рурални и урбани средини, студентски организации, ограноци на меѓународни организации и други видови здруженија. Во текот на процесот на остварување на своите цели, НМСМ ги застапува интересите на младите во Република Северна Македонија без разлика на нивниот социо-економски статус, пол, раса, етничко и културно потекло, политички и верски убедувања, сексуална ориентација, родов идентитет или која било друга форма на разлика.

## **ПИКСЕЛ**

### **[PIXEL]**

Пиксел е институција за образование и обука со повеќе од 20 години искуство во следните области: (1) Организација на меѓународни курсеви и семинари; (2) Планирање и координација на европски проекти; и (3) Организирање меѓународни настани и конференции.

Пиксел успешно координираше и управуваше повеќе од 140 европски проекти. Во Италија, Пиксел соработува со различни организации, вклучувајќи универзитети, истражувачки центри, институции за образование и стручна обука, институти за образование на возрасни и школи. На европско ниво, Пиксел има развиено договори за соработка и партнерства со повеќе од 500 институции. Пиксел организира меѓународни конференции од 2001 година. Меѓу нив, три се организираат годишно. Пиксел има добиено сертификат UNI EN ISO 9001:2000 и исто така е акредитирана во Министерството за образование кога станува збор за образование и обука на работното место на наставниот кадар.

## **ЧАНО**

### **[XANO]**

ЧАНО е формирана во 2010 година и има за цел да промовира можности за раст на поединците и општеството воопшто, преку создавање синергии, алатки и методологии за ширење на културата и промоција на активно граѓанство меѓу луѓето и организациите.

Организацијата е здружение на наставници од средно образование, наставници по стручно образование и



обучувачи по различни дисциплини, чии активности се фокусирани на полето на образованието, обуката и културната промоција во европското опкружување, квалификувани во области како што се: младинска работа, студентско претприемништво, волонтерска помош и други теми. Понатаму, здружението функционира како центар за насочување на социјално загрозените млади луѓе преку стратегии кои ги интегрираат младите во образовниот систем или во светот на работата. Активностите и целите на организацијата се инспирирани од принципите на еднакви можности за обесправените луѓе и еднаквост меѓу мажите и жените.

## **СОДРЖИНА**

### **1. ПРЕДГОВОР**

**11**

<b>2. ПРЕГЛЕД НА ПРАКТИКАНТСКАТА РАБОТА ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА</b>	<b>12</b>
2.1. Правна рамка	12
2.2. Практикантството во формалното образование	14
2.3. Практикантството на европско ниво	17
<b>3. ПРЕГЛЕД НА МОДЕЛИТЕ НА ВИРТУЕЛНО ПРАКТИКАНТСТВО НА РАБОТА</b>	<b>18</b>
3.1. Дефинирање на виртуелното практикантство	18
3.2. Имплементација на модели на виртуелно практикантство во Северна Македонија	19
<b>4. МЛАДИНСКИ ЦЕЛНИ ГРУПИ</b>	<b>21</b>
4.1. Студенти на универзитет	21
4.2. Млади од рурални средини	22
4.3. Млади лица со попреченост	23
4.4. Млади кои моментално не се вработени, не се образуваат или не се обучуваат (НЕЕТ)	24
<b>5. ЕВАЛУАЦИЈА НА ПОСТОЈНИТЕ МОДЕЛИ НА ВИРТУЕЛНО ПРАКТИКАНТСТВО</b>	<b>24</b>
<b>6. ИДЕНТИФИКУВАНИ ПРИДОБИВКИ И ПРЕЧКИ ЗА ВИРТУЕЛНОТО ПРАКТИКАНТСТВО</b>	<b>25</b>
6.1. Придобивки од виртуелното практикантство:	25
6.2. Пречки за виртуелното практикантство	26
<b>7. ПРЕПОРАКИ</b>	<b>27</b>
7.1. Препораки за институциите	27
7.2. Препораки за бизнисите	28
7.3. Препораки за младинското граѓанско општество	29

## 1. ПРЕДГОВОР

Во светот, кој сè повеќе станува дигитален и поврзан и каде што технологијата ги поттикнува иновациите, практикантската работа, исто така, се прилагодува на современиот развој на општеството. Виртуелната практикантска работа се појави како можност за младите да истражуваат, да учат и да го применат своето стекнато знаење во пракса.

Практиканството генерално претставува трансформативен мост помеѓу теоретската област на образованието и практичниот пејзаж на професионалниот живот. Тоа служи како отскочна штица за младите лица, која ги катапултира надвор од училиниците и ги транспортира директно на работното место.

Практиканството го премостува јазот помеѓу академското образование и вработувањето, ублажувајќи го често преминот од студент кон професионалец кој претставува голем предизвик, особено во Северна Македонија, каде што стапката на невработеност кај младите е сè уште многу висока. На тој начин на младите им се пренесуваат практични вештини, знаење од индустријата и мрежа на контакти, со што го поддржуваат нивниот личен и професионален развој.

Друг важен аспект на виртуелното практиканство е тоа што тоа исто така ветува различност и инклузивност. Со надминување на физичките бариери се создаваат можности за поединци од сите средини, без оглед на географската локација или социо-економските фактори.

Иако Северна Македонија во никој случај не може да се каже дека е пионер, кога станува збор за виртуелната практична работа, таа има силен екосистем на младински граѓански организации, институции и бизниси, кои заедно можат да ја искористат дигиталната технологија како поддршка за вработување на младите.

## **2. ПРЕГЛЕД НА ПРАКТИКАНТСКАТА РАБОТА ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА**

### **2.1. ПРАВНА РАМКА**

Во однос на практиканството во Северна Македонија и начинот на кој тоа е регулирано, задолжително е да се напомене дека Северна Македонија го регулира практиканството со закон од 2019 година. Овој правен акт ги дефинира клучните поими врзани со практиканството, но го уредува и начинот на кој се одвива целокупниот процес. Покрај ова, Законот за високо образование ја регулираше задолжителната практика во рамките на наставната програма.

Законот за практиканство во Северна Македонија го дефинира практиканството како работна активност, којашто вклучува компонента на работа преку учење и здобивање со практични работни вештини, која се реализира во ограничен временски период, со цел стекнување практично и

професионално искуство за да се подобри вработливоста и да се помогне преминот кон редовно вработување<sup>1</sup>.

Од друга страна, Законот за работни односи ги дефинира и регулира стажирањето, волонтерството и пробната работа.<sup>2</sup> Меѓутоа, во Законот за практиканство е наведено дека практиканството не е приправнички стаж, волонтерски стаж или пробна работа, со што експлицитно се разликуваат термините.

Самиот закон го дефинира практикантот како физичко лице кое врши практикантска работа кај работодавач со цел да се стекне со практични знаења и вештини кои ќе му помогнат да ја подобри вработливоста на пазарот на трудот. Според законот, периодот на практикантската работа може да трае до шест месеци, а истото лице може да го врши само еднаш.

Практикант може да биде лице кое не е постаро од 34 години, доколку не е во редовен работен однос и има завршено најмалку основно образование.

Вреди да се напомене дека практикантите во Северна Македонија се платени. Месечниот надоместок се определува според нето-износот за редовниот работен ангажман во зависност од времетраењето на практикантската работа и може да биде помеѓу 42% и 74% од минималната нето-плата, утврдена согласно со закон, за практикантска работа до три месеци и во висина на минималната нето-плата утврдена

---

<sup>1</sup>Закон за практикантска работа („Службен весник на РНМ“, бр. 98/2019)

<sup>2</sup>Закон за работни односи („Службен весник на РНМ“ бр. 27/2016)

согласно со закон, за практикантската работа над три месеци, сметано од четвртиот месец.

Доколку практикантската работа, согласно со договорот за практикантска работа, се реализира во период пократок од полно работно време, надоместокот за практикантската работа се пресметува пропорционално на времето поминато на практикантската работа согласно со законот.

Практикантската работа е и дел од Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот. Сите работодавачи од приватниот сектор, заинтересирани да им овозможат на младите до 29 години да стекнат практични знаења и вештини како практиканти за период од 3 до 6 месеци, можат да поднесат барање до центрите за вработување на Агенцијата за вработување. Дополнително, при определување на бројот на практиканти кај работодавачите како процедура се зема предвид и Договорот за практична работа склучен помеѓу работодавачот, практикантот и Агенцијата за вработување на Република Македонија, кој се склучува од минимум 3 до најмногу 6 месеци. Истовремено се пополнува образец за практикантска работа, а по завршувањето на практикантството, практикантот и работодавачот се должни да пополнат образец за евалуација на практикантската работа.

## **2.2. ПРАКТИКАТСТВОТО ВО ФОРМАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ**

Кога станува збор за практикантска работа во рамките на формалното образование, во Северна Македонија средното образование генерално вклучува стручни училишта и гимназии. Стручните училишта вообичаено нудат практични

програми за обука кои им овозможуваат на учениците да стекнат практично искуство во различни индустрии. Овие програми може да се однесуваат на практиканти каде што учениците работат со локални компании или организации поврзани со нивното избрано поле на изучување. Времетраењето и структурата на овие пракси зависат од конкретното училиште, програмата и компанијата/фирмата што ја обезбедува практикантската работа.

На ниво на универзитетско образование, практикантите вообичаено се интегрирани во универзитетското образование во Северна Македонија, но не сите универзитети нудат задолжителна пракса или практикантска работа.

Во однос на законската регулатива, Законот за високо образование ја регулира задолжителната практична настава во рамките на наставната програма, но законот ги споменува само како услов за различни области на студии од областа на медицината, стоматологијата или фармацијата, но не нуди одредби со кои се регулира како се одвива самиот процес<sup>3</sup>.

На државните универзитети праксата може да биде задолжителна, но и изборна, во зависност од универзитетот и конкретната програма на студирање. Тие може да се движат од неколку недели до неколку месеци, а студентите може да добијат академски кредити или оценки врз основа на нивните перформанси. Вообичаено е практикантската работа, доколку е задолжителна, да се прави во текот на летото каде што студентите стекнуваат практично искуство, а подоцна добиваат потврда од компанијата/фирмата каде што се одржала праксата. Времетраењето на праксата е најмалку 30

---

<sup>3</sup>Закон за високо образование („Службен весник на РНМ“, бр. 82/2018)

дена работа, со минимум еден час и до осум часа работа. Зачестена е и праксата кога студентот е тој што наоѓа можности за практикантска работа по негова/нејзина иницијатива бидејќи универзитетите не го обезбедуваат тоа.

Согласно со Правилникот за начинот и условите за организирање практична настава донесен од Министерството за образование и наука (МОН), праксата е задолжителна за сите студенти по завршување на првата година од нивните студии<sup>4</sup>. Без разлика што правилникот е донесен пред неколку децении, според истражувањето спроведено од Младинскиот образовен форум, се покажало дека ниту една надлежна институција не извршила ревизија на спроведувањето и ефектите од задолжителната студентска пракса за студентите на државните и приватните универзитети во Република Северна Македонија<sup>5</sup>.

Ако се навратиме на студијата спроведена од Младинскиот образовен форум, 76,4% од студентите во текот на високото образование биле практиканти во одреден период од студирањето, додека 25,4% од студентите никогаш не завршиле пракса. И покрај тоа што сите испитаници треба да имаат завршено студентска пракса, истражувањето покажа дека фактичката ситуација е прилично поинаква. Како што споменавме погоре и како што покажуваат резултатите од

---

<sup>4</sup>Правилник за начинот и условите за организирање на практичната настава (достапен на [https://www.mf.ukim.edu.mk/sites/default/files/files/8\\_MON - Pravilnik za prakticna nastava.pdf](https://www.mf.ukim.edu.mk/sites/default/files/files/8_MON_-_Pravilnik_za_practicna_nastava.pdf))

<sup>5</sup>Здравковска, Д., Барлаковски, П., Митиќ, С. Студентската пракса како алатка за вештините за влез на пазарот на труд (2017). (достапен на <https://epi.org.mk/docs/Od%20mladite%20za%20mladite%20-%20perspektivi%20za%20opstestvenite%20predizvici.pdf>)



истражувањето, студентите често сами наоѓаат пракса, а тој процент е 80,2. Потенцијална причина поради која одреден број студенти не поминале ниту едно практиканство, е недостатокот на информации за достапните понуди и можностите за практиканство. Истражувањето покажува дека само Економскиот и Факултетот за компјутерски науки објавуваат списоци на фирми и компании каде што студентите можат да се ангажираат за практикантска работа и редовно ги информираат своите студенти за можностите за практиканство во овие институции. Врз основа на спроведената анкета за горенаведеното истражување, поразителен е податокот дека мнозинството од испитаниците не добиле никаков облик на паричен надоместок што е показател дека работодавачите не ја ценат работата на практикантот (71,7%).

### **2.3. ПРАКТИКАНСТВОТО НА ЕВРОПСКО НИВО**

Во јуни 2023 година, Европскиот парламент гласаше за извештајот за квалитетно стажирање<sup>6</sup>, кој бара законска регулатива со која конечно ќе се забрани неплатената практикантска работа. Пленумот го усвои извештајот со кој се повикува Комисијата да предложи Директива за квалитетно стажирање со 404 гласа „за“, 78 „против“ и 130 „воздржани“. Следната фаза од овој процес го става фокусот на Европската комисија која треба да предложи амбициозна ЕУ-директива.

---

<sup>6</sup>Предлог-директива на Европскиот парламент и на Советот за квалитетни стажирање (достапен на: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2023-0186\\_EN.html#\\_section2](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2023-0186_EN.html#_section2))

Иницијативата за забрана на неплатеното стажирање во Европа е предводена од Европскиот младински форум (ЕМФ) [European Youth Forum (YF)]. Во документот за политики спроведен од Европскиот младински форум, „Трошоци за неплатена практикантска работа“, реалните трошоци за неплатена практикантска работа можеби треба да бидат над 1 028 евра за еден месец неплатена практикантска работа<sup>7</sup>. Важно е да се додаде дека документот содржи и податоци за Северна Македонија. На пример, трошоците за живот во Северна Македонија за 2021 година, на 6-месечен основ изнесуваат 1 620 евра, додека на месечно ниво се 270 евра. Она што ова го прикажува е дека на младите лица кои прифаќаат неплатена практикантска работа ќе им треба пристап до финансиски ресурси кои се еквивалентни на овие суми за да се издржуваат за времетраењето на стажирањето.

## **3. ПРЕГЛЕД НА МОДЕЛИТЕ НА ВИРТУЕЛНО ПРАКТИКАНТСТВО**

### **3.1. ДЕФИНИРАЊЕ НА ВИРТУЕЛНОТО ПРАКТИКАНТСТВО**

Во Северна Македонија виртуелното практиканство не е нешто што генерално се нуди на пазарот, па затоа не е многу присутно и достапно. Дополнително на ова, постои јаз во

---

<sup>7</sup>Моксон, Д., Бацалсо, К., Долидзе, С. Трошоците за неплатена практикантска работа (2023). (достапно на: <https://www.youthforum.org/files/230111-DP-CostUnpaidInternships.pdf>)

однос на дефинирањето на тоа што се подразбира под виртуелно практиканство. На пример, младите се борат да го разликуваат виртуелното практиканство, практикантската работа на далечина и виртуелните практични програми за обука. Ова е резултат на недостатокот на регулирање на овие термини во македонското законодавство и рамката на политиките.

### **3.2. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА НА МОДЕЛИ НА ВИРТУЕЛНО ПРАКТИКАНСТВО ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА**

Виртуелното практиканство генерално се спроведува од страна на приватни компании, компании кои нудат програми за развој на вештини и граѓански организации, додека систематскиот пристап за нивно спроведување сè уште не е постигнат. Некои примери вклучуваат практиканти на далечина или програми за практична обука на далечина, за кои всушност младите треба да платат за учество, што е спротивно од она што е дефинирано во Законот за практикантска работа.

Дополнително, кога се разгледуваат моделите на виртуелно практиканство, императив е да се истакне интересот на младите луѓе за ангажирање и создавање дигитални решенија. Еден таков пример е работата на Џуниор Ачивмент Македонија [Junior Achievement Macedonia], граѓанска организација која работи на инспирирањето и подготовката на младите луѓе да успеат во глобалната економија, преку развивање и имплементација на програмите за претприемничко образование и градење партнерства помеѓу бизнисите и училиштата. Преку нивниот Национален

натпревар за студентски компании, 52 средни училишта се натпреваруваа за најдобра студентска компанија развиена од средношколците<sup>8</sup>. Учениците од СОУ „Васил Антевски - Дрен“ креираа платформа (онлајн апликација) за виртуелна пракса/практикантска работа во форма на видеоигра која им овозможува на учениците да управуваат со сопствениот бизнис преку реални симулации. Апликацијата содржи и едукативно катче за микротрансакции, финансирање и совети за деловни концепти, како што се криптовалутите. Апликацијата ја креираа учениците, а самото училиште го освои третото место за најдобра студентска компанија.

Иако не е директно поврзана со имплементацијата на виртуелното практиканство, забележителен пример е спроведувањето на виртуелниот саем за практикантска работа<sup>9</sup>. Целта на саемот беше да се поврзат колку што е можно повеќе студенти и дипломирани студенти со компании за практиканство и работа од цела Северна Македонија, а беше организиран од приватна компанија, македонска платформа која ги поврзува компаниите со млади кадри за пракса и вработување.

Друг значаен пример е работата на Националниот младински совет на Македонија, на полето на практикантската работа. Поточно, преку својот проект МладиХаб [MladiHub], НМСМ поддржува програма за практикантска работа за над 100 млади луѓе кои сакаат да поминат низ двомесечна програма за практикантска работа. НМСМ ги поврзува практикантите со

---

<sup>8</sup>Избор на најдобра студентска компанија. СОУ „Васил Антевски - Дрен“. (достапно на <https://vasilantevskidren.edu.mk/natprevari/>)

<sup>9</sup>За Виртуелниот саем за практикантска работа. Бинтерн. (достапно на: <https://vfair.bintern.com/za-saemot/>)

приватни компании и граѓански организации и го следи спроведувањето на практиканството на месечно ниво. Сепак, досегашната имплементација се спроведуваше со физичко присуство, а не виртуелно.

## 4. МЛАДИНСКИ ЦЕЛНИ ГРУПИ

Во однос на целните групи за виртуелна практикантска работа, посебен фокус треба да им се даде на различните типови млади луѓе.

### 4.1. СТУДЕНТИ НА УНИВЕРЗИТЕТ

Практикантската работа е одличен механизам за премостување на јазот помеѓу образованието и вработувањето, затоа посебен фокус треба да им се даде на студентите. Врз основа на меѓусекторската студија за младите во Северна Македонија, спроведена од НМСМ во 2019 година, се посочува дека праксата во образовниот систем во Северна Македонија е потребна, посакувана, но лошо управувана<sup>10</sup>. Во истата студија, фокус групата на студенти од универзитетите укажува дека можностите за стажирање не им ги обезбедиле потребните вештини и тие не добиле менторство, туку напротив им биле давани секојдневни задачи, како што се носење кафе и појадок за персоналот. За таа цел, многу студенти се одлучуваат да побараат само потпис од бизнисите дека го завршиле потребното време за практикантска работа.

---

<sup>10</sup>Меѓусекторска процена на младите во Северна Македонија (2019). (достапно на: [https://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/PA00WB77.pdf](https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00WB77.pdf))

На ова поле постои можност да се обноват програмите за практикантска работа со посилни стимулации и надзор, засновани врз перформансите и отчетноста кон студентите. Исто така, постои можност за проширување на овие програми со партнерства со стопански комори и младински граѓански организации за оптимизирање на програмите за практикантска работа.

#### **4.2. МЛАДИ ОД РУРАЛНИ СРЕДИНИ**

Виртуелното практиканство нуди придобивки за младите од руралните области, обезбедувајќи им можности кои инаку може да бидат лимитирани поради географските ограничувања.

Виртуелните практиканти ја елиминираат потребата за физички пристап, дозволувајќи им на младите од руралните области да пристапат до практиканството во широк спектар на индустрии и организации. Тие можат да истражуваат различни полиња од интерес што можеби не се достапни во нивните локални заедници, без нужно да ги принудат да емигрираат од нивната заедница. Виртуелното практиканство, исто така, го премостува јазот на можностите помеѓу руралните и урбаните средини. Со обезбедување пристап за младите од руралните средини до квалитетна практикантска работа, овие програми придонесуваат за намалување на географските разлики и промовирање еднакви можности за професионален раст.

Виртуелното практиканство има потенцијал да ги зајакне и да ги подигне младите луѓе од руралните области, овозможувајќи

им да стекнат вредни вештини, да ги прошират своите хоризонти и да ги надминат географските ограничувања.

### **4.3. МЛАДИ ЛИЦА СО ПОПРЕЧЕНОСТ**

Виртуелната практикантска работа може да обезбеди можности за младите лица со попреченост, охрабрувајќи ги да ги надминат бариерите и активно да учествуваат во професионалните средини.

Во однос на пристапноста, тие нудат попроста работна средина за лицата со попреченост. Тие можат да го прилагодат својот работен простор, технологијата и алатките со цел да одговараат на нивните специфични потреби.

Виртуелното практиканство обезбедува флексибилност во однос на работното време и локацијата. Оваа флексибилност е особено корисна за младите луѓе со попреченост кои можеби имаат специфични потреби или им е потребно дополнително време за состаноци, терапии или одмор. Тие можат да создадат распоред кој одговара на нивните вонредни околности, обезбедувајќи здрава рамнотежа помеѓу работата и животот.

Друг позитивен аспект во оваа смисла, е тоа што виртуелното практиканство, исто така, ја елиминира потребата од патување и навигација во физички простори, што може да биде предизвик за поединци со ограничувања на мобилноста.

#### **4.4. МЛАДИ КОИ МОМЕНТАЛНО НЕ СЕ ВРАБОТЕНИ, НЕ СЕ ОБРАЗУВААТ ИЛИ НЕ СЕ ОБУЧУВААТ (НЕЕТ)**

Кога станува збор за НЕЕТ-младите (млади кои моментално не се образуваат, не се вработени или не се обучуваат), виртуелната практична работа може да им понуди пат за стекнување вредни вештини, подобрување на нивната вработливост и влез во работната сила.

На овој начин на НЕЕТ-младите може да им се обезбедат можности да ги развијат и унапредат своите вештини во различни области, индустрии или полиња на интерес, но и да им се даде можност да го применат своето теоретско знаење стекнато преку претходно образование или обука во практични ситуации. Со стекнување релевантни вештини, искуство во индустријата и професионални врски, тие можат да станат поатрактивни кандидати за потенцијалните работодавци. Виртуелната практикантска работа може да послужи и како трансформативна можност за НЕЕТ-младите, нудејќи им отскочна штица кон повторно вклучување во образованието или влез на пазарот на труд.

## **5. ЕВАЛУАЦИЈА НА ПОСТОЈНИТЕ МОДЕЛИ НА ВИРТУЕЛНО ПРАКТИКАНТСТВО**

На Северна Македонија сè уште ѝ недостасува искуство во спроведувањето на виртуелната практикантска работа, затоа сè уште нема резултати или податоци за каква било евалуација спроведена во однос на мерењето на успехот на постојните модели за виртуелна практикантска работа.



## **6. ИДЕНТИФИКУВАНИ ПРИДОБИВКИ И ПРЕЧКИ ЗА ВИРТУЕЛНОТО ПРАКТИКАНТСТВО**

Додека виртуелното практикантство нуди бројни придобивки, важно е организациите и практикантите да ги решат и надминат пречките за да обезбедат успешно и збогатено искуство за виртуелно практикантство. Во продолжение се дадени неколку идентификувани придобивки и пречки кои беа идентификувани при спроведувањето на националните форуми.

### **6.1. ПРИДОБИВКИ ОД ВИРТУЕЛНОТО ПРАКТИКАНТСТВО:**

Една од примарните придобивки од виртуелното практикантство е нивната пристапност, со што се промовира инклузија и различност, бидејќи тие ги елиминираат географските бариери и им овозможуваат на лицата од различни локации и потекло да учествуваат и да пристапат до можности што можеби ги немаат на локално ниво. Во согласност со нивната пристапност, тие исто така ги отстрануваат финансиските ограничувања што поединците би можеле да ги имаат поради патување или преместување на работниот простор, со што се намалуваат трошоците поврзани со транспортот, сместувањето и другите трошоци. Тие нудат и флексибилност во однос на работното време и локацијата, овозможувајќи им на практикантите да ги

балансираат своите професионални обврски со нивните студии или други обврски.

Во однос на развивањето вештини, виртуелното практиканство обезбедува пристап до широк спектар на индустрии, овозможувајќи им на практикантите да истражуваат различни патеки во кариерата и да се запознаат со различни сектори, но нуди и практично искуство и можности за развој на вештини во области како што се комуникација, тимска работа, решавање проблеми и дигитална писменост.

## **6.2. ПРЕЧКИ ЗА ВИРТУЕЛНОТО ПРАКТИКАНСТВО**

Додека виртуелното практиканство носи многу придобивки, има и пречки што се случуваат во дигиталниот/далечинскиот работен простор.

На пример, во виртуелното практиканство недостасува истото ниво на практично искуство кое се стекнува со практикантската работа во живо, особено кога станува збор за индустриите кои во голема мера се потпираат на физички задачи или опрема. Исто така, постои ограничување на интеракцијата во живо и можностите за неформално вмрежување што влијае врз развојот на личните односи и чувството на припадност во организацијата.

Во однос на потребната технологија и опрема, постои ризик од технички проблеми, несигурни интернет-конекции или во некои случаи, практикантите може да се соочат со недостиг на пристап до потребната технологија за да учествуваат во виртуелното практиканство. Исто така, на виртуелното

практиканство може да му недостасува истото ниво на менторство и насоки во споредба со поставеноста на работата во живо што би можело да резултира со тоа што практикантите би се чувствувале изолирано.

## **7. ПРЕПОРАКИ**

### **7.1. ПРЕПОРАКИ ЗА ИНСТИТУЦИИТЕ**

- Воспоставете правна рамка или политики за дефинирање, регулирање и заштита на виртуелното практиканство и диференцирајте ги од практикантската работа на далечина и програмите за виртуелна обука. Политиките треба да се однесуваат на прашања како што се: пристапност, еднакви можности, приватност на податоците, со цел да се обезбеди една безбедна и инклузивна средина за практикантите, како и за бизнисите и организациите;
- Поедноставете ги воспоставените процедури за бизнисите и организациите кога станува збор за пријавувањето на програмите за практикантска работа во Агенцијата за вработување на Северна Македонија;
- Отстранете ги законските бариери кои ги ограничуваат надоместоците за практикантите. Бизнисите не треба да плаќаат под дефинираниот минимум, но максималната цена не треба да се одредува во законите и политиките;

- Обезбедете финансирање и стимулации за поттикнување на организациите и бизнисите кога станува збор за нудењето на виртуелно практиканство;
- Олеснете ги партнерствата помеѓу образовните институции, бизнисите и граѓанските организации за подобрување на достапноста и квалитетот на виртуелното практиканство;
- Инвестирајте во технологијата за да обезбедите пристап до виртуелно практиканство, како што е подобрување на интернет-конекцијата во руралните области, обезбедување пристап до потребниот софтвер и хардвер за младите луѓе со помалку можности и промовирање на дигиталната писменост кај младите;
- Воспоставете механизми за следење и оценување на ефективностa и влијанието на програмите за виртуелна практикантска работа, но и механизмите за заштита на практикантите од потенцијална злоупотреба;

## **7.2. ПРЕПОРАКИ ЗА БИЗНИСИТЕ**

- Воспоставете партнерства со младински граѓански организации за да ја максимизирате достапноста до младите кои бараат практикантска работа;
- Прилагодете го виртуелното практиканство на деловните потреби и усогласете ги проектите за практиканство со тековните иницијативи,

овозможувајќи им на практикантите да придонесат кон предизвиците и проектите во реално време;

- Искористете го виртуелното практиканство како алатка за мапирање на потенцијалните идни вработени преку поврзување на интересите на практикантот со експертизата на компанијата или организацијата;
- Обезбедете насочување во кариерата, вмрежување и референци, и останете поврзани со поранешните практиканти за да го следите нивниот напредок што може да доведе до идна соработка или вработување;

### **7.3. ПРЕПОРАКИ ЗА МЛАДИНСКОТО ГРАЃАНСКО ОПШТЕСТВО**

- Спроведете иницијативи за застапување и кампањи во врска со можностите за виртуелно практиканство и промовирање на важноста и вредноста на виртуелното практиканство во рамките на граѓанските организации, како механизам за зајакнување и ангажирање на младите од различно потекло.
- Поттикнете соработка помеѓу граѓанските организации, образовните институции и бизнисите за да создадете можности за виртуелна практикантска работа;
- Промовирајте и застапувајте пристапност и инклузивност за да се осигурите дека виртуелните стажирања се достапни и инклузивни за млади од сите

средини, вклучително и оние од маргинализираните заедници или оние со ограничени ресурси;

- Следете го и оценете го влијанието на програмите за виртуелна практикантска работа врз младите луѓе, но и врз организациите и бизнисите.

CIP - Каталогизација во публикација  
Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје

304-027.511:316.42(497.7)(047.31)

КУЛАКОВ, Филип

Национален извештај за виртуелно практиканство во Северна  
Македонија / [автор Филип Кулаков, Ива Наскова]. - Скопје : Национален  
младински совет на Македонија, 2023. - 30 стр. ; 21 см

Фусноти кон текстот

ISBN 978-608-66848-6-0

1. Наскова, Ива [автор]

а) Глобализација -- Менаџмент -- Македонија -- Извештаи

COBISS.MK-ID 61247237

