



Национален младински совет
на Македонија



Ко-финансирано од
Европска Унија



ВИРТУЕЛНО ПРАКТИКАНТСТВО ЗА ИНКЛУЗИВНО ОПШТЕСТВО



**НАСОКИ ЗА
ЗАПОЧНУВАЊЕ НА
ИМПЛЕМЕНТАЦИЈАТА НА
ВИРТУЕЛНОТО
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:

Ива Наскова, Ане Матевска

УРЕДНИК:

Филип Кулаков

ПРЕВОД:

Мартина Кимовска

ГОДИНА НА ИЗДАВАЊЕ:

2023 година

Финансирано од Европската унија. 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 бидат одговорни 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 обезбедувањето на 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, проценка 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 постоечките програми за виртуелна практикантска работа низ Европа.

Содржина

Вовед	3
Последни случувања во врска со виртуелното практиканство во Северна Македонија	6
Преглед на можностите и пречките за развој на виртуелно практиканство во Северна Македонија	11
Практични чекори за започнување и развивање на виртуелно практиканство	20

Вовед

Со развивањето на традиционалните граници на работата и образованието, виртуелното практиканство нуди единствена можност да се премостат географските ограничувања, да се приспособат различните распореди и да се поттикнат значајни врски во дигиталниот пејзаж. Овој водич има за цел да обезбеди структуриран пристап кога станува збор за конципирањето, имплементирањето и оптимизирањето на виртуелното практиканство, од кој и практикантите и организациите домаќини ќе ги почувствуваат придобивките од овој модерен пристап кон искусственото учење.

Во Северна Македонија, практикантската работа е суштински дел од формалното и неформалното образование. Практикантската работа на студентите и младите професионалци им овозможува практична обука на работното место во реални работни услови. Преку практиканството, поединците имаат шанса да го применат своето знаење, да развијат соодветни вештини и да го искушат професионалниот свет. Овие искуства имаат за цел да ги подготват за предизвиците и побарувањата на нивните избрани кариери, со цел да дадат свој придонес во создавањето на една добро подготвена и компетентна работна сила во земјата. Во однос на практикантската работа во Северна Македонија и како таа е регулирана, императив е да се

напомене дека Северна Македонија го има регулирано практиканството во Закон од 2019 година.¹

"Практиканство" е работна активност којашто вклучува компонента на работа преку учење и здобивање на практични работни вештини, која се реализира во ограничен временски период, со цел стекнување на практично и професионално искуство, за да се подобри вработливоста и да се помогне преминот кон редовно вработување. Самиот закон го разликува поимот практикантска работа со волонтерска дејност и пробна работа согласно Законот за работните односи, како и обука и преквалификација согласно Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност. Терминот „практикантска работа“ понатаму се дефинира како ограничен период поминат на пракса на практикант кај избраниот работодавач.

„Практикант“ е лице кое врши практикантска работа кај избран работодавач со цел да се стекне со практични знаења и вештини што ќе му помогнат да ја подобри вработливоста на пазарот на трудот. Практикант согласно со овој закон може да биде физичко лице државјанин на Република Македонија кое ги исполнува условите утврдени со овој закон. Што се однесува до условите за практикант, тој/таа треба да ги исполнува следниве услови: да не е вработен, да не е постар од 34

¹ Закон за практиканство („Службен весник на РСМ“, бр. 98/2019)

години и да има завршено најмалку основно училиште. Периодот на траење на практикантската работа кај еден работодавач може да изнесува до шест месеци, а практикантската работа може да го врши само еднаш од исто лице кај истиот работодавач. Договорот за практикантска работа може да биде потпишан на полно работно време или на неполно работно време, согласно со потребите и волјата на договорните страни. Работодавачот е должен да води евиденција на работното време за практикантот.

Согласно Законот за практиканство, висината на месечниот надоместок се определува во нето износ за полно работно време, во зависност од времетраењето, односно периодот на практикантската работа и варира од 42% до 74% од минималната нето плата во земјата. Доколку практикантската работа, во согласност со договорот за практикантска работа, се реализира во период кој е пократок од полното работно време, надоместокот се пресметува пропорционално на времето поминато на практикантската работа. Според овој член, практикантите мора да бидат соодветно платени за нивната работа, со што ќе се забрани неплатената практикантска работа да биде принудена од работодавачите во земјава.

Последни случувања во врска со виртуелното практиканство во Северна Македонија

Голем број млади се соочуваат со предизвици при вработувањето, како резултат на нискиот квалитет на образованието и неусогласеноста на образованието, вклучително и стручното образование и обука, со потребите на пазарот на трудот. На крајот на краиштата, за младите, невработеноста и понатаму останува најголем проблем. Иако стапката на невработеност кај младите континуирано се намалува и бележи пад од близу 10% во последните неколку години, од 39,2% во 2017 година на 25,2% во 2022 година,² Северна Македонија останува една од земјите со највисока стапка на невработеност кај младите во Европа. Покрај тоа, веројатноста младите да бидат невработени е речиси двојно поголема во споредба со другите возрастни категории, а секој трет млад е изложен на ризик од сиромаштија и социјална исклученост - особено оние млади луѓе кои потекнуваат од семејства со понизок социо-економски статус и од руралните средини. Податоците покажуваат дека повеќе од една третина од младите во земјата спаѓаат во категоријата на лица кои не се ниту вработени ниту вклучени во образование/обука (НЕЕТ).

² chrome-extension://efaidnbnmnibpcjgclclefindmkaj/https://www.stat.gov.mk/pdf/2023/2.1.23.05_mk.pdf

Државата презема различни мерки за намалување на невработеноста, вклучително и мерката за практикантска работа, предвидена во оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија³. Според годишниот извештај на Агенцијата за вработување за 2022 година, со мерката практикантска работа биле опфатени вкупно 1379 млади до 29 години⁴.

Покрај мерките што ги презема државата и граѓанскиот сектор во Северна Македонија, активно работи на обезбедување простор и активности кои водат кон намалување на невработеноста кај младите преку програми за практикантска работа. Националниот младински совет на Македонија го вовеле проектот Млади Хаб, преку кој неодамна беше отворено аплицирање за практикантска работа со што се обезбеди финансиска поддршка на 100 млади поединци. Програмата за практикантска работа трае два месеци, а советот ќе ги спои практикантите со соодветни правни лица врз основа на нивните

³ <https://av.gov.mk/content/pdf/FINALEN%20OP%202022.pdf>

⁴

<https://av.gov.mk/content/Dokumenti/%D0%98%D0%B7%D0%B2%D0%B5%D1%88%D1%82%D0%B0%D1%98%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%90%D0%92%D0%A0%D0%A1%D0%9C%202022%20-%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%B5%D1%87%D0%BD%D0%BE.doc>

преференции и интереси. Успешните апликанти ќе добиваат месечен нето надоместок од 12.500 МКД (приближно 200 ЕУР). Право на учество во програмата имаат учесниците на возраст помеѓу 16 и 29 години, кои моментално не се вработени, а кои имаат завршено најмалку основно образование, и се обврзуваат на двомесечен стаж кај назначеното правно лице. Практикантите беа избрани според рамноправна застапеност на младите од различни региони на земјата, земајќи го предвид родовиот фактор - сè со цел сите млади лица да добијат пракса на еднаква основа.

Од сегашниот статус, виртуелното практиканство во Северна Македонија не е широко достапно и останува значително ограничено. За разлика од неговите традиционални еквиваленти, кои вклучуваат физичко присуство на работното место, виртуелното стажирање сè уште нема стекнато голем замав во земјата. Концептот на практикантска работа на далечина, каде што учесниците можат да работат од дома или од која било оддалечена локација, не е распространет во локалниот пејзаж за практикантска работа. Во Северна Македонија, виртуелното практиканство не е нешто што се нуди на пазарот, па затоа не е многу присутно и достапно.

Најблиску до виртуелно практиканство во нашиот случај е можноста наречена „Менторирано практиканство/пракса на далечина“ која ја нуди

Маријановиќ Едукација. Менторираното практиканство/пракса на далечина е комерцијална услуга на Маријановиќ Едукација која ќе им овозможи на студентите од техничките факултети да следат практична настава од дома под водство на искусни ментори кои ќе го следат нивниот напредок, ќе ја оценуваат нивната работа и ќе го пренесат своето искуство на најефикасен можен начин. Практиканството/пракса е составено од три дела: теоретски дел, практичен дел и менторски сесии. Со учество во практична настава од далечина под водство на ментор, учениците се подготвуваат и за сосема нов начин на работа - од далечина. На ист начин како и во случајот со праксата на далечина, во која добиените задачи треба да се креираат и испратат до менторот, студентите во иднина ќе работат за своите клиенти. За спроведување на менторираната практика, „Маријановиќ Едукација“ доби согласност од Министерството за образование и наука на Република Северна Македонија (бр. 20-7514/2 од 07.04.2015 година) и потпиша меморандум за соработка со техничките и информатичките факултети.

Дополнително, на натпреварот „Избор на најдобра студентска компанија“, организиран од Џуниор Ачивмент од Скопје, учествуваа 52 средни училишта кои се борат да развијат најиновативна студентска компанија. Имено, учениците од СОУ „Васил Антевски - Дрен“ создадоа извонредна платформа во форма на

видео игра, овозможувајќи виртуелна пракса и практикантска работа. Играта им понуди на студентите извонредно искуство во управувањето со сопствените бизниси преку реални симулации. Покрај тоа, апликацијата имаше и едукативно катче кое ги покрива основните деловни концепти, вклучувајќи микротрансакции, финансирање и увид во криптовалутите. Препознавајќи ја нејзината иновативност, креацијата на студентите обезбеди импресивно трето место на натпреварот.

Покрај овие достигнувања, Северна Македонија посведочи и на Виртуелниот саем за практикантска работа, кој се одржа од 16-ти до 18-ти мај 2022 година. Овој тридневен настан, организиран од страна на bintern.com, пионерската македонска платформа која поврзува компании со млади таленти за практикантска работа и вработување, имаше за цел да ги поттикне врските помеѓу студентите и дипломираните со потенцијалните работодавци од целата земја. Саемот служеше како клучна можност за професионалците кои се стремат да ги истражат перспективите за практикантска работа и работните можности, дополнително зајакнувајќи ја посветеноста на Северна Македонија за негување таленти и обезбедување непроценливи искуства за учење на нејзината младина.

Целта на практикантската работа/праксата беа младите луѓе, студентите кои се во процес на стекнување на

високо образование. За жал, нема информации за потребата од вклучување на одредена група студенти, ниту пак има конкретно образложение зошто е тоа така.

За време на дискусијата на Националните форуми за достапноста на виртуелното практиканство во нашата земја, значителен број учесници признаа дека не познаваат конкретни организации или институции кои нудат такви можности. Сепак, многумина претпоставуваат дека оние кои обезбедуваат виртуелно практиканство најверојатно се тесно поврзани со ИТ секторот.

Преглед на можностите и пречките за развој на виртуелно практиканство во Северна Македонија

За време на дискусијата на Националните форуми, многу учесници го изразија своето уверување дека различните индустрии имаат потенцијал да вклучат виртуелно практиканство, иако не нужно во целост. Многумина забележаа дека одредени аспекти или сегменти од различни области може ефективно да се префрлат. Искуството на работа од далечина за време на пандемијата со КОВИД-19 беше препознаена како колективен увид во можностите за виртуелни работни аранжмани, што го поттикна сознанието дека прилагодувањето на виртуелните средини е изводливо. Сепак, некои учесници имаа поделени ставови за тоа

дали секоја индустрија може да вклучи целосно виртуелно практиканство. На пример, прехранбената индустрија беше наведена како пример каде што целосната виртуелизација можеби не е целосно возможна поради нејзината вродена природа на физичка подготовка и потрошувачка на храна. Сепак, преовладува чувството меѓу учесниците дека и покрај тоа што можеби не сите индустрии можат целосно да обезбедат виртуелно практиканство, прифаќањето на виртуелните елементи може да ја негува иновативноста и ефикасноста во рамките на различните сектори.

Врз основа на различните дискусии на националните форуми, може да се претстават низа можности кои можат позитивно да влијаат и на студентите/младите и на организациите преку спроведување на виртуелно практиканство.

- Зголемен досег: виртуелната практиканска работа нуди потенцијал да се достигне поширок капитал на студенти низ целата земја. Географските бариери се минимизирани, со што им се овозможува на студентите од различни региони да пристапат до можностите за практиканство кои претходно биле ограничени на одредени локации. Тоа особено се однесува на младите од руралните средини и оние кои се

практично недостапни секојдневно да патуваат до работното место.

- Флексибилност за студентите: далечинската природа на виртуелното практиканство им овозможува на студентите да ги балансираат нивните академски обврски со практичното работно искуство. Тие можат да се вклучат во практикантската работа без да ја нарушат својата редовна рутина на студирање, а истовремено да го подобрат и своето целокупно искуство кога станува збор за учењето. Спроведувањето на практикантската работа и одржувањето на академските обврски може да биде многу голем предизвик, што на крајот може да резултира со помала ефикасност бидејќи студентот едноставно ќе се изгуби себеси во процесот поради неможноста подеднакво да се посвети и на универзитетот и на работното место - што на крајот ќе резултира со пониски резултати, без разлика дали се академски или резултатите за време на практикантската работа.
- Различни средини за учење: ова може да има позитивно и негативно влијание. Кога се нуди нешто ново, тоа не е секогаш гаранција дека ќе има негативно влијание. Различните средини за учење може да претставуваат предизвик, но тие

исто така можат да послужат како можност. На овој начин може да се поттикне приспособливост и разновидност во рамките на нивните вештини.

- Мултикултурно искуство: практикантската работа во меѓународни организации од далечина може да им обезбеди на студентите вредни мултикултурни искуства, овозможувајќи им да ја разберат глобалната работна динамика и да изградат глобални мрежи.
- Развој на вештини: виртуелната практикантска работа може да го нагласи развојот на основните вештини за работа на далечина, како што се организирањето на времето, самодисциплината и приспособливоста, кои стануваат сè порелевантни на современиот пазар на труд. И покрај тоа што ја идентификувавме можноста за губење на меките вештини како пречка, ние веруваме дека овие вештини што може да се стекнат се исто така од огромно значење.
- Исплатливо за организациите: прифаќањето на виртуелните практиканти може да биде исплатливо за организациите бидејќи тие заштедуваат на трошоци поврзани со канцелариски простор, опрема и други

логистички аспекти поврзани со практикантска работа во живо. Но, тоа не значи дека оние организации кои сакаат да спроведат виртуелна практикантска работа не се соочуваат со трошоци. Сметаме дека можниот трошок може да биде во согласност со потребата од инвестирање во технологија и инфраструктура, со цел да се олесни виртуелната практикантска работа. Тоа вклучува обезбедување софтверски лиценци, виртуелни платформи за состаноци, складирање во облак (cloud) и опрема како лаптопи или таблети за практиканти кои немаат своја опрема. Практикантите во никој случај не треба да бидат оставени сами на себе кога станува збор за обезбедувањето на техничка опрема - туку напротив вработениот треба да биде одговорен за тоа.

- Виртуелната практикантска работа може да ја зголеми продуктивноста: преку виртуелната практикантска работа, практикантите можат да работат во познати и пријатни средини, што може да ја зголеми нивната продуктивност и креативност. Таквиот избор што им се дава на практикантите во основа да ја изберат средината во која ќе ја работат работата, навистина може да го подобри и да влијае на однесувањето,

нивното расположение и како резултат на тоа да придонесе кон подобрување на продуктивноста.

- Приспособливо учење: образовните институции можат да соработуваат со организациите со цел да понудат виртуелно практиканство како дел од нивната наставна програма. Ова им овозможува на студентите да го применат теоретското знаење во практични услови додека истовремено се изложени на динамиката на работа од далечина.

Пречките што ги идентификувавме во однос на виртуелното практиканство во национален контекст се следните:

- Ограничено практично искуство: виртуелната практикантска работа може да не обезбеди исто ниво на практично искуство како конвенционалните практикантски работи во живо. Физичкото присуство на работното место им овозможува на практикантите непосредно да се поврзат со културата на компанијата, колегите и работата сама по себе, што може да биде поголем предизвик во амбиент на работа од далечина. Одредени индустрии и полиња може да изискуваат практичен развој на вештините, што е подобро прилагоден на

конвенционалната и веќе добро познатата практикантска работа во живо - а виртуелното практиканство можеби нема соодветно да ги задоволи овие конкретни потреби.

Може да биде предизвик за практикантите целосно да се претопат во културата на компанијата и да ги разберат вредностите и нормите на организацијата без да бидат физички присутни. Тоа може да биде затоа што многу компании и организации во Северна Македонија сепак сè уште се придржуваат до традиционалните/конвенционалните работни практики, каде присуството во живо се смета за суштинско за соработка и комуникација.

- Предизвици во комуникацијата и соработката: работата од далечина во голема мера се потпира на алатките за дигитална комуникација, што понекогаш може да доведе до можно недоразбирање или потешкотии во воспоставувањето на силни работни односи меѓу практикантите и нивните работодавци.
- Технолошки ограничувања: не сите практиканти или организации имаат пристап до потребната технологија или стабилни интернет конекции кои се потребни за виртуелна работа. Техничките проблеми би можеле да ја попречат

продуктивноста и комуникацијата за време на периодот на практикантска работа.

- Големина и структура на компанијата: помалите компании или организации со ограничени ресурси и капацитети може да имаат поголем предизвик кога станува збор за нудењето и ефикасното управување со виртуелното практиканство, поради што може да има реакции.
- Изолација и социјална интеракција: работењето на далечина може да биде изолирано, особено за практикантите кои ги ценат социјалните интеракции и вмрежувањето. Недостатокот на интеракција лице-в-лице може многу да влијае на динамиката на тимот и чувството на припадност во организацијата, до тој степен што практикантот може да се чувствува како да не припаѓа во таа конкретна заедница.
- Оценување на работната изведба: проценката на работната изведба и напредокот на практикантите во виртуелна средина може да бара поинаков пристап од традиционалната евалуација, бидејќи може да биде потешко да се измерат меките вештини и способностите за тимска работа. Овде мора да се запрашаме дали

треба да се земат предвид комуникациските вештини на практикантот, со оглед на фактот дека практикантот нема да комуницира и нема да разговара со колегите на дневна основа.

- Ограничена свест и промоција: ова е пречка за која сметаме дека е многу применлива во нашиот национален контекст. Концептот на виртуелна практикантска работа како таков не е широко познат или добро промовиран кај образовните институции и студентите, ниту кај вработените. Недостатокот на свест може да резултира со помал број на апликанти и организации кои нудат такви можности. И поради ова, не можеме да ја увидиме причината зошто некој треба да излезе од балонот на веќе воспоставено и конвенционално организирање на практикантската работа, само за да понуди нешто иновативно, што може значи само губење време и залудно потрошени ресурси - на сметка на недостаток на знаење.
- Надзор и поддршка: обезбедувањето соодветен надзор и поддршка на виртуелното практиканство може да бара дополнителни напори и ресурси од организаторите на практикантската работа, со цел да се гарантира дека практикантите ги добиваат насоките што

им се потребни и да се гарантира чувството дека имаат ментор кој соодветно ги води, кој се грижи дека тие не се чувствуваат несоодветно насочувани за време на нивната пракса.

Практични чекори за започнување и развивање на виртуелно практиканство

Комплетната анализа, како и искуствата и дискусиите од реализираните национални форуми дефинитивно нагласуваат дека виртуелното практиканство може да биде одличен начин за обезбедување вредни искуства за учење на идните професионалци, дури и кога не е достапна можноста за практиканство во живо. Како заклучок, врз основа на сето ова, може да се наведат основните и практичните чекори за развој и имплементација на квалитетна програма за виртуелно практиканство:

- **Дефинирани цели и улоги:** добро дефинираните цели на програмата за виртуелна практикантска работа, заедно со прецизниот преглед на вештините, знаењата и искуствата што практикантите треба да ги стекнат, ја формираат основата за успешна и висококвалитетна имплементација на програмата. Оваа јасност ја поставува насоката за движење и за практикантите и за организацијата, со што се гарантира дека

секој знае за што работи и што се очекува да постигне. Тоа може да се постигне преку спроведување на темелна анализа на потребите на организацијата и преку идентификација на конкретни области во кои практикантите можат да придонесат. Јасно образложените цели на програмата, како што се развојот на вештини, завршувањето на проектот или поддршката во истражувањата може да бидат добра почетна точка, кои ќе се погрижат дека овие цели се усогласени со севкупната мисија и цели на организацијата во македонскиот контекст.

- **Развиени описи на работни места за практикантите:** клучно е да се изготват сеопфатни описи за практикантите во кои се определени задачите и проектите што ќе ги преземат практикантите. На овој начин се обезбедува јасен приказ на потребните квалификации, што се очекува од практикантот и времето потребно за завршување на задачите. Оваа јасност помага да се најдат вистинските кандидати и да се постават реални очекувања за улогата. Тоа може да се постигне преку подготвување на детални описи на работните места за секоја практикантска позиција, во која ќе

бидат наведени конкретните задачи, одговорности и очекувани резултати. Понатаму, во описот треба јасно да се наведат потребните квалификации, вештини и знаења. Размислувањето за користење локални одбори за работа, универзитетски центри за кариера и професионални мрежи во земјата за огласување на овие позиции може да биде корисно.

- **Поставување и обезбедување на виртуелен работен простор:** Изборот на вистинската виртуелна платформа за комуникација и соработка е критичен чекор во успехот на виртуелното практиканство. Оваа платформа овозможува непречена интеракција помеѓу практикантите и членовите на тимот. Неопходно е да се избере платформа/и кои се широко достапни и сигурни во Северна Македонија. Се препорачуваат популарни опции како Zoom, Microsoft Teams и Google Workspace. За да се обезбеди беспрекорна употреба на овие алатки, на практикантите треба да им се обезбеди пристап и обука. Ова ќе им ги обезбеди потребните вештини за ефикасно искористување на избраната платформа. Дополнително, размислете за можноста да понудите техничка поддршка за решавање

на сите проблеми со поврзувањето што може да се појават за време на периодот на стажирање. Овој пристап гарантира дека практикантите можат да се вклучат и да придонесат без непотребни технички пречки.

- **Изработување на структурирана програма:** Подготвувањето на добро организирана програма за практикантска работа со дефинирани временски рокови и етапи, заедно со закажани проверки, проценки на напредокот и сесии за повратни информации и коментари, е од клучно значење за практикантите да бидат мотивирани и да се држат до вистинскиот правец. За да се имплементира горенаведеното, организациите и/или бизнисите треба да започнат со изготвување на детален програмски распоред кој ги опишува конкретните етапи и рокови. Организациите и/или бизнисите треба да размислат за организирање редовни состаноци за проверки на практикантите со цел да го прегледаат напредокот, да ги решат сите прашања и да понудат конструктивни повратни информации. Користењето на алатки за проектен менаџмент како Trello или Asana може да биде многу ефикасно во

следењето на напредокот и олеснувањето на непрекорната комуникација за споделување на последните случувања. Овој пристап гарантира практикантите ќе останат ангажирани и усогласени со целите на програмата.

- **Обезбедување на ориентација и обука:** на почетокот на стажирањето, клучно е да се започне со сеопфатна ориентација. Оваа сесија ги запознава практикантите со организацијата, нејзините основни вредности и што се очекува од нив. Дополнително, обезбедувањето обука за секој конкретен софтвер или алатки кои што практикантите ќе ги користат е од суштинско значење за нивниот успех во улогата. За да се реализира ова, спроведете сесија за виртуелна ориентација што ќе им даде на практикантите јасна претстава за културата, вредностите и очекувањата на организацијата.
- **Распоредување на значајни проекти и задачи:** распоредувањето на практикантите на значајни проекти од реалниот свет кои директно влијаат на целите на организацијата е клучен елемент. Овие проекти им нудат на практикантите задачи полни со предизвици, кои им овозможуваат

да ги применат своите постоечки вештини и да стекнат нови.

За да го спроведете тоа, внимателно спојте ги практикантите со проекти кои одговараат на нивните вештини и се во доменот на нивните индивидуални интереси. Јасното утврдување на проектните цели, наведување на очекуваните резултати и конкретизирање на резултатите е од огромно. Дополнително, организациите треба да промовираат соработка меѓу практикантите и членовите на тимот, негувајќи чувство на сопственост и значаен придонес.

- **Менторство и поддршка:** обезбедувањето на одреден ментор или претпоставен на секој практикант е од клучно значење за нивниот успех. Ова менторство претставува суштинско насочување и поддршка во текот на практикантската работа, создавајќи средина каде практикантите се чувствуваат удобно кога сакаат да побараат помош и отворено комуницираат. За да се имплементира ова, организациите треба да го спојат секој практикант со ментор. Улогата на менторот е да понуди насоки, да одговори на сите прашања и да обезбеди конструктивни повратни информации и коментари за работната изведба. Поттикнете

доследна комуникација помеѓу менторите и практикантите со цел негувате атмосфера за поддршка на професионалниот раст. Овој пристап воспоставува вреден систем за поддршка на практикантите кој им овозможува да напредуваат во нивните улоги.

- **Повратни информации и континуирано подобрување:** редовното оценување на работата на практикантите и обезбедувањето на конструктивни повратни информации ќе им даде до знаење на практикантите дека нивната работа и зададените задачи се важни за организацијата и дека редовно се следат. Повратните информации и коментари од практикантот се исто така важни во овој процес, така што вработениот може да добие увид во искуството на практикантот и да собере предлози за подобрување на целата програма. По завршувањето на програмата за стажирање, собирањето повратни информации и коментари од практикантите, менторите и супервизорите е важно за да се идентификуваат областите на подобрување за идните виртуелни практиканти.

Со внимателно следење на сеопфатните чекори наведени во овој прирачник, веруваме дека создавањето и имплементирањето на една добро изработена, успешна и навистина збогатена програма за виртуелна практикантска работа не само што е изводливо, туку е и реално остварливо. Таквата структурирана програма има потенцијал да донесе значителни придобивки не само за организаторите, туку и за практикантите кои стануваат неделиви учесници во ова иновативно и трансформативно искуство.