

**ИНСТИТУТ ЗА СОЦИОЛОШКИ  
И ПОЛИТИЧКО-ПРАВНИ ИСТРАЖУВАЊА  
УНИВЕРЗИТЕТ „СВ. КИРИЛ И МЕТОДИЈ“ - СКОПЈЕ**

**СИМПОЗИУМ ЗА УНАПРЕДУВАЊЕ НА  
СТУДЕНТСКОТО ПРАКТИКАНТСТВО КАКО  
ЛИНК ПОМЕЃУ ОБРАЗОВАНИЕТО И БИЗНИСОТ  
- ТРАНСКРИПТ -**

**Скопје, 2017**

**Издавач**

Институт за социолошки и политичко-правни истражувања при  
Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ – Скопје

**Уредник**

Проф. Д-р Мирјана Борота Поповска

**Дизајн и печат**

“Европа 92“ - Кочани

CIP - Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека “Св. Климент Охридски”, Скопје

331.314-057.13(497.7)(062)

СИМПОЗИУМ за унапредување на студентското практиканство како линк  
помеѓу образованието и бизнисот : транскрипт / [уредник Мирјана  
Борота Поповска]. - Скопје : Институт за социолошки и  
политичко-правни истражувања, 2017. - 60 стр. : фотографии ; 20 см

ISBN 978-9989-633-49-2

а) Студенти волонтери - Претприемништво - Македонија - Собири б)  
Практиканти

COBISS.MK-ID 103014922

**ИНСТИТУТ ЗА СОЦИОЛОШКИ  
И ПОЛИТИЧКО-ПРАВНИ ИСТРАЖУВАЊА  
УНИВЕРЗИТЕТ „СВ. КИРИЛ И МЕТОДИЈ“ - СКОПЈЕ**

**СИМПОЗИУМ ЗА УНАПРЕДУВАЊЕ НА  
СТУДЕНТСКОТО ПРАКТИКАНТСТВО КАКО  
ЛИНК ПОМЕГУ ОБРАЗОВАНИЕТО И БИЗНИСОТ**

26 октомври 2016 год.  
Хотел „Континентал“, Скопје



**Модератор на Симпозиумот:**

- » доц. д-р *Бојана Наумовска*, ИСППИ-УКИМ

**Воведни обраќања:**

- » проф. д-р *Мирјана Борота Поповска*, Директор на ИСППИ-УКИМ
- » проф. д-р *Вујица Живковиќ*, Проректор за настава на УКИМ
- » проф. д-р *Владимир Петрушевски*, Проректор за наука на УКИМ
- » проф. д-р *Ганка Цветанова*, Раководител на сектор за научна дејност на ИСППИ-УКИМ

**Презентација на истражувачки наоди:**

- » доц. д-р *Марија Топузовска Латковиќ*, Раководител на сектор за наставно-образовна дејност на ИСППИ-УКИМ
- » доц. д-р *Весна Забијакин Чатлеска*, Раководител на кариерен центар на ИСППИ-УКИМ

**Главни говорници:**

- » м-р *Антони Пешев*, Претседател на Стопанска комора на РМ/Директор на УЛТРА-комјутери
- » м-р *Ивана Дојчиновска Стојановиќ*, член на Управен одбор на Македонска асоцијација за човечки ресурси/ Директор за човечки ресурси во Вабтек МЗТ
- » м-р *Атанас Ковачевски*, портпарол на ЕВН Македонија
- » м-р *Христина Лозаноска*, Раководител на отсекоот за развој на човечки ресурси во Дирекција за управување на човечките ресурси при НБРМ/Претседател на Македонската асоцијација за човечки ресурси
- » проф. д-р *Дарко Наков*, Продекан за настава на Градежен факултет – УКИМ

**Учесници/дискутанги:**

- » *м-р Горан Лазаревски*, Извршен директор на Сојуз на микрофинансиски организации
- » *проф. д-р Иван Чорбев*, Декан на ФИНКИ - УКИМ
- » *проф. д-р Васил Поповски*, Раководител на сектор наука во Економски институт - УКИМ
- » *проф. д-р Христина Спасевска*, ФЕИТ – УКИМ
- » *проф. д-р Радмил Поленаковиќ*, Раководител на кариерен центар, Машински факултет – УКИМ
- » *проф. д-р Предраг Трпески*, Продекан за настава на Економски факултет – УКИМ
- » *м-р Маријана Секуловска*, Раководител на кариерен центар на Економски факултет – УКИМ
- » *ас. м-р Илија Манасиев*, Правен факултет
- » *м-р Горазд Смилевски*, Генерален менаџер на БАС
- » *м-р Ана Салтирова Давидовски*, член на Управен одбор на МАЧР/Директор за човечки ресурси во АМСМ
- » *г-дин Ѓорѓи Цветковски*, специјалист за обуки во оддел за човечки ресурси на ОКТА
- » *г-дин Методија Стојчески*, Претседател на Младински сојуз
- » *м-р Александар Богојевски*, Раководител на одделение за општи и правни работи, Национална агенција за европски образовни програми и мобилност
- » *м-р Татјана Јанева*, специјалист за човечки ресурси во АДИЕНТ-СИТИНГ, Струмица
- » *м-р Кристина Томовска*, Раководител на оддел за човечки ресурси, Силк Роуд Банка АД Скопје
- » *г-ѓица Весна Димевска*, Раководител за регрутација и развој на човечки ресурси во ДЕКРА
- » *м-р Билјана Ристовска*, менаџер за човечки ресурси во ГХЗХ
- » *м-р Симона Ристовска*, менаџер за човечки ресурси и регрутација, Акселтра



**Проф. д-р Мирјана Борота Поповска**, Директор на ИСП-ПИ-УКИМ:

Почитуван Проректоре за наука, Владимир Петрушевски, Проректоре за настава, Вуица Живковиќ, декани, продекани, претставници на бизнис заедница, студенти, колеги, пријатели на Институтот,

Институтот за социолошки и политичко-правни истражувања во текот на своето петдецениско постоење, како двигател на современата научна мисла, успешно и во континуитет ја остварува својата мисија, главните цели и задачи поради кои е основан, притоа работејќи на голем број проекти, на објавување научни трудови, изданија, конференции и соработка со универзитети од целиот свет.

Оваа година, Институтот за социолошки и политичко-правни истражувања, во рамки на остварување на сопствената мисија и работна програма, започнува со реализација на манифестацијата „Научна средa“. Оваа манифестација се организира во текот на учебната година, минимум еднаш во месецот, во среда, и е во форма на јавен настан на кој се промовираат истражувачки резултати од институтски проекти, или панели на кои се дискутира на научна основа за клучни општествени феномени за кои Институтот има стручњаци од областа и професионален кадар.

Целта на „Научна средa“ е промовирање на науката, размена на истражувачки сознанија меѓу истражувачите од домашната и меѓународната академска заедница, анимирање и подигање на нивото на информираност на пошироката јавност и сите засегнати страни и нивно активно вклучување, со посебен акцент на вклучување на младата популација.

Фокусот е на популаризирање на науката и унапредување на транспарентноста во работењето на Институтот за социолошки и политичко-правни истражувања, што ќе се постигне со унапредување и интензивирање на соработката со сите медиуми и сите засегнати страни.

Институтот за социолошки и политичко-правни истражувања во рамките на Центарот за развој на менаџмент и човечки ресурси, со поддршка на Ректоратот на УКИМ, реализира пилот проект за студентското практиканство.

Наодите од проектот укажуваат дека преминот на младите луѓе од академско во бизнис опкружување е комплексен процес. Еден од аспектите на овој процес е опфатен со задоволството на компаниите од младите завршени студенти, каде наодите покажуваат дека компаниите имаат проблем кога нововработениот треба да го постават на работно место и да му доделат работни задачи и одговорности. За да ги оспособи за преземање на одредена работна позиција, честа е практиката компанијата да мора да вложи дополнителни финансии и време за обука или менторство на нововработени, за знаења и вештини за кои се очекувало дека се веќе стекнати во процесот на формално образование. Студентското практиканство, како уникатно работно искуство, е можно решение за да се премостат овие потешкотии.

И покрај тоа што универзитетите, како и јавниот и приватниот сектор во Република Македонија, се согласуваат околу важноста и бенефитот од студентската практикантска работа, не постои јасна спецификација кои конкретни вредности ги носи практиканството и како тоа да се подобри за да се олесни трансферот на завршените студенти во светот на бизнисот.

Поради важноста на посочената тема, Институтот за социолошки и политичко-правни истражувања го организира овој симпозиум. Намерата на овој симпозиум е да ги анимира засегнатите страни во овој процес за да послужи како извор на важни информации кои се однесуваат на примената на практиканството и неговото влијание врз студентите на додипломските и постдипломските студии и врз компаниите во РМ и вице верса на наставните силабуси. Идејата е да се разменат искуства и размислувања за можностите за унапредување на овој процес за да се овозможи полесен премин на младите од светот на студирањето во светот на работата и да се добијат размислувања и



искуства за добри практики, кои би биле основа за понатамошно усовршување на студентското практиканство.

Овој симпозиум е прв од ваков тип кој ќе овозможи да се вкратат идеите и потребите на сите чинители во овој процес и ќе биде почетна основа за препораки за развој и дизајнирање на ефективно студентско практиканство.

Како резултат на оваа средба ќе се испечати публикација во која ќе се содржат вашите дискусии и главните наоди, како и препораките за унапредување на состојбите.

Уште еднаш добредојде на сите и желба за успешна работа.

**Проф. д-р Вујица Живковиќ**, Проректор за настава на УКИМ:

Имам посебна чест и задоволство во име на ректорот на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“, проф. д-р Никола Јанкуловски, и во свое лично име да Ве поздравам и да Ви посакам успешна работа на симпозиумот под наслов „Унапредување на студентското практиканство како линк помеѓу образованието и бизнисот“.

Разбирањето на факторите и околностите кои креираат пазарна економија е примарна цел на секоја современо ориентирана високообразовна институција, а аналогно на тоа - и на нашиот Универзитет. Напуштањето на т.н. Хумболтов модел на Универзитет дојде како природна потреба за адаптација на високообразовните институции кон динамични пазарни потреби и конкурентност. Бројните и разновидни промени во почетокот на овој век значително влијаеја врз развојот на општеството и истите можат да се согледаат низ неколку појави. Општеството и економијата станаа сè посложени, природата на занимањата и струките радикално се менуваат под дејство на забрзаниот технолошки развој, со што сè поголем број на струки и занимања ги снемјува или истите се модифицираат. Потребата за континуирана евалуација и трансформација стана единствен патоказ за добра иднина.

Во таа смисла, од денешна перспектива тешко може да се предвиди кои знаења и вештини ќе ни бидат потребни во наредните десет или петнаесет години. Тоа е еден голем предизвик и, се разбира, ние сме тие, одговорни, на ваков или на некој друг начин, да изнајдеме модел како да се дојде до современи профили потребни за времето кое ни претстои, независно за кое занимање или струка се работи.

Мораме да сме објективни и да кажеме дека партнерството меѓу високообразовните институции и пазарот на трудот т.е. компаниите долги години беше занемаруван. Сите работеа на свој терен и многу малку комуницираа. Ова не е појава само кај нас, ова е појава која во минатото се случувала и на европскиот простор. На овој начин оневозможено беше знаењето да оди во две насоки. Едната во насока каде што на студентите им беше скратена можноста да се вклучат во реалниот пазар на труд т.е. да се судрат со реалните проблеми на пазарот на трудот, а со тоа да стекнат одредено знаење и умевање кое понатаму ќе ги направи конкурентни на пазарот на трудот. Од друга страна, исто така, и компаниите многу малку ги користеа можностите на универзитетите во насока на иновации и истражување.

Се разбира, со развојот на големите компании кои имаат енормни средства се поставува едно глобално прашање: дали ние како универзитети можеме да им конкурираме доколку тие компании пројават интерес да формираат високообразовни институции? Дали ние можеме да им конкурираме на Мајкрософт, на Гугл или на Сони? Се разбира – не. Но, тука треба државата со своите законски ограничувања да оневозможи од страна на овие компании самостојно да формираат нови приватни универзитети кои би биле конкуренција на нашите универзитети. Тоа единствено треба да биде можно само во соработка со домашните универзитети. Тоа е нешто што нè очекува и мислам дека во иднина треба да се поработи на тоа.

Во тој контекст, на мислење сум дека универзитетите кои нема навремено да се адаптираат на побарувањата на пазарот на тру-

дот, ќе имаат сериозни проблеми да опстанат, а на нивно место ќе се појават нови кои го следат ова време. Се разбира, ние како Универзитет ги поддржуваме овие акции и сме на идеја да промовираме одредени наставни бази каде што со меѓусебни договори за соработка со одредени компании, под одредени услови, би ги испраќале студентите. Мислиме дека само така е можно во еден реален свет, каде во една реална ситуација ќе стекнат реални компетенции, а не да бидат користени за разновидни периферни работи кои не се во сооднос со она за што се едуцираат, што е еден голем проблем. Најчесто се наоѓа некој несоодветен начин да се задоволат формалните аспекти и студентите да добијат некаква потврда која им е потребна да го завршат образованието. Не би сакал да должам, сигурно дека оваа тема е многу интересна и значајна, но овој настан го сфаќам само како почеток на една поширока дебата.

На крајот, би сакал да се заблагодарам на директорката, на нејзиниот тим и на сите професори за сите напори што ги прави во оваа насока, и се надевам дека заклучоците кои ќе ги донесеме нема да бидат од корист само за Институтот и за Универзитетот, туку и за пошироката општествена заедница.



**Проф. д-р Владимир Петрушевски**, Проректор за наука на УКИМ:

Научните среди биле едно од местата на кои сум уживал да учествувам и понекогаш да дадам скроман придонес. Не за друго, туку поради тоа што овие настани биле едни од оние каде што не ретко провејувале критички тонови; критички, а не плукачки, што ми се чини дека е многу важно. Зашто, еден мој славен имењак, Влада Булатович – ВИБ, исфрли еден добар афоризам пред неколку децении: „Кад је сатира на пола копља, то је знак да је слобода умрла.“ Во денешно време, само мала модификација, мало парафризирање на ВИБ – можете слободно и еднакво вистинито да кажете дека „Кад је **критика** на пола копља, **то** је знак да је слобода умрла“. Е затоа сум тука.

**Проф. д-р Ганка Цветанова**, Раководител на сектор за научна дејност на ИСППИ-УКИМ:

Овој симпозиум се одржува во рамки на циклусот настани наречен „Научна средa“. Имајќи предвид дека акцентот на овој симпозиум треба да биде ставен на вашите дискусии, би сакала да ја најавам презентацијата на резултатите од нашиот истражувачки проект, односно пилот-проект наречен „Студентското практикатнство како линк помеѓу образованието и бизнисот“, спороведен од страна на истражувачкиот тим од нашиот Институт. Во таа смисла ги поканувам колешките доцент доктор Марија Топузовска Латковиќ и доцент доктор Весна Забијакин Чатлеска да ги презентираат резултатите од истиот.

**Проф. д-р Марија Топузовска Латковиќ**, Раководител на сектор за наставно-образовна дејност на ИСППИ-УКИМ:

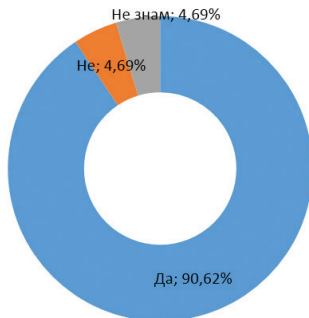
Сосема накусо ќе ги презентирам резултатите од нашето пилот-истражување. Во однос на анкетата, најпрво би сакала да кажам дека таа беше спроведена онлајн - преку LimeSurvey веб

апликацијата, се одвиваше во временскиот период септември - октомври 2016 година, на таргет популација студенти - учесници во студентското практиканство. Примерокот е пригоден и се состои од вкупно 100 испитаници.

Во анкетата, според научните подрачја, во најголема мерка се застапени студенти од општествените науки (51,28%), понатаму инженерство и технологија (38,46%) и со 5 или помалку од 5 проценти – медицинските науки, здравството, хуманистичките науки, уметностите и природните науки.

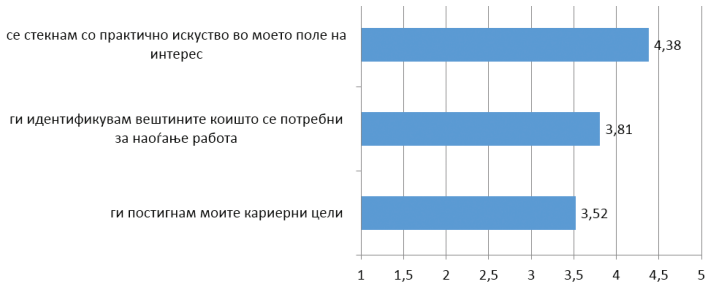
Позитивно е што дури 90% од испитаниците се изјасниле дека би се вклучиле во практикантска работа, дури и да не е задолжителна во текот на студиите.

**Слика бр. 1. Процентуална дистрибуција на одговори за прашањето: Дали би се вклучиле во практикантска работа доколку таа не е задолжителна на вашите студии?**



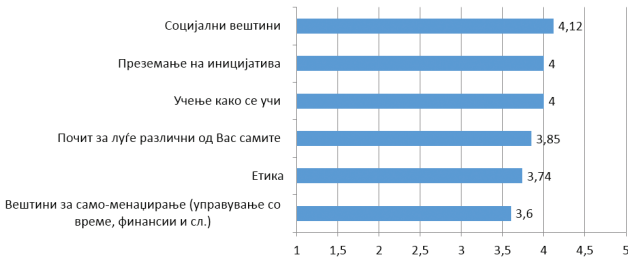
Студентите, со висока просечна оценка од 4,38 (на скала од 1 до 5), се согласуваат дека практикантската работа би помогнала да се стекнат со практични искуства во нивното поле на интерес. Со средна вредност од 3,81, испитаниците се согласуваат дека истата е потребна за полесно да ги идентификуваат вештините кои се потребни за да најдат работа, додека со средна вредност од 3,52 се согласуваат дека е потребна за да ги постигнат своите кариерни цели.

**Слика бр. 2. Средни вредности на одговори (на скала од 1 до 5) за прашањето: Во која мера се согласувате дека практиканството е потребно за да...?**



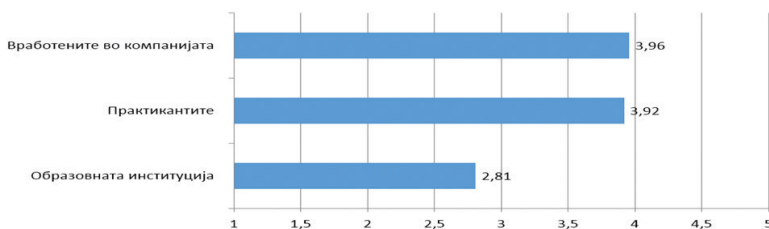
Во однос на вештините кои имале можност да ги развијат за време на практиканството, испитаниците сметаат дека на прво место ги развиле социјалните вештини ( $m=4,12$ ), понатаму преземањето на иницијатива ( $m=4$ ) и учење како се учи ( $m=4$ ). Секако, ги развиле и вештините како: почит на луѓе различни од нив самите ( $m=3,85$ ), етика ( $m=3,74$ ) и вештини за самоменаџирање ( $m=3,6$ ).

**Слика бр. 3. Средни вредности на одговори (на скала од 1 до 5) за прашањето: Дали и во колкава мера забележувате позитивно влијание од практиканството врз следните ваши лични вештини?**



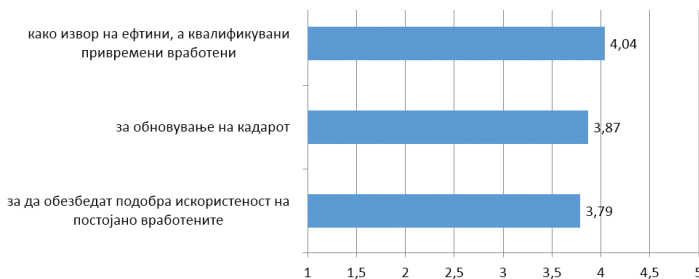
Според анкетираниите, вработените во компаниите на прво место се тие што имаат најголеми придобивки од практиканството ( $m=3,96$ ), потоа самите практиканти ( $m=3,92$ ) и на трето место, со средна вредност пониска од 3 - образовните институции ( $m=2,81$ ).

**Слика бр. 4. Средни вредности на одговори (на скала од 1 до 5) за прашањето: Во колкава мера се согласувате дека следниве групи чувствуваат придобивки од практиканството?**



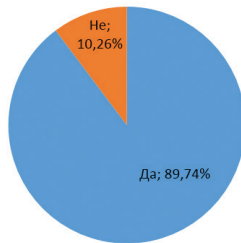
Студентите сметаат дека на работодавачите им се потребни практиканти, најпрво како евтини, а квалификувани привремено вработени ( $m=4,04$ ), потоа за обновување на кадарот ( $m=3,87$ ) и, на трето место, за да обезбедат подобра искористеност на вработените ( $m=3,79$ ).

**Слика бр. 5. Средни вредности на одговори (на скала од 1 до 5) за прашањето: Во колкава мера се согласувате дека на работодавачите им се потребни практиканти...?**



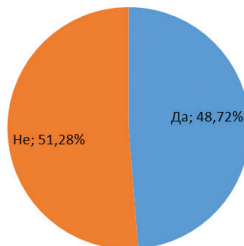
Скоро 90% од испитаниците веруваат дека практикантската работа може да помогне за полесно вработување.

**Слика бр. 6. Процентуална дистрибуција на одговори за прашањето: *Дали верувате дека практикантската работа може да помогне за полесно вработување?***



Интересен е податокот дека дури половина од испитаниците (51,28%) не добиле каква било награда или надомест од компанијата додека биле практиканти.

**Слика бр. 6. Процентуална дистрибуција на одговори за прашањето: *Дали добивте каква било награда од компанијата додека бевте практикант?***



Студентите одговориле со ниска просечна оценка од 2,51 (на скала од 1 до 5) на прашањето во колкава мера наставните содржини на образовните институции соодветствуваат со потребите на работното место, додека, пак, на прашањето во колкава



мера се согласуваат дека практиканството е добар линк помеѓу образованието и бизнисот, тие одговориле со висока просечна вредност од скоро 4 ( $m=3,96$ ).

**доц. д-р Весна Забијакин Чатлеска**, Раководител на кариерен центар на ИСППИ-УКИМ:

Во рамките на истражувањето се упати на квалитативно испитување на ставовите и перцепцијата на студентите кои посетувале пракса, така што беше поставено прашањето кои се нивните ставови и размислувања во однос на тоа што треба да се подобри во изведувањето на практикантската работа и кои препораки би можеле да ги упатат, т.е. нивните досегашни искуства од спроведената пракса. Читајќи ги наративите од сите интервјуа кои ги добивме од студентите, значи индепт искази, можев да одвојам четири аспекти или четири димензии во кои студентите се изјаснуваа во своите искази. Првото би го дефинирала како достапност за практиканството, второто препораките насочени кон високото образование, трето препораки кои се упатуваат кон компаниите, претпријатијата од јавниот и приватниот сектор, државните агенции и како четврти аспект – каква е важноста на практиканството.

Во однос на достапноста на практиканството се некои модели или модуси кои ги сретнував најчесто во нивните наративи и цитати во однос на тоа какво е размислувањето на студентите во однос на нивното искуство. Значи што детектираме во однос на достапноста на практиканството? Прво, студентите очекуваат да има полесна достапност до организациите и компаниите - сметаат дека немаат доволна достапност. Второ, очекуваат дека факултетот треба да посредува при наоѓање на практичната работа, потоа сметаат дека треба да имаат поголема можност за избор на компании или фирми и претпријатија каде што би ја изведувале практичната работа во однос на нивното стручно оспособување во рамките на образовниот процес и четврто,

можност за изведување на практична работа во странство, што посебно ми беше интересно и што може како тема да ја отвориме - какви се, пак, можностите на некои наши студенти кои можеби би сакале да одат и изведуваат пракса и надвор од Република Македонија.

Препораките кои се насочени кон високото образование се во смисла дека студентите ни укажуваат дека менторот или професорот од образовната институција е тој којшто треба да им понуди, да им предложи пракса која би била дизајнирана според потребата на студентите. Освен тоа, тие велат дека треба да има обнова или дополна на наставните програми кои би биле во сооднос, во корелација со соодветните смерови кои ги одбрале и практичната работа. Значи повеќе практични вештини и компетенции на самите факултети или, со други зборови, „повеќе стручно образование“ - ќе каже еден од испитаниците, или некои дури сметаат дека можеби треба да има некакви завршни тестови со кои ќе се утврди стекнатото знаење од практичната работа.

Следните препораки, исто така, насочени кон високото образование, се однесуваат на тоа дека на професорите-ментори од образовната институција се очекува да имаат поголема контрола над компаниите и реализацијата на праксата во компаниите. Студентите очекуваат и повеќе насоки како поточно да ја изведуваат практичната работа и нивото на соработка меѓу факултетите и компаниите за кое веќе деклетиравме дека не е баш на некое завидно ниво. Еден од испитаниците вели: „До овој момент имам впечаток дека на практиканството се гледа само како на формален услов за запишување на следен семестар со многу импровизации. Факултетите се должни да ги поврзат студентите со фирмите за изведување на практична работа, што до овој момент не се случува, со чест на исклучоци.“ Секако, ова се некои искази што се екстремни или специфични за да ги презентирам како “инпут” во дискусијата. Исто така, ги цитирам нивните искази каде што велат дека не е корисно практикантите да седат без никаква работа или да работат нешто што не им е

поврзано со праксата. Практиканската работа е добра, но треба да биде транспарентна при селекцијата на кандидатите и да е платена или, некои велат, повеќе платена, што е можеби и прашање на легислативата, законот, според праксата на Европската унија...

Дали постои некое задолжително ниво, некое минимално ниво на плаќање на практикантите? Со нашиот закон мислам дека фирмите не се обврзани. Значи, она што е интересно како препорака е компаниите повеќе да соработуваат со факултетите, компаниите и организациите да имаат програми за практиканти. Тоа посебно го истакнуваат бидејќи практикантот очекува кога ќе влезе во компанијата за него да има некаква дизајнирана програма која ќе биде за наредните 30 дена со осумчасовно работно време. Поголемо вклучување на практикантите во работните процеси, подобро организирање на практиканството и во државните институции и она што е интересно и многу актуелно во денешно време е откривање на таленти и препораки до потенцијалните работодавачи. Значи студентите во практикантската работа гледаат навистина една голема можност која ќе им овозможи да бидат поконкурентни на пазарот на труд и да најдат побрзо вработување коешто им е посакувана професионална и кариерна цел. Во таа смисла, тие би сакале да добиваат и препораки од компаниите дека биле добри практиканти, дека се солидни, дека имаат компетенции и знаења со тоа што би се откриле и некои таленти, кои потоа би имале многу поголем проспект во нивната кариера. Тоа е, исто така, уште едно интересно прашање.

И, на крајот, во однос на важноста на практиканството. Јас не сретнав ниеден наратив помеѓу студентите во којшто се вели дека не е потребно практиканството, дека не го поддржуваат. Значи, генерално сметаат дека тоа може да им ги отвори вратите кон деловниот свет. Дури некои сметаат дека праксата треба да трае минимум три месеци и сите велат дека е добро што е задолжителна. Така, овие наводи упатуваат на тоа дека сме на добар пат, дека, да речеме, овие првични чекори што се обидуваме

да ги правиме се од големо значење и во таа смисла сега само треба да одиме напред кон подлабинско анализирање на состојбите и кон унапредување на практикантската работа.



**М-р Антони Пешев**, Претседател на Собрание на Стопанска комора на РМ/ Претседател на Бордот на УЛТРА/Унет групација:

Почитувани, на почетокот би сакал да истакнам дека овој тип на научни дебати се потребни и исклучително корисни бидејќи отвораат многу поголем фронт за дискусија на теми кои се дел од нашата ралност. Токму затоа денес мислам дека не треба да се фокусираме исклучиво на практиканството во нашата држава. Јас повеќе би сакал да говорам за динамиката со која се менува пазарот на работна сила во Македонија. Сведоци сме дека нашето образование и покрај серијата на реформи во изминативе години, и понатаму произведува високообразован кадар кој како да е идеално проектиран за да ја напушти државата.

Зошто го говорам тоа? Затоа што образованието, за жал, во ни една смисла не го следи развојот на економските движења во државата. Фактите говорат за тоа дека Македонија неподготвена оди и е сè поблиску до 2030 година, година која најголем дел од истражу-

вањата на пазарот на работната сила ја имаат како референтна. Зошто е токму оваа година толку битна? Заради тоа што оние коишто ги школуваме денес, а сега е 2016 година, ќе го завршат своето школување некаде во 2020, значи во 2030 година ќе бидат некаде блиску до врвот на својата кариера. Значи ние денес не говориме за иднината, за некои футуристички предвидувања, туку за реалните проекции на пазарот на работната сила кој ќе го имаме во 2030 година. Тоа не се некои идни генерации, тоа се оние млади луѓе кои оваа година веќе се запишале на нашите универзитети.

Кога денес говорам дека работите воопшто не се наивни и дека Македонија е многу назад во таа работа, не ви кажувам јас нешто посебно ново. Токму и затоа денес сме тука за да поразговараме за тоа што би требало генерално да се смени во поглед на образованието за да можеме да разговараме за барем некакво приближување кон светските трендови. А што говорат резултатите на истражувањата во оваа област?

Последните истражувања говорат дека 65% од завршените студенти кои денес се запишале на универзитетите нема да работат на работното место за кое се образуваат. Делумно поради тоа што најверојатно ќе треба да го променат со своите дополнителни дошколоувања, делумно поради тоа што тие занимања кои ќе бидат интересни во периодот кога тие ќе се вработуваат, уште не се ни измислени или не се воопшто дефинирани. Многу е битно да се забележи што за тоа говорат некои од лидерите на водечките компании во светот за тоа кои се карактеристиките на профилот на работната сила во иднина.

**Намалено ниво на потребните вештини и знаења** е една од карактеристиките на профилот на новата работна сила. Според едно истражување, на пример, кое го правело Мајкрософт, се посочува дека до 2030 година профилот на вработениот (говориме за интелектуално подготвен работник, значи не говориме за основната работна сила, туку за онаа напредната, која поминува низ универзитетите) ќе има сè помала и помала вредност во делот на поседувањето на вештини и знаења.

Ако е тоа така и ако навистина од масата на идните вработени сериозно поседување на многу големи вештини и многу големи знаења нема да се бара, колку и да изгледа ова радикално, потребна ни е сериозна ревизија на едукативниот систем. Таа според мене треба да оди во два правци:

1. Подготовка на дел од работната сила која ќе се занимава со наука, со последните достигнувања на науката и техниката и
2. Подготовка на сериозно обучен кадар кој ќе може веднаш да се вклучи во индустријата, која и реално ја апсорбира и артикулира новата работна сила во светот.

**Зголемена флукуација на работната сила по хоризонтала е** поеднакво битна карактеристика на профилот на идната работна сила. Истражувањата говорат дека во 2030 година просечниот вработен ќе промени помеѓу 5 и 10 работни места во својот работен век. Тоа покажува всушност колкава ќе биде динамиката на промената на условите и барањата на работното место. Би сакал да напоменам дека тоа се случува и денес, за што и ние самите сме сведоци. Јас не верувам дека сега на масава има некој кој не променил барем две професии во текот на својот работен век досега... Токму поради тоа, денес расте интересот за дошколувањата на ниво на магистерски и докторски студии. Луѓето имаат потреба да си ги упатуваат своите афинитети и капацитети и во други облсти каде што можат да покажат повеќе. Мислам дека тој тренд ќе продолжи и дека тоа ќе биде уште подраматично во периодот што следува, за што говорат и истражувањата што се прават на оваа тема.

Дека работата е многу сериозна и дека работите многу брзо се менуваат говори и фактот дека 6 од 10 најбарани професии во 2030 година уште не постојат во регистарот на професии.

Оваа проблематика во изминатиов период ја имаат истражувано и најугледните светски институции, а мене особено ме заинтересира студијата на угледното списание „Економист“, кое

во последното свое истражување пробува да лоцира кои се тие вработувања кои ќе бидат интересни за светот и во кои области ќе има најголеми поместувања. Морам да напоменам дека дефинитивно, како што кажав претходно, значаен дел од професиите полека ќе изумираат, а некои сосема нови ќе се појавуваат. Како илустрација на ова би сакал да го посочам примерот на една од тие професии кои доаѓаат, како и брзината и динамиката со кои таа се менува. До пред некое време луѓето беа изненадени кога ќе им кажев дека најверојатно до 2030 година приближно 2,5 милиони нови работни места ќе се отворат во процесите на *управување со дрoнови*. Тоа можеби и се чини смешно, меѓутоа тоа беше посочувано како факт до пред само два месеци. Еве сега последниов месец, после серија на успешни истражувања на некои од водечките американски универзитети во оваа област, името на таа нова професија беше променето во *управувачи на дрoнови кои летаат во јато*. Но само пред некој ден прочитав дека најновите студии покажале дека со имплементација на некои елементи на современата теорија на хаос, како и сознанијата добиени со анализирање на јатата птици во природата, возможно е управување не на еден, туку на повеќе јата дрoнови. На овој начин би можело да се контролираат големи групи на летачки дрoнови кои се движат во исклучително мал простор. Значи од пред некој ден, откако беше констатирано дека најверојатно новите дрoнови нема да се управуваат мануелно, новата професија е преименувана во *оптимизатори на движењето на јата дрoнови*.

Сето ова за што говорев се случуваше во период пократок од неколку месеци, па затоа ова ме упатува на помислата дека и ова за што говорам денес, веројатно би можело да биде беспредметно за некој месец.

Што би можеле да заклучиме од сето ова? Поради динамиката со која се менува нашата реалност, ќе биде нужна перманентна отворена комуникација помеѓу реалниот сектор и универзитетите, а тие ќе мора да бидат подготвени да ги менуваат во од

своите наставни програми. Во исто време ќе биде, исто така, многу корисно да се промени стандардното клише на примена на практиканството, кое од задолжително едномесечно практиканство ќе треба да се трансформира во таканречена дуална филозофија на едукација. Мислам дека на сите ни е јасно дека дуалниот концепт на образование не е концепт во кој ги подготвуваме студентите за филозофија на двојно размислување, туку концепт во кој студентите ќе го добиваат своето образование на две места. Едно е универзитетот, а друго е организацијата каде што би можеле да работат во иднина. Тоа е систем кој се применува веќе долго време во светот, а сме го имале и ние, тоа е оној систем низ кој поминале многу млади во минатото поминувајќи низ старите звања чирак, калфа и конечно мајстор. Знаам дека ова делува малку понижувачки кога ќе се спомене бидејќи овој систем кој кај нас веќе подолго време е заменет со нашиот стандарден универзитетски за кој е изградено верување дека гарантира висок статус во општеството. Тука би сакал да напоменам дека денеска најмалку три од водечките европски економии уште го поддржуваат системот на дуалната едукација. Тоа се Германија, Швајцарија и Австрија. Тие држави до ден-денес дуалниот систем на едукација го применуваат почнувајќи од средното образование, со систем на тригодишно средно образование во кое перманентно, паралелно едукацијата се одвива и на работа и во училиште. Тоа е надградено со компатибилен систем кој продолжува и на високошколските институции. Значи за тоа ќе треба да размислуваме и кај нас. Тоа како начин на функционирање најверојатно ќе треба да го следат и нашите високообразовни институции, особено од областа на техничките и природните науки. Не заради тоа што некој сака или не сака, туку заради тоа што, ако навистина сакаме да произведуваме кадар кој е подготвен да влезе во индустријата, ќе мораме да го направиме.

И да не должам, веројатно можам да зборувам со часови за оваа тема, би сакал уште еднаш да потенцирам дека е многу важно во периодот што следува да бидеме подготвени на динамична



комуникација, заради тоа што на сите ни е многу важно индустријата, економијата и реалниот сектор да добијат правилно подготвени кадри, подготвени за кратко време да се вклучат во процесот на работа. Сите ќе се сложиме дека триесет дена практична работа не е ниту доволна, ниту сериозно корисна. И тука не станува збор за тоа дали и колку таа работа ќе биде платена. Ако е тоа нешто навистина полезно и корисно, јас мислам дека и сега се плаќа соодветно, за што е пример информатичката дејност. Во секторот ИТ, на пример, младите луѓе што работат се платени соодветно, особено оние кои знаат да работат и кои добиваат конкретни задачи во фирмата.

Она што е битно, скоро во секоја дејност потребно е тие млади луѓе да имаат доволни знаења и да имаат капацитет да преземат одговорност. Сега состојбата во најголем дел од областите не е таква, па затоа е потребно да се врши доедуцирање. (Колку за илустрација, просечниот период потребен еден завршен македонски студент да влезе во реална работа, говорам сега само за информатика, е најмалку шест месеци.) Значи ако на добар студент по завршувањето на образованието на високошколските институции, за да може да работи му требаат шест месеци доедукација, тогаш треба да се запрашаме што треба да се направи за да до тој застој не доаѓа. Би било многу корисно ако тие шест месеци би можеле да се преклопат со последните фази на едукативниот процес и со динамична структура на приспособување да бидат интегрирани во последните два семестри од студирањето. Ценам дека со досегашниот систем на практиканство од еден месец во лето, кога компаниите и онака немаат доволно луѓе, не може да се вклучат младите луѓе во реална работа и да им се постават конкретни задачи. Невозможно е да се обезбеди реална работна задача, невозможно е да се изнајдат средства и соодветно тој труд да се плати. Студентите се во право кога укажуваат на ова. Кога се упатени на практична работа, наоѓаат празна фирма, немаат можност да се вклучат во реални проекти, не добиваат вистински задачи и на крајот не се ни платени како што е потребно. Би било многу посоодветно тие да се

вклучени и во развојните програми и проекти во универзитетите, на институтите и на сите образовни институции кои би одработувале дел од научната работа за потребите на индустријата. Но ова е веќе нова посеобна тема за која би било корисно во некоја следна прилика да се отвори процес на подолга и посеопфатна дискусија и елаборација.

**М-р Ивана Дојчиновска Стојановиќ**, член на Управен одбор на Македонска асоцијација за човечки ресурси/Директор за човечки ресурси во Вабтек МЗТ:

Тука сум во име на компанијата и организациите што ги претставувам, а тоа се Вабтек МЗТ, Македонската асоцијација за човечки ресурси и Асоцијацијата на советници за кариера. Ќе зборувам од позиција на директор за човечки ресурси во Вабтек МЗТ, што е производно претпријатие, и ќе се обидам да ја поддржам и перспективата на господинот Пешев од името на здружението во кое ние членуваме, од перспективата на бизнисот. Малку ќе зборувам од аспект на производни претпријатија. Во моментот сметам дека е тоа актуелна тема. Ние сме многу на број и стануваме големи работодавачи во индустријата и особено затоа што вработуваме персонал од технички занимања, што е сериозно битна тема во современите трендови на пазарот на трудот. Сметам дека ќе биде корисно да ги споделиме нашите искуства во практиканството.

Вабтек е меѓу двестотте најголеми компании во Македонија - според некои сме на сто и некое место. Во моментот имаме 350 вработени, од нив 70 се инженери, а не вработуваме ниту еден неквалификуван. Значи сите наши вработени имаат некаква квалификација. Според техничките квалификации сме на прилично високо ниво зашто произведуваме опрема која по дефиниција е “хај тек”. Дваесет волонтери имаме годишно, а најверојатно ќе треба да го додефинираме овој термин. Се надевам дека тука нема никој од Инспекторатот за труд, бидејќи волон-

тирањето е забрането во бизнис. Но, покрај тоа, ние упорни сме да се справиме и со инспекциите. Дваесет волонтери имаме годишно. До сега, за последните пет години, над сто и нешто волонтери, односно дипломирани, најчесто машински инженери, имаат поминато сериозна практична обука од три, шест месеци, а некои и повеќе кај нас. Во овој случај делумно е платена. Четириесет универзитетски практиканти имаме годишно - тоа значи над двесте во последните пет години. Во компанијата имаме три сертифицирани ментори за практиканти. За жал, тие не се државно сертифицирани, туку преку проекти и најчесто преку странски донатори што влегувале. УСАИД имаше две иницијативи, ние и во двете учествувавме. Имаме меморандуми за соработка со три, сега веќе со четири универзитети, со не знам колку факултети од таму, но најмногу соработуваме со техничките и најмногу со Машинскиот факултет во Скопје. Просечно време на воведување на нововработени до ниво на продуктивност во нашата фабрика е девет месеци. Во машинството во пракса е истражувано отприлика толку. А во последните три години немаме вработено ниту еден инженер кој не бил волонтер кај нас. Вработуваме многу. Имаме 170 вработувања во последните три години. Ниту еден инженер не сме вработиле кој не бил волонтер кај нас претходно или практикант. И обично практикантите на кои им се допаѓа праксата кај нас, остануваат да волонтираат по дипломирањето и најчесто регрутираме и селектираме од таму. Дали сме пример на добра пракса, не знам, затоа што не сум имала можност да се споредуваме со други компании, но се надевам дека нашето искуство може да послужи. Во моментот имаме 19 вработени волонтери од кои четворица се на многу сериозни високи менаџерски експертски функции. И повторно велам - зборувам само за последниот период. Од нашето искуство до сега со универзитетското практиканство, пак ќе речам дека имаме многу подобро искуство со волонтирањето и наша главна препорака денес е законската регулатива да ни овозможи да ангажираме и обучуваме волонтери по дипломирањето кога соработката е многу подобра и тече многу помазно и за

студентите и за индивидуите за подобро да се организираат, а и за нас подобро да им обезбедиме работни места кои ќе бидат и кои вистински ќе придонесат кон нивниот развој. Нашиот став е дека практиканството и волонтирањето се најнефективни мерки за обезбедување на успешен премин од образование кон вработување. Сигурно има многу други фактори што влијаат, но нашето искуство кажува дека ова е “вин вин вин” ситуација. Сите три битни чинители на пазарот на трудот добиваат. И индивидуите – работодавателите, и работодавачите, но и општеството во целина, а и образовниот систем како дел од него. Што добиваме ние како компанија? Неспорно е дека имаме придобивки, инаку не би била “вин вин вин” ситуација. Најбитно е што добиваме можност да селектираме свеж кадар директно од факултет. По практиканството добиваме готови вработени, го избегнуваме најчесто оној период на адаптација кој за нас е исклучително скап. Дури и за компанија како нашата, трошоците се енорно високи за доедуцирање на кадрите кои доаѓаат од образовниот систем. Нам ни е ова поддршка да креираме работни организации кои учат и со тоа ги активираме интерните ментори кои не ни се потребни само за обучување на нововработени, туку и за интерното обучување на вработените помеѓу себе.

Добиваме свежи вештини од универзитетите. Кај нас со секоја нова млада генерација инженери доаѓаат сè понови и понови технички вештини со кои тие се сретнале во текот на образованието. Тоа за нас е трансфер на технологии. Да, добиваме етина работна сила и помош, но сметаме дека враќаме доволно за да не биде тоа злоупотреба. Само за поддршка на претходните говорници, да, ние работиме во индустрија во која најдефицитарни сме со готови кадри на пазарот на трудот, значи од техничките занимања. Еве, и според анкетите, техничките занимања се сè уште на прво место, па и сите предвидувања во истражувањата на пазарот на трудот остануваат и за наредните дваесет години се предвидува дека ќе бидат најбарани на светскиот пазар на трудот. Додека, пак, најголемиот број на невработени во Македонија, како што можете да видите не се баш

така, ама слични се податоците за гимназиските матуранти, економисти, правници и така натаму, често луѓе со професија од хуманистички науки, што е за нас само една од дупките со кои мораме да се справуваме секојдневно во регрутација на кадри.

Сосема на кратко, што очекуваме ние од образовните институции? Длабоко сум убедена и тврдам дека македонското стопанство може наскоро, моментално нема, но може организирано да има капацитет да прифати организирани структури на квота на практиканти-волонтери и да обезбеди втор столб во дуалниот систем на дообучување со технички меки вештини за студентите. Сепак, ние во денешнава ситуација, што дополнително би можеле да очекуваме од образовните институции на малку поорганизиран начин да се врши? Очекуваме да ја иницираат врска со бизнисот оти тие се хабови на студенти, да развиваат концепт на отворено училиште-универзитет, да ги приспособуваат наставните програми кон нашите потреби, да интегрираат компетенции за вработливост во наставата; под компетенции за вработливост мислам на меките вештини, поедноставно кажано - наставата да има практична ориентација и практична подготовка пред да дојдат кај нас, да одржуваат редовен контакт со потенцијалните работодавачи и да нудат, ве молиме, кариерно советување за студентите за да биде посоодветен мечингот. Според мене, наједноставен прв чекор за секој факултет би бил да организира, знам дека повеќето имаат, но да вложат повеќе во функционален и проактивен кариерен центар кој би вршел некаква подготовка пред селекција на практикантите и така натаму. Секако, и државните институции имаат своја улога. Јас уште еднаш би апелирала, каде ќе стигнеме го кажуваме ова, најчесто без никаков одек, а тоа е дека волонтирањето навистина ќе мора да се дозволи и сметаме дека за сите три чинители на пазарот на трудот ќе биде многу поедноставна варијанта за спроведување на пракса, но и во текот на студентската пракса. Квотата од 30 дена според нас не е доволна, особено не за техничките занимања, претпоставувам дека и за другите ќе биде така. И особено динамиката на спроведување – еден ден недел-

но за нас е невозможно да учиме неког кога доаѓа во така испрекинат ритам. Нам ни требаат луѓето најмалку во едно парче и одеднаш да ја завршат за да можеме да споделиме со нив некој проект кој ќе има видлив резултат во реалноста. Се надевам дека успеав да ви ја доловам нашата перспектива на темата.



**Проф. д-р Дарко Наков**, Продекан за настава на Градежен факултет - УКИМ:

Од страна на факултетот и Универзитетот ќе го презентирам нашето видување за ова тема. Значи, во практиканството навистина се соочуваме со проблеми, така да речам, во организацијата на реална пракса, она што го говорееа и претходните говорници. Значи како да го организираме тоа? Веднаш ќе се надоврзам на последната дискусија, иако не ми беше така план. Дали 30 дена одеднаш? Дали еднаш неделно? Како е тоа возможно? Значи ние треба да ги приспособиме сите студиски програми, практично во тек на семестарот да најдеме термини за тоа практиканство за да го испочитуваме законот којшто вели - 30 дена годишно да посетуваат практична настава. Се сложувам со тоа дека е проблем и, според мене, мислам дека дури

можеби тој праг е малку превисок да стои така, не пренизок, туку превисок да стои за секоја учебна година. Значи студентите во прва година на високо образование сметаме дека треба да се стекнат со теоретски познавања, одредени теоретски вештини, а не со практиканство. Тоа е наш став, не мора да значи дека е правилен. Практиканството според нас треба да се одржува некаде во трета или четврта година, зависи од студиската програма и тука може да биде и со поголем временски период кога веќе студентите имаат одредена теоретска поткрепа и знаења и вештини за да го спроведат онака како што треба; за да не се сведе тоа дека е само формален начин, дека доаѓа студентот со еден лист и вели: „Еве јас бев на студентска пракса и дајте ми потпис и оценка и така натаму.“

Како ние тоа го спроведовме на Градежниот факултет? Го спроведовме со воведување на предметни програми кои имаат назив пракса, кои вклучуваат, освен она што досега било како една традиција на секој професор во тек на неговиот предмет, користејќи ги контактите со бизнис секторот, да ги спроведува студентите во одредена компанија, тие во тие неколку термини во текот на семестарот да се сретнат со практични работи, да добијат практични задачи. Значи освен тој дел, сега воведовме и предметни програми – пракса. Од тие предметни програми студентите се должни сами да пронајдат одредена градежна лиценцирана фирма и да ја извршат праксата во тек од пет работни дена. Останатите пет термини им ги организираме ние како професори, како факултет со посета на стручни објекти во тек на градба и останатите пет термини ги предвидуваме да изработат тие еден дневник; носам со мене од студент, кој е педесетина страни – не е за занемарување, каде тие треба да ги опишат буквално сите постапки кои ги виделе и со кои се соочиле во тек на таа пракса. Во дневникот се води евиденција за тоа што е сè посетено при теренската настава организирана од факултетот, дека се посетени пет објекти во Македонија – некои во фаза на градба, некои изградени, на пример, автопатот Кичево - Охрид... Не може студентот да оди да престојува таму еден месец

на терен - мораме ние да го организираме и од аспект на нивната безбедност. Не смееме да ги пуштиме туку-така како наши студенти бидејќи навистина би им била загрошена безбедноста. Така што, под наш надзор и под надзор на овластен инженер од одредена фирма тие престојувале на неколку објекти: автопат Кичево - Охрид, брана Маврово, на телекомуникациската кула на Водно која моментално се гради, на индустриски челични хали и така натаму. Значи тоа се пет термини кои ние сме ги одредиле и сме им го организирале под наше водство и водство на одреден инженер. Понатаму, им овозможуваме тие сами или со наша помош да најдат компанија каде што ќе престојуваат пет дена, еве за пример, студентот престојувал во една од посериозните компании - „Гранит“. Бил пет дена на теренска настава, посетувал објекти, новоградби, ја следел проектната документација, разгледал градежен дневник, градежни книги и увидел како реално тоа се прави на терен. Понатаму негова должност е да изработи ваков дневник и на крај да го презентира тоа на усна јавна презентација, јавна одбрана, каде шестчлена комисија му поставува прашања да види дали тој стварно тоа го направил или е само тоа нешто формално. Тој приложува фотографии, ги објаснува сите процедури кои ги поминал, влегол во телото на браната внатре, влегол во конструкција на мост... Значи, реални работи за кои не може да се каже дека се нешто само формално. Нашето искуство е позитивно од овој начин на реализација на праксата и студентите генерално имаат поплаки само од помалите компании. Оние кои сами одлучиле да најдат некоја помала компанија и таму да ги поминат тие пет дена, наишле на проблеми во смисла на немање активности, немање работа, немаат што да прават, само седат... Така што размислуваме во иднина можеби да ги ограничиме компаниите и она што споменавте и вие, тие да предложат одредена програма која ќе биде возможна не секаде, само во одредени компании кои имаат и кадар, впрочем и да им се посветат на самите студенти. Бидејќи во компанија од двајца или тројца кои работат сè и сешто, вие кога ќе примите таму практикант претпоставувате што ќе



се случи. Значи нема тој речиси ништо да работи. Во однос на она дали треба да се плаќа или не - во зависност од времето кое тој го поминува таму. Значи ако е тоа вака пократок период, сметаме дека не треба да се плаќа бидејќи целта на практиканството е студентот да научи. Значи компаниите му излегуваат во пресрет, тие го учат него како да се соочи со некои практични проблеми. Доколку станува збор за подолг временски период и станува збор дека студентот, како што споменавте, навистина врши активности кои ѝ помагаат на фирмата, тука може да има одреден надомест. Нашето искуство од организацијата на овој тип пракса е позитивно.

Имаме и еден друг тип на пракса на друга студиска програма, геодезија, која се занимава со мерење, со реално мерење на реперни точки. Тие одат неколку пати во тек на студирањето на десетдневен престој со професори, факултетот покрива дел од трошоците, нормално. Значи десет дена некаде на терен во некое одморалиште или некој хотел се сместуваат и изработуваат реални проекти, вршат реални мерења со инструменти и тие ги предочуваат во одреден дневник кој, исто така, подоцна го бранат јавно и усно. На тој начин сме сигурни дека студентите оствариле некаков тип на пракса. А сè друго би било некаква импровизација според нас.

И она со што започнав во моето излагање навистина, навистина е тешко барем на технички науки, барем на Градежниот факултет, да организирате едномесечно присуство на студент во некоја компанија. Тие имаат толку многу активности во текот на студирањето, во тек на тие два семестри, плус дополнително три сесии кои траат речиси по еден месец. Реално нема кога и нема како и затоа е оваа дискусија тука и разговор, да размениме искуства како тоа се прави на други универзитети, други факултети и искуства од фирмите.

**М-р Атанас Ковачевски**, портпарол на ЕВН Македонија:

Слушајќи како почнавме да дискутираме, ми стана некако чудно затоа што искуствата што ги има мојата компанија во Македонија некако се поразлични од она што досега го слушнав од дискусантите. Дали имаме таква среќа или до тоа дојдовме борејќи се за такво нешто, ќе го објаснам низ следниот пример. Овој симпозиум насловен е како линк меѓу практиканството и бизнисот и образованието. Во нашиот случај јас би рекол дека практикантската работа е на некој начин прв чекор кон градење на стручни лојални вработени, идни лидери во компанијата. Зошто толку високо со вакви претпоставки, со вакви тврдења токму за практикантската работа? Компанијата од каде што доаѓам и ја претставувам може повеќе од половина или за повеќе од 51% го смени кадарот од оној што претходно работеше во старото ЕСМ со нови млади кадри. Стручни кадри кои дојдоа токму од Електро факултетот. Не само од факултетот овде во Скопје, туку и од Битолскиот факултет за електротехника. Ние имаме развиено неколку програми кои даваат навистина големи резултати за нас. Дел од тие први практиканти кои дојдоа и влегоа во програмата тренинг или приправничка работа – така ја нарекуваме – се викаат одредени раководители на некои работни места во компанијата; дел од нив се и асистенти во Управниот одбор, дел од нив се раководители, директори кои управуваат со одредени кориснички центри низ нашава земја. Таа прва генерација помина низ практична работа една година низ сите оддели во компанијата. За тоа беа добро платени како што еден приправник или почетник прима плата. Поминуваат скоро низ сите оддели, низ сè она што ЕВН го работи. Со тоа и ние ќе видиме со каков квалитет на човек си имаме работа и тој ќе види со каква компанија се работи. Па некаде се наоѓаме заеднички и секој си го наоѓа своето место. Таа тренинг програма, реков, изгради лидери во нашата компанија.

Следниот чекор што се обидовме да го спроведеме е практикантската работа на студенти кои во текот на студирањето до-

аѓаат кај нас. Некаде за овие десетина години над 400 имаат минато низ нашите оддели. Многу од нив останаа во компанијата; поминуваат низ процес на обука буквално во секој дел од компанијата. Практикантската работа на студенти се извршува месечно, два месеца и, по можност на студентот, три месеци. За сето тоа време тој добива надомест за храна, превоз за да може да дојде и да ги извршува своите работи. Третиран е како сите останати колеги што сме и има свое работно биро, свое работно место. Секој од вработените наши колеги мора да му објасни на практикантот што и како треба да работи. Буквално се вклучени во процесот на производство на компанијата. Соработката не е само со електро факултетите и со информатичките факултети, туку е продолжена и со факултетите од финансвата струка, економски факултет и другите факултети. Сè она што е потребно на ЕВН Македонија. Најмногу вработуваме електроинженери. Секоја година оние што ја поминуваат тренинг програмата добиваат договор за работа. Еден или двајца не останале зашто добиле друга понуда или од некои други причини. Останатите сите се наши колеги и работат.

Втората или третата работа која одлично ни оди е стипендирањето на студенти од факултетите за микротехника; од минатата година и од штипскиот факултет, од битолскиот факултет за технички науки и, се разбира, скопскиот. Доделуваме 4 стипендии на ФЕИТ и по една стипендија на штипскиот и битолскиот факултет за елетротехника. Сега зборувам вака убаво, но не беше така розово. Кога првпат сакавме да доделиме стипендии, не можевме да најдеме ни четворица студенти кои ќе го задоволат просекот за да можат да влезат во програмата на стипендирање, бидејќи тие струки што тогаш електро факултетот ги имаше беа неатрактивни, или не одговараа на она што нам ни беше потребно. Се потпишаа протоколите и договорите со електро факултетите, се потпишаа и со другите факултети за соработка. Електро факултетот направи голема работа, смени дел од програмите, ги приспособи на енергетските компании, не само на ЕВН Македонија, на дистрибуцијата, туку и на ЕЛЕМ, на

државната компанија која произведува електрична енергија и на МЕРСО – државната компанија која транспортира електрична енергија. Првата година мака мачевме да најдеме неколку студенти за да влезат во таа програма на ЕВН коишто ќе ги стипендираме. Добиваат 6.000 денари месечен надомест, но некако успеавме. Веќе од следната година успеавме кога и тоа добро го испромовиравме, кога веќе почна да се зборува дека се добиваат стипендии и кога видоа дека студентите не беа само ставени за да ја добијат стипендијата. Ние постојано ги следиме. Одделот за човечки ресурси ги следи стипендистите постојано. Ако им е потребна каква било помош, нашите вработени се на располагање. Исто така, тие извршуваат практикантска работа секоја година кај нас, месечно, два месеци, во зависност од нивното слободно време и можам да кажам дека за овие години околу 30 стипендии имаме доделено на Факултетот за електротехника од каде што наши осум стипендисти работат. Тројца од нив веќе се на големи позиции и одлично напредуваат. Веќе колегите го кажаа она што е бенефитот за компанијата – ние добиваме кадри кои се остручени. За практикантската работа што ја извршуваат кај нас, добиваат специјална програма. Првиот ден потполно се запознаваат со компанијата, добиваат едно пакетче каде што им објаснуваме што е ЕВН и што работи и шема каде да се движат и што е нивната задача во првите неколку дена, а потоа секој од својот ментор ги добива своите задачи и дневно или неделно се оценуваат. На крајот ја добиваат оценката која ја носат на факултетите и добиваат сертификат дека посетувале настава во ЕВН Македонија. Зборувам пак, убаво велам не беше сè розово, требаше да се направат многу состаноци, да се убедат професорите на електро факултетите, а и одредени вработени во компанијата дека ова е бенефит за двете страни. Ако гледаме дека почнавме со четворица кои едвај ги најдовме, пред 2-3 години се вклучија и другите енергетски компании, па заеднички доделуваме стипендии на ФЕИТ. Веќе таму има 150 студенти кои конкурираат на насоки кои ни се потребни нам, на енергетските компании; 150 студенти кои имаат одличен про-

сек, што значи ЕВН Македонија, МЕПСО и ЕЛЕМ ги добиваат најдобрите студенти од факултетите. Факултетот добива помош затоа што веќе голем број студенти доаѓаат да посетуваат практикантска настава во ЕВН Македонија, во МЕПСО и ЕЛЕМ. Зборуваме за трите енергетски компании. Ние не трошиме, она што претходните дискусанти го кажаа, време за обука на нив бидејќи практикантите секоја година посетуваат по завршување на факултетот и тој може веќе слободно да почне да работи. Дури ни 6 ни 9 месеци не му се потребни затоа што ги вклучуваме буквално во сите работни процеси. Еден од стипендистите веќе е асистент на раководителот на сите кориснички центри низ земјава - колешка што е вклучена од втората година на студиите и беше на практичната работа токму на тоа место. И ние знаевме дека таа колешка веќе ги задоволува тие потреби што ние ги имаме и тука ќе ја вградиме. Таа веќе по дипломирањето, дури и пред да дипломира, доби понуда за работа. Една од работите што ги правиме, дури и за оние што ја посетуваат практикантската работа, а сè уште не ги завршиле факултетите, е што добиваат понуда за работа. Вработивме такви четворица. Една од колешките која работи на човечки ресурси беше практикант од УСАИД, од програмата на УСАИД со која исто така соработуваме, ги задоволи потребите кои ги имаме и се вклучи брзо во процесот. Значи да не зборувам за колегите кои се чисто од електро-техничка струка, тие се постојано на терен од првиот ден. По потпишувањето на договорот ние се обврзуваме за сигурноста на тој студент, дека тие месец дена ќе биде сигурен, ќе биде згрижен, ќе добие надомест за тоа, добива и картичка за пристап до сите места каде што треба да работи. Тој ја посетува и работата на терен. Работи веднаш заедно со нашите колеги. Во одделот за човечки ресурси и во одделот за комуникации изработивме и мали документарни емисии и серијали за тоа како електромонтерите да работат на терен. Ние ги пуштаме - тие ги гледаат, каде е објаснет буквално целиот процес. По гледањето на тој документарен филм можат да го применат на самото работно место.

Да не должам многу, компанијата во која работам буквално се потпира на практикантската работа. Господинот Пешев ја спомена Австрија. Тројцата членови на Управниот одбор се од Австрија и едниот од нив, заменикот негов, од свои 15 години има работено во ЕВН Македонија, посетувано практикантска работа, а потоа завршува факултет и доаѓа до оваа позиција. А првиот човек исто така има работено во ЕВН Македонија. Тоа е она што на почеток го кажав - првиот чекор кон градење на стручни, потоа лојални вработени. Еден студент поминува неколку години во истата компанија, но не поминува секогаш на истото работно место. Секој студент, ако веќе две-три години доаѓа како стипендист, тој ги менува одделите за подобро да ја запознае работата во компанијата. При доделувањето на стипендиите, последниот пат беше минатата недела, заедно со енергетските компании им порачавме, кажавме дека голема улога во оваа успешна приказна на мојата компанија имаат и образованието, значи и факултетот кој ги смени буквално наставните процеси, наставните струки во самиот факултет, но и компанијата која постојано се потпира на нови млади луѓе кои мора да донесат нов развој. Значи продуцирањето на стручен кадар во области кои им се потребни на компаниите придонесува општо за развој на стопанството. Ова ќе каже некој дека за ЕВН Македонија е општествена одговорност бидејќи ги користи бенефитите од државата за да може да стипендираат и сè она што може да се искористи како бенефит, но не е само општествена одговорност, не е само промовирање на компанијата, туку тоа е стратегиска цел на ЕВН Македонија да овозможи развој прво на самата себе, да се движи во правец на донесување млади и нови сили, но да го помогне и образовниот процес. Со тоа бенефитот за сите ќе биде голем и на студентите им порачуваме да се вооружат и да го соберат сето знаење од професорите кои им предаваат на факултетот и да ја искористат стручноста на нашите вработени. Со тоа ќе можат да ја градат својата кариера во правилна насока. Кога тие ќе бидат потковани со знаење, ќе го поминат и практичниот дел, ќе знаат само што ќе влезат во која било производ-

ствена просторија да знаат што се случува таму. За нив секоја компанија ќе биде заинтересирана да ги прими.



**Проф. д-р Иван Чорбев, Декан на ФИНКИ - УКИМ:**

Јас доаѓам од Факултетот за информатички науки и компјутерско инженерство или ФИНКИ и би сакал да ги споделам нашите искуства околу практичната работа за студентите и соработката со индустријата. Ние сме од многу одамна свесни за впечатокот за претеоретската содржина на образованието - генерално и особено високото образование. Во ФИНКИ, уште од неговото формирање во 2011 година, започнавме интензивно да комуницираме со индустријата. Целта е да обезбедиме на нашите студенти да бидат во допир со индустријата и да бидат спремни за неа пред дипломирањето, односно да бидат спремни за соочување со реалните предизвици кај работодавачите или спремни за создавање на свој бизнис. Впрочем, првата идеја за воспоставување на ФИНКИ како самостоен факултет во рамки на УКИМ беше дадена на конференција организирана од МА-СИТ, а тоа е Стопанската комора за информатичка индустрија во Македонија. Уште од 2013 година со последната акредита-

ција на додипломските студии и во прва година во прв семестар, воведен е задолжителен предмет наречен професионални вештини, во кој се учат токму тие вештини кои ги споменавте, од изготвување на ЦВ до презентација, комуникација по е-маил и така натака. Понатаму, голем дел од предметите се насочени токму кон практична работа. Има и задолжителен предмет на една од насоките којшто се нарекува деловна пракса, каде што нема никаква настава, туку професорите во соработка со претставници од индустријата предлагаат теми за семинарски работи. Студентите ги избираат темите кај некој професор и претставник на некоја фирма, се работи на проект предложен од фирмата со коменторирање од страна на професорот и претставникот од фирмата и во зависност од успехот на зададениот проект се формира оценка. Потоа има предмет наречен тимска работа кај што, исто така, се формира тим од студенти кои работат на проект препорачливо со идеја предложена од страна на индустријата, а не од академскиот кадар. Целта е темата да биде попрактичен проект, и повторно се формира оценка зависно од квалитетот на развиениот проект во тимската работа. На друга насока има предмет - самостоен проект, којшто е нешто помеѓу дипломска и семинарска работа и кој, исто така, се полага со работа на конкретен практичен проект. Исто така, во многу од предметите и во самата акредитација, во елаборатот, е вметната проектна задача или семинарска работа како задолжителна за формирање на оценката за комплетирање на предметот. Исто и тој проект повторно е исклучително практичен или повторно ги советуваме професорите да ги даваат тие проекти со идеи кои потекнуваат од индустријата.

Кога работите на универзитет, мора да внимавате во кои крајности ќе одите во развојот на студентски програми. Факт е дека на индустријата ѝ се потребни практични знаења за тековни технологии, но не смее да се сведе универзитетот на вечерно училиште за кратки курсеви за информатички вештини, туку мора да се дадат и некои фундаментални знаења од областа на информатиката кои се помалку подложни на промени, а се ос-



новни за потоа над тоа да се изградуваат тековни технологии и слично. Се надевам дека се трудиме да имаме избалансиран сооднос на оние основни фундаментални курсеви во кои се пренесуваат знаења кои се непроменливи веќе децении во областа на информатиката. Во погорните години има предмети во коишто се вметнуваат и тековни технологии кои од почетокот на семестарот до завршување на истиот се видоизмениле, нова верзија излегла и слично.

Конечно, за вистинска соработка е потребен ентузијазам од двете страни. Не можам да кажам дека соработката со индустријата е со подеднакво вложен напор од двете страни. Најголем дел од соработката на индустријата се сведува на повици и барања за препорака на вработени. Мојата реакција секогаш е дека програмите ги немаме на лагер, не ги чувам во фиока и итно да ги испорачаме. Треба континуирано присуство на фирмите во факултетот, учество во сите овие предмети, семинарски проекти кои ги споменав, за самите претставници на индустријата, кои ги коменторираат студентите во проектите, истовремено тоа менторирање на извесен начин да го употребат за регрутирање на тие студенти. Меѓутоа, очигледно е тоа некаков товар или обврска на индустријата, бидејќи треба да дедицираат барем неколку часа неделно на еден или повеќе од своите вработени. Тие мора да комуницираат и менторираат студенти. По линија на помал отпор многу е полесно само на крај да го побараш готовиот продукт наспроти да вложиш време и енергија да си присутен меѓу студентите во континуитет, за кога ќе ти затреба да можеш веднаш да повлечеш луѓе со кои си комуницирал на дневна база.

Кои се сите тие форми со коишто индустријата може да биде присутна во предметите? Значи, ги покануваме на гостински предавања во рамки на предметите на коишто имаат сродни области во кои таа фирма работи. Ги покануваме да учествуваат во организација, кофинансирање, спонзорирање на екстракурикуларни курсеви кои често ги организираме, дали сами, дали во

соработка со Студентскиот парламент или други студентски организации, дополнителни курсеви кои се фокусирани на технолгии коишто се од интерес и за студентите и за фирмите. Мојам да ја пофалам, на пример, соработката со „Еф икс три икс“ кои во континуитет интензивно соработуваат со предметите од областа на компјутерска анимација и компјутерска графика. На пример, еден семестар организираа курс наречен 3Д дигит, каде што се изучуваше 3Д моделирање и анимација, потоа во континуитет студентите кои го следат курсот за компјутерска анимација посетуваат простории на „Еф икс три икс“ и соработуваат, има гости предавачи и така натака. Значи во континуитет се соработува. Тие екстракурикуларни курсеви на студентите им се корисни со тоа што освен тоа што добиваат практични знаења од луѓе од индустријата кои секојдневно се судираат со практични предизвици, дополнително многу често добиваат и екстра кредити од ЕКТС. Значи, понекогаш ни е тешко да најдеме фирми кои ќе ги предложат овие проекти за деловна пракса и уште повеќе, откако ќе ги предложат, да посветат свои ресурси, вработени да ги менторираат студентите на оние теми кои ги задале. Или, кога ќе одат студентите на пракса во фирмата, да обезбедат столче за нив, да обезбедат конкретни проблеми на кои ќе работат, наместо да се занемаруваат, само формално да бидат таму, а не навистина да се оптоварат со обврски. Значи, потребен е напор од двете страни: од страна на универзитетот да ги отвори вратите и да ги обезбеди овие и други слични механизми за соработка, но од друга страна, фирмите стратешки да размислуваат благовремено да инвестираат во свое присуство на универзитетот, во лабораториите, кај студентите, за да можат сами да регрутираат квалитетни вработени. Потребна е континуирана соработка, а не откако ќе се добие некој проект, па треба луѓе од одреден профил, па ќе се обратам сега ад хок да ми ги испорачаат. Работам во област во која комфортно мојам да кажам дека без многу напор студентите наоѓаат вработување. Има повеќе потреба отколку што има кадри. Тоа не е наше постигнување, едноставно е природата на професијата во момен-

тот и заради тоа фирмите треба да се принудени во континуитет стратешки да рамислуваат и да бидат присутни во универзитетот, за да можат полесно да најдат вработени кога им треба. Има светли примери на соработка и со други компании, во различни периоди различно, кои се потрудиле да бидат присутни. Тука, пак ќе кажам преку гости - предавачи, преку организирање дополнителни семинари, преку проекти кои ги задаваат на студентите, па и дипломски работи охрабруваме да се работат во соработка со индустријата. Сите проекти на сите предмети каде што се задолжителни ги советуваме да бидат практични, конкретни проекти предложени од индустријата, а не од професорите. Така што, апелираме и до бизнис заедницата исто така проактивно да пристапи во соработката со универзитетот, исто како што универзитетот се труди, што од законски обврски, што од борба за квалитетно образование, да понуди практична работа.

Конкретно за праксите - точно е дека законска обврска е еден месец годишно, но студентите мислам дека не се ограничени таа едномесечна пракса да ја групираат во една подолга пракса пред дипломирањето, а сите тие 2,3 месеци да ги групираат во последната година кога и навистина имаат технички знаења, како што кажа професорот од Градежниот факултет. Дури на крај тие ги имаат сите практични знаења за да бидат корисни волонтери и практиканти, наспроти во првите години кога повеќето од предметите се фундаментални и нивните вештини не соодветствуваат на потребите на индустријата. Така што студентите ги групираат праксите на крајот. Факт е дека не може неограничено време да поминат во фирмата бидејќи имаат многу наставни обврски на факултетот.

Тука би сакал да заокружам, да заклучам дека, како што споменав, за соработка се потребни двајца. Треба да има подеднаков ентузијазам, енергија и вложување на ресурси, како од факултетите, така и од индустријата, за да во таа симбиоза на младите им го обезбедиме она што е потребно за да бидат добри работници или добри менаџери во иднина, а и за индустријата за полесно

да наоѓа практично обучени луѓе кои нема да мора шест месеци или девет месеци да ги обучуваат, туку за брзо време да бидат ефикасни.

**М-р Ана Салтирова Давидовски**, член на Управен одбор на МАЧР/менаџер за човечки ресурси во АМСМ:

Јас би се повикала на професорот Владимир Петрушевски, каде што рече критички, а не плукачки. Имам неколку прашања кои мене ме жежат, а тоа е кога на компанија не ѝ е стратешка цел. На пример, што е со правниците, одделенските наставници, студентите од географија, историја – и тие имаат задолжителна пракса. И нам ни требаат машински инженери, бараме, но што е со оние другите? Тоа е едниот дел. Другиот дел е што има многу студенти, а малку фирми. Поправете ме ако грешам - и ние се тепаме за оние добрите, никој не ги сака оние што се “шлепаат”.

**Александар Богојевски**, Раководител на одделение за општи и правни работи, Национална агенција за европски образовни програми и мобилност:

Ќе се задржам прво на второто прашање каде што кажавте дека имаме многу студенти, меѓутоа малку фирми. Како претставник на Националната агенција за европски образовни програми и мобилност во делот за високото образование, уште од 2014 година има можност студентите да патуваат на студентски стажирања. Не знам колку сте информирани, меѓутоа, ние често вршиме посета на високообразовните институции во Република Македонија каде што имаме предавања, презентации уште од 2009 година.

Со новата програма Еразмус+ праксата е овозможена за студентите од Македонија уште од 2014 година за сите оние образовани институции кои се носители на чартери. Тоа се веќе 17 образовни институции кои имаат Еразмус универзитетска повелба, однос-

но чартер, и се подобни да аплицираат за студентски стажирања. Што значи тоа? Ве ислушав сите, сите говоревте за стажирање, пракса во Република Македонија, меѓутоа, што е со праксата во странство? Тоа го овозможува Националната агенција со тоа што студентите можат да патуваат на стажирање од минимум 2 до максимум 12 месеци. Значи не говориме тука за недела, две, три недели, туку говориме дури и за една година на пракса со тоа што со новата програма Еразмус+ од 2014 година овозможено е студентите по завршувањето на студиите, но и во текот на нивните студии, да патуваат и да стажираат максимум 12 месеци. Стажирањата се одвиваат во правна фирма, ИТ компанија, адвокатско друштво, што било од доменот на нивното студирање.

Воедно дефинитивно потребно е да се направи детално истражување, бидејќи според мене лично, тоа е мое лично убедување, имаме поголем број на кадри кои ги продуцира образованиот систем, меѓутоа апсорпциониот систем на компаниите, на фирмите, па и на државниот и јавниот сектор не е ист. Значи тука треба да се направи детална и длабинска анализа за да се види дали ни требаат толку економисти, дали ни требаат толку правници. Имаме 24 високообразовни институции, а имаме според мое лично убедување помалку од милион ипол жители во државата, коишто се жители и тековно и активно работат. Тоа е друг проблем. Но во однос на стажирањата надвор од Република Македонија, имаат студентите можност и го охрабрувам УКИМ да аплицира за стажирање бидејќи се носители на чартери и најголемиот буџет, во зависност од образовните институции, се доделува на УКИМ. Тоа е пракса веќе од 2009 година, така што од година во година се зголемува буџетот. Од 2014 година повеќе од 200 студенти веќе се отидени на пракса. Го исклучувам УКИМ бидејќи уште немаат аплицирано за стажирање. За наредната година добивме уверување дека ќе аплицираат за стажирање, така што ќе кажеме двесте студенти не изгледа некоја голема бројка, но се доделува и месечен надомест. Тој изнесува 556 евра месечно.

Студентите кои се на стажирање преку програмата Еразмус+ добиваат 550 односно 600 евра месечен надомест кои се неповратни средства. Така што, ставете 60 студенти кои би отишле на стажирање, еве ќе го земам како пример УКИМ, помножете со сумата на едно стажирање доколку е во просечно времетраење од 5 месеци, тогаш имаме многу повисока сума. Буџетот што е за програмата Еразмус плус 2014-20, тоа е продолжение од други програми, како млади во акција, кои веќе функционираат на европско ниво повеќе од 30 години. Самиот буџет изнесува 14,7 милијарди евра од коишто 40% е наменет за високото образование. Доколку во 2009 година имавме 3 универзитети кои беа носители на чартери и аплицираа, сега имаме 17. Уште 3 нови универзитети најверојатно ќе добијат универзитетски повелби директно од Извршната агенција од Брисел, така што очекувам од година во година исто и буџетот на Република Македонија да се зголемува. Во однос на праксите и ние ставаме акцент на сите наши презентации тековно што ги одржуваме на „Гоце Делчев“ Универзитетот, Државниот универзитет во Тетово, „Св. Кирил и Методиј“... сега да не ги набројувам, бидејќи треба повеќе фокус да се стави на праксата. Бидејќи јас како правник, завршив на УКИМ, мислам дека навистина во еден дел праксата е изоставена. Во поголем дел е изоставена. Не говорам само за високото образование, зборувам и за средните училишта. Денот не се однесува, односно темата не е за средните училишта, но самите ученици треба уште од средното образование да се фокусираат каде целат во нивниот живот. Дали ќе бидат ИТ инженери, дали економисти, правници и така натаму. Практиката е она коешто доведува до тоа кога ќе отиде на прв работен ден, да кажеме на кое било работно место, таму нема да го прашаат што е Римскиот декрет, пример само давам, туку кои ќе бидат неговите конкретни работни задачи и на кој начин ќе ги сервира како обврска.

### **М-р Ана Салтирова Давидовски:**

Ивана спомена “вин вин вин” ситуација. Јас би ставила уште едно “вин” ако ја имаме од една страна организацијата, од другата вработениот и општеството. Според мене, и вработениот којшто треба да биде ментор - треба да најдеме зошто тој тоа би сакал да го прави. Затоа што од една страна ја имаме организацијата, ама организацијата во основа е столче - вработен. Така што и вработениот треба да биде лично мотивиран реално. Значи моето искуство досега е дека не сите вработени се заинтересирани дел од своето време да издвојат и да го посветат на студентите.

### **Проф. д-р Владимир Петрушевски:**

Малку сакав да коментирам во однос на она што го кажа Ана. Загатнавте важно прашање: што со идните професори? – бидејќи на многу факултети студираат луѓе кои се подготвуваат да бидат наставници во основно или средно училиште. Тие не се изземени од праксата. И ова за мене е силен индикатор дека кога се носат закони треба првин да се промисли добро, ако може, и да се праша некој, оти “ти не си најумниот на светот”. И откако ќе седнеш и во поширок круг на луѓе ќе ја обмислиш работата, ќе донесеш или нема да донесеш закон како што отпрвин ти се видело дека е многу згодно. Сега ова кај нас е мислена именка и затоа ни се случуваат, еве, вакви работи. Немам никаква дилема околу она што кажа деканот Чорбев, дека кај нив е не само можно, туку и остварливо во многу висок степен, ама јас сум еден од луѓето кои предаваат на наставните насоки кај нас и знам добро дека тоа не е можно. Не можете секоја година да праќате луѓе на пракса, просто поради тоа што тие ги немаат потребните знаења. Не можете дури ни на сите да им го овозможите она што законот, таков каков што е, го предвидел, ниту во финалната година, поради тоа што законодавецот кај нас со голем апетит седнал и ставил уште многу други рестрикции. Вие не можете да соработувате со училишта со кои вие сакате. Вие морате да соработувате со конкрет-

но училиште откако претходно ќе добиете одобрение од Министерството за образование. И така натаму, и така натаму. Сакам да укажам на силен расчекор помеѓу, еве, сакам да верувам, добрата волја на законодавецот и крајно магловитите претстави коишто тој ги имал за да го донесе тоа што го донел. Да не разликува дека едно се инженери, друго се уметници, трето се професори... Јас, сепак, ќе бидам пристоен и нема премногу да критикувам, а веќе сум на онаа фина граница каде што критиката може да премине во нешто друго па... Јас тука ќе прекинам.

**М-р Горан Лазаревски**, извршен директор на Сојуз на микрофинансиски организации:

Само со една-две реченици од аспект на бизнис секторот како што го нарекуваме, односно деловниот сектор. Се согласувам со констатациите дека се потребни двајца, но исто така треба да направиме, недостига или ќе ме исправите доколку немам информации за тоа, мислам дека треба да се направи сериозна анализа на вториот партнер за љубов, односно на бизнис секторот, да се види колкав е неговиот капацитет реално да се вклучи во темата на практиканството. По една проста математика, некаде од 70-80 илјади е проценка, ако не се лажам, има активни правни субјекти во Република Македонија од кои над 90% се микро и мали претпријатија. Тоа не ограничува на некоја бројка од 7-8.000 и од кои голем дел реално спаѓаат во микро и мали претпријатија, а фиктивно се водат како средни и големи и кога би се направила анализа да се види колку од тие фирми, зборувам само за бизнис секторот, се способни да влезат во процесот на квалитетно организирање на пракса, што подразбира, меѓу другото, постоење на стратегија за развој на човечките ресурси, постоење на прецизен план колку луѓе ќе вработат, од кои профили и во кој период во наредните 2-3 години, а верувам, ќе си дозволам шпекулации дека нема да најдеме повеќе од стотина фирми во земјава кои ги исполнуваат овие услови. И бројките кои ги слушнаваме денес и кои се, со оглед на реалните околности и кои ги презентираа и



ЕВН и МЗТ Вабтек, се голем успех, но се капка во морето. Значи зборуваме за 40, 30, 50 годишно, а имаме ако не се лажам 17.000, 18.000 студенти. Значи ако ние ги земеме сите најдобри компании во Македонија, верувам дека нема да исполниме ни некој цензус од 1000 реално квалитетни практики годишно, а кои тие можат да ги спроведат. Останува прашањето што беше споменато: со овие 16.000-17.000 студенти што правиме? Тие не може ни од далеку да ги апсорбираме во бизнис секторот, но во овој момент верувам дека би било корисно, а тука вие, како научна фела, можете да дадете сигурно придонес.

Како почетна позиција - една анализа на бизнис секторот, квалитативна анализа на капацитетот за да можеме да ги приспособиме очекувањата. Да немаме нереални очекувања од бизнис секторот бидејќи фирмите што имаат помалку од 10 вработени, а тоа се околу 94-95%, немаат капацитет да спроведат ваква пракса. Не значи дека не треба да ја спроведуваат, туку треба тогаш да се приспособи, да се креира модел на пракса кој за нив ќе биде соодветен и да се идентификуваат нивните можности, односно зошто тоа тие би го правеле, зошто би вложувале ресурси кои во моментот ги немаат. Тогаш ќе можеме да имаме многу поголем опфат на компании ако излеземе од фокусот на малкуте компании кои се исклучително квалитетни, како што денес имавме можност да слушнеме.

### **Доц. д-р Весна Забијакин Чатлеска:**

Сакам да се надоврзам на говорот на проректорот за наука. Уште еден проблем кој во законот го имаме. Ние се соочивме во нашиот Институт работејќи во кариерниот центар. Во нашиот Институт од кои многу тука ХР менаџери се потекнати токму од кај нас, се соочуваме со проблемот дека можеби 50% од нашите магистранти се веќе вработени, се во работен однос. Како ќе можат тие да остварат 30-дневна пракса кога не можат да го напуштат работното место каде што се во редовен работен однос.

Солуцијата којашто реално постои е да ја изведуваат праксата во компанијата каде што се вработени. Меѓутоа, тие најчесто и не работат во секторот кој им е поле на интерес од практикантската гледна точка. Значи се обучуваат да бидат магистри за човечки ресурси, а работат можеби во правна служба или можеби работат во продажно одделение и така натаму. Значи многу е важно да се направи некаква интервенција или да се размисли околу тоа што ќе правиме со овие, бидејќи праксата не предвидува само додипломско образование. Практиката се изведува и во вториот циклус, значи проблемот е во вториот циклус каде веќе имаме колеги наши магистранти кои се во работен однос. Тука се соочуваме со уште еден проблем што треба некако да се реши. Тоа ми беше само надоврзување во контекст на она што претходно проректорот го кажа.



### **М-р Атанас Ковачевски:**

Јас би сакал да реплицирам на три точки. Една е за менторството што беше потегнато како прашање. Имавме проблем во целиот тој процес на образување на тие специјализирани програми со нашите вработени - како да ги мотивираме. Не можевме да

им кажеме дека ќе ги избркаме од работа ако не им помогнат на практикантите и студентите. Имавме и проблеми во менторирањето кога некои даваа повисоки, некои послаби оценки, така што тој процес паралелно го решававме со сите други проблеми кои излегуваа. На крај, веќе оние кои се јавуваа како ментори добиваа некои бонус поени или нешто плус на платата, во однос на тоа што дел од своето работно време го посветуваа и на вработените. Останува и препораката до сите други вработени кои и накратко имаат контакт со студентите да им помогнат. Менторите на некој начин ги мотивираме за да можат да одвојат дел од своето време.

Она што го кажа господинот Лазаревски во однос на она дека не може компаниите сè да апсорбираат и да се оди во минатото, кога и јас бев практикант и нè носеа сите во една фабрика која сега не постои. Се викаше „Пластика“. Сега таму има еден голем хотел. Групно ги посетувавме сите тие практикантски работи. Еднаш неделно одевме, но тоа се сведе на една голема забава, екскурзија... Во тој дел мислам дека може да се размислува за нешто, за некоја поголема група на посета така да се направи. Можеби факултетот треба да размислува во таа насока, но не знам колку би вродило со плод. Она што сега го работиме за компанијата во која работам, навистина дава голем бенефит.

И уште третата точка за која би бил краток - сè она што денес го дискутиравме и што ќе го дискутираме мислам дека треба да му се направи многу поголема промоција и по самите факултети и по медиумите и компаниите да дојдат. Мислам дека професорот од ФИНКИ рече компаниите да дојдат не само да ја опремаат лабораторијата, да дадат пари, туку да бидат таму присутни, да гледаат како работат студентите. Значи една сериозна промоција и во факултетите на компаниите, и во компаниите на самите факултети. И по медиумите. Ако едноставно не сте присутни на кој било начин на комуникација меѓу бизнисот и образованието, нема да знаат студентите за такво нешто. Можеби ќе го поттикнеме интересот и кај нив - сами да почнат да бараат.

## **М-р Ивана Дојчиновска Стојановиќ:**

Имаше неколку повикувања на тезите кои ги дадовме. Да ви кажам, воопшто не е лесно да седите со дваесет универзитетски професори на оваа маса и да дискутирате на оваа тема, бидејќи ние сме партнери во социјалниот дијалог, меѓутоа, сепак седиме на спротивставени страни од масата понекогаш. Сакав само за две точки кои испадна дека се побија низ дискусиите. Едната е во врска со капацитетите на работодавачите да примат практиканти. Да не забораваме, се споменува бројка од 17.000-18.000 студенти годишно и така натаму и бројот на бизниси. Не знам зошто само бизнисите ги земаме како работодавач, бидејќи државата е најголем работодавач. И бидејќи на чевларот да не му бидат најскинати чевлите, да се прашаеме, на пример, колку универзитетите имаат практиканти кај себе, за да почнеме од себе. Така што јас сум убедена дека во државата работодавачите имаат капацитет да ја примаат целата квота на студенти на соодветни места. И тоа го решава и прашањето со правници, наставници и така натаму. Ние ги споменуваме техничките занимања оти е најгорлива точка моментално на пазарот на трудот, но за сите има решение.

И уште една, пак реплика ќе речам, должност ни е, спроти сме на масата, во врска со тоа кога треба да се спроведува праксата. Никако не се сложуваме со тоа дека студентите не се подготвени во прва година да одат на практична настава. Да не забораваме, практичната настава не ни служи за технички компетенции. Тоа е ваша обврска. Практичната настава ни служи техничките компетенции да ги претвориме во применливи знаења, но потпомогнати со многу компетенции за вработливост кои не можат да се стекнат во универзитетска средина изолирано. А за комуникациски вештини, иновативност, основни поимања за бизнис, основи на финансиска писменост и слично, не е рано на 18 години. Законот за работни односи во Македонија дозволува од 15 години вработување. А знаете зошто? Заради практикантите од средните училишта. Значи ние имаме деца на пракса

петнаесетгодишни, а вие ми велите дека вашите студенти на 20 не се зрели за пракса. Мислам дека оваа дисонанца во разбирањето на оваа тема е можеби предмет на некои понатамошни анализи, дискусии, истражувања и така натаму, сè додека не ги усогласиме ставовите за да можеме да почнеме конечно да работиме за доброто на онаа трета страна, а тоа се индивидуите кои бараат работа.

### **Проф. д-р Владимир Петрушевски:**

Се надевам дека добро се разбравме. Јас не велам дека студентите од прва година не се способни да реализираат пракса. Јас говорам дека оние студенти кои се решиле да бидат идни наставници во основно и средно училиште ги немаат потребните методски предзнаења за да можат да реализираат пракса. Треба да знаете дека методските предмети доаѓаат дури во повисоките години откако ќе се ислушаат основните предмети од структурата. Пред да ги слушате методските предмети, вие не можете да вршите пракса која ќе биде во врска со вашата идна даскалска работа. Претполагам дека се работи за недоразбирање или јас не бев докрај јасен. Јас мислев точно на определен профил студенти, каде што редоследноста во чекорите е исклучително важна.

**Весна Димовска,** Раководител за регрутација и развој на човечки ресурси во ДЕКРА:

Мислам дека не станува збор за недоразбирање, туку што очекуваме од студентот кога ќе дојде на практична работа. Дали да влезе во процесот на работа и да програмира (пр. за ИТ индустријата) или да стекне социјални вештини низ практична работа од месец дена во одредена компанија. Значи, ние што очекуваме од него: очекуваме да ни помогне како работна сила, а тоа е преголемо очекување за првите генерации. Ако сакаме тој да стекне пракса за да се унапреди за наредните години да биде

поспремен и поспремен, мислам дека во перцепцијата што очекуваме од него е повеќе од она што ќе му биде понудено. Секако може да влезе во работна средина на уште помала возраст и тоа е само бенефит, но дали може да придонесе за работниот процес зависи од профилот на професијата. Некои споделија дека очекуваат на пример експертиза во програмирање, но требало да помине неколку години веројатно во изучување на сето тоа за да влезе во процес.

### **М-р Атанас Ковачевски:**

Ние ги подготвуваме студентите конкретно за во идните години, или некогаш ако пројави интерес за тие 30 дена, да сака да дојде во ЕВН Македонија. Конкретно, имавме во диспечерскиот центар на ЕВН, каде што буквално се следи како се снабдува со електрична енергија, што е едно клучно и стратешко место не само за ЕВН, туку и за државава; имавме двајца студенти од Електро факултет кои посетуваа практикантска работа. Тие не седнаа веднаш да го водат системот и да го подигнуваат, туку го гледаа најмалку десетина дена и беа точно учени да се запознаат како работи системот. Но, не беше исклучено да пробаат да подигнат трафостаница, за да почувствуваат какво е тоа нешто да може да работи. Бидејќи ако не го стисне тоа копче или не го проба тоа што му е објаснето, во иднина ќе нема никаква љубов. Најчесто оваа практикантска работа мислам дека е да се создаде љубов на студентите за својата професија. Да ги заинтересираме да ја засакаат. Ние, само да споменам, имавме проект околу тоа бидејќи многу помалку девојките или женската популација се за техничките науки, па имавме најразлични акции на носење ќерки на работа за да гледаат како еден ден поминуваат нивните мајки и татковци на работа. Целта е да се засака професијата во тој дел. А понатаму веќе околу вештините и стручноста - си доаѓаат сами по себе.

## **Весна Димовска:**

Во интерес на времето, ќе бидам кратка и во однос на сите оние позитивни практики кои беа споменати, ќе прејдам малку од другата страна, на критиката. Споделени беа позитивни практики кои сè уште се во пракса во однос на образовните институции, приватниот и државниот сектор. Сето она што се прави за да се зајакне човечкиот капитал воопшто, во кој било сектор или индустрија и да работи. Меѓутоа, ќе напоменам само неколку работи. Првично, во однос на диференцијација на една работа којашто на почетокот се спомена. Мислам дека треба да постои посебно во менаџментот на човечки ресурси а и кај професионалците во која било област, а тоа е диференцијацијата помеѓу „волонтеризам“ и „пракса“. Волонтеризмот е доброволно давање на своето време и услуги без пари, без никаков надомест. Приватниот сектор, па и државниот или кој и да е, којшто има профит од работата на човечкиот ресурс не треба да бара волонтирање од индивидуата која е вклучена во работен процес, затоа што самата индивидуа треба да одбере волонтерски дали и каде ќе се вклучи. А во бизнис којшто заработува од човечкиот капитал, волонтеризмот не треба да постои т.е. лицето вклучено треба да добива некаков финансиски надомест. Затоа можеби треба повеќе да се поработи на праксата воопшто, на законската регулатива, поточно на регулирање на тоа практиканство или “интерншип”, затоа што западните земји како што знаеме користат практиканти и по завршувањето на нивното студирање, меѓутоа со одреден надомест, а тоа верувам дека и во Македонија може да се реши многу лесно со одреден минималец кој може да си го дозволи секоја компанија.

Да бидеме малку поконкретни - што е она што го бараме во однос на луѓето кои влегуваат во тековниот работен процес? Само кратко би се надоврзала на доктор Весна Забијакин Чатлеска во однос на магистериумот и барањето на пракса во вториот циклус на студии. Колку што сум запознаена, во дел од западните земји воопшто за да се запишете на магистерски или на доктор-

ски студии треба да имате одредено време поминато во таа професија за да ги продлабочите академските знаења. Мислам дека од луѓето кои се веќе вработени не може да се бара пракса на друго место. Така што од овој аспект може да се говори малку повеќе, зашто навистина во делот доедукација, на магистерски и на докторски студии треба лицето да има каде да ги практикува стекнатите знаења. Говорам за себе, мое лично искуство каде што јас немав искуство кога ги студирав е дека е многу потешко да навлезете во проблематиката, многу повеќе давате од себе. Да, ќе научите многу повеќе и ќе се трудите да го примените тоа, меѓутоа верувајте многу потешко. Така што во одредена основа, зборуваме за доедукација после студискиот циклус; нели оној прв циклус, практичното искуство мислам дека е убаво и пожелно. „Лепењето“ на законската регулатива од западните земји без локална адаптација во Македонија апсолутно не го поддржувам. За да произлезат соодветни политики пожелни се практиките кои ги споделивте: да ги прашате студентите што им треба, а потоа и бизнис заедницата што им треба, секако и образовните институции. Она со што би го завршила ова говорење е: голем дел од нас кога ќе дојдат на одредена возраст, забораваат како ни беше нам на почетокот на нашите кариери, како ни беше нам, воопшто. Само треба да се отргнеме од нашите места и да се сетиме како ни беше на почетокот, што е можеби она што нам ни требало со малку повеќе емпатија во делот на сите засегнати страни.

### **Доц. д-р Весна Забијакин Чатлеска:**

Јас би сакала една реченица на крај, како некој заклучок од ова или како некој “ауткам” од оваа наша денешна средба, овој симпозиум. Што очекуваме од студентите? Значи студентите си кажаа во квалитативниот дел дека бараат да постојат програми, да има програми за практиканство во компаниите, да имаат ментори. Тие програми да пропишуваат што од нив ќе се очекува, кои компетенции ќе ги стекнат додека престојуваат во



нивната компанија. Од друга страна, ние на универзитетите да направиме исто програми за практикантска работа, да поставиме што очекуваме од компаниите нашите студенти да стекнат како знаење. Ова навистина ми е “инпут” од студентите бидејќи тие самите го кажаа. Мора да постои некоја програма врз основа на која тие ќе одат на пракса. Е сега, дали технички вештини ќе учат, или софтверски или што ќе учат, тоа се пропишува во програма.

**М-р Симона Ристовска**, менаџер за човечки ресурси и регрутација, Акселтра:

Би рекла дека многу важна улога, кога еден практикант влегува во некоја организација, игра довербата помеѓу менторите и практикантите и колку рацете ќе им бидат отворени на тие ментори и би рекла дека практикантите се само предмет којшто доаѓа во организација во моментот за да стекнат технички вештини. Тука менторот може да има дополнителен мотив како тимски да соработува со него и да го прими практикантот како некоја свежа сила која доаѓа во моментот. Можеби со тимска работа може да се постигне многу повеќе. Меѓутоа, за тоа е потребна многу доверба во практикантите, а не да гледаме дека практикантите дошле само технички да ги поткрепат своите вештини.

**М-р Антони Пешев:**

Јас имам една препорака до Институтот. Бидејќи денешната дискусија покажа дека нема универзални решенија, јас прво би побарал техничките факултети и сите оние институции кои припаѓаат на групациите кои немаат проблеми со вработување на луѓето, да ја обработат проблематиката и да изанализираат како сегашните успешни практики да се унапредат со осврт на тоа што треба да се направи за да се зачуваат кадрите и во иднина. Што се однесува на другите сектори во кои реално има проблем каде да се изнајде можност за практична работа, би требало да

пробаме да најдеме начин како да ја инволвираме и државата која треба да се вклучи во тој процес, со оглед на тоа дека еден значаен дел на работодавците се јавни установи и организации од јавен интерес. Не смееме целиот галиматијас на проблеми да пробуваме да го решиме со едно универзално решение. Позитивните примери кои денес беа изложени, како оној на пример што сега функционира во ЕВН, можеби е применлив и на некоја слична производна компанија од друга дејност, но сигурно не е универзално решение. Она што е важно е дека ни треба комплетна ревизија на моделот на практиканството. А, да, не споменаваме ништо за еден многу голем и евидентен проблем. Може ли да се случи да имаме завршен студент, а да не познава барем еден странски јазик? Во денешно време тоа ни се случува, а тоа го уништува реалниот капацитет на младиот човек. Денес не можете реален трансфер на знаење да направите на човек кој не говори барем еден странски јазик. Па скоро никој веќе не ги преведува книгите на македонски јазик. Мислам дека ова е исто така многу битно.

Целата оваа проблематика е толку комплицирана што би препорачал следните слични дебати да бидат поделени на тематски групации. Мислам дека паралелно со ова би било корисно да дебатираме и на тема – каде оди пазарот на работна сила како стратешка определба. Немој да се доведеме во ситуација да дебатираме за тоа како да ги вработуваме невработените не водејќи сметка за тоа какви профили на работна сила ни се потребни. Брзајќи да ги вработиме невработените по секоја цена, се доведовме во ситуација во која се наоѓаме сега. Имавме држава со најголем број на невработени, а сега сме држава која има сериозни недостатоци во понудата на работна сила. Само за илустрација ќе ви кажам дека според истражувањата направени од Стопанската комора на Македонија, преку 120 струки се потполно непокриени. Ете, тоа е тоа што ќе ни се случи ако немаме поглед малку подалеку во иднината и преку оградите на тоа што ни се случува во моментот. Мислам дека ова не е затворена тема. Ве охрабрувам да продолжите.

**Проф. д-р Мирјана Борота Поповска:**

На крајот на оваа средба ми останува да го изразам моето задоволство за вашите плодни и инспиративни дискусии кои, всушност, претставуваат база и инспирација за почеток на нови истражувања. Јасно се искристализира потребата за во иднина да се продлабочи и диференцира истражувањето на студентската пракса според основната поделба на струките: општествени и природни, а понатаму и внатре во истите. Навистина отворивме една многу интересна и многу богата тема и можам да заклучам дека сите можеме да придонесеме да се унапреди студентското практиканство. Генерално мислам дека сите се сложуваме дека студентската пракса е битна и дека треба најверојатно да претрпи одредена законска измена, но, исто така, и да се структурира во однос на потребите на струките, професиите или на науката во којашто се наоѓа. Друга работа, ако се сложувате, е тоа дека сите треба да продолжиме да комуницираме и тоа да комуницираме во континуитет, сè во насока на унапредување на процесите кои сме ги започнале и коишто ги применуваме. Од друга страна, одиме во насока на отворен универзитет, но и отворени компании. Затоа нам од науката и образованието навистина ни е потребен континуиран фидбек и од компаниите. Убава е идејата за квалитативна анализа на капацитетот на бизнисите за примена на студентското практиканство, но не само за атрактивните професии, туку и на оние професии коишто можеби не се толку атрактивни. Се надевам дека во истиот или во поширок состав ќе се гледаме почесто и ќе доаѓаме до одредени заклучоци кои ќе ни помогнат да ја унапредиме најнапред нашата работа за да имаме добри и задоволни студенти.

Уште еднаш Ви се заблагодарувам на Вашето присуство, особено на Вашето учество во дискусијата, со што придонесовте овој Симпозиум да биде успешен и да одговори на целта поради која го организиравме.

