



Прва меѓународна научна конференција  
СОВРЕМЕНИТЕ МЕНАЏЕРСКИ ПРЕДИЗВИЦИ И  
ОРГАНИЗАЦИСКИТЕ НАУКИ  
Зборник на трудови

The First International Science Conference  
CONTEMPORARY MANAGEMENT CHALLENGES  
AND THE ORGANIZATIONAL SCIENCES  
Conference Proceedings

**БИЗНИС АКАДЕМИЈА СМИЛЕВСКИ - СКОПЈЕ**  
**БАС ИНСТИТУТ ЗА МЕНАѢМЕНТ - БИТОЛА**

---

**ЗБОРНИК НА ТРУДОВИ**

ОД ПРВАТА МЕЃУНАРОДНА НАУЧНА КОНФЕРЕНЦИЈА  
„СОВРЕМЕНИТЕ МЕНАѢЕРСКИ ПРЕДИЗВИЦИ И ОРГАНИЗАЦИСКИТЕ  
НАУКИ“

**БИТОЛА, 2012**

**Издавач:**

Бизнис академија Смилевски – Скопје  
БАС Институт за менаџмент – Битола

**За издавачот:**

Проф.д-р Цветко Смилевски  
Претседател на програмскиот одбор

**Техничка и компјутерска обработка:**

Пред. м-р Михајло Стојановски  
Пред. м-р Даниела Велкова

**Корица:**

Пред. м-р Даниела Велкова

**Печати:**

ДООЕЛ Графо Продукт – Скопје

**Тираж:** 150

CIP – Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека „Св.Климент Охридски“ - Скопје  
005.332.4:005.21(082)

МЕЃУНАРОДНА научна конференција (1)

Современите менаџерски предизвици и организациските науки:

зборник на трудови / Прва меѓународна научна конференција =

Contemporary management challenges and the organizational sciences: conference proceedings / First international science conference –

Скопје: Бизнис академија Смилевски, 2012. – 646 стр. илустр. ; 30 см

Текст на повеќе јазици. – Фусноти кон текстот. – Библиографија кон трудовите

ISBN 978-608-4690-02-3

1. Насп. ств. насл. – I. International science conference (1)

види Меѓународна научна конференција (1)

а) Конкурентност и стратешки менаџмент – Зборници

COBISS.MK-ID 92800522

**BUSINESS ACADEMY SMILEVSKI – SKOPJE  
BAS INSTITUTE OF MANAGEMENT - BITOLA**

---

## **CONFERENCE PAPERS**

OF THE FIRST INTERNATIONAL SCIENCE CONFERENCE  
“CONTEMPORARY MANAGEMENT CHALLENGES AND THE  
ORGANIZATIONAL SCIENCES”

**BITOLA, 2012**

А. Plavšić: UPRAVA PREDUZEĆA I NEOPHODNOST SPROVOĐENJA PROMENA

Г. Смилевски: КООПЕРАТИВНАТА КОНКУРЕНТНОСТ И ПОДОБРУВАЊЕТО НА ИЗВЕДБАТА НА ТИМОТ

Н. Тасевски: ТЕХНОЛОШКАТА ИНОВАЦИЈА КАКО ФАКТОР НА КОНКУРЕНТСКАТА ПРЕДНОСТ НА МАКЕДОНСКИ ТЕЛЕКОМ АД СКОПЈЕ<sup>497</sup>

Б. Бајрактарова: ВОВЕДУВАЊЕ НА ИНОВАЦИЈАТА – ДИГИТАЛНАТА ТЕЛЕВИЗИЈА УСЛОВ ЗА КОНКУРЕНТНА ПРЕДНОСТ

М. Милевска-Кулевска: ЈАЗИЧНИТЕ КОМПЕТЕНЦИИ НА МЕНАѢЕРИТЕ ВО РАМКИТЕ НА КОМПАНИСКАТА КОНКУРЕНТНОСТ

А. Дајовска: WEB-СТРАНИТЕ КАКО ОСНОВНА АЛАТКА ЗА ФУНКЦИОНИРАЊЕ НА БИЗНИС ЕНТИТЕТИТЕ НА ИНТЕРНЕТ ПРОСТОРОТ И АПЛИЦИРАЊЕ НА ХЕУРИСТИКАТА НА ЈАКОВ NIELSEN ПРИ ДИЗАЈНИРАЊЕТО НА УСПЕШНИ WEB-СТРАНИ

#### **СИМПОЗИУМ: РЕФЛЕКТИВНОТО УЧЕЊЕ И ПРОФЕСИОНАЛНИОТ РАЗВОЈ**

Г. Тасевска: РЕФЛЕКТИВНОТО УЧЕЊЕ И ВАШИОТ ПРОФЕСИОНАЛЕН РАЗВОЈ - ВОВЕДЕН РЕФЕРАТ-

Е. Сарџоска: КОУЧИНГ ВО РАБОТНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ

С. Стаменкова: ОБУКА НА УЧИЛИШНИОТ КАДАР ВО ФУНКЦИЈА НА РАЗВИВАЊЕ КОМПЕТЕНЦИИ ЗА УПРАВУВАЊЕ И РАКОВОДЕЊЕ<sup>535</sup>

Н. Ѓорѓиев , Л. Стефановска: ПРИДОБИВКИ ОД ФОКУСИРАНАТА ДИЈАГНОСТИЧКА РАБОТИЛНИЦА ВО НИКИ-71

И. Василевски: ТРАНСФЕР НА ЗНАЕЊЕ ЗА ЗГОЛЕМУВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНАТА СВЕСТ И КОЛЕКТИВНАТА КУЛТУРА ЗА ИНОВАЦИИ ВО БИЗНИС СЕКТОРОТ

✓М. Стојческа - Ѓорѓиоска, М. Серафимова: МЕНТОРСКАТА ПОДДРШКА И ПРОФЕСИОНАЛНИОТ РАЗВОЈ

Н. Дафинчевски: ПРИМЕНЛИВОСТА НА ЗНАЕЊЕТО И ИСКУСТВОТО НА СТУДЕНТИТЕ СТЕКНАТО ПРЕКУ ТЕРЕНСКАТА СТУДЕНТСКА ПРАКСА

Ј. Велевска: МЕНАѢМЕНТ ТАКТИКИ ЗА ОСТВАРУВАЊЕ ПРОФИТ СО ПРИНЦИПИ

Т.Соклевски: ИСКУСТВЕНОТО УЧЕЊЕ И ПРОФЕСИОНАЛНИОТ РАЗВОЈ НА ЛИНИСКИТЕ, ОПЕРАТИВНИТЕ И СТРАТЕГИСКИТЕ МЕНАѢЕРИ

## МЕНТОРСКАТА ПОДДРШКА И ПРОФЕСИОНАЛНИОТ РАЗВОЈ

UDK 37.048:37.091.12

**М-р Мирјана Стојческа Ѓорѓиоска**

СОУ „Орде Чопела“ Прилеп

Бизнис академија Смилевски Битола

[mirjanastojceska@gmail.com](mailto:mirjanastojceska@gmail.com)

**Доц. д-р Мимоза Серафимова**

Факултет за туризам и бизнис логистика, Гевгелија

[mimizaserafimova@yahoo.com](mailto:mimizaserafimova@yahoo.com)

### АПСТРАКТ

Знаењата и вештините кои ги стекнал наставникот во базичното образование не се доволни за целиот работен век и затоа треба да се надоградуваат. Професионалната квалификуваност на наставникот не смее да заврши со стекнување на диплома, туку треба постојано да ја развива и унапредува наставна практика. Образованието и обуката на наставниците беше и сеуште претставува еден од приоритетите на нашата земја. Во „општество кое учи“ што се стремиме да го создадеме, наставникот од класичната улога на предавач, преминува се повеќе во улога на поучувач кој води ученикот и му помага сам да го организира и раководи процесот на учење.

Утврдувањето на најефикасни методи за изведување на наставата е од суштинско значење за наставниот процес. Доколку имаат способни ментори, наставниците ќе се здобијат со дополнителна поддршка за реализирање на ефективна настава.

Ваквиот начин на работа со наставниците од страна на обучени наставници ментори за примена на нови наставни методи започна со спроведувањето на проектот СЕА-активности во средното образование. Менторите формираа тимови во училиштата кои им помагаа на наставниците во примената на новите наставни методи, правеа анализа преку која се согледаа предностите и проблемите кои се јавија при нивната примена, бараа начини за нивно надминување. Какви сознанија се добиени и како тоа влијае на професионалниот развој на наставникот е претставено во овој труд.

**Клучни зборови:** *Ментори, настава, професионален развој.*

### ABSTRACT

The knowledge and the skills the teacher had developed in the basic education are not enough for his work in long terms, so they need to be improved. The professional education of the teacher should not be finished after getting college degree, it has to be developed and upgraded all the time. The education and the training of the teachers was and still is representing one of the priorities of our country. In society where everybody studies that we are trying to create, the classic role of tutor transforms into a teacher who leads the student and helps him to know how to organize his time and his process of learning. Finding the most efficient method of teaching is the basic of the teaching process. If they have good mentors the teachers will get enough support for realization of the effective teaching. This method of work with the teachers from trained teachers-mentors for using new teaching methods started with the SEA-activities project in high school. The mentors had created

teams in the schools who helped the teachers with using the new methodes, they did analysis from which they saw the advantages and the problems that shown up and they where finding ways to solve it. In this labor is presented the knowledge we get and how that knowledge affect the proffessional development of the teacher.

**Key words:** *mentors, teaching, professional development.*

## ВОВЕД

Менторството претставува ефективен начин да им се помогне на вработените да достигнат одреден прогрес во нивната кариера и станува се попопуларно кога ќе се согледа потенцијалот и користа која што се добива со менторството.

Концептот ментор се повеќе се среќава како средство за унапредување на образованието во училиштето како и во целиот училишен систем. Преку менторите наставниците добиваат ефикасна поддршка и насоки со кои се подобрува изведувањето на наставата во училиницата.

Менторот е наставник кој игра суштинска улога во спроведувањето на училишната наставна програма. Главна цел е да им се помогне на предметните наставници успешно да ги изведуваат своите часови. Тука спаѓаат и активности кои ги промовираат реформите на начинот на кој се изведува наставата, како и активности кои се директно насочени ко поддршка ма предметните наставници во нивниот професионален развој преку демонстрации на час, набљудувања, дискусии и дополнителни активности во училиница.

Менторството само по себе претставува начин за зголемување на свесноста за работењето кај менторираниот, преземање на одговорност за извршените работни задачи. Покрај насоките кои што ги добива менторираниот за начинот на спроведување и реализирање на работните задачи, менторството му дава можност да размислува и за неговиот понатамошен професионален и кариерен развој.

Ако успешно се спроведува процесот на менторирање, работата на наставниците ќе биде поефективна и поефикасна, а истиот ќе носи позитивни резултати и ќе приоднесе за професионален развој на наставникот.

За таа цел, определени наставници-обучувачи, педагози, директори, советници од Бирото за развој на образованието, како и членови на инспекторатот беа обучени од областа на методологијата, за примената на нови наставни методи и обуки од областа на менторството, со цел да станат ефикасни ментори. Обуката во врска со оваа активност го подобрува изведувањето на часот од страна на наставниците и примена на стратегиите кои беа разработени во четири модули ма СЕА проектот од УСАИД – Активности во средното образование. Целта на обуката е на менторите да им се дадат конкретни примери и насоки што ќе им помогнат на оние наставници кои сакаат ефикасно да ги применуваат стратегиите на своите часови, за разлика од другите ментори кои работат само со наставнич почетници.

## МЕНТОРСКА ПОДДРШКА

Ваков начин на работа со наставниците, од страна на колеги – обучени ментори е новина која доаѓа со спроведување на проектот СЕА во средните стручни училишта. Менторите работеа со наставници без разлика на нивното работно искуство. За таа цел во училиштата се формираа менторски тимови кои им помагаа на наставниците во спроведувањето на новите методи, во планирањето на наставниот час.

По оваа обука зголемена е примената на нови наставни методи. Претходните обуки за надминување на традиционалната настава и примена на нови наставни методи не се спроведуваа масовно.

Промени се забележуваат и во работата на стручните активи.

- Се одржуваат поголем број на состаноци;
- Зголемена е соработката со менторот;
- Направено е дополнително проучување на стратегиите,
- Направени се и реализирани планови за акција врз основа на забележаните потешкотии при примена на новите наставни етоди;
- Пренесено е позитивно искуство од реализацијата на новите наставни методи;
- Зголемена е креативноста кај учениците и наставниците и реализирани се поинтересни часови.

## ПРОФЕСИОНАЛЕН РАЗВОЈ

Да се биде успешен во во било која професија готово е невозможно без континуиран професионален развој кој може да се согледа во контекстот на концепцијата на доживотно учење. Ако сакаме наставниците успешно да го помагаат и поддржуваат процесот на учење, тогаш треба самите да бидат успешни ученици. Ако нашите училишта се организации во кои се учи, тогаш и самите треба да бидат организации кои учат.

Учесници во процесот треба да бидат: координатор за професионален развој, тим за професионален развој, раководството на училиштето и наставници. Потребно е и да се води дневник за професионален развој, кој служи за следење на сопствените активности, како и за следење на предвидените активности.

Предностите на примената на различните методи и техники на учење во процесот на учење и нивното влијание на професионалниот развој се претставени во табела 1:

Табела 1

Професионален развој	Практика
<ul style="list-style-type: none"> <li>- осовременување на знаења;</li> <li>- мотивација за понатамошно усовршување;</li> <li>- развивање на професионални компетенции,</li> <li>- развивање на сопствените потенцијали;</li> <li>- користење на стручна КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА;</li> <li>- креирање на сопствено стручно усовршување,</li> <li>- развивање на креативност,</li> <li>- едукација во областа на интересот,</li> <li>- напредување,</li> <li>- проценка на сопствените потреби,</li> <li>- полесен пат до нови сознанија,</li> <li>- систематизација на стекнатите знаења,</li> <li>- воспоставување на јасни критериуми и вредности,</li> <li>- истражување на нови пристапи на знаења,</li> <li>- подобар интерес,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- менување на сопствената работа,</li> <li>- практично дејствување,</li> <li>- олеснување на работата,</li> <li>- поголема креативност во работата;</li> <li>- промена на начинот на работа;</li> <li>- избор на методи во наставата,</li> <li>- современи методи и начини на работа;</li> <li>- полесно пренесување на знаења;</li> <li>- надоградување на практиката;</li> <li>- развој на потенцијалите на ученикот,</li> <li>- подобрување на квалитетот на наставата;</li> <li>- подобра организација на наставата,</li> <li>- позитивна промена на ставот на училиштето кон наставата;</li> <li>- тимска работа,</li> <li>- размена на искуства.</li> </ul>



- одговор на предизвиците кои ги носат промените.	
---	--

Ако има услови за професионален развој во училиштата, се јавува мотивација, задоволство и рамномерен развој. Напредувањето е многу важно за човекот бидејќи преку работата постигнува поквалитетен живот, социјална еднаквост, почитување, самоконтрола и управување со сопствената кариера, па поради тоа потребна е поддршка.

Професионалниот развој на наставникот има карактер на доживотно учење и усовршување. Иницијалното образование се поврзува со универзитетски институции, а стручното усовршување со институти, заводи, разни невладини организации, други организации. Најчесто се одвива преку семинари, обуки, работилници, студиски патувања. Едукаторите се експерти од одредена област, искусни наставници или стручњаци од останатите области кои се заинтересирани за образование.

Менторството во контекст на професионалниот развој а наставниците овозможува двојна корист, бидејќи со негова примена се обезбедува усовршување на менторираниот, но и на менторот.

За да се утврди влијанието на работата со менторите на професионалниот развој на наставниците, спроведено е истражување во училишта кои што ја поминаа обуката од СЕА и во училишта кои ја немаа оваа обука. Добиени се следните резултати:

**Првата група на ставови се однесува на соработката на наставниците со менторот,** во однос на организирањето на посети на час, одржување на состаноци пред и по посетата, заедничка подготовка на час, изработување на планови за акција, посета на часови за кои е изработен планот за акција, посета на часови за кои е изработен планот за акција, потреба од консултации со менторот и придобивки од менторирањето.

Вредноста на  $t$  – тестот е:

- а) ментори и наставници  $t = 1,14$
- б) директори и наставници  $t = 0,50$
- в) ментори и директори  $t = 1,19t < 4,03$

**Менторската поддршка влијае на професионалниот развој на наставниците**

**Со споредба на одговорите утврдено е дека кај:**

- а) ментори и наставници вредноста на  $t$  – тестот е  $2,96$
- б) директори и наставници  $t = 0,33$
- в) ментори и директори  $t = 2,68t < 4,03$

Наставниците настојуваат што подобро да ги применат новите наставни методи, затоа темелно се подготвуваа, изработуваат сопствени материјали, ја прилагодуваат содржината според потребите и можностите на учениците. Се зголемува примената на информатичко – компјутерска технологија во наставата, се подобрува планирањето, се бараат дополнителни извори на сознанија, подобро се организира наставата и се реализираат поинтересни часови.

## ЗАКЛУЧОК

Постоењето на менторство во организацијата претставува можност кај вработените да се развиваат соодветни вештини кои што се потребни за самото работно место. При менторирањето вработениот може да се препознае како талент кој треба да се развива во иднина за одредени клучни позиции во организацијата. Токму ова, особено кај големите

организации претставува конкурентска предност во однос на човечкиот капитал кој што го поседува организацијата.

Менторот е водич кој му помага на менторираниот да ја пронајде вистинската насока и кој му помага да развие соодветни можности за неговиот понатамошен кариерен пат. Менторството само по себе претставува начин за зголемување на свесноста за работењето кај менторираниот, преземање на одговорност за извршените работни задачи. Покрај насоките кои што ги добива менторираниот за начинот на спроведување и реализирање на работните задачи, менторството му дава можност да размислува и за неговиот понатамошен професионален и кариерен развој.

Менторот треба да го поттикнува развивање на капацитетите на менторираниот, а информациите кои ги добива менторираниот ги применува и прилагодува на сопствената пракса. На ваков начин тој им дава нова смисла на информациите и искуствата. На тој начин наставникот се оспособува да применува, усовршува и создава алтернативни стратегии кои се засноваат на потребите на ученикот, барањата на програмата и стандардите на наставничката професија, а сето тоа води кон побрз професионален развој на наставникот.

Од менторството корист има и наставникот кој ја врши работата како ментор, бидејќи тоа е начин и тој професионално да се развива:

- **Развој**- менторот размислува за сопствената практика, ја преиспитува сопствената работа и уверувања кои ги има за наставата и воспитно-образовниот процес воопшто.
- **Признание** – да се биде избран за ментор значи да се добие признание за заслуги, да се биде експерт и да се има такви квалитети со кои се допринесува за сопствената професија.
- **Нови знаења и посебна улога** – од лицето ментор се бара да совлада некои нови вештини и знаења со цел успешно да ја извршува улогата која му е доделена. Менторот е своевиден водач во образованието, кој е пример за другите и лично и професионално Добивка има и училиштето.
- има вработени кои работат квалитетно;
- помеѓу вработените се создава атмосфера на доживотно учење;
- вработените се позадоволни и помотивирани за напредување;
- кога наставниците добро работат и ги постигнуваат своите цели и самата организација е попродуктивна.

Крајна цел на процесот на менторство е подобрување на организациската ефикасност и ефективност преку втемелени процеси на организациско учење и воспоставени нови иновативни пристапи во работењето.

Менторството истовремено претставува и облик на професионален развој, затоа што менторот може да биде колега во област во која е најдобар. Крајна цел на менторството, како еден од начините да се унапреди квалитетното работење на наставниците во училиштата е унапредување на квалитетот на знаењата на учениците. Процесот на унапредување на квалитетот воопшто, бара наставникот да размислува за тоа колку е добар во она што го работи, што е тоа што сака да го унапреди и на кој начин може тоа да го постигне.

Работата на обучените ментори се покажа како успешна соработка и можност за професионален развој. Меѓутоа за да продолжи потребно е :

- да се направи сертификација на менторите;
- да се зголеми нивната мотивација за работа;
- да им се овозможи кариерен развој

- да продолжи работата на менорските тимови според претходно подготвена програма.

#### **КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА:**

1. Navelka N (2001) Sistem za pracenje i vrednovanje kvaliteta obrazovanja, Beograd
2. Vodice za unapredgenja rada nastavnika i skola, (2005),
3. Прирачник за менторство на наставници, 2006, Скопје
4. Прирачник за наставници ( 2004) Менторска поддршка, проектен тим, Скопје
5. [http://195.66.163.162/download/razvoj\\_nastavnika-bilten4-2009.pdf](http://195.66.163.162/download/razvoj_nastavnika-bilten4-2009.pdf).
6. <http://e-pismen.rs/o-pedagogiji/life-long-learning>
7. [http://www.dadalos.org/politik\\_mzd/bildung/saeulen.htm](http://www.dadalos.org/politik_mzd/bildung/saeulen.htm)
8. [http://www.see-educoop.net/education\\_in/pdf](http://www.see-educoop.net/education_in/pdf)
9. <http://www.triagolnik.org.mk/attachments/makedonski.pdf>
10. [www.tripleslearning.com](http://www.tripleslearning.com)

## ПРИМЕНЛИВОСТА НА ЗНАЕЊЕТО И ИСКУСТВОТО НА СТУДЕНТИТЕ СТЕКНАТО ПРЕКУ ТЕРЕНСКАТА СТУДЕНТСКА ПРАКСА

UDK 378.147.091.33-027.22

**Ненад Дафинчевски**

ДЕТРА центар

[nenad.dafincevski@gmail.com](mailto:nenad.dafincevski@gmail.com)

### АПСТРАКТ

Разликите во знаењето и неговата применливост се фактори според кои државите се делат на богати и сиромашни, на развиени или неразвиени.

Денес компаниите дејствуваат во едно комплексно окружување, каде што динамиката на промените е се поголема и побрза и од суштинска важност е да има вработени кои се флексибилни на овие промени.

Затоа обврска на сите високообразовни институции е да обезбедат соодветна пракса за своите студенти, идното работоспособно население на државата, така што истите ќе бидат способни за работа уште од првиот работен ден.

Во фокусот на овој стручен труд е применливоста на знаењето и искуството на студентите од Бизнис академија Смилевски стекнати при теренската студентска пракса.

**Клучни зборови:** *Теренска студентска пракса, знаење, искуство, применливост.*

### ABSTRACT

The differences between knowledge and its applicability are factors that divide the countries into rich and poor, developed and undeveloped.

Today the companies do their business in a complex environmental surrounding where the dynamics of change is bigger and faster, and having employees that are flexible to change is essential for the organization.

Obligation of all higher-education institutions is to provide suitable field internship for their students which are the future work-force of the country, so they can be prepared for work from their first day at work.

The focus of this paper is the applicability of knowledge and experience on Business academy Smilevski's students gained through field internship.

**Key words:** *field internship, knowledge, experience, applicability.*

### ВОВЕД

Без разлика на какво ниво на развој е компанијата, потребата од млад и стручен кадар е секаде присутна. Иако во Македонија постои скептицизам за тоа дали треба да се ангажираат практиканти, големите и успешни компании вешто менаџираат со овој процес.

Постојат неколку причини зошто и како ангажирањето на практиканти може да придонесе за компаниска конкурентност:

- Човекот е капитал. Вработените се капитал. Практикантот е капитал. За разлика од вработените, практикантот станува капитал, кога се користи како таков. Ова значи дека практикантот треба да се третира како вработен, со свои задачи и обврски.
- Искуство. За разлика од вработените, практикантот има за единствена цел да се стекне со вредно искуство и нови знаења.
- Подобрување на брендот на компанијата. Доколку е воспоставен практикантски систем базиран на вредности и принципи кои ќе овозможуваат раст и развој на практикантот, тоа може релативно многу да го подобри имиџот и брендот на компанијата. Лошите искуства имаат обратен ефект.
- Општествено конкурентна компанија. Преку воспоставување на практикантски систем во компанијата, може на директен начин да ја промовира својата општествена одговорност преку можноста за развој на младите и идни кадри, не само за сопствени потреби, туку и на национално ниво, кои ќе го сочинуваат капиталот на работна сила.
- Нови перспективи. Додека компанијата е заглавена во една шема на работа, практикантот може да отвори нова перспектива која може да придонесе за зголемување на профитот, подобро позиционирање на пазарот или олеснување на секојдневната работа.
- Специјализирано познавање на одредена област. Во одреден период од работата компанијата можно е да се соочи со потреба од специфичен кадар кој го нема, или пак кадар кој е потребен за краток временски период. Доколку е потребно да се организира промоција на нов производ, а истата бара работа од еден до два месеци, ова е одлична прилика за практикантот да научи како е организира таков настан, а со самото тоа и компанијата да има бенефит.
- Извор на идеи. Доколку компанијата се соочува со криза во бизнисот, вклучувањето на практикантот во процесот на бура на идеи, би можело да биде полн погодок. Практикантите се млади луѓе кои секојдневно добиваат различни информации, активно користат интернет, за разлика од вработените кои одлично ги извршуваат задачите, но понекогаш се премногу заглавени во процесот кој секојдневно го работат.

## МОДЕЛ НА ТЕРЕНСКА СТУДЕНТСКА ПРАКСА НА БИЗНИС АКАДЕМИЈА СМИЛЕВСКИ

Бизнис Академија Смилевски е единствената високообразовна институција во Македонија со акредитирана програма за професионални студии по оперативен менаџмент.

Бидејќи филозофијата на БАС е да создава професионални оперативни менаџери кои ќе бидат спремни за работа уште од првиот работен ден, на студентите им е неопходно постојано да посетуваат пракса каде што ќе можат да видат како навистина изгледа еден работен ден на менаџер, шеф, супервизор, кои се неговите обврски, со какви проблеми се соочува, но и какви бенефити носи неговата работна позиција. Затоа во текот на 3 годишните студии е предвидена и се реализира едnodневна пракса, секоја седмица, во текот на сите 3 години.

Како концепт, праксата во БАС се состои од 2 дела: теренска студентска пракса (ТСП) и феријална студентска пракса (ФСП).

**ТСП 1:** Групни посети на студенти од БАС во партнерските организации придружувани од координаторот за ТСП во текот на првиот семестар од додипломските студии по оперативен менаџмент. Целта на овие посети е непосредно запознавање на студентите со партнерската организација, нејзината вертикална и хоризонтална структура, нејзините намера, визија и мисија како и клучните интересенти.

**ТСП 2:** Посети од студентски парови на два од трите под-профили за кои се подготвуваат во текот на студиите, комерцијалист и деловен секретар. Оваа пракса се

изведуваа под координација на БАС менторот во партнерската организација. За запознавање со третиот под-профил за кој може да се подготвуваат студентите, а тоа е претприемач, се организираат 3 средби во семестар со успешни претприемачи од македонската бизнис-околина. Оваа пракса се изведува во втор семестар и целта е студентите да се запознаат со профилите на комерцијалист, деловен секретар и претприемач, со цел да можат полесно да ги креираат своите студии т.е полесно да изберат изборни предмети (модули) што нив најмногу ќе им одговараат.

**ТСП 3:** Целодневна студентска практика, еднаш неделно според оперативната програма за ТСП 3 под директно менторство на БАС менторот. Оваа пракса е за студентите од 3,4,5 и 6 семестар т.е 2 и 3 година. Целта на оваа пракса е студентите да поминуваат еден ден со оперативен менаџер или друго лице кое што е носител на менаџерски овластувања (шеф, раководител, супервизор, контролор итн.) и детално да ја анализираат работата на менторот, а преку тоа да се стелуваат со практично знаење и вештини.

**ФСП:** континуирана целодневна студентска практика во траење од 15 работни дена во текот на летниот период. Во текот на овој период студентот-практикант изведува работни задолженија од опсегот на работата на менторот и/или неговите подредени.

## **ПРИМЕНЛИВОСТ НА СТЕКНАТИТЕ ИСКУСТВА И ЗНАЕЊА ВО РАБОТАТА**

Основната цел на ТСП е да ги подготви студентите за работа уште од првиот работен ден. Во денешното комплексно окружување во кое што владее голема конкуренција и притисокот за успех е голем, постои голема флукуација на кадри од компаниите поради неможноста на нововработените, тукушто завршени студенти, да одговорат на барањата што ги поставува работата.

Денес над 80% од првата генерација на дипломирани студенти на БАС се вработени, дел од нив како **оперативни менаџери**, дел од нив како **комерцијалсти**, а дел како **office менаџери**.

**Како ТСП им помага на студентите да развијат нови вештини и да стекнат нови знаења?** Пред се преку ТСП студентите се запознаваат со тоа како вистински изгледа бизнисот, како навистина се менаџираат луѓето и процесите. ТСП исто така студентите ги учи да бидат посветени кон работата, да бидат одговорни во исполнувањето на задачите, како и да се сретнат со документацијата што се користи во деловниот свет, а е неопходна за непречено функционирање на работата. Голем бенефит за студентите на БАС имаше тоа што покрај посетата на оперативни менаџери, имаа можност при ТСП 2 да посетат и комерцијалист и деловен секретар (office менаџер). Резултат од овие посети е тоа што дел од студентите по дипломирањето се вработија точно на овие работни позиции.

**Покрај согледувањето на практичните работи, ТСП игра улога и во размислувањата на студентите за менаџментот.** Некои од студентите согледаа дека ништо не е идеално и многу често работите изгледаат превртени и не се како што пишува во книгите. ТСП им го проширува спектарот на согледувања за вистинското значење на зборовите бизнис и менаџмент. Влијанието на праксата врз размислувањата има свој дел, така што за време на теренската посета на партнерските организации на БАС, студентите се замислуваа себеси како се наоѓаат на позицијата на нивниот ментор и како тие би ја менаџирале работата. Дали на истиот начин ќе ја завршат работата, дали ќе користат исти техники на мотивација, дали во специфична ситуација на ист начин ќе ја завршат работата, или би донеле сосема други одлуки? Студентите исто така преку ТСП согледаа дека за да се постигнат целите потребно е да се има јасна визија и да се преземе одредена доза на ризик. Исто така потребно е да се има добра организација на работата и да се форсира тимската работа, бидејќи само преку компактен и посветен тим може успешно да се реализираат тимските цели.

**ТСП е процес како секој друг оперативен процес, а знаеме дека проблемите и пречките во функционирањето се неизоставен дел од процесите.** Еден од проблемите со

кои се соочуваа студентите е незаинтересираноста на менторите и нивната недоволна посветеност и недоволно обрнување на внимание кон студентот. Дел од нив им задаваа некои работи како копирање, хефтање, преместување на некои работи, работи што се банални и немаат никаква применливост за професионалниот и личниот развој на студентите. Дел од менторите не покажуваа подготвеност и волја за да се пренесе дел од знаењето на студентот, не дадоа никаков приказ на работата што ја работат, а тоа допринесе за намален ефект од посетата и незадоволство кај студентите. Уште една од потенцијалните точки на подобрување на теренската студентска пракса (PIP- Potential Improvement Point, според Адигес) е временскиот период на реализирање на праксата. Речиси сите студенти сметаат дека времето на посета на една иста партнерска организација треба да биде подолго, бидејќи само така ќе предизвика поголем ефект. Студентите ќе имаат доволно време за да ја научат организацијата, работата, процесите, луѓето и нивните меѓусебни односи, а од друга страна и менторите ќе имаат доволно време за да ги запознаат и научат студентите на сите битни работи.

**Најголемо задоволство за Бизнис Академија Смилевски е тоа што речиси сите од дипломираните студенти се чувствуваа способни за работа по завршување на студиите, а за нивната самодоверба голема улога игра ТСП.** Самодовербата на студентите доаѓа од фактот дека 3 години континуирано посетуваа партнерски организации и тоа од најразличен профил: производствени, услужни, НВО, мали и средни компании. Студентите имаа можност да видат многу различни процеси, различна организациска поставеност во секоја организација, различен тип на луѓе, додека во дел од партнерските организации постојат и формални програми за работно воведување што дополнително го олесни прилагодувањето на студентите. Дел од студентите велат дека иако некои работи изгледаат едноставно, откако се вработиле увиделе дека решавањето на тие навидум едноставни работи, многу пати е покомплицирано отколку што изгледа. Студентите кои не се чувствуваа толку самоуверено по дипломирањето сметаат дека тоа е поради фактот што посетија голем број на различни компании, наместо подолго време да се задржат во една иста каде што ќе можат подетално да ја научат работата. Мал број од дипломираните студенти се вработија во компании кои не се партнерски организации на Бизнис Академија Смилевски, но велат дека тоа што постојано посетуваа теренска пракса и имаа можност дел од работата да ја сработат самостојно, им го олесни периодот на адаптација на работното место и ја зголемија успешноста во нивното работење.

**Теоријата и праксата речиси никогаш не одат заедно!** Ова е ставот на студентите по нивното дипломирање и прво вработување. Сите се едногласни дека теоријата и праксата во Македонија во многу мал дел се поклопуваат, но тоа не значи дека праксата и студирањето немаат ефект. Напротив, теоријата ги учи студентите како треба да биде, а праксата како всушност е. Затоа на студентите на БАС останува, познавајќи ја и теоријата и праксата, во компаниите каде што работат да ја доближат праксата до теоријата и со тоа да ги направат своите компании поуспешни.

Студентите при сегашното работење користат многу од работите што ги имаат научено при ТСП, а најчесто применувани вештини се:

- Правилна комуникација со надредени и подредени
- Правилно организирање на времето
- Планирање и организирање на работата
- Меѓусебен однос со колегите
- Навременост и начин на пренесување на комуникациите
- Техники на мотивирање на вработените
- Одговорност кон работата
- Навремено извршување на задачите

Теренската студентска пракса е незаборавно искуство за студентите на БАС, а кога од нив беше побарано да издвојат една најсуштинска работа што ја имаат научено на пракса, тие ги дадоа следниве одговори:

- „Во пракса не е се како што треба да биде и се си има свој начин на функционирање. Не треба да се нервираме, се се учи“.
- „Како најсуштинска работа би го издвоил начинот на организација во кој имав прилика да бидам вклучен во една компанија каде требаше да организираме настан за кој беа потребни многу ресурси од сите области. Мене ми остави впечаток како тоа се сработи и начинок на кој ги поврзаа работните задачи“.
- „Однесувањето со колегите, понекогаш треба да се каже не знам за некои работи, работата никогаш да не се носи дома“
- „Треба да се бориш да постигнеш нешто во фирмата каде што си, да не бидеш наивен и да веруваш во се што ќе ти кажат зашто има секакви луѓе. Бори се за да успееш“!

## ЗАКЛУЧОК

Студентите се идното работоспособно население на државата, а од суштинска важност за компаниите во Р. Македонија е да има млади и образовани кадри кои ќе бидат способни за работа уште од првиот ден.

Бизнис Академија Смилевски во својот фокус ја става подготвеноста на студентите за работа уште од првиот работен ден. Затоа е креирана програмата за теренска студентска пракса која на студентите им овозможува континуирано да ги посетуваат партнерските организации на БАС.

Факт што ја потврдува успешноста на моделот на пракса е тоа дека над 80% од дипломираните студенти се вработени, а дел од нив за помалку од една година имаа добиено унапредување на подобра работна позиција.

Од направеното истражување се согледува дека студентите користат голем дел од знањето и вештините стекнати на пракса, се спремни за работа веднаш по дипломирањето и прават одлична комбинација на теоријата и праксата, а со тоа придонесуваат за компанииската конкурентност.

## КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

1. Смилевски Ц. (2009): Менторство за теренска студентска практика; Скопје: БАС
2. [www.bas.edu.mk](http://www.bas.edu.mk)
3. <http://biznis101.com/razvivaj-biznis/promeni-vo-biznisot/348-dali-praktikanskata-rabota-vo-vasata-kompanija-mozhe-da-vlijae-na-uspesnosta-na-vasata-kompanija.html>