



Funded by the Erasmus+ Programme
of the European Union

**Addressing the Regional Labour Market Needs
through Development and Certification of New
Programs for Adult Education**

Project Reference: 2015- 1-MK01-KA204-002828



Интелектуален труд 4

Програма за образование на возрасни за Југоисточниот
регион во Република Македонија

**Набљудување на работно место во работа со
практиканти и приправници**

Скопје, Букурешт, Бон 2017

Содржина

Вовед	3
Опис на програмата	4
Модули и резултати од учењето	4
Целни Групи	7
Модули	8
Модул 1: Идентификување на потенцијални вработени	8
Стратегии за регрутација на кандидати за вработување.....	12
Вештини за селекција на кандидати при вработување: примена на пријава за работа, биографија, препораки	12
Вештини за селекција на кандидати при вработување: подготвување и спроведување интервју.....	13
Потенцијални извори на дискриминација и нарушување на приватноста на кандидатите при вработување.....	13
Донесување одлука за вработување на кандидат(и)	14
Модул 2: Ангажирање на практиканти и приправници	15
Дефинирање на поимите практикант и приправник	18
Која е разликата меѓу практикант и приправник	18
Придобивки од ангажирањето на практикант и приправник	19
Намалување на трошоците при ангажирање на практикант и приправник.....	19
Помош од владата – финансирање и субвенции	20
Практикантски и приправнички договор	20
Како компаниите во РМ се справуваат со прашањето за ангажирање на практиканти и приправници.....	20
Како да се оценуваат практикантите и приправниците	21
Модул 3: Обучување на работното место/Како да се работи со практиканти	21
Планирање на обуките и методи на обучување на работното место	25
Мотивирање на вработените во процесот на обучување и трансфер на стекнатите знаења и вештини од обуките	25
Евалуација на спроведена обука	26

**Одговор на регионалните потреби на пазарот на труд преку развој и сертификација на нови програми за
возрасни**

Проект финансиран од програмата Еразмус + на Европската Унија. Број на проектот 2015- 1-МК01-КА204-002828

Модул 4: Учење	26
Силови и стратегии за учење.....	29
Когнитивни Силови.....	30
Учење во организацијата и менаџирање на знаењето	30
Модул 5: Развој	31
Личен развој	34
Професионален развој.....	35
Методологија	35
Опрема и материјали.....	35
Оценување	36
Критериуми за влез во програмата.....	36
Временска рамка за спроведување на програмата.....	36

Вовед

Во рамките на проектот Адресирање на регионалните потреби на пазарот на трудот (Адулт-Рег) преку развој и сертификација на нови програми за образование на возрасни, развиена е програмата „Набљудување на работно место во работа со практиканти и приправници“. Проектот е финансиран од Еразмус + Програмата од Европска Унија. Како дел од КА2 Стратегијата за партнерство, програмата се спроведува преку Национална Агенција за Европски образовни програми и мобилност.

Проектот е имплементиран од страна на Центарот за Доживотно Учење ЦДУ од Скопје, Македонија, во партнерство со: Euro Adult Association од Букурешт, Романија, DVV International од Бон, Германија, Институт за Развој на Заедницата ИПЗ од Тетово Македонија, Отворен Граѓански Универзитет Јоска Свештарот од Струмица, Македонија, Регионална Библиотека од Oradea Bihor Романија и Уметничко Училиште од Ramnicu Vulcea од Романија.

Програмата „Набљудување на работно место во работа со практиканти и приправници“ е една од осумте програми за образование на возрасни, кои беа развиени како резултат на претходно спроведена студија на потребите на пазарот на трудот во четири региони во Македонија и Романија, вклучувајќи ги Југоисточниот регион, за кој и е наменета оваа програма. Студијата обезбеди навремени и сигурни податоци во идентификување на програми од образованието на возрасни, кои се релевантни и специфични за потребите на пазарот на трудот во Југоисточниот регион.

Програмите од образование на возрасни беа развиени од страна на експерти од три држави: Македонија, Романија и Германија. Нивната улога беше: креирање на структура, развој, преглед и финализирање на програмите.

Програмата е во процес на подготовка за нејзино сертифицирање. Врз основа на студијата за потребите на пазарот на трудот, се очекува оваа програма да понуди и обезбеди можност за подобрување на состојбата со пазарот на труд во Југоисточниот регион.

Експертскиот придонес за програмата „Управување со земјоделски кооперативи“ дадоа: Маја Лазаревска, Игорќе Николов и Проф. Д-р Билјана Атанасова. Подготовката на програмата, структурата, прегледите и финализирањето беше подготвено од страна на Центарот за Доживотно Учење, Euro Adult Association, DVV International и локалните партнери од Отворениот Граѓански Универзитет Јоска Свештарот од Струмица.

I	Име на програмата	Набљудување на работно место
	Опис на програмата	
II	<p>Програмата ќе им овозможи на Менаџерите и на лицата кои се одговорни за управување со човечки ресурси да идентификуваат работници со цел да ги подобрат перформансите на компаниите. Преку програмата ти ќе се запознаат со начините како да ги искористат вистинските алатки и методи во процесот на регрутација на нови работници.</p> <p>Исто така оваа програма ќе ги обучи менаџерите за важноста да се ангажираат волонтери и практиканти, како да се направат програми за нивната работа, како да се водат и насочуваат во текот на работното време кое го поминуваат во компанијата, и кои се правните аспекти на целиот процес.</p> <p>Целта на програмата е и да ги оспособи учесниците да ги подржуваат практикантите во процесот на учење и како да го оценат нивното учење. Менаџерите ќе знаат како да ги подобрат процесите на учење, размислување и стратегиите за учење. Исто така ќе научат да ги подобрат разбирањето и практикувањето на ефективни когнитивни стилови, промоција на учењето и лидерство на сите нивоа во организацијата, да ја зголемат мотивацијата кај вработените за доживотно учење.</p>	
	Модули и резултати од учењето	
III	Модули	Резултати од учењето
	1 Идентификување на потенцијални вработени	<p>Учесниците преку оваа обука:</p> <ul style="list-style-type: none">• ќе ги прошират сознанијата за основните принципи на процесите на регрутација и селекција на кандидати за вработување и ќе ја

зголемат свесноста за важноста на реалистичното прикажување на работата;

- ќе стекнат увид во силните и слабите страни на најчесто применуваните начини на регрутирање и селекција на кандидати за вработување;
- ќе стекнат нови/ќе ги зајакнат вештините за регрутирање (избор или креирање стратегии за привлекување апликанти) и за примена на најчесто користените селективни постапки;
- ќе ги развијат, односно усовршат вештините за препознавање на потенцијалните извори на дискриминација во процесот на селекција на кандидати и за спречување на нивното можно делување;
- ќе ја зголемат свесноста за важноста на зачувувањето на приватноста на кандидатите за вработување;
- ќе ги развијат, односно усовршат вештините за донесување одлуки за вработување на пријавен(и) кандидат(и), за известување на примените и известување на одбиените кандидати.

2 Ангажирање на практиканти и приправници

- ќе се стекнат со знаење за тоа колку за една компанија е важно и потребно да ангажира практиканти и приправници;
- ќе научат да прават разлика помеѓу практиканти и приправници;
- одблиску ќе се запознаат со законите кои ја регулираат оваа материја;
- ќе научат како да го водат целокупниот процес на избор на најсоодветниот од кандидатите пријавени за приправници/практиканти;

- ќе научат како да креираат соодветна практикантска/приправничка програма токму за компанијата која има потреба од ангажирање на практиканти/приправници;
- ќе научат кои се придобивките за компанијата која ангажира практиканти/приправници;
- какви договори се потпишуваат при ангажирање на практиканти/приправници;
- ќе имаат можност да чујат вистински примери од работодавци кои имаат големо искуство со ангажирање на практиканти/приправници

3 **Обучување на работното место/Како да се работи со практиканти**

- Ќе стекнат основни сознанија за процесот на обучување, со посебен акцент на обучувањето на работното место (on-site training);
- Ќе стекнат/ќе ги подобрат вештините за процена на потребите за обучување и планирање на обуките согласно поставените цели;
- Ќе можат да ги применуваат методите на обучување на работното место;
- Ќе стекнат/ќе ги подобрат вештините за мотивирање на вработените/ново вработените да учествуваат во обуките;
- Ќе можат да креираат услови за примена на стекнатите знаења и вештини во процесот на работа;
- Ќе стекнат увид во важноста и спроведувањето на евалуација на обуката;
- Ќе го разберат концептот на практиканство и работата со практиканти

4 **Учење**

- Подобрени стратегии на мислење и учење на учесниците;

5 Развој

- Поголемо разбирање и практикување на ефективни когнитивни стилови;
- Промовирање на учењето и водството на сите нивоа на организацијата;
- Повисока мотивација кај учесниците за учење во текот на целиот живот.

- Поголемо знаење за важните аспекти на личниот и професионалниот развој;
- Поголемо разбирање на значењето на континуираниот развој и учење и на улогата на менаџментот на организацијата во поттикнување и обезбедување услови за професионален развој на вработените;
- Подобрени лични вештини на учесниците;
- Подобрени стратегии за изнаоѓање нови можности за професионален развој.

Целни Групи

IV

Менаџери на мали и средни претпријатија, на кои им е потребно подобрување на вештините за вработување на кадар, континуирано набљудување на работното место, обучување.

Менаџери за човечки ресурси, кои работат во претпријатија со мал, среден и голем обем.

Лица задолжени за кадровски прашања, лица кои работат како раководители на сектори и одделенија во поголеми претпријатија.

Модули	
1	Наслов на првиот модул
	Идентификување на потенцијални вработени
V	
1.1	Резултати од учењето
	Учесниците преку оваа обука:
	<ul style="list-style-type: none">• ќе ги прошират сознанијата за основните принципи на процесите на регрутација и селекција на кандидати за вработување и ќе ја зголемат свесноста за важноста на реалистичното прикажување на работата;• ќе стекнат увид во силните и слабите страни на најчесто применуваните начини на регрутирање и селекција на кандидати за вработување;• ќе стекнат нови/ќе ги зајакнат вештините за регрутирање (избор или креирање стратегии за привлекување апликанти) и за примена на најчесто користените селективни постапки;• ќе ги развијат, односно усовршат вештините за препознавање на потенцијалните извори на дискриминација во процесот на селекција на кандидати и за спречување на нивното можно делување;• ќе ја зголемат свесноста за важноста на зачувувањето на приватноста на кандидатите за вработување;• ќе ги развијат, односно усовршат вештините за донесување одлуки за вработување на пријавен(и) кандидат(и), за известување на примените и известување на одбиените кандидати.

Индикатори	Учесниците ќе можат да <ul style="list-style-type: none">• Ги опишуваат основните принципи и карактеристики на процесот на селекција и вработување.• Да креираат и избираат стратегии за селекција и да ги аплицираат научените техники• Идентификуваат потенцијални извори на дискриминација во процесот на вработување и да ја заштити приватноста.
------------	---

1.2 Времетраење 18 часа (1 училишен час трае 45’).

Вкупниот број предвидени часови ќе бидат распределени на следниот начин:

Пракса/практични вежби	11
Теорија	5
Оценување	2
Вкупен број на часови	18

1.3 Статус (Задолжителен или изборен) Секој учесник треба да присуствува на најмалку 75% од часовите (вкупно предвиденото времетраење) на модулот; Секој учесник е обврзан да помине низ процесот на оценување.

Методологија:

Предавање

Вежби во мали групи и парови

Решавање на практични проблеми

Дебати

Индивидуална настава

- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Презентации | <input type="checkbox"/> Индивидуална работа | <input type="checkbox"/> Елаборација | <input checked="" type="checkbox"/> Дискусии во група | <input type="checkbox"/> Домашна работа |
| <input type="checkbox"/> Визуелизација | <input checked="" type="checkbox"/> Студии на случај | <input type="checkbox"/> Практична настава на работно место | <input type="checkbox"/> Вежби за класификација | <input type="checkbox"/> Подготовка на есеи |
| <input type="checkbox"/> Видео презентации | <input checked="" type="checkbox"/> Доделување на улоги | <input checked="" type="checkbox"/> Работилници | <input type="checkbox"/> Вежби за идентификување | <input type="checkbox"/> Лабаратории |
| <input type="checkbox"/> Преглед од другите ученици | <input type="checkbox"/> Анализи на примери | <input type="checkbox"/> Сведоштва од практичари | <input type="checkbox"/> Професионално менторство | <input type="checkbox"/> Квизови |
| <input type="checkbox"/> Набљудување | <input type="checkbox"/> Симулации | <input type="checkbox"/> Самонасочено учење | | |

Опрема и материјали :

- | | | | | |
|---|--|--|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Проектор | <input checked="" type="checkbox"/> Компјутер | <input type="checkbox"/> Таблети | <input type="checkbox"/> Интернет конекција | <input checked="" type="checkbox"/> Флипчарт |
| <input checked="" type="checkbox"/> Маркери во различни бои | <input checked="" type="checkbox"/> А4 Хартија | <input type="checkbox"/> Мета планови | <input checked="" type="checkbox"/> Пенкала | <input checked="" type="checkbox"/> Бела табла |
| <input type="checkbox"/> Лепак | <input checked="" type="checkbox"/> Папки | <input checked="" type="checkbox"/> Картички | <input checked="" type="checkbox"/> Спојувалки | <input type="checkbox"/> Брошури |
| <input type="checkbox"/> Слики / цртежи | <input type="checkbox"/> Книги | <input type="checkbox"/> Работни тетратки/дневници | <input checked="" type="checkbox"/> Материјали за настави подготвени од обучувачот | <input type="checkbox"/> Магазини и брошури |

Интерактивни табли Налепница

Оценување:

- | | | |
|---|--|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Тестови за утврдување на знаењата | <input type="checkbox"/> Електронско тестирање | <input type="checkbox"/> Завршно тестирање |
| <input checked="" type="checkbox"/> Решавање на проблеми | <input type="checkbox"/> Работа во група и симулации | |
| <input type="checkbox"/> Аплицирање на знаењата низ практични примери | | |
| <input type="checkbox"/> Тестирање на вештините на терен | <input type="checkbox"/> Симулации | <input type="checkbox"/> Домашна работа |
| <input type="checkbox"/> Групни Вежби | <input type="checkbox"/> Прашалници | <input checked="" type="checkbox"/> Практични вежби |
| <input type="checkbox"/> Преслушување од експерти | <input type="checkbox"/> Проектни задачи | <input type="checkbox"/> Усмен испит |
| <input type="checkbox"/> Игра со улоги | <input type="checkbox"/> Логови | <input type="checkbox"/> Наставни листови |
| <input type="checkbox"/> Лични интервјуа | <input type="checkbox"/> Квизови | |

Специфични методи за оценување на знаењето:

- Тест на знаење - максимум 40% од вкупниот број поени што можат да се постигнат
- Практична вежба: Подготовка и оценување на интервју при вработување - 30%
- Решавање проблем: Идентификување најсоодветен кандидат за вработување и откривање потенцијален(и) извор(и)на дискриминација- 30%

1.4 Тема 1

Стратегии за регрутација на кандидати за вработување

Опис:

Оваа тема се однесува на првиот чекор во процесот на идентификување потенцијални вработени. Имено, учесниците ќе бидат запознаени со различни стратегии за регрутирање, т.е. привлекување кандидати кои би биле најсоодветни за слободните работни места а со тоа и во идентификувањето потенцијални вработени . При тоа, акцентот ќе биде ставен на анализирање на најчесто користените и најефикасните методи. Ќе се анализира и начинот на оценување на нивната полезност, т.е. оправданост на примената. Со цел да се поттикне практичната примен а на знаењето, да се подобрат вештините за осмислување или избор на на соодветни начини на регрутација на кандидати за вработување и процена на нивната ефикасност, учесниците како дел од мали групи и парови ќе анализираат студии на случај и ќе изработуваат практични вежби (осмислување содржини и формат на огласи за регрутација, оценување на дадени постапки и исходите од нив), по што ќе следат дискусии. Ќе биде дискутирана и важноста на обезбедување/приказ на реалистична слика за работата пред пријавените кандидати.

Вештини за селекција на кандидати при вработување: примена на пријава за работа, биографија, препораки

1.5 Тема 2

Опис:

Во рамките на оваа тема, на учесниците најпрво ќе им биде презентирано значењето на професионалната селекција како процес на идентификување на особините на кандидатите за вработување што се релевантни за успешно извршување на работата за којашто аплицираат. Потоа, ќе бидат претставени најчесто користените техники за селекција (биографија/резиме, пријава за работа и препораки). Преку повеќе практични вежби што ќе се изработуваат во мали групи и парови учесниците ќе ги анализираат наведените постапки, нивните добри страни и недостатоци, начинот на проверка на нивните содржини, ќе прават процена за

кандидатите врз основа на информациите во нив. На тој начин ќе се поттикнува подобрувањето на вештините за примена на наведените селективни техники и покритичниот однос кон нив.

1.6 Тема 3

Вештини за селекција на кандидати при вработување: подготвување и спроведување интервју

Опис:

Овој дел се однесува на усвојување сознанија за начинот на планирање на структурирано интервју за вработување, формулирање и избор на прашања и негово спроведување. Ќе бидат прикажани и начини на оценување на одговорите на кандидатите на поставените прашања. Акцент ќе биде ставен и на проблемите околу примената на неструктурирано интервју. Потоа учесниците ќе бидат вклучени во повеќе практични вежби преку кои ќе оценуваат спроведено интервју, ќе планираат интервју, ќе прават процена на соодветноста на дадени прашања, ќе оценуваат дадени одговори. При тоа, особено внимание ќе се посвети на потенцијалните извори на пристрасност во оценувањето. Вежбите ќе се изработуваат во мали групи и индивидуално, а после секоја вежба ќе следи дискусија.

1.7 Тема 4

Потенцијални извори на дискриминација и нарушување на приватноста на кандидатите при вработување

Опис:

Во овој дел ќе бидат дискутирани прашањата поврзани со изворите на потенцијална дискриминација во процесот на селекција на кандидати за вработување, со значењето на самиот концепт на дискриминација при вработување и улогата на афирмативните акции. Ќе се разгледа и прашањето за приватноста на кандидатите во професионалната селекција, нејзината важност и начините на коишто таа може да биде загрозна. Преку практични примери (анализа на случај) и преку низа проблемски ситуации по чија

изработка ќе следат дискусии, кај учесниците ќе се поттикнуваат вештините за процена на акти на дискриминација, за идентификување на можни повреди на приватноста на кандидатите за вработување и спречување на двете појави.

1.8 Тема 5

Донесување одлука за вработување на кандидат(и)

Опис:

Во рамките на овој дел учесниците ќе можат да стекнат сознанија за начините на донесување одлука за вработување на кандидат(и) коишто ќе можат да ги вградат во практиките што веќе ги применуваат или пак, ќе им овозможат да ги редефинираат постоечките практики на одлучување. Преку изработка практични вежби во мали групи и парови ќе можат да ги применат презентираниите сознанија, а при тоа, земајќи ги предвид и сознанијата од претходните теми и изработени вежби. На крајот, со учесниците ќе биде дискутирана важноста на известувањето на кандидатите за исходот од процесот на селекција (известување за прием и известување за одбивање) и ќе им бидат прикажани примери на такви известувања во писмена/пишана форма

2

Наслов на вториот модул

Ангажирање на практиканти и приправници

2.1 Резултати од учењето

Учесниците кои ќе ја посетуваат обуката

- ќе се стекнат со знаење за тоа колку за една компанија е важно и потребно да ангажира практиканти и приправници;
- ќе научат да прават разлика помеѓу практиканти и приправници;
- одблиску ќе се запознаат со законите кои ја регулираат оваа материја;
- ќе научат како да го водат целокупниот процес на избор на најсоодветниот од кандидатите пријавени за приправници/практиканти;
- ќе научат како да креираат соодветна практикантска/приправничка програма токму за компанијата која има потреба од ангажирање на практиканти/приправници;
- ќе научат кои се придобивките за компанијата која ангажира практиканти/приправници;
- какви договори се потпишуваат при ангажирање на практиканти/приправници;
- ќе имаат можност да чујат вистински примери од работодавци кои имаат големо искуство со ангажирање на практиканти/ приправници

2.2 Времетраење

Вкупниот број предвидени часови ќе бидат распределени на следниот начин:

- | | |
|--------------------------|---|
| • Пракса/практични Вежби | 3 |
| • Теорија | 4 |
| • Оценување | 1 |

- Вкупен број на часови 8

2.3 Статус
(Задолжителен или
изборен)

Присуството е задолжително на сите предвидени часови и предавања, за време на едnodневната обука

Методологија и опрема:

- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Предавање | <input type="checkbox"/> бежби во мали групи и парови | <input type="checkbox"/> Практични репшавање на проблеми | <input type="checkbox"/> Дебати | <input type="checkbox"/> Индивидуална настава |
| <input checked="" type="checkbox"/> Презентации | <input type="checkbox"/> Индивидуална работа | <input type="checkbox"/> елаборација | <input type="checkbox"/> Дискусии во група | <input type="checkbox"/> Домашна работа |
| <input type="checkbox"/> Визуелизација | <input type="checkbox"/> Студии на случај | <input type="checkbox"/> Практична настава на работно место | <input type="checkbox"/> Вежби за класификација | <input type="checkbox"/> Подготовка на есеи |
| <input type="checkbox"/> Видео презентации | <input type="checkbox"/> Доделување на улоги | <input type="checkbox"/> Работилници | <input type="checkbox"/> Вежби за идентификување | <input type="checkbox"/> Лабаратории |
| <input type="checkbox"/> Преглед од другите ученици | <input type="checkbox"/> Анализи на примери | <input type="checkbox"/> Сведоштва од практичари | <input type="checkbox"/> Професионално менторство | <input type="checkbox"/> Квизови |
| <input type="checkbox"/> Набљудување | <input type="checkbox"/> Симулации | <input type="checkbox"/> Самонасочено учење | | |

Опрема и материјали:

- | | | | | |
|---|---|--|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Проектор | <input checked="" type="checkbox"/> Компјутер | <input type="checkbox"/> Таблети | <input checked="" type="checkbox"/> Интернет конекција | <input checked="" type="checkbox"/> Флипчарт |
| <input checked="" type="checkbox"/> Маркери во различни бои | <input type="checkbox"/> А4 Хартија | <input type="checkbox"/> Метапланови | <input type="checkbox"/> Пенкала | <input type="checkbox"/> Бела табла |
| <input type="checkbox"/> Лепило | <input type="checkbox"/> Папки | <input type="checkbox"/> Картички | <input type="checkbox"/> Спојувалки | <input type="checkbox"/> Брошури |
| <input type="checkbox"/> Слики / цртежи | <input type="checkbox"/> Книги | <input type="checkbox"/> Работни тетратки/
дневници | <input type="checkbox"/> Материјали за
настави подготвени од
обучувачот | <input type="checkbox"/> Магазини и брошури |
| <input type="checkbox"/> Интерактивни табли | <input type="checkbox"/> Лепенки | | | |

Оценување:

- | | | |
|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> Тестови за утврдување на знаењата | <input type="checkbox"/> Електронско тестирање | <input type="checkbox"/> Завршно тестирање |
| <input type="checkbox"/> Решавање на проблеми | <input checked="" type="checkbox"/> Работа во група и симулации | |
| <input type="checkbox"/> Аплицирање на знаењата низ практични примери | | |
| <input type="checkbox"/> Тестирање на вештините на терен | <input type="checkbox"/> Симулации | <input type="checkbox"/> Домашна работа |
| <input checked="" type="checkbox"/> Групни Вежби | <input type="checkbox"/> Прашалници | <input type="checkbox"/> Практични вежби |
| <input type="checkbox"/> Преслушување од експерти | <input type="checkbox"/> Проектни задачи | <input type="checkbox"/> Усмен испит |

Игра со улоги

Логови

Наставни листови

Лични интервјуа

Квизови

Вежба1 – Работа во групи–Креирање на една програма за практиканти во област која сами ќе ја изберат (финансии, маркетинг, софтвер инженери)

Вежба 2 – Симулација на интервју на практиканти или приправници (Учесниците на обуката ќе бидат поделени во две групи, едните ќе бидат работодавци, а другите практиканти односно приправници

2.4 Тема 1

Дефинирање на поимите практикант и приправник

Опис:

Практиканство е програма понудена од една компанија која им се нуди на потенцијални вработени. Практикантите работат со полно или со скратено работно време, определен период од неколку месеци. Приправник е вработен во една компанија кој во истата се обучува за работата што ќе ја работи, односно за која бил примен. Тој е буквално вработен кој е на обука. Сите детали и карактеристики ќе бидат образложени за време на обуката

2.5 Тема 2

Која е разликата меѓу практикант и приправник

Опис:

Практиканството и приправничкиот стаж се разликуваат помеѓу себе во неколку сегменти - сегментот на обука и едукација, вработување, времетраење и трајност итн. Секоја од разликите ќе биде поблиску разгледана и објаснета на обуката па учесниците ќе можат да добијат јасна слика и да се одлучат каква програма е посоодветна за нивната компанија.

2.6 Тема 3

Придобивки од ангажирањето на практикант и приправник

Опис:

Со оглед дека едно од најважните прашања со кои се занимава секоја компанија се трошоците, затоа оваа тема е одвоена од останатите, за да биде подетално објаснета. Приправниците се финансиски не премногу оптеретувачки за буџетот на компанијата, со оглед дека нивните плати се далеку пониски од платите на редовно вработените, не е неопходно да им се плаќаат придонеси за социјално и здравствено осигурување, како и работодавците не се обврзани да ги вработат редовно. Во овој контекст треба да се додаде и дека, практикантите имаат скромни барања, а истовремено се најмотивирани и ентузијастички споредено со останатите вработени.

2.7 Тема 4

Намалување на трошоците при ангажирање на практикант и приправник

Опис:

Со оглед дека еден од најважните прашања со кои се занимава секоја компанија се трошоците, затоа оваа тема е одвоена од останатите, за да биде подетално објаснета. Приправниците се финансиски не премногу оптеретувачки за буџетот на компанијата, со оглед дека нивните плати се далеку пониски од платите на редовно вработените, не е неопходно да им се плаќаат придонеси за социјално и здравствено осигурување, како и работодавците не се обврзани да ги вработат редовно. Во овој контекст треба да се додаде и дека, практикантите имаат скромни барања, а истовремено се најмотивирани и ентузијастички споредено со останатите вработени.

2.8 Тема 5

Помош од владата – финансирање и субвенции

Опис:

Како Владата може да ги поддржи компаниите за да ангажираат практиканти и приправници: Постои Програма за практиканти, спроведена од Владата на РМ, преку Агенцијата за вработување која ги субвенционира компаниите кои ќе ангажираат практикант не постар од 29 години, за период од 3 месеци, со 6200 ден месечно.

2.9 Тема 6

Практикантски и приправнички договор

Опис:

Работодавците се обврзани со секој ангажиран практикант односно приправник , да потпишат Договор; постојат два вида на договори за практиканти и за приправници, кои се разликуваат меѓу себе и на оваа обука разликите ќе бидат објаснети и ќе бидат изложени сите неопходни елементи кои треба да ги содржи секој од договорите.

2.10 Тема 7

Како компаниите во РМ се справуваат со прашањето за ангажирање на практиканти и приправници

Опис:

Ќе се разгледуваат примери од различни искуства; Многу компании во државата ја имаат прифатено праксата на ангажирање на практиканти и приправници па претставници од тие компании ќе ги споделат своите искуства ; многу успешни компании ги охрабруваат и студентите да поминат неколку месеци на пракса во нивната компанија , како би се стекнале со практично искуство

2.11 Тема 8

Како да се оценуваат практикантите и приправниците

Опис:

По завршување на секој практикантски или приправнички стаж работодавецот е должен да напише извештај за секој практикант односно приправник. Извештајот содржи кои биле задачите и обврските на кандидатот, какви резултати постигнал, со какви вештини располага, кои се неговите слабости и слично

3

Наслов на третиот модул

Обучување на работното место/Како да се работи со практиканти

3.1 Резултати од учењето

Учесниците во обуката:

- Ќе стекнат основни сознанија за процесот на обучување, со посебен акцент на обучувањето на работното место (on-site training);
- Ќе стекнат/ќе ги подобрат вештините за процена на потребите за обучување и планирање на обуките согласно поставените цели;
- Ќе можат да ги применуваат методите на обучување на работното место;
- Ќе стекнат/ќе ги подобрат вештините за мотивирање на вработените/ново вработените да учествуваат во обуките;
- Ќе можат да креираат услови за примена на стекнатите знаења и вештини во процесот на работа;
- Ќе стекнат увид во важноста и спроведувањето на евалуација на обуката;
- Ќе го разберат концептот на практикантство и работата со практиканти

3.2 Индикатори

- Проценуваат потреби за обука , дефинираат цели, план и програма за обука.
- Креираат можности за обука на работно место за користење на стекнати вештини ма работно место
- Препознаваат карактеристики на вработените и ги мотивираат да учествуваат во програмите за обука.

3.3 Времетраење

Вкупниот број предвидени часови ќе бидат организирани на следниот начин:

- | | |
|--------------------------|----|
| • Пракса/практични вежби | 7 |
| • Теорија | 4 |
| • Оценување | 2 |
| • Вкупен број на часови | 13 |

3.4 Статус (Задолжителен или изборен)

Секој учесник треба да присуствува на најмалку 75% од часовите (вкупно предвиденото времетраење) на модулот;

Секој учесник е обврзан да помине низ процесот на оценување.

Методологија и опрема:

Предавање

Вежби во мали
групи и парови

Решавање на практични
проблеми

Дебати

Индивидуална
настава

- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Презентации | <input checked="" type="checkbox"/> Индивидуална работа | <input type="checkbox"/> Елаборација | <input checked="" type="checkbox"/> Дискусии во група | <input type="checkbox"/> Домашна работа |
| <input type="checkbox"/> Визуелизација | <input checked="" type="checkbox"/> Студии на случај | <input type="checkbox"/> Практична настава на работно место | <input type="checkbox"/> Вежби за класификација | <input type="checkbox"/> Подготовка на есеи |
| <input type="checkbox"/> Видео презентации | <input type="checkbox"/> Доделување на улоги | <input checked="" type="checkbox"/> Работилници | <input type="checkbox"/> Вежби за идентификување | <input type="checkbox"/> Лаборатории |
| <input type="checkbox"/> Преглед од другите ученици | <input type="checkbox"/> Анализи на примери | <input type="checkbox"/> Сведоштва од практичари | <input type="checkbox"/> Професионално менторство | <input type="checkbox"/> Квизови |
| <input type="checkbox"/> Набљудување | <input type="checkbox"/> Симулации | <input type="checkbox"/> Самонасочено учење | | |

Опрема и материјали:

- | | | | | |
|---|--|--|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Проектор | <input checked="" type="checkbox"/> Компјутер | <input type="checkbox"/> Таблети | <input type="checkbox"/> Интернет конекција | <input checked="" type="checkbox"/> Флипчарт |
| <input checked="" type="checkbox"/> Маркери во различни бои | <input checked="" type="checkbox"/> А4 Хартија | <input type="checkbox"/> Мета планови | <input checked="" type="checkbox"/> Пенкала | <input checked="" type="checkbox"/> Бела табла |
| <input type="checkbox"/> Лепак | <input checked="" type="checkbox"/> Папки | <input checked="" type="checkbox"/> Картички | <input checked="" type="checkbox"/> Спојувалки | <input type="checkbox"/> Брошури |
| <input type="checkbox"/> Слики / цртежи | <input type="checkbox"/> Книги | <input type="checkbox"/> Работни тетратки/дневници | <input checked="" type="checkbox"/> Материјали за настави подготвени од обучувачот | <input type="checkbox"/> Магазини и брошури |

Инерактивни табли Налепници

Оценување:

- | | | |
|---|--|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Тестови за утврдување на знаењата | <input type="checkbox"/> Електронско тестирање | <input type="checkbox"/> Завршно тестирање |
| <input type="checkbox"/> Решавање на проблеми | <input type="checkbox"/> Работа во група и симулации | |
| <input type="checkbox"/> Аплицирање на знаењата низ практични примери | | |
| <input type="checkbox"/> Тестирање на вештините на терен | <input type="checkbox"/> Симулации | <input type="checkbox"/> Домашна работа |
| <input type="checkbox"/> Групни Вежби | <input type="checkbox"/> Прашалници | <input checked="" type="checkbox"/> Практични вежби |
| <input type="checkbox"/> Преслушување од експерти | <input type="checkbox"/> Проектни задачи | <input type="checkbox"/> Усмен испит |
| <input type="checkbox"/> Игра со улоги | <input type="checkbox"/> Логови | <input type="checkbox"/> Наставни листови |
| <input type="checkbox"/> Лични интервјуа | <input type="checkbox"/> Квизови | |

Опис за специфичните методи за оценување на знаењето:

- Тест на знаење - максимум 40% од вкупниот број поени што можат да се постигнат;
- Практична вежба: Анализа на потреби за обучување и изготвување план на обучување на работното место - 40%;
- Практична вежба: Евалуација на спроведена обука - 20%.

3.5 Тема 1

Планирање на обуките и методи на обучување на работното место

Опис:

Оваа тема е насочена кон запознавање со концептот на обучување и неговата разлика со образование на вработените, идентификување на потребите и целите на обучувањето и различните методи на обучување. Акцент ќе биде ставен на обучувањето на работното место и стратегиите преку коишто тоа може да се реализира. Преку различни вежби што ќе содржат примери од практиката учесниците ќе ги вежбаат наведените аспекти на обучувањето.

3.6 Тема 2

Мотивирање на вработените во процесот на обучување и трансфер на стекнатите знаења и вештини од обуките

Опис:

Особена важност за успехот на обуката, а потоа и за продуктивноста на вработените има нивната мотивација да учествуваат во обучувањето и да ги применуваат стекнатите знаења при извршување на работата. Според тоа, овој дел ќе биде фокусиран на презентирање на начините на коишто може да се поттикне и/или да се зголеми степенот на мотивираност на вработените и да се обезбедат услови за успешно спроведување на обучувањето и услови за успешен трансфер на знаењата и вештините во работната средина, како и работењето со практиканти. Преку студии на случај што ќе се анализираат во мали групи и парови ќе бидат стимулирани вештините за мотивирање на вработените во овој процес и ќе се дефинираат примери на позитивни работни услови за примена на наученото во обуките. По презентирањето на направените анализи, ќе следи дискусија во голема група.

3.7 Тема 3

Евалуација на спроведена обука

Опис:

Оваа тема предвидува дискусија на важноста на оценувањето на спроведените обуки и методите на оценување. Учесниците ќе бидат вклучени во индивидуални вежби за оценување на обуки преку примена на базичните методи на евалуација и анализа на нивните предности и недостатоци.

4

Наслов на четвртиот модул

Учење

4.1 Резултати од учењето

- Подобрани стратегии на мислење и учење на учесниците;
- Поголемо разбирање и практикување на ефективни когнитивни стилови;
- Промовирање на учењето и водството на сите нивоа на организацијата;
- Повисока мотивација кај учесниците за учење во текот на целиот живот.

Индикатори

- Учесниците можат да ги препознаат разликите помеѓу стиловите на учење (несвесни црти) и стратегиите за учење (специфични постапки);
- Учесниците умеат да користат ефективни стратегии за учење;
- Учесниците можат да ги препознаат разликите помеѓу когнитивните стилови, когнитивните стратегии и способностите;
- Учесниците умеат да користат ефективни когнитивни стилови (т.е. рефлексивен, независен од контекст итн.);
- Учесниците се свесни за важноста на петте дисциплини на учење (лично усовршување, ментални модели, споделена визија, тимско учење и размислување во системи) и ги практикуваат овие дисциплини во процесот на учење во организацијата каде работат.

4.2 Времетраење Вкупниот број предвидени часови ќе бидат организирани на следниот начин:

Пракса	7
Теорија	6
Оценување	2
Вкупен број на часови	15

4.3 Статус (Задолжителен или избран) Секој учесник е обврзан да присуствува најмалку 70% од вкупно предвиденото времетраење на модулот и да помине низ процесот на оценување.

Методологија и опрема:

- | | | | | |
|---|--|--|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Предавање | <input checked="" type="checkbox"/> Вежби во мали групи и парови | <input checked="" type="checkbox"/> Практично решавање на проблеми | <input checked="" type="checkbox"/> Дебати | <input type="checkbox"/> Индивидуална настава |
| <input checked="" type="checkbox"/> Презентации | <input checked="" type="checkbox"/> Индивидуална работа | <input type="checkbox"/> елаборација | <input checked="" type="checkbox"/> Дискусии во група | <input type="checkbox"/> Домашна работа |

- | | | | | |
|---|--|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Визуелизација | <input type="checkbox"/> Студии на случај | <input type="checkbox"/> Практична настава на работно место | <input type="checkbox"/> Вежби за класификација | <input type="checkbox"/> Подготовка на есеи |
| <input type="checkbox"/> Видео презентации | <input type="checkbox"/> Доделување на улоги | <input type="checkbox"/> Работилници | <input type="checkbox"/> Вежби за идентификување | <input type="checkbox"/> Лаборатории |
| <input type="checkbox"/> Преглед од другите ученици | <input checked="" type="checkbox"/> Анализи на примери | <input type="checkbox"/> Сведоштва од практичари | <input type="checkbox"/> Професионално менторство | <input checked="" type="checkbox"/> Квизови |
| <input type="checkbox"/> Набљудување | <input type="checkbox"/> Симулации | <input type="checkbox"/> Самонасочено учење | | |

Опрема и материјали:

- | | | | | |
|---|--|--|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Проектор | <input checked="" type="checkbox"/> Компјутер | <input type="checkbox"/> Таблети | <input checked="" type="checkbox"/> Интернет конекција | <input checked="" type="checkbox"/> Флипчарт |
| <input checked="" type="checkbox"/> Маркери во различни бои | <input checked="" type="checkbox"/> А4 Хартија | <input type="checkbox"/> Метапланови | <input checked="" type="checkbox"/> Пенкала | <input checked="" type="checkbox"/> Бела табла |
| <input checked="" type="checkbox"/> Лепило | <input type="checkbox"/> Папки | <input type="checkbox"/> Картички | <input checked="" type="checkbox"/> Спојувалки | <input type="checkbox"/> Брошури |
| <input type="checkbox"/> Слики / цртежи | <input type="checkbox"/> Книги | <input type="checkbox"/> Работни тетртаки/дневници | <input checked="" type="checkbox"/> Материјали за настава подготвени од обучувачот | <input type="checkbox"/> Магазини и брошури |
| <input type="checkbox"/> Интерактивни табли | <input checked="" type="checkbox"/> Лепенки | | | |

Оценување:

- | | | |
|--|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Тестови за утврдување на знаењата | <input type="checkbox"/> Електронско тестирање | <input type="checkbox"/> Завршно тестирање |
| <input checked="" type="checkbox"/> Решавање на проблеми | <input type="checkbox"/> Работа во група и симулации | |
| <input checked="" type="checkbox"/> Аплицирање на знаењата низ практични примери | | |
| <input type="checkbox"/> Тестирање на вештините на терен | <input type="checkbox"/> Симулации | <input type="checkbox"/> Домашна работа |
| <input type="checkbox"/> Групни Вежби | <input checked="" type="checkbox"/> Прашалници | <input type="checkbox"/> Практични вежби |
| <input type="checkbox"/> Преслушување од експерти | <input type="checkbox"/> Проектни задачи | <input type="checkbox"/> Усмен испит |
| <input type="checkbox"/> Игра со улоги | <input type="checkbox"/> Логови | <input type="checkbox"/> Наставни листови |
| <input type="checkbox"/> Лични интервјуа | <input type="checkbox"/> Квизови | |

4.4 Тема 1

Силови и стратегии за учење

Опис:

Во овој дел учесниците ќе бидат запознаени со најчестите **стилови на учење** и со некои ефективни **стратегии на учење**. Ќе биде посочена разликата помеѓу стилови на учење (несвесни карактеристики) и стратегии на учење (специфични активности). Учесниците ќе добијат информации за три основни стилови на учење (аудитивен, визуелен и кинестетички), а потоа ќе им бидат презентирани неколку основни стратегии на учење (активни/рефлексивни, сензорни/интуитивни, визуелни/вербални, секвенцијални /глобални). Исто така, ќе се разгледаат и мета когнитивните и стратегиите на учење засновани врз типот на задачата. Потоа, учесниците ќе

работат индивидуално на повеќе задачи со што ќе вежбаат ефективни стратегии на учење и со тоа ќе го подобрат индивидуалниот исход од учењето. По секоја планирана активност ќе следува дискусија во голема група.

4.5 Тема 2

Когнитивни Силови

Опис:

Во овој дел учесниците ќе учат за и ќе работат на различни **КОГНИТИВНИ СТИЛОВИ**. Најпрво ќе се даде краток вовед во врска со тоа што се когнитивни стилови и како тие се разликуваат од когнитивните стратегии и од способностите. Притоа, фокусот ќе биде ставен врз следните когнитивни стилови: 1) импулсивен/рефлективен; 2) зависен од контекст/независен од контекст; 3) стилови на категоризирање. Учесниците потоа ќе работат индивидуално на повеќе задачи со кои ќе ги усовршуваат ефективните когнитивни стилови, а со тоа ќе го подобрат индивидуалниот исход од учењето и ќе ја зголемат мотивацијата за континуирано учење.

4.6 Тема 3

Учење во организацијата и менаџирање на знаењето

Опис:

Во овој дел учесниците најпрво ќе се запознаат со концептот и значењето на **учењето во организацијата и менаџирање на знаењето**. Притоа фокусот ќе биде насочен кон пет дисциплини на учење: 1) лично усовршување; 2) ментални модели; 3) споделена визија; 4) тимско учење; 5) мислење преку системи. Клучната идеја е да се поттикнат учесниците да размислуваат за нивната улога како во процесот на индивидуално учење, така и во процесите на групно учење во организацијата. Воедно, ќе се нагласи важноста на личната мотивираност за континуирано учење. Учесниците ќе работат индивидуално, во парови и во мали групи на активности поврзани со погоре наведените дисциплини на учење, со цел да го подобрат своето знаење и да ја зголемат мотивацијата за долгорочно учење во организацијата во кој работат.

5	Наслов на петтиот модул	Развој				
5.1	Резултати од учењето	<ul style="list-style-type: none"> • Поголемо знаење за важните аспекти на личниот и професионалниот развој; • Поголемо разбирање на значењето на континуираниот развој и учење и на улогата на менаџментот на организацијата во поттикнување и обезбедување услови за професионален развој на вработените; • Подобрени лични вештини на учесниците; • Подобрени стратегии за изнаоѓање нови можности за професионален развој. 				
5.2	Индикатори	<ul style="list-style-type: none"> • Учесниците имаат познавања на ефективните стратегии за зголемување на самодовербата и ефикасноста; <ul style="list-style-type: none"> • Учесниците користат ефективни вештини за менаџирање на емоциите и вештини за комуникација; • Учесниците демонстрираат толеранција и почит кон другите кога работат во групи и кога решаваат практични проблеми во организацијата; • Учесниците користат ефикасни стратегии при барање можности за професионален развој. 				
5.3	Времетраење	<p>Вкупниот број предвидени часови ќе бидат организирани на следниот начин:</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="678 1193 1456 1233">Пракса</td> <td data-bbox="1462 1193 2101 1233">7</td> </tr> <tr> <td data-bbox="678 1257 1456 1297">Теорија</td> <td data-bbox="1462 1257 2101 1297">5</td> </tr> </table>	Пракса	7	Теорија	5
Пракса	7					
Теорија	5					

Оценување	2
Вкупен број на часови	14

**5.4 Статус
 (Задолжителен или
 избран)**

Секој учесник е обврзан да присуствува најмалку 70% од вкупно предвиденото времетраење на модулот и да помине низ процесот на оценување.

Методологија и опрема:

- | | | | | |
|---|--|--|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Предавање | <input checked="" type="checkbox"/> Вежби во мали групи и парови | <input checked="" type="checkbox"/> Практично решавање на проблеми | <input checked="" type="checkbox"/> Дебати | <input type="checkbox"/> Индивидуална настава |
| <input checked="" type="checkbox"/> Презентации | <input checked="" type="checkbox"/> Индивидуална работа | <input type="checkbox"/> Елаборација | <input checked="" type="checkbox"/> Дискусии во група | <input type="checkbox"/> Домашна работа |
| <input type="checkbox"/> Визуелизација | <input type="checkbox"/> Студии на случај | <input type="checkbox"/> Практична настава на работно место | <input type="checkbox"/> Вежби за класификација | <input type="checkbox"/> Подготовка на есеи |
| <input type="checkbox"/> Видео презентации | <input type="checkbox"/> Доделување на улоги | <input type="checkbox"/> Работилници | <input type="checkbox"/> Вежби за идентификување | <input type="checkbox"/> Лаборатории |

- | | | | | |
|---|--|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> Преглед од другите ученици | <input checked="" type="checkbox"/> Анализи на примери | <input type="checkbox"/> Сведоштва од практичари | <input type="checkbox"/> Професионално менторство | <input checked="" type="checkbox"/> Квизови |
| <input type="checkbox"/> Набљудување | <input type="checkbox"/> Симулации | <input type="checkbox"/> Самонасочено учење | | |

Опрема и материјали:

- | | | | | |
|---|--|--|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Проектор | <input checked="" type="checkbox"/> Компјутер | <input type="checkbox"/> Таблети | <input checked="" type="checkbox"/> Интернет конекција | <input checked="" type="checkbox"/> Флипчарт |
| <input checked="" type="checkbox"/> Маркери во различни бои | <input checked="" type="checkbox"/> А4 Хартија | <input type="checkbox"/> Метапланови | <input checked="" type="checkbox"/> Пенкала | <input checked="" type="checkbox"/> Бела табла |
| <input checked="" type="checkbox"/> Лепило | <input type="checkbox"/> Папки | <input type="checkbox"/> Картички | <input checked="" type="checkbox"/> Спојувалки | <input type="checkbox"/> Брошури |
| <input type="checkbox"/> Слики / цртежи | <input type="checkbox"/> Книги | <input type="checkbox"/> Работни тетратки/дневници | <input checked="" type="checkbox"/> Материјали за настава подготвени од обучувачот | <input type="checkbox"/> Магазини и брошури |
| <input type="checkbox"/> Интерактивни табли | <input checked="" type="checkbox"/> Лепенки | | | |

Оценување:

- | | | |
|--|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Тестови за утврдување на знаењата | <input type="checkbox"/> Електронско тестирање | <input type="checkbox"/> Завршно тестирање |
| <input checked="" type="checkbox"/> Решавање на проблеми | <input type="checkbox"/> Работа во група и симулации | |
| <input checked="" type="checkbox"/> Аплицирање на знаењата низ практични примери | | |
| <input type="checkbox"/> Тестирање на вештините на терен | <input type="checkbox"/> Симулации | <input type="checkbox"/> Домашна работа |
| <input type="checkbox"/> Групни Вежби | <input checked="" type="checkbox"/> Прашалници | <input type="checkbox"/> Практични вежби |
| <input type="checkbox"/> Преслушување од експерти | <input type="checkbox"/> Проектни задачи | <input type="checkbox"/> Усмен испит |
| <input type="checkbox"/> Игра со улоги | <input type="checkbox"/> Логови | <input type="checkbox"/> Наставни листови |
| <input type="checkbox"/> Лични интервјуа | <input type="checkbox"/> Квизови | |

5.5 Тема 1

Личен развој

Опис:

Овој дел е фокусиран на **личниот развој** на поединецот. На почетокот, на учесниците ќе им бидат претставени основните теоретски гледишта за личниот развој после што акцент ќе се стави на практикување селектирани вештини, како што се: 1) самоверба и

самоефикасност; 2) вештини за справување со емоциите, 3) комуникациски вештини; и 4) толеранција и почит кон другите. За секоја од наведените вештини учесниците ќе се вклучат во повеќе вежби и активности, индивидуално, во парови и во мали групи. По секој сет од активности ќе следува дискусија во голема група.

5.6 Тема 2

Професионален развој

Опис:

Овој дел е фокусиран на **професионалниот развој** на вработените во организацијата. Учесниците ќе бидат запознаени со клучните идеи на професионалниот развој и неговата важност како за поединецот, така и за организацијата. Воедно, ќе се разгледа и концептот на континуирано учење и развој. Понатаму, на учесниците ќе им се нагласи клучната улога што менаџментот на организацијата ја има во стимулирање и обезбедување услови за професионален развој на вработените. На крајот, ќе се прикажат и вежбаат ефикасни стратегии за барање нови можности за професионален развој.

Методологија

- VI** Методологијата за имплементација на програмата вклучува различни наставни методи специфични за секој модул. Секој од обучувачите ќе користи разновидни методи кои овозможуваат балансиран пристап помеѓу теоретскиот и практичниот дел на програмата.

Опрема и материјали

- VII** Утврдени се сетови на опрема и материјали кои се неопходни за запазување на модерен образовен стандард при реализација на програмата. Опремата се содржи од современа ИКТ технологии и стандардни конвенционални наставни алатки. За секој модул е дефиниран посебен вид на опрема и материјали кои се неопходни за реализација.

Оценување

VIII

Оценувањето ќе се спроведува после реализацијата на секој модул. Кога задолжителните модули ќе бидат комплетирани учесниците по автоматизам ќе ја завршат образованата програма. Оценувањето вклучува оценување на практичните и теоретските знаења. Методите на оценување вклучуваат различни пристапи за различните модули опфатени во програмата. Критериумите за оценување се во согласност со предложените методи. Времетраењето на оценување е дефинирано според содржинските потреби на секој модул.

Критериуми за влез во програмата

IX

Пожелно е тие да бидат лица кои се вклучени во процесите на управување, водечки позиции во микро, мали и средни претпријатија. Исто така треба да имаат улога во управувањето со човечки ресурси или да бидат одговорни лица во тие одделенија или сектори.

Временска рамка за спроведување на програмата

	Модул 1	Модул 2	Модул 3	Модул 4	Модул 5	Вкупно часови
X Теорија	5	4	7	6	5	32
Пракса	11	3	4	7	7	27
Оценување	2	1	2	2	2	9
Вкупно	18	8	13	15	14	70

Референтна Литература:

Модул 1:

Aamodt, M. G. (2004). *Applied Industrial/Organizational Psychology* (4th ed.). Belmont: Thomson, Wadsworth.

Riggio, R.E. (2003). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology* (4th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.

Vanderstukken, A., Van den Broeck, A. and Proost, K. (2016). For Love or for Money: Intrinsic and extrinsic value congruence in recruitment. *International Journal of Selection and Assessment*, 24 (1), 34-41.

Николоски, Т. (2005). Психологија на трудот. Скопје: Филозофски факултет.

Wei-ChiTsay, W., Chen, F.H.H., Chen, H. and Tseng, K. (2016). When Will Interviewers Be Willing to Use High-structured Job Interviews? The role of personality. *International Journal of Selection and Assessment*, 24 (1), 94-105

Muchinsky, P.M. (2006). *Psychology applied to work*. Belmont: Thomson, Wadsworth.

Levy, P.E. (2010). *Industrial/organizational psychology: Understanding the workplace* (3th ed.). New York: Worth Publishers

Модул 2:

www.internship.com

Billsberry, J. (2000) *Finding and keeping the Right People*, 2nd edn, London
Labour Law (Official gazette of the Republic of Macedonia 74/2015)

www.apprenticeshipcentral.com

Internship programme of the Government of the Republic of Macedonia

www.avrm.gov.mk

<https://intern.byu.edu/content/internship-master-agreement-and-forms>

Erasmus internship Evaluation report

Edward Arnold. Ludlow, R. and Panton, F. (1991) *The Essence of Successful Staff Selection*, London, Prentice-Hal

Модул 3:

Riggio, R.E. (2003). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology* (4th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.

Николоски, Т. (2005). Психологија на трудот. Скопје: Филозофски факултет.

Aamodt, M. G. (2004). *Applied Industrial/Organizational Psychology* (4th ed.). Belmont: Thomson, Wadsworth.

Muchinsky, P.M. (2006). *Psychology applied to work*. Belmont: Thomson, Wadsworth.

Модул 4:

Argote, L. (2011). *Organizational Learning Research: Past, Present and Future*. *Management Learning* 42, 4, 439-446 SAGE

Kim, D. H. (1993). The Link Between Individual and Organizational Learning. *Sloan Management Review Association*, 37-55

King, W. (2009). Knowledge Management and Organizational Learning. *Annals of Information Systems* 4, DOI 10.1007/978-1-4419-0011-1_1, Springer Science+Business Media

Kozhevnikov, M. (2007). Cognitive Styles in the Context of Modern Psychology: Toward an Integrated Framework of Cognitive Style. *Psychological Bulletin*, 133, 3, 464-481

Myers, K., Conte, N., & Rubenson, K. (2014). *Adult Learning Typology*. Social Research and Demonstration Corporation. Ontario, Ca

Pithers, R.T. (2002). Cognitive Learning Style: A review of the field dependent-field independent approach. *Journal of Vocational Education and Training*, 54:1, 117-132, DOI: 10.1080/13636820200200191, Routledge

Сарџоска, Е. (2009). *Психологија на организацијата*. [Organisational Psychology]. Скопје: Филозофски факултет

Shi, C. (2011). A Study of the Relationship Between Cognitive Styles and Learning Strategies. *Higher Education Studies*, 1, 1, 20-26

Woolbridge, B. & Haimes-Bartolf, M. (2006). The Field Dependence/Field Independence Learning Styles: Implications for Adult Student Diversity, Outcome Assessment and Accountability. In: Sims, R.R. & Sims, S.J. (Eds.) *Learning Styles and Learning*, 237-257, Nova Science Publishers, Inc.

Модул 5:

Bandura, A. (1994). *Self-efficacy*. In V. S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press, 1998).

Benabou, R. & Tirole, J. (2001). *Self-confidence and Personal Motivation* (retrieved from: <https://www.princeton.edu/~rbenabou/papers/papers/CONFQJE2.pdf>)

Brown, J. D., & Marshall, M. A. (2006). *The three faces of self-esteem*. In M. Kernis (Ed.), *Self-esteem: Issues and answers* (pp. 4-9). New York: Psychology Press.

Lunenburg, F. C. (2010). *Communication: The Process, Barriers and Improving Effectiveness. Schooling*, Vol. 1, No. 1

Мурџева-Шкариќ, О. (2007). *Ненасилна трансформација на конфликти*. [Nonviolent conflict transformation]. Скопје: Филозофски факултет.

Rot, N. (2004). *Znakovi i značenja. Verbalna i neverbalna komunikacija*. [Signs and meanings. Verbal and Nonverbal communication]. Beograd. Plato

Сарџоска, Е. (2009). *Психологија на организацијата*. [Organisational Psychology]. Скопје: Филозофски факултет

Smith, A. (2006). Cognitive Empathy and Emotional Empathy in Human Behavior and Evolution. *The Psychological Record*, 56, 3-21

Webb, T.L., Schweiger Gallo, I., Miles, E., Gollwitzer, P.M., & Sheeran, P. (2012). Effective regulation of affect: An action control perspective on emotion regulation. *European Review of Social Psychology*, 23, 143-186, Psychology Press