

**Studija o efektivnosti programa stručne prakse u
okviru pilot projekta**

PRAKTIČNA AKADEMIJA



Niš, decembar 2017. godine

1. OSNOVNE KARAKTERISTIKE STUDENTSKE STRUČNE PRAKSE

Studentske stručne prakse predstavljaju oblik obavezne ili dobrovoljne (u zavisnosti od fakulteta) nastavne aktivnosti u toku studija koji podrazumeva praktičan rad studenta u realnom poslovnom okruženju, ili u institucijama koje su u vezi sa osnovnim studijama, u cilju upotpunjavanja teorijskog, akademskog znanja i uspostavljanja veza sa praktičnim znanjima i iskustvima neophodnim za obavljanje budućeg posla. Praksa može da se realizuje u toku osnovnog školovanja studenata, najčešće je to slučaj kada se obavlja na specijalističkim ili postdiplomskim studijama. Svakako, treba odvojiti studentsku praksu od učeničke, pogotovu kada se radi o specijalizovanim zanimanjima. Studentska praksa je na pojedinim fakultetima obavezan uslov (Medicinski Fakultet, koji ne bi ni mogao da funkcioniše bez praktičnog dela, npr). Kao takva, ona predstavlja oblik nastavne aktivnosti koji podrazumeva praktičan rad kako bi se upotpunio naučeni teorijski pristup, usavršilo stečeno akademsko znanje i uspostavila veza sa praktičnim znanjima i iskustvima neophodnim za obavljanje budućeg posla. Ova iskustva najčešće pruža mentor na praksi ili iskusni poslodavac. Ovaj oblik nastave je, u različitim oblicima, obavezan na najvećem broju diplomskih akademskih studijskih programa na univerzitetima u Srbiji, mada postoje fakulteti koji to ne predviđaju, ili je stručna praksa svedena na najmanju moguću meru, kao dopuna postojećim predmetima ili kao instrument za metodiku nastave.

Studentska prakse je najčešće nastavna aktivnost u završnoj fazi studija (osnovne, diplomske i specijalističke), osim ako se ne radi o predmetima koji zahtevaju praksu od samog početka studija, i koji ne mogu ni biti obrađeni bez adekvatne prakse. Proklamovani cilj prakse na završnom delu studiranja jeste da doprinese profilisanju studenta i verifikaciji stečenih teorijskih znanja u realnom radnom okruženju, odnosno, da pripremi studenta za posao koji bi pod idealnim okolnostima mogao da obavlja po završetku studija. Osim ovog osnovnog cilja mogu se identifikovati i brojni drugi, koji se tiču kvalitetnijeg odnosa privrede i pojedinih fakulteta, verifikacije teorijskog znanja i eventualne modifikaciji istog, kao i verifikacije samog programa. Praksa je najbolji način da se u poslovnom okruženju primene teorijska znanja i na taj način steknu praktične i poslovne veštine, kao i da se iste usavrše. Ona je višestruko korisna i za mlade i za poslodavce, ali i za društvo u celini jer se tako formira atraktivnija radna snaga na tržištu rada, pod uslovom, svakako, da postoji tržišna privreda.

Studijska stručna praksa u okviru različitih Univerziteta u Srbiji nije novina, ali tek poslednjih decenija, naročito po usvajanju Bolonjske deklaracije, dobija određene oblike i karakteristike. Bolonjskom deklaracijom predviđeno je da postoji:

- 1) *Obavezna stručna praksa (koja nosi određeni broj ECTS poena)*
- 2) *Neobavezna stručna praksa (čija se realizacije preporučuje ali nije obavezna i ne nosi ECTS poene)*

Načini organizovanja i realizacije stručnih praksi mogu biti različiti, mogu imati brojne forme, kao i određene specifičnosti koje su u vezi sa različitim nastavnim programima, kao i određenim fakultetima i njihovim osnovnim tematskim oblastima. Ustaljeni običaj je da se stručne prakse organizuju i odvijaju van fakulteta, u realnom radnom okruženju, mada postoje i fakulteti sa dovoljno resursa koji mogu na izvestan način simulirati radno okruženje, ili još bolje, imaju privredne subjekte koji su u neposrednoj vezi sa samim fakultetom ili Univerzitetom (laboratorije, start up kompanije koje su osnovali određeni fakulteti, isl.).

Ono što karakteriše razvijene privredne sisteme u okviru EU, jeste činjenica da se studentskoj stručnoj praksi pridaje dosta veći značaj nego što je to slučaj u Republici Srbiji, ili u regionu Zapadnog Balkana. U srpskom jeziku ne postoji idealan ekvivalent pojmovima “apprenticeship”, “internship” i “traineeship.” Sva tri pojma se odnose na sticanje profesionalnog, praktičnog iskustva i novih znanja i praktičnih veština nezaposlenih kod poslodavca, dakle u radnom okruženju. Naravno, dosta je lakše definisati ovakve pojmove u sistemima uređene tržišne privrede u okviru EU, dok za zemlje u tranziciji to svakako nije nešto što se može bliže odrediti. Sa druge strane, ni sami dokumenti usvojeni u okviru EU, koji uređuju pravce daljeg razvoja javnih politika u oblasti stručnog osposobljavanja mladih, ne sadrže određenje ova tri pojma, niti ih bliže definišu. Dodatne teškoće izaziva činjenica da svi autori kojima engleski nije maternji jezik ove pojmove koriste slobodno pod njih podvodeći sistemski rešenja iz svojih nacionalnih zakonodavstava, kao iz sopstvenih iskustava sa privredom i tržištem. Ono što je svakako zadatak zakonodavaca u narednom periodu, jeste bliže određivanje i razlikovanje ova tri pojma, što je svakako i jedna od obaveza u cilju usklađivanja zakonodavstva Republike Srbije sa evropskim.

2. EVROPSKA ISKUSTVA STUDENTSKE STRUČNE PRAKSE

Dualni sistem obrazovanja se ubrzano implementira u Republici Srbiji, iz jednostavnog razloga jer se takav sistem pokazao kao najefikasniji. Najbolji primer za učeničku radnu praksu je praksa u nemačkom dualnom sistemu srednjeg stručnog obrazovanja. “U nemačkom dualnom sistemu poslodavac je odgovoran za čitav obrazovni program, koji koordinira i usmerava nemačka privredna komora. Učenici na radnoj praksi potpisuju poseban ugovor koji je na snazi tokom čitavog trajanja školovanja. Tokom školovanja učenik stručne škole ne sme da zaključi ugovor o radu i zaštićen je od jednostranog raskida ugovora od strane poslodavca.”¹ Programom stručne prakse definisana su praktična znanja, veštine i kompetencije koje se stiču praksom i koja poslodavac mora da obezbedi tokom prakse. Naravno, ovakav sistem sa više ili manje razlike, primenjuje se u većini zemalja EU. Takođe, zanimljivo je da većina poslodavaca insistira da se sa praksom krene što ranije, još u nižim razredima srednje škole, jer je po njima kasno za adekvatno usvajanje radnih navika u studentskim danima.

¹ www.bos.rs/.../Strucne%20prakse%20i%20strucno%20osposobljav...

Dokument pod nazivom “Paket mera za zapošljavanje mladih” (Youth Employment Package) kao set političkih i institucionalnih smernica baziranih na Strategiji za mlade EU, jeste svakako jedan od dokumenata koji bliže određuje pravce i smernice u cilju unapređenja mogućnosti za lakši prelazak mladih ljudi iz obrazovnog sistema u svet rada. Paket mera se sastoji iz jedne preporuke i dve prateće inicijative za radne prakse, stručno osposobljavanje, pripravništvo i mobilnost na tržištu rada. Dosadašnja iskustva zemalja u okviru EU su pokazala da ovaj dokument, odnosno njegove smernice, rešavaju dva veoma bitna problema: zapošljavanje mladih iz teže zapošljivih kategorija, i zapošljavanje mladih koji imaju problem socijalne isključivosti. Svakako, većina zemalja EU ima drugačije demografske karakteristike od zemalja u region (migranti, veća mobilnost mladih, drugačije socijalno poreklo tzv NEET kategorije mladih) tako da smernice iz navedenog dokumenta treba prilagoditi našem iskustvu i poslovnoj realnosti.

Jedna od prvih mera EU u okviru navedenog paketa mera za zapošljavanje mladih je uspostavljanje tzv “Garancije za mlade”. Ovo podrazumeva brzu aktivaciju mladih na tržištu rada, osiguravanjem kvalitetne ponude zaposlenja, daljeg obrazovanja, stručnih praksi, stručnog osposobljavanja ili pripravništva u roku od četiri meseca od završetka obrazovanja ili sticanja statusa lica koje traži posao. Naravno, teško je zahtevati od države da odredi koje ustanove treba da daju garanciju za mlade, da se obavežu da će obezbediti posao svim mladim ljudima u roku od četiri meseca od trenutka završetka formalnog obrazovanja ili sticanja statusa nezaposlenog, posebno imajući u vidu specifičnosti svake države ponaosob, kao i status njihove ekonomije, privrede, demografske karakteristike i potrebe tržišta. Garancija za mlade je svakako nacionalna javna politika, usklađena sa strateškim prioritetima zapošljavanja mladih i pravnim okvirom u svakoj od država članica, koja obezbeđuje uslove za brzu aktivaciju mladih tražilaca posla, kako bi se izbegla njihova neaktivnost ili dugotrajna nezaposlenost. Rok od četiri meseca u kome država mora da aktivira svakog tražioca zaposlenja počinje da teče od trenutka prijave na evidenciju nezaposlenih.²

Srbija deli sudbinu većine zemalja EU kada je u pitanju ekonomska recesija, potresi na sekundarnom tržištu rada, i problem sa tržištem uopšte. Ipak, možemo reći da Republika Srbija, kao zemlja koja je još uvek u procesu ekonomske tranzicije, nosi brojne specifičnosti koji je razlikuju od ostatka zemalja u EU. Pre svega, centralizacija i neka vrsta protekcionizma onih zaposlenih koji rade u javnom sektoru, za razliku od radne snage u privatnom sektoru, samo su neki od faktora koji onemogućuju kretanje radne snage, veću mobilnost u okvirima tržišta rada, kao i samo uspostavljanje mehanizama za kvalitetno sprovođenje stručne prakse.

U zemljama EU je situacija dosta različita. Prema procenama poznatog istraživanja stručnjaka *Eurofund*-a iz 2012. godine, troškovi neučestvovanja mladih na tržištu rada iznose 153 milijarde evra, odnosno 1,2% evropskog BDP-a. Ovo istraživanje Eurofund-a poslednje tri godine služi kao osnova za oblikovanje svih EU javnih politika u oblasti zapošljavanja mladih; iako postoje drugačija istraživanja, rezultati ne odstupaju puno od

² STRUČNE PRAKSE I STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE U REPUBLICI SRBIJI: Izazovi sprovođenja I moguće perspektive, BOŠ, 2015.

navedenog. Prema tom istraživanju, u nekim EU članicama, kao što su Bugarska, Kipar, Grčka, Mađarska, Irska, Italija, Letonija i Poljska ovi troškovi iznose 2% i više nacionalnog BDP-a.⁴ Prema analizi evropske komisije iz septembra 2015. godine, koja je nastala u procesu trogodišnje procene aktivnosti sprovođenja evropske strategije politike za mlade, broj zaposlenih mladih, u periodu od 2011-2014. godine se smanjio za više od 1,8 milion, a od uzorka od 42,2 miliona u 2011. na 40,4 miliona u 2014. U 2014. godini, preko 8,5 miliona mladih ljudi je bilo nezaposleno, prema navedenom istraživanju. Ohrabrujuće je što se u isto vreme povećao broj mladih ljudi koji se školuju ili se praktično osposobljavaju za rad.³

Navedena analiza evropske komisije iz septembra 2015. kao još jednu važnu karakteristiku na tržištu rada koji čine mladi zapaža povećanje broja povremenih i privremenih ugovora kojima mladi ulaze na tržište rada. Iako se priznaju pozitivni efekti privremenih i povremenih poslova (uključujući i različite vrste aranžmana o stručnom osposobljavanju) u tranzicionom procesu od školovanja ka prvom trajnom zaposlenju, povećanje broja ovih ugovora ukazuje i na povećanje nesigurnosti, nepredvidivosti i nestabilnosti zapošljavanja mladih. Ovo je opet činjenica koja može da se tumači dvojako. Veća mobilnost može da znači i veću ponudu, ali istovremeno, i veću nesigurnost kod mladih ljudi. U navedenom izveštaju Evropske Komisije se konstatuje da je broj mladih sa privremenim i povremenim ugovorima bio relativno stabilan u periodu 2011/2013, ali je porastao u 2014 (+2,4 % u poređenju sa 2011). Statistika koja prati mobilnost mladih na tržištu rada u okviru zemalja EU nije ujednačena, na primer, samo za dve godine, u Bugarskoj je broj privremenih i povremenih ugovora koji predstavljaju osnov za prvi kontakt mladih sa svetom rada porastao za 68,6 %, na Kipru za 48,9% a u Slovačkoj za 48,7 %. na drugoj strani, u pobaltičkim državama Estoniji i Litvaniji zabeleženo je najveće smanjenje broja mladih sa privremenim ugovorima. U Estoniji je ovo smanjenje 18,2% a u Litvaniji 36,5%. Na nivou EU, španija, Francuska, Hrvatska, Italija, Holandija, Poljska, Portugal, Slovenija, Finska i Švedska imaju preko 30% mladih sa ovakvim ugovorima.

Gotovo u svim dokumentima je posebno akcentovana obaveza vlasti da osiguraju profesionalne, kvalitetne i sadržajne stručne prakse odnosno osposobljavanja mladih. Stručna praksa je u većini zemalja definisana ne samo EU dokumentima, već i priličnim brojem zakonskih rešenja, a posebnu pažnju dobijaju mladi iz teže zapošljivih kategorija, kao što je NEET kategorija. Takođe, većina zemalja EU se trudi da omogući ravnomerni regionalni razvoj, izbegavajući centralizaciju privrede i vodeći računa o ravnomernom zapošljavanju mladih. Posebnu pažnju dobijaju siromašniji regioni, kroz različite sisteme poreskih olakšica, i sisteme olakšica prilikom zapošljavanja.

Poslednjih godina, naime, početničke i inače veoma slabo plaćene pozicije u profitnom i neprofitnom sektoru u okviru EU zemalja, uglavnom popunjavaju mladi sa oročenim vrstama zaposlenja, od kojih je jedna vrsta i stručna praksa. Mladima, najčešće sa završenim akademskim obrazovanjem prvog ili drugog stepena, zauzvrat nije ponuđeno sticanje nikakvih novih stručnih znanja, radnih veština ili profesionalnih kompetencija. Poput nekih

³ Evropska Komisija, Draft 2015 Joint Report of the council and the commission on the implementation of the renewed framework for European cooperation in the youth field (2010-2018), Brussels, 15. 9. 2015 SWD(2015) 169 final

zemalja u našem okruženju, ovi mladi služe za obavljanje poslova daleko ispod njihovog nivoa kompetencije, struke ili sposobnosti. Ovo jeste jedna od glavnih zamerki saveta ministara EU, i izražava se bojazan da stručne prakse koje nemaju za cilj usvajanje praktičnih znanja i nemaju puno smisla, pogotovu ako se ima u vidu krajnji cilj, a to je povećanje stručne i praktične kompetencije mladih, naročito iz teže zapošljivih kategorija.

3. STUDENTSKA STRUČNA PRAKSA U REPUBLICI SRBIJI

Obavljanje obavezne studentske stručne prakse uređeno je Pravilnicima o stručnoj praksi, koje donose fakulteti za jedan ili sve svoje studentske programe. Ovaj oblik nastave je, u različitim oblicima, obavezan na najvećem broju diplomskih akademskih studentskih programa na univerzitetima u Srbiji. Studentske stručne prakse podrazumevaju praktičan rad studenta u poslovnom okruženju u cilju upotpunjavanja teorijskog, akademskog znanja i uspostavljanja veza sa praktičnim znanjima i iskustvima neophodnim za obavljanje budućeg posla. Studentska stručna praksa realizuje se u toku školovanja studenata na osnovnim, diplomskim i specijalističkim studijama.

Načini organizovanja i realizacije stručnih praksi mogu biti različiti uz brojne specifičnosti u zavisnosti od konkretnih nastavnih oblasti i fakulteta, koji učestvuju u njihovoj organizaciji. U principu se stručne prakse organizuju izvan fakulteta u laboratorijama, preduzećima i ustanovama. Sa poslodavcima koji se obavežu da u dužem vremenskom periodu i na sistematski način organizuju stručnu praksu za studente, fakultet propisuje ugovor (ili sporazum). Student i sam može da pronađe, odnosno predloži instituciju ili organizaciju, sa kojom Fakultet nema ugovor, a u kojoj bi želeo da obavi obaveznu praksu, uz saglasnost predmetnog profesora odnosno fakulteta. Za ovakve pojedinačne slučajeve ne sačinjava se ugovor između poslodavca odnosno institucije koja obavlja praksu i fakulteta.

Domaćim propisima nije uređen ugovorni odnos između učenika/studenta i preduzeća odnosno ustanove u kojoj se organizuje stručna praksa. U najvećem broju slučajeva ugovor se zaključuje između škole, odnosno fakulteta i poslodavca i ovim ugovorom se uređuju prava i obaveze obe strane kao i prava i obaveze učenika/studenta.

Postoji nekoliko osnovnih elemenata koji objašnjavaju pojam studentske stručne prakse. Studentska stručna praksa može se definisati kao angažovanje sa punim ili delimičnim radnim vremenom, dugoročnog ili kratkoročnog karaktera, sa definisanom novčanom naknadom ili bez novčane naknade, kao samo-usmeravajuća ili određena uputstvima mentora ili kao bilo koja kombinacija ranije navedenih elemenata. Nezavisno o formi u kojoj je studentska stručna praksa sprovodi, osnovna karakteristika je da tokom obavljanja stručne prakse studenti izgrađuju stavove i promišljaju budući razvoj sopstvene karijere u stvarnom poslovnom okruženju. Obavljanje studentske stručne prakse uključuje neke od sledećih elemenata koji su ključni za kvalitet iste: redovne sastanke sa supervizorom, prisustvo sastancima funkcionalnih jedinica organizacije, praćenje rada pojedinaca unutar

organizacije, pristup zaposlenima i mogućnost postavljanja pitanja, specifični treninzi, pristup pisanim materijalima za informiranje, pisanje prvog primerka izveštaja, početak rada na istraživačkim projektima, upravljanje specifičnim projektima i ostali adekvatni poslovi unutar date organizacije koja je prihvatila studenata. Pojedine organizacije imaju specifične definicije stručne prakse, tako da student tokom svog angažovanja otkrivaju stvarno značenje stručne prakse i šta se od njih očekuje. Kada počnu sa radom u organizaciji studenti imaju priliku da sugerišu promene vezane za stručnu praksu. Pri izboru organizacije za obavljanje studentske stručne prakse studenti mogu naići na organizacije koje nemaju definisanu kategoriju stručne prakse. U tom slučaju je dati student prvi student stručne prakse i može pomoći organizaciji u dizajniranju ove organizacione dimenzije i time otvoriti prostor za buduće generacije studenata.

Studentska stručna praksa zemalja u regionu pokazuje znatno više fleksibilnosti i otvorenosti, kada su u pitanju tzv. neproizvodne delatnosti⁴. Za razliku od Republike Srbije, gde se stručna praksa izvodi isključivo u velikim privrednim sistemima, studentska praksa u region, kao i u EU državama, donosi modele prakse u malim i srednjim preduzećima. Neproizvodne delatnosti nisu samo ograničene na praksu u školskim ustanovama, već se podstiče ujednačeniji kontakt sa malim i srednjim preduzećima.

Kvalitetno praktično iskustvo stečeno školovanjem kao i praktične veštine i profesionalne kompetencije usvojene stručnim osposobljavanjem nakon diplomiranja, već se decenijama prepoznaju kao važan činilac razvoja tržišta radne snage. Nesporno je da su učenje kroz praksu i stručno osposobljavanje u radnom okruženju nezaobilazni u stvaranju kvalifikovanih, dobro obučanih i motivisanih mladih ljudi, koji se lakše zapošljavaju. U zemljama koje su reformom obrazovnog sistema i podrškom poslodavcima uspele da omasove koncept stručnih praksi i stručnog osposobljavanja i usavršavanja, mladim ljudima je osetno olakšan i ubrzan tranzicioni period od završetka školovanja do prvog zapošljavanja, a poslodavcima je obezbeđena kvalifikovana, stručna i motivisana radna snaga.

Poslodavci u Srbiji su, na žalost, obilato koristili mogućnosti, koje su im pružali propisi i zloupotrebljavali sistem za podsticanje stručnog osposobljavanja mladih i olakšanje njihove tranzicije iz obrazovnog sistema ka tržištu rada. Ovo pre svega kako bi dobili slabo plaćenu a kvalitetnu radnu snagu prema kojoj neće imati obaveze koje poslodavcima nalaže zakon o radu (dnevni i nedeljni odmor, odsustvo uz naknadu, topli obrok, naknada za prevoz, dnevnice, otpremnina, godišnji odmor). U pojedinim slučajevima, mladima na stručnom osposobljavanju ili radnim praksama nije uopšte bio obezbeđen mentor ili im je bio dodeljen neadekvatan ili nekompetentan mentor i/ili sa organizatorom prakse nisu bili definisani ciljevi učenja, što je doprinelo širenju tzv. sekundarnog tržišta radne snage i dugoročnom povećavanju broja visoko kvalifikovanih mladih ljudi sa nesigurnim ugovorima i nejasnim perspektivama za trajnije radno angažovanje.

Neadekvatnim izmenama člana 201. zakona o radu praktično je zatvorena mogućnost angažovanja na bilo koji rok bez zaključivanja ugovora o radu što pogađa najviše mlade koji

⁴ Pod neproizvodnim sektorom misli se na humanističke i društvene nauke i delatnosti

imaju potrebu za stručnim osposobljavanjem a trenutno nemaju perspektivu zasnivanja radnog odnosa (ili poslodavac trenutno nema mogućnosti za to, a zainteresovan je da omogući kvalitetnu i stručnu obuku kandidatu) izuzimajući stažiranje i specijalizaciju. U preporuci Saveta ministara EU/mart 2014. godine predlaže se kvalitetniji okvir za stručno osposobljavanje, uz apel državama članicama EU da olakšaju mladim ljudima sticanje prvih radnih iskustava, posebno je akcentovana obaveza vlasti da osiguraju profesionalne, kvalitetne i sadržajne stručne prakse odnosno osposobljavanja mladih.

Problemi u realizaciji studentske stručne prakse u Republici Srbiji tiču se i same strukture države, društva i tržišne privrede, kao i obrazovnog sistema. Pre svega, u slučajevima slabo razvijene privrede malih i srednjih preduzeća, nedovoljno transparentnih i jasnih poreskih i tržišnih propisa, privrednici nemaju dugoročnu perspektivu daljeg razvitka svoje delatnosti, i u takvim slučajevima pribegavaju rešenjima koja su proverena u praksi, bez ulaženja u specifičnosti i razlike u delatnostima. Retko se odlučuju na inovativna rešenja i poslovne rizike (u smislu implementacije nečega inovativnog). S druge strane, jako mali broj mladih ljudi, posebno u regionima gde je tržišna privreda slabije razvijena, ima šansu da obavlja stručnu praksu u MSPP sektoru, i da proba da ponudi svoje inovativne ideje nekom od preduzetnika. Fakulteti se takođe često oslanjaju na već proverena rešenja, nudeći stručnu praksu u već dovoljno razvijenim velikim privrednim sistemima, potpuno zanemarujući MSPP sektor.

Ovakav pristup svakako ne favorizuje ni mlade iz teže zapošljivih kategorija, niti sektor malih i srednjih preduzeća, a najviše je u gubitku država jer postojeći podsticaji nedovoljno favorizuju siromašnije regione. Dodajmo ovome i demografske karakteristike, kao što su negativan prirodni priraštaj (naročito u siromašnijim regionima), kao i migracije mladih prema državama EU, i možemo da zaključimo da je neophodan potpuno novi i inovativni pristup stručnom osposobljavanju mladih ljudi.

4. PRAKTIČNA AKADEMIJA KAO MODEL STUDENTSKE STRUČNE PRAKSE

Grad Niš je univerzitetski centar u kome studira preko 30.000 mladih iz Niša i regiona. Istovremeno, iz svih pravaca ka Nišu gravitira 6 nerazvijenih opština Nišavskog okruga (Ražanj, Aleksinac, Merošina, Doljevac, Gadžin Han i Svrljig), sa svega duplo više stanovnika od broja studenata na Univerzitetu u Nišu.

Za razliku od Grada koji beleži izvesnu ekonomsku stabilnost i rast, u okolnih 6 nerazvijenih opština su prisutne dve snažne tendencije – izuzetno jaka migracija i opadanje broja mladih, naročito tokom studiranja; i druga, nešto blaža ali konstantna tendencija u vidu – opadanja broja privrednih subjekata (posebno aktivnih preduzetnika prema podacima APR-a u periodu 2012-2015: Doljevac -37, Merošina -20, Aleksinac +25, Ražanj -15, Svrljig -38, Gadžin Han -

85)⁵. Opadanje broja privrednih subjekata nije uspela da ublaži čak ni činjenica da privrednici iz Niša godinama unazad menjaju sedište i prijavljuju se u obližnjim nerazvijenim opštinama radi subvencija. Ovaj fenomen doprinosi stvaranju nerealne slike o privrednom ambijentu jer nema značajnijeg uticaja na zapošljavanje pošto proizvodno-uslužni procesi ostaju u Nišu – tamo gde je bolja infrastruktura i tržište. Zajedničko za obe tendencije je to da vode ka trajnoj ekonomskoj i socijalnoj devastaciji ovih opština.

Mapa Nišavskog okruga prikaz po opštinama



Studenti poreklom iz nerazvijenih sredina bi u većini ostali u svojim zajednicama ali pod uslovom da im se blagovremeno pruži prilika za zaposlenje/samozaposlenje ili za društveni angažman. U nerazvijenim sredinama ovakvih prilika je veoma malo, uključujući i mogućnost za bilo kakav lični angažman u zajednici. U dodatku, studentima se tokom studija uskraćuje mogućnost da kroz realizaciju stručne prakse steknu konkretna i primenjiva znanja u lokalnoj privredi (MSPP) i javnom sektoru, zbog čega im je pri kasnijem zapošljavanju kod lokalnih poslodavaca potrebno dosta vremena da se prilagode, ili se jednostavno ne usuđuju da pokrenu sopstveni posao jer nemaju potpunu sliku neposrednog prirodnog i privrednog ambijenta. Ovim je ujedno propuštena i izvrsna prilika za njihovu društvenu integraciju.

Projektu “Praktična akademija” prethodila je Analiza stavova privrednika, studenata i fakulteta povodom realizacije prakse tokom 2016. godine. Ova istraživanja su pokazala da je

⁵ <http://pretraga2.apr.gov.rs/APRMapePodsticaja/#>

najizraženija migracija studenata upravo u završnim godinama studiranja, onda kada se nalaze na prekretnici i počinju da razmišljaju o zapošljavanju. Upravo u tom periodu se realizuje i stručna praksa koja u velikoj meri utiče na formiranje njihovog stava. Mladi odlaze iz svojih nerazvijenih opština, uz komentare da “tamo nema ničeg za njih” ili “da se ništa ne može promeniti”. Kada su studenti u pitanju, upravo ovde je tačka ulaza/intervencije projekta “Praktična akademija”.

Projekt je usmerio svoje aktivnosti ka organizaciji stručne prakse u naizgled nemogućem okruženju nerazvijene privrede Nišavskog regiona, kako bi studentima isporučio lokalno primenjiva praktična znanja i unapredio njihovu zapošljivost te kako bi istovremeno privredi isporučio “razvojnu pomoć” u vidu konkretnih i različitih praktičnih radova i tako opet unapredio ambijent za zapošljavanje mladih.

Analiza iz 2016. godine, pokazala je da akademski sektor nažalost nema kapaciteta da samostalno organizuje praksu ujednačenog kvaliteta u velikom broju pojedinačno malih pravnih subjekata (MSPP). Zbog toga po inerciji realizuje praksu u većim pravnim subjektima (bankama, opštinama, javnim preduzećima i multi kompanijama). Velikim kompanijama ovaj model obezbeđuje izbor najuspešnijih studenata, međutim praktična znanja koja studenti tamo stižu su upitna jer će većina njih kasnije raditi u MSPP sektoru koji u praksi drugačije funkcioniše. MSPP sektor očekuje formirane stručnjake ali umesto toga ulaže dodatnih 6 meseci do 1 godine kako bi praktično edukovao visokoškolce nakon zapošljavanja.

Partneri iz MSPP sektora su obilježeni i informisani o mogućnostima saradnje na projektnim aktivnostima, nakon čega je izabrano 12 firmi, preduzetnika i zadruga koje su uzele aktivno učešće na projektu kroz konzorcijum za saradnju sa akademskim sektorom. Većina subjekata iz MSPP sektora pokazala je dobar odaziv za učestvovanje u aktivnostima na projektu, pre svega jer u nerazvijenim opštinama trenutno nema mogućnosti da zaposle mlade stručne kadrove, iako postoje realne potreba za bolje tržišno pozicioniranje (kvalitetnije upravljanje, dizajn proizvoda, kvalitetnu promociju, on-line prodaju i sl), zbog čega se nalaze u lošoj tržišnoj situaciji. Otežavajuća okolnost prilikom razgovora sa MSPP bila su nagomilana negativna iskustva iz prošlosti. Naime, MSPP je uzdržan po pitanju klasične prakse koja podrazumeva veliku masovnost, jer im može ugroziti poslovanje i u njoj ne vide ništa dobro za bilo kog od aktera. Nakon predstavljanja modela prakse po kome oni zauzvrat dobijaju svojevrsnu “razvojnu pomoć” u vidu radova studenata, oni uglavnom pokazuju interesovanje i izražavaju spremnost da primaju savete od studenata i implementiraju uspešna rešenja. Deo njih izražava spremnost da, nakon uvida u rezultate i efekte programa, u nekoj narednoj fazi finansijski učestvuje u realizaciji prakse.

Uspostavljanje mentorske podrške za saradnju na projektu se ispostavilo kao teži i vremenski zahtevniji zadatak. Na nekim fakultetima se pokazao delotvornim princip „odozgo-nadole“ (fakultet-profesor) a u nekim „odozdo-nagore“ (profesor-fakultet). Činjenica je da fakulteti nisu u stanju da samostalno pronađu održivo rešenje za realizaciju prakse kod preduzetnika, u mikro i malim preduzećima zbog njihove veličine i ujednačenosti kvaliteta prakse. Poseban problem predstavlja niska gustina tj. mali broj privrednih subjekata u konkretnim nerazvijenim opštinama. Zbog toga po inerciji obavljaju stručnu praksu u velikim

privednim subjektima kojih ima svega nekoliko a kojih nema u nerazvijenim sredinama. Ovo je neodrživo sa aspekta kasnije primenljivosti praktičnih znanja studenata, odnosno sa aspekta njihove lokalne zapošljivosti, s obzirom da okosnicu privredi u rastućem obimu čini lokalni MSPP sektor.

Pomalo paradoksalna situacija sa razvijenim univerzitetskim centrom i nerazvijenim neposrednim okruženjem, opravdava projektnu intervenciju utemeljenu na međusektorskoj saradnji i boljem povezivanju lokalnih aktera a posebno fakulteta i privrede radi povećanja zapošljivosti i zapošljavanja mladih stručnjaka na završnim godinama studija. Projekat "Praktična Akademija" je pokušao da, kroz uključivanje civilnog sektora i njegovih potencijala, prvo oživi ovu saradnju a potom i da je unapredi kroz inovativni mehanizam za realizaciju stručne prakse u MSPP sektoru nerazvijenih opština.

Pilot projektom je testiran mehanizam po kome je praksa ujednačena po kvalitetu i kvantitetu realizovana u MSPP sektoru sa ciljem rasta zapošljivosti mladih kroz rast njihovih lokalno primenljivih praktičnih znanja te istovremene podrške privredi nerazvijenih opština.

Osim provere stečenih znanja, predloženim mehanizmom se insistiralo i na praktičnim rezultatima studenata i njihovoj isporuci privredi kao najvažnijem pokazatelju, pri čemu je privreda/javni sektor na kraju procenila koliko su ponuđena rešenja upotrebljiva tako što će ih iskoristiti ili odbaciti, u zavisnosti od njihove praktične upotrebljivosti.

Konzorcijum MSPP predstavlja inovativno rešenje koje je zajedno sa edukovanim mentorima iz privrede pomoglo da se studentima isporuči praksa ujednačenog kvaliteta i kvantiteta. Formiranje konzorcijuma MSPP u kombinaciji sa resursima neprofitnog društva, predstavlja inovativni model međusektorske saradnje i nudi rešenje koje olakšava odluku fakultetima vezanu za realizaciju stručne prakse u MSPP i nerazvijenim opštinama. Ovo je odgovor na identifikovane probleme vezane za ograničenja sa kojima se susreću fakulteti pri realizaciji stručne prakse u specifično malim privrednim subjektima odnosno nerazvijenim sredinama. Organizacija „Pratične akademije“ sa 3 faze praktične edukacije i isporuka konkretnih rezultata privredi i javnom sektoru, u potpunosti je inovativno i zajedničko rešenje nastalo na osnovu analiza anketa iz Faze 1. Ovim rešenjem su zadovoljni studenti – posebno oni siromašnijeg statusa, zadovoljni su i MSPP i javni sektor jer su dobili potencijalno dobar predlog za unapređenje nekog proizvoda ili usluge koja će doći kao ideja od strane praktikanata. Dalja analiza rešenja će biti prikazana detaljnije, kao i evaluacija svakog od rešenja ponaosob. Projekat unapređuje postojeću saradnju i meri njene efekte kako bi olakšao kasniju primenu i širenje modela. S tim u vezi posebno su značajne izjave MSPP sektora koji je spreman da finansijski podrži realizaciju prakse od koje ima merljive koristi.

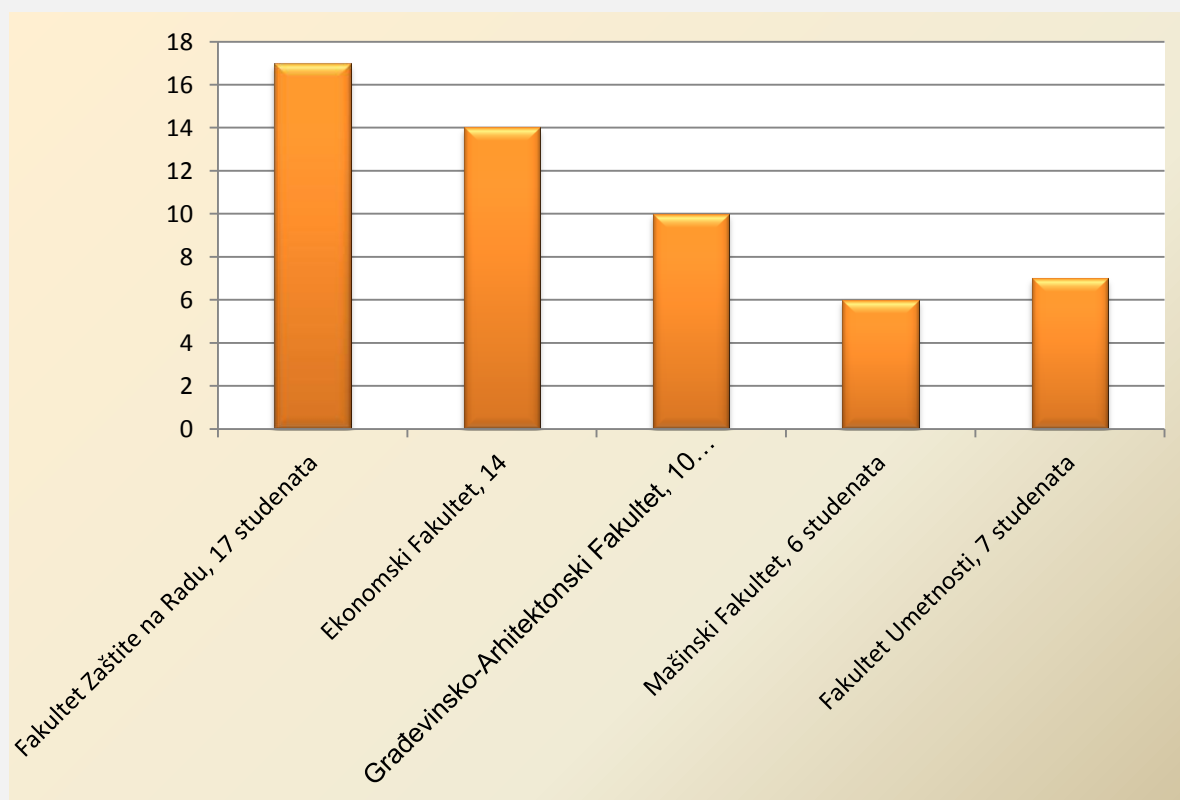
Kao što smo već pomenuli, odziv nastavnog osoblja u cilju mentorstva bio je sasvim zadovoljavajući. Nastavno osoblje i rukovodstvo 5 različitih fakulteta Univerziteta u Nišu, uključilo se u realizaciju projekta i to: Građevinsko-arhitektonski fakultet, Ekomomski fakultet, Fakultet umetnosti, Fakultet zaštite na radu i Mašinski fakultet.

Informisanje studenata kao krajnjih korisnika realizovano je direktno putem kampanje na izabranim fakultetima i preko socijalnih medija. Za studente siromašnijeg statusa, realizacija dela prakse u inspirativnom okruženju omladinskog kampa predstavljala je važan podsticaj. Izbor studenata učesnika „Praktične akademije“ bio je transparentan a prvi prioritet za učestvovanje je na uspešnim studentima siromašnijeg statusa poreklom iz nerazvijenih opština. Drugi prioritet bili su uspešni studenti iz ostalih sredina zainteresovani za sticanje praktičnih znanja i podršku razvoju ovih zajednica. Posebna pažnja je usmerena ka jednakom ili većem učešću studentkinja u „Praktičnoj akademiji“, dok je učešće studenata romske i drugih nacionalnosti bilo podsticano. Za ove aktivnosti napravljena je metodologija selekcije kandidata koja inicijalno kreće sa prikupljanjem motivacionih pisama.

Primarnu grupu učesnika na projektu činilo je:

- **54 studenata završnih godina sa 5 različitih fakulteta Univerziteta u Nišu**, zainteresovanih za sticanje praktičnih znanja i podršku razvoju svojih nerazvijenih sredina. Ovi studenti su jednim delom poreklom iz 6 nerazvijenih opština u okruženju, uglavnom su siromašnijeg statusa, putuju na studije u Niš ili privremeno stanuju u Nišu i u anketi iz Faze 1 su izrazili zainteresovanost za ostanak u svojim zajednicama. Prijavljivanje za učešće na projektnim aktivnostima Praktične Akademije vršeno je putem popunjavanja upitnika na veb sajtu Udruženja Kamenica. Udruženje se u par navrata poslužilo aktivizmom volontera, koji su svojim ličnim kontaktima pokušali da animiraju studente da uzmu učešće u aktivnostima.

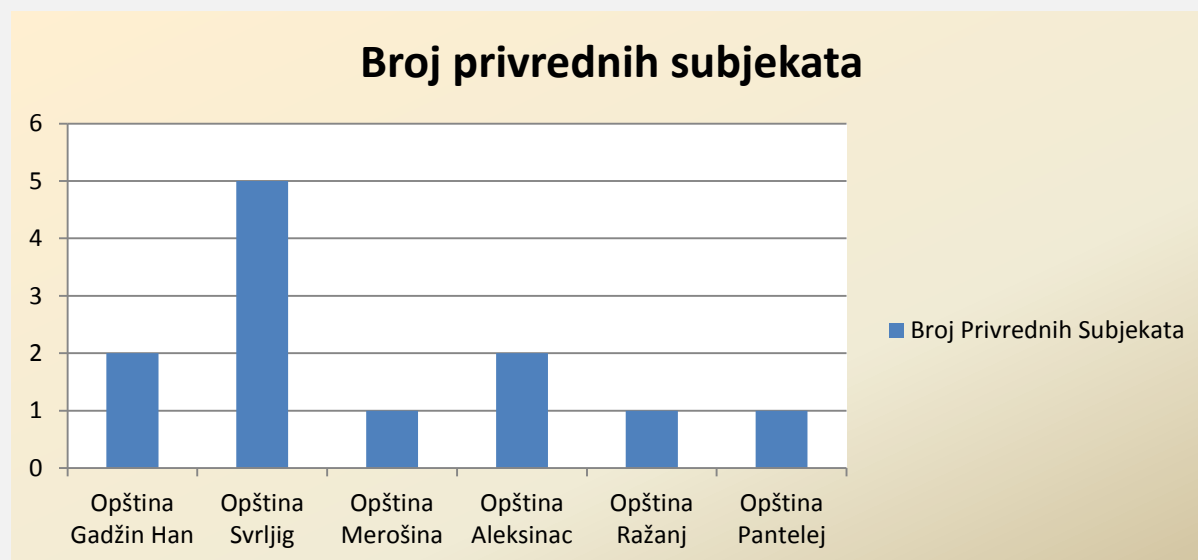
Tabela 1. Broj prijavljenih studenata po fakultetima



Većina studenata i privrede po prvi put je međusobno komunicirala u okviru Praktične akademije. Nakon analize komunikacije između sektora a naročito zbog velike potrebe za bliskom saradnjom između studenata i mentora iz privrede – dozvoljeno je da broj i vrsta časova u ovom segmentu projekta bude potpuno fleksibilna. Ovo se pokazalo praktičnim zbog različitih upita studenata, rotacije studenata i privrednika kako bi se došlo do što uspešnijih rešenja, širenje projektnih zadataka, sezone odmora i sl. terenskih situacija. Tokom juna 2017. realizovana je prva faza “Praktične akademije” tzv. Dijagnostička praksa, tokom koje su studenti zajedno sa profesorima i mentorima iz privrede, analizirali konkretne radne zadatke i probleme sa kojima se MSPP susreće. Tokom juna/jula 2017. realizovana je druga faza tzv. Inkubacija razvojnih ideja i rešenja – tokom koje je grupa od 54 studenata boravila u omladinskom kampu i/ili je radila od kuće na izradi konkretnih rešenja, uz podršku profesora i mentora iz privrede. Početkom avgusta 2017. pokrenuta je treća faza ili tzv. faza Implementacije praktičnih rešenja u MSPP sektoru.

- 12 preduzeća, preduzetnika i zadruga iz 6 nerazvijenih opština; vlasnici, rukovodstvo i zaposleni u njima, kao i članovi njihovih porodica, uzelo je učešće u projektnim aktivnostima; MSPP sektor koji je izrazio spremnost za realizaciju prakse i prihvatanje saveta studenata, imao je priliku da zajedno sa studentima implementira uspešna rešenja/proizvode, da unapredi sopstvenu delatnost i poveća konkurentnost na tržištu, te da ostvari kvalitetniju saradnju sa akademskim sektorom. Privrednici takođe nisu imali većih zamerki na trajanje i fleksibilnost u rasporedu obavljanja praksi.

Tabela 2. Privrednici koji su prihvatili učešće u projektnim aktivnostima – pregled po opštinama



Praktična znanja i inovativna rešenja su isporučena u planiranoj meri, a privrednici su procenili koliko su ta rešenja realno upotrebljiva u njihovom socijalnom okruženju, poslovnoj i tržišnoj praksi. Realizovano je nekoliko masovnih edukacija u oblasti zaštite na radu i zaštite od požara, izrađeno je više elaborata, ekonomskih projekata i dizajnerskih rešenja.

Zbog činjenice da su kontakti akademskog i biznis sektora retki (a poželjni) te da u konkretnom slučaju većina studenata po prvi put ima kontakt sa privredom, omogućen je veći obim kontakata i saradnje na zadacima. Osim dolaska privrednika-mentora u kamp, tokom druge faze (Inkubacija razvojnih ideja i rešenja), studentima je omogućeno da u organizovanim grupama obilaze privrednike koliko god je to potrebno. Novina u odnosu na prvobitno planiranu podršku je i činjenica da je obezbeđen mentoring uspešnih pojedinaca i kompanija koje nisu direktno uključene u projekat ali uspešno posluju u istom okruženju. Tako su studentima u pomoć dolazili renomirani mašinski inženjeri iz Mikon inženjeringa koji godinama razvijaju proizvodnju kontejnera (od značaja za dva zadatka) ili arhitekte i građevinski inženjeri iz ASIMI ING koji su pomagali u osmišljavanju konstrukcije i obradi statičkih podataka, sve u cilju rešavanja vrlo konkretnih praktičnih problema.

Sada, kada je projekat realizovan, moguće je izvršiti prve procene rezultata koji predstavljaju zapravo „razvojnu pomoć“ koju su studenti isporučili nazad privredi nerazvijenih opština. Tržišna vrednost isporučenih elaborata, planova, projekata, edukacija, dizajnerskih rešenja i drugih rezultata projekta približna je sredstvima sa kojima je projekat prvobitno iniciran.

**Razvijena i isporučena praktična rešenja u okviru projekta “Praktična akademija”
pregled dat u odnosu fakulteti-privreda**

OBRAZOVNA USTANOVA	MSPP SEKTOR – PRAKTIČNA REŠENJA
FAKULTET ZAŠTITE NA RADU	„ELID“ a.d. Donji Dušnik/opština Gađžin Han/Nišavski okrug: - Akt o proceni rizika za 43 radna mesta; - Ispitivanje mikro klime sa overenim izveštajem; - Osposobljavanje 72 radnika i menadžera za bezbedan i pravilan rad i osposobljavanje u oblasti zaštite od požara (edukacija i testiranje); - Predlog (Nacrt projekta) za rekonstrukciju sistema za dojavu požara; „RB KOP“ d.o.o. Svrlijig/opština Svrlijig/Nišavski okrug: - Akt o proceni rizika za 6 radna mesta; - Osposobljavanje 6 radnika za bezbedan rad (edukacija i testiranje); - Uverenja za rukovanje mašinama u oblasti niskogradnje; - Izdavanje atesta za 6 mašina za potrebe bezbednog rukovanja; „TRILORD“ d.o.o. Svrlijig/opština Svrlijig/Nišavski okrug: - Osposobljavanje 90 radnika i menadžera za bezbedan i pravilan rad i osposobljavanje u oblasti zaštite od požara (edukacija i testiranje); - Izveštaj o utvrđivanju kategorije požarne ugroženosti;

	„KASSKER“ d.o.o. Svrljig/opština Svrljig/Nišavski okrug: - Dopuna akta o proceni rizika; - Obuka 43 radnika i menadžera za bezbedan i pravilan rad i osposobljavanje u oblasti zaštite od požara (edukacija i testiranje); „PRVA POLJOPRIVREDNA SOCIJALNO ODGOVORNA ZADRUGA“ Kamenica/opština Pantelej/Nišavski okrug: - Akt o proceni rizika i plan evakuacije
EKONOMSKI FAKULTET	„KASSKER“ d.o.o. Svrljig/opština Svrljig/Nišavski okrug: - Analiza on line kanala za komunikaciju, promociju i plasman proizvoda; „RESOR“ d.o.o. Gađžin Han/opština Gađžin Han/Nišavski okrug: - Analiza mogućnosti za plasman specijalnih vozila (đubretara) na tržište EU; „JUGOTERM“ A.D. Merošina/opština Merošina/Nišavski okrug: - Analiza tržišta za plasman radijatora; „ZEMLJORADNIČKA ZADRUGA“ „SVRLJIŽANKA“ Svrljig/opština Svrljig/Nišavski okrug: - Biznis plan za razvoj zadruge; „PRVA POLJOPRIVREDNA SOCIJALNO ODGOVORNA ZADRUGA“ Kamenica/opština Pantelej/Nišavski okrug: - Biznis plan za razvoj zadruge;
GRAĐEVINSKO-ARHITEKTONSKI FAKULTET	„ZEMLJORADNIČKA ZADRUGA“ „SVRLJIŽANKA“ Svrljig/opština Svrljig/Nišavski okrug: - Idejni projekat za proizvodni prostor; „PRVA POLJOPRIVREDNA SOCIJALNO ODGOVORNA ZADRUGA“ Kamenica/opština Pantelej/Nišavski okrug: - Idejni projekt za proizvodni prostor; „ŽICA PROM“ d.o.o. Svrljig/opština Svrljig/Nišavski okrug: - Idejni projekt destilerije; „DIMENZIJA“ d.o.o. Aleksinac/opština Aleksinac/Nišavski okrug; - Idejno rešenje enerijera liftova i prodajnog prostora;
MAŠINSKI FAKULTET	- „DIMENZIJA“ d.o.o. Aleksinac/opština Aleksinac/Nišavski okrug; - Istraživanje u oblasti unapređenja liftovske opreme i kanala za liftove; „ALMINA“ metalska radnja Aleksinac/opština Aleksinac/Nišavski okrug;

	- Izrada skica kanalice za kablove i unapređenje postojeće prezentacije;
FAKULTET UMETNOSTI	- „ PRVA POLJOPRIVREDNA SOCIJALNO ODGOVORNA ZADRUGA “ Kamenica/opština Pantelejš/Nišavski okrug: - Dizajn logoa, dizajn ambalaže za proizvode; - „ ŽICA PROM “ d.o.o. Svrlijig/opština Svrlijig/Nišavski okrug: - Dizajn logoa i etiketa za alkoholna pića; - „ DIMENZIJA “ d.o.o. Aleksinac/opština Aleksinac/Nišavski okrug; - Dizajn logoa; - „ GERBER “ d.o.o. Vitoševac/opština Ražanj/Nišavski okrug; - Dizajn promo kalendara;

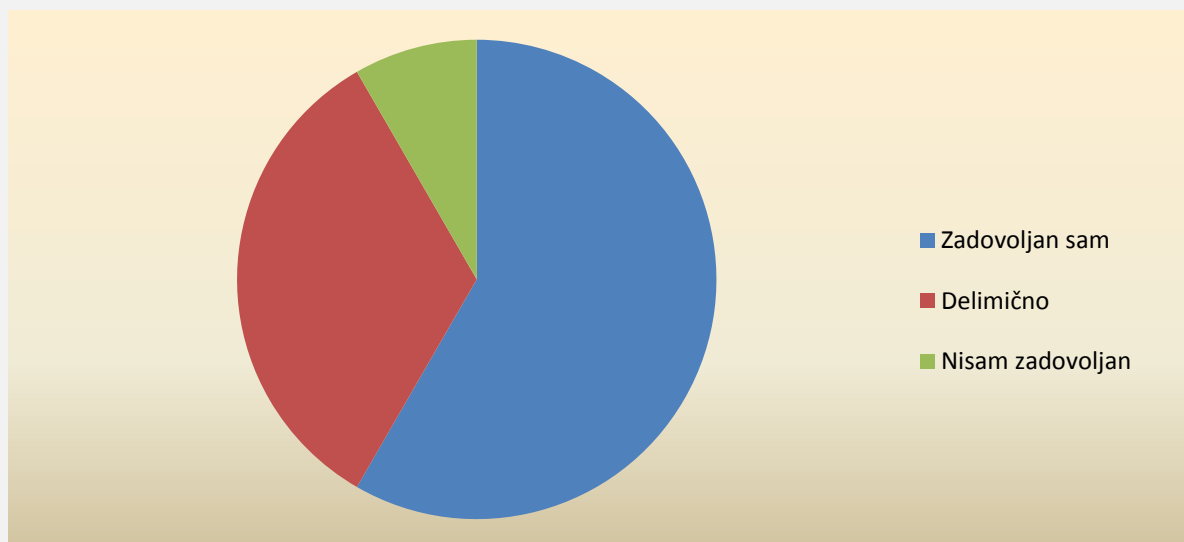
5. ANALIZA ANKETE POSLODAVACA O STRUČNOJ PRAKSI

Po završetku dijagnostičke prakse, svaki od privrednih subjekata je popunio anketni listić koji je sadržao opšta pitanja o samim projektnim aktivnostima, kao i o zadovoljstvu predloženim rešenjima i njihovoj upotrebljivosti. Anketa je bila otvorenog tipa, i svi odgovori su beleženi i kasnije izvršena kvalitativna i kvantitativna analiza.

Postavljena pitanja u anketi:

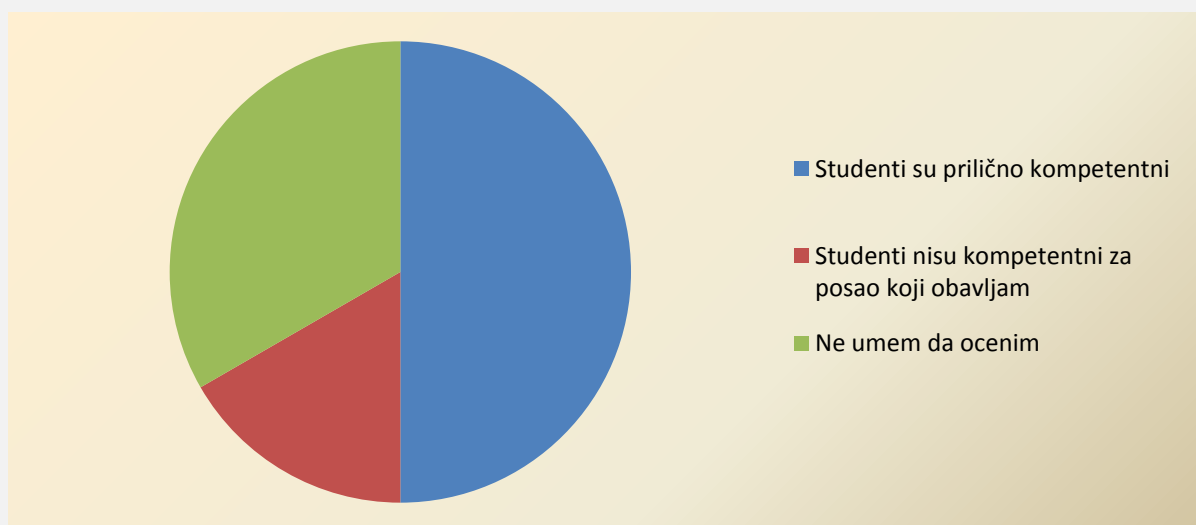
R.br.	Pitanje
1	Da li ste zadovoljni studentima na praksi, i njihovim predloženim rešenjima?
2	Ocenite znanje i kompetencije studenata na praksi
3	Ocenite opravdanost i upotrebljivost predloženih rešenja
4	Da li ste spremni da prihvatite studente na praksu u dužem razdoblju?
5	Prema vašem mišljenju, koji kadrovi nedostaju na tržištu rada?
6	Koje područje znanja bi po vašem mišljenju trebalo popuniti?
7	Koje nastavne predmete prema vašem mišljenju treba uvesti ili povećati im obim, da bi praksa bila uspešna?
8	Imate li konkretan predlog prakse studenata za potrebe vašeg privrednog subjekta ili institucije?
9	Koji je vaš predlog kako bi mogli da pomognemo studentima u njihovim kompetencijama.

P1: Da li ste zadovoljni studentima na praksi i njihovim predloženim rešenjima?



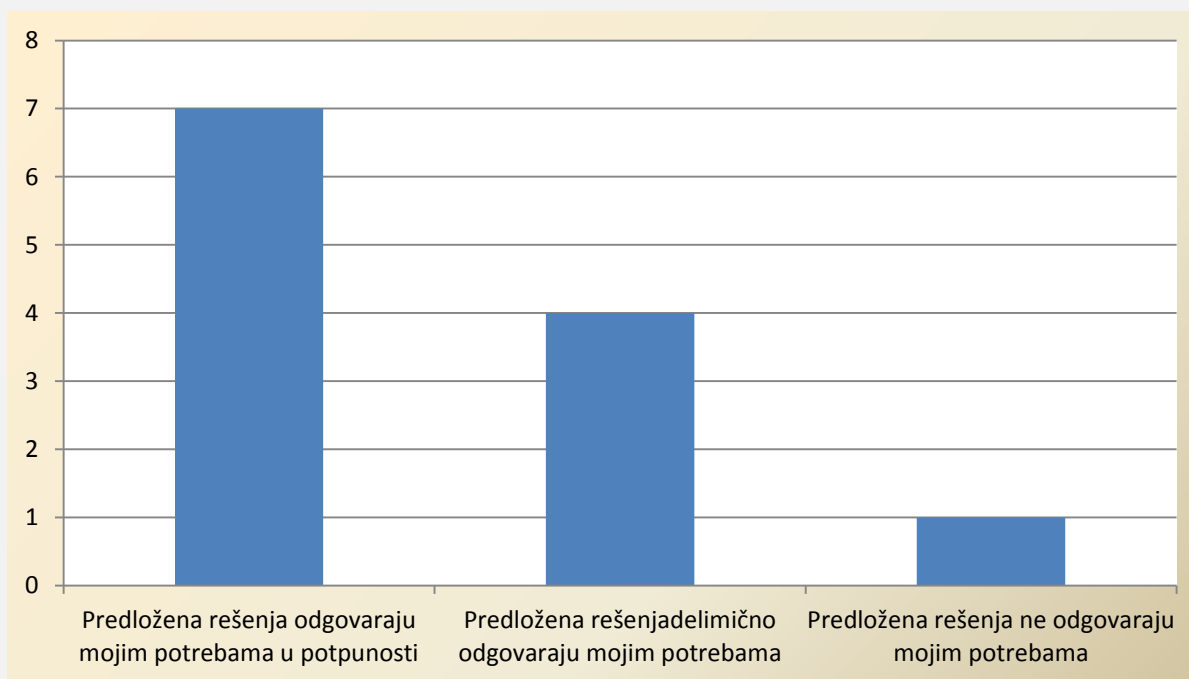
Gotovo svi poslodavci dali su dobre ocene i većinom su zadovoljni isporučenim rešenjima. Jedan poslodavac nije bio zadovoljan rešenjem. Obzirom da se radilo o predlogu grafičkog rešenja pretpostavlja se je da je reč i o ličnim estetskim stavovima. Zanimljivo je da proizvodne delatnosti uglavnom više cene ona rešenja koja im pomažu u direktoj proizvodnji, a koja na tržištu imaju značajnu ekonomsku vrednost. Tako je na primer, rešenje o proceni rizika na random mestu, kao i ponuđeno rešenje koje se odnosilo na biznis plan razvoja cenjeno za nijansu više od marketinških rešenja za plasma proizvoda, iako su i ova rešenja dobila pohvalu, i obećanje poslodavaca da će ponuđena rešenja koristiti i nadalje u poslovanju. Zaključuje se da nije problem u ponuđenim rešenjima, već u slabijoj informisanosti o značaju marketinga I plasmana proizvoda kao inovativnim rešenjima.

P2: Ocenite znanje i kompetencije studenata na praksi



Većina MSPP sektora nije umela da pravilno oceni kompetencije studenata, ali su odgovorili da su studenti bili zainteresovani za proizvodni proces, kao i to da su stečena znanja uglavnom primenljiva u okviru njihovih delatnosti. Nekoliko poslodavaca je imalo izuzetne pohvale na račun inovativnih rešenja koja su im pružena u okviru Praktične Akademije, kao što su idejni projekat za proizvodni proces.

P3: Ocenite opravdanost i upotrebljivost predloženih rešenja



P4: Da li ste spremni da prihvatite studente na praksu u dužem razdoblju?

- * ne, zbog složene poslovne situacije – 4 poslodavca
- * da-koliko god treba – 1 poslodavac
- * do 4 nedelje – 1 poslodavac
- * da-radili bi na poslovima marketinga i organizacije – 1 poslodavac
- * praksa bi trebala sadržati više praktičnog rada – 1 poslodavac
- * sezonski leti koliko god treba – 2 poslodavca
- * 2 vlasnika preduzeća su odgovorili negativno na navedeno pitanje

***Napomena:** Jedan deo poslodavaca je hteo da ima studente na praksi duže vreme, ali su odgovorili odrečno na pitanje da li bi hteli da im plate neku vrstu nadoknade za uloženi rad. Prva i osnovna dilema koja se javlja u praksi kod poslodavaca je koji ugovor zaključiti u svakom konkretnom slučaju a u cilju regulisanja međusobnog odnosa, tj. međusobnih prava i obaveza, jer poslodavci nisu dovoljno upoznati sa zakonskom regulativom u vezi sa obavljanjem stručne prakse. Naime, ukoliko lice sa kojim poslodavac treba da zaključi

ugovor ima položeni stručni ispit za samostalni rad u praksi, odnosno, osposobljeno je za samostalan rad u praksi, poslodavac prilikom njegove edukacije ili usavršavanja može sa takvim zaposlenim zaključiti ugovor o stručnom usavršavanju, ali samo ukoliko kod poslodavca postoji program usavršavanja.⁶ Nepoznavanje ovih zakonskih odredaba svakako predstavlja jedan od faktora zašto većina poslodavaca u Srbiji se ne odlučuje za program stručne prakse.

P5: Prema vašem mišljenju, koji kadrovi nedostaju na tržištu rada?

-menadžment
-Softverski inženjeri
-Inženjeri za specijalističku proizvodnu delatnost
-niži menadžment
-Strukovni inženjeri
-računovodstvo, finansije i marketing

***Napomena:** Potrebni stručni kadar svaki poslodavac gleda isključivo sa svog ličnog interesa, pa je shodno tome i šarolika lepeza potrebnih kadrova ili nedovoljno precizirana. Svaki poslodavac je napomenuo da nedostaje više kadrova sa iskustvom na tržištu rada, kao i da je potrebno više prakse na fakultetima, a sa druge strane nisu spremni da omoguće zakonske i ostale uslove da se studentska stručna praksa odvija u njihovim kompanijama duže vreme.

P7: Koje područje znanja bi po vašem mišljenju trebalo popuniti?

Sve vezano za IT struku s konkretnim praktičnim znanjem
Programera koji razvijaju hardver
Knjigovodstvo
Sposobnost za samostalno rešavanje problema u proizvodnji
Tumačenje zakonskih propisa i pravila
Pravno zastupanje firme u sporovima
Znanje u vezi sa porezima
Znanje u vezi sa kadrovskim menadžmentom, prijavljivanju i odjavljivanju radnika
Znanje u vezi sa servisiranjem mašina

⁶ O navedenom je dalo mišljenje i Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, br. 011-00-324/2014-02 od 17. novembra 2014. god. koje u relevantnom delu glasi: „U vezi sa zahtevom koji se odnosi na primenu odredaba člana 201. Zakona o radu, ukazujemo na sledeće: Članom 201. stav 1. Zakona o radu je propisano da ugovor o stručnom osposobljavanju može da se zaključi, radi obavljanja pripravnčkog staža, odnosno polaganja stručnog ispita, kad je to zakonom, odnosno pravilnikom predviđeno kao poseban uslov za samostalan rad u struci. Članom 201. stav 2. Zakona o radu je propisano da ugovor o stručnom usavršavanju može da se zaključi, radi stručnog usavršavanja i sticanja posebnih znanja i sposobnosti za rad u struci, odnosno obavljanja specijalizacije, za vreme utvrđeno programom usavršavanja, odnosno specijalizacije, u skladu sa posebnim propisima

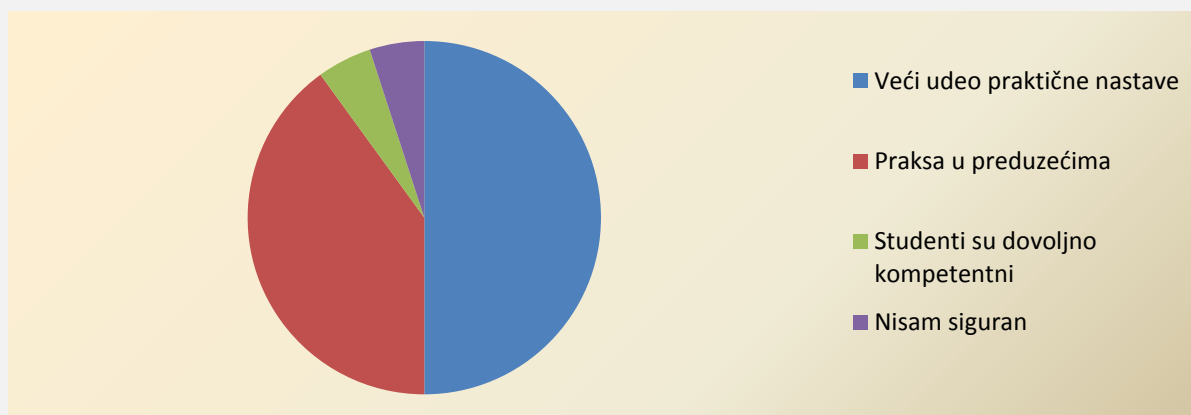
P8: Koje nastavne predmete prema vašem mišljenju treba uvesti ili povećati im obim, da bi praksa bila uspešna?

Industrijski procesi
Praktičan rad na složenoj opremi u proizvodnji
Mobilne aplikacije
Znanje vezano za knjigovodstvo
Administracija
Fakturisanje dokumenata u vezi sa uvozom I izvozom

P9: Imate li konkretan predlog prakse studenata za potrebe vašeg privrednog subjekta ili institucije?

Praksa za dizajn proizvoda
Praktična rešenja za poboljšanje procesa proizvodnje
Digitalni marketing
Softver za obradu složenih automatizovanih procesa
AUTOCAD
Poznavanje privrednih I finansijskih tokova

P10: Koji je vaš predlog kako da pomognemo studentima u razvijanju njihovih kompetencija?



Poslodavci su takođe naveli da je na početku obavljanja prakse preporučljivo je da mentor i lice na praksi naprave listu ciljeva koje bi lice na praksi trebalo da ispuni. Ciljevi služe kao stručni putokaz za određeno vreme tokom kojeg lice na praksi ima kontakt sa preduzećem. Ova aktivnost pomaže da se jasno odrede smernice obavljanja prakse, onako kako lice na praksi i pružalac prakse planiraju da ih ostvare. Postojanje plana rada je izuzetno značajno jer lice na praksi na taj način ima jasna zaduženja i plan rada. Posao kreiranja plana rada za osobu na praksi zahteva malo truda ali u mnogome olakšava rad sa licem na praksi i jednom napravljen plan prakse može se po potrebi menjati, prilagođavati i dopunjavati, tako da se

malo truda kasnije višestruko isplati kroz pomoć koju firma dobije kroz rad i angažovanje lica na praksi. Veoma je važno da se lica na praksi upoznaju sa načinom rada i osobljem u preduzeću, da budu primljeni onako kako bi to bilo i u slučaju stalno zaposlenih.

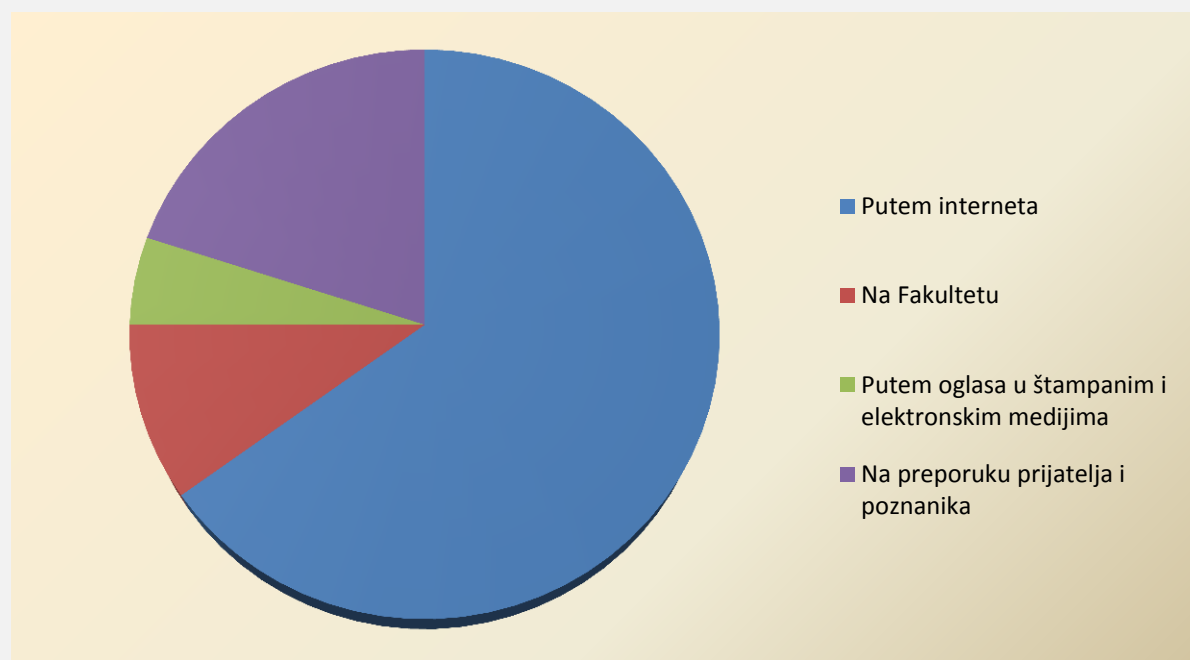
6. ANALIZA STAVOVA STUDENATA O PRAKTIČNOJ AKADEMIJI

Početna iskustva tokom Dijagnostičke prakse ukazuju da studenti koji su prošli obuku u okviru Praktične Akademije imaju zavidno poznavanje teorije i uz veliku motivaciju i upornost brzo stiču praktična znanja. Od njih se traži veština komunikacije, timskog rada, davanja i primanja povratne informacije. Ono što praktikanti najčešće pitaju svog mentora i vlasnike firmi je kakve su šanse da se po okončanju studija i zaposle u toj firmi, a odgovori su uglavnom ohrabrujući za one koji su se pokazali najboljima. Prilikom zapošljavanja na početnim pozicijama uvek se prvo kontaktiraju kandidati koji su uspešno obavili praksu. Jedan studentkinja sa Fakulteta zaštite na radu se u toku projekta zaposlila - prema njenoj sopstvenoj izjavi presudila su praktična znanja i veštine komunikacije koje je razvila tokom našeg projekta a koje je ona predstavila svom poslodavcu. Tokom projekta, jedan student ekonomije je diplomirao na temu praktičnog rada koji je realizovao u u preduzeću Jugoterm u okviru projekta.

Upitnik za evaluaciju studenata:

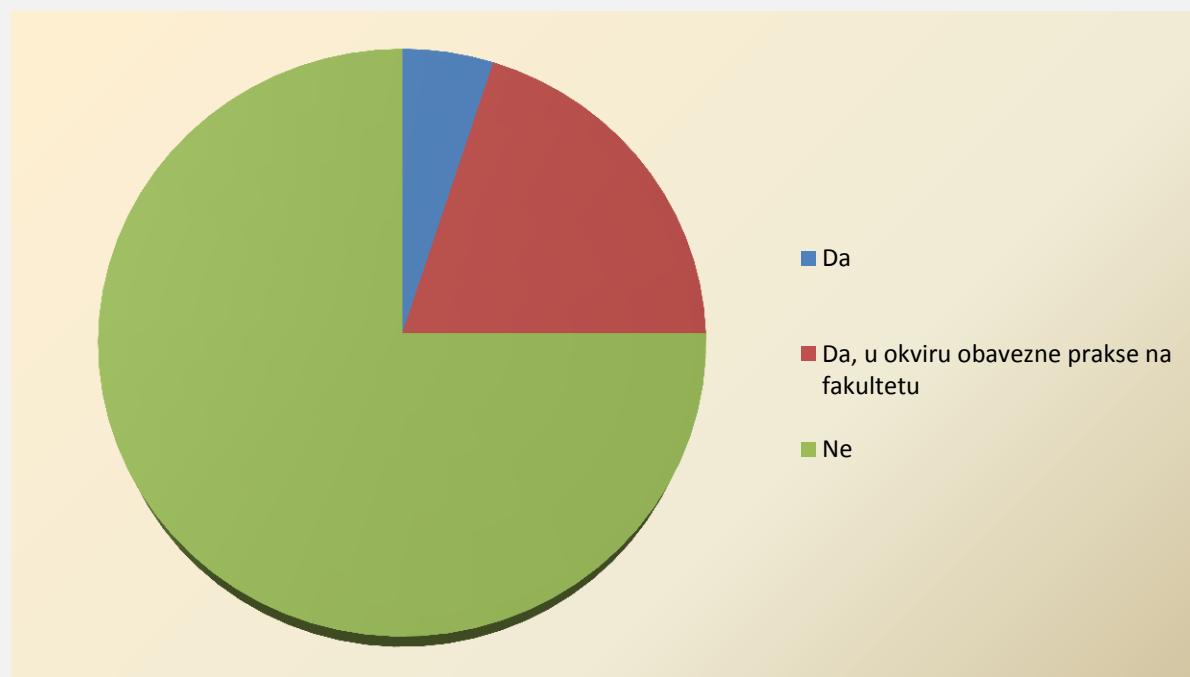
1. Na koji način se informišete o stručnim praksama?
2. Da li ste nekada ranije pohađali stručnu praksu?
3. Da li je model prakse u malim i srednjim preduzećima ispunio vaša očekivanja?
4. Kako ocenjujete ovakav model stručne prakse?
5. Da li ste zadovoljni poslodavcima?
6. Da li ste zadovoljni mentorskom podrškom?
7. Kako ocenjujete težinu zadataka koje ste obavljali u okviru stručne prakse?
8. Da li bi ste se ponovo prijavili na ovakvu stručnu praksu?

P1. Na koji način se informišete o stručnim praksama?



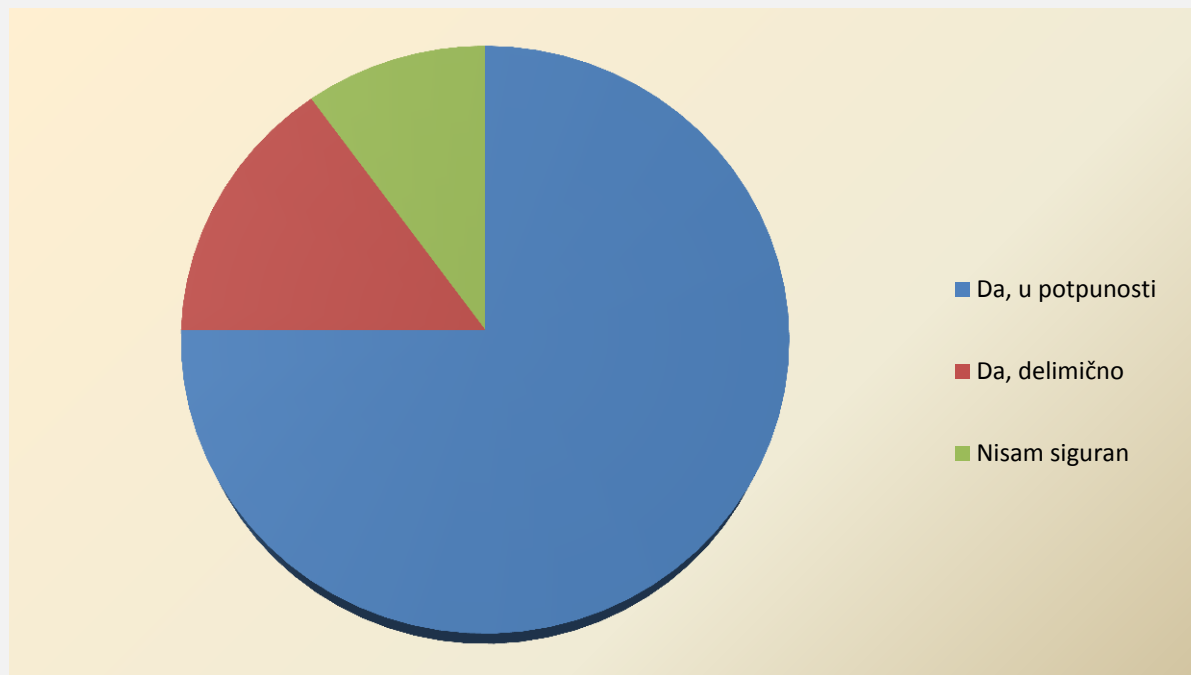
Većina studenata navodi internet sajtove kao glavni izvor u pronalaženju mogućnosti za obavljanje stručne prakse, kao i za pronalaženje privremenih poslova.

P2: Da li ste nekada ranije pohađali stručnu praksu?



***Napomena:** Studenti koji su odgovorili potvrdno, nisu nikada imali stručnu praksu u okirima nerazvijene privrede, niti u sektoru malih I srednjih preduzeća.

P3: Da li je model prakse u malim i srednjim preduzećima ispunio vaša očekivanja?



P4: Kako ocenjujete ovakav model stručne prakse?

Većina studenata se pozitivno izjasnila o aktivnostima u okviru Praktične Akademije. Napominju da nisu imali većih problema u toku obavljanja prakse kod poslodavaca. Njihova iskustva i mišljenje su nam dragoceni, zbog čega u nastavku citiramo samo neke od izjava sa kojima se većina slaže:

“Osnovni cilj tokom prakse bio mi je da testiram koliko mogu da primenim znanje koje sam stekao na fakultetu i šta su rezultati koji iz toga proizilaze”, kaže anketirani student umetnosti. Objašnjava da je dobio slobodu da iskaže svoje ideje i da o njima diskutuje, na “ravnoj nozi” sa vlasnikom firme, svojom mentorkom ali i sa kolegama u timu.

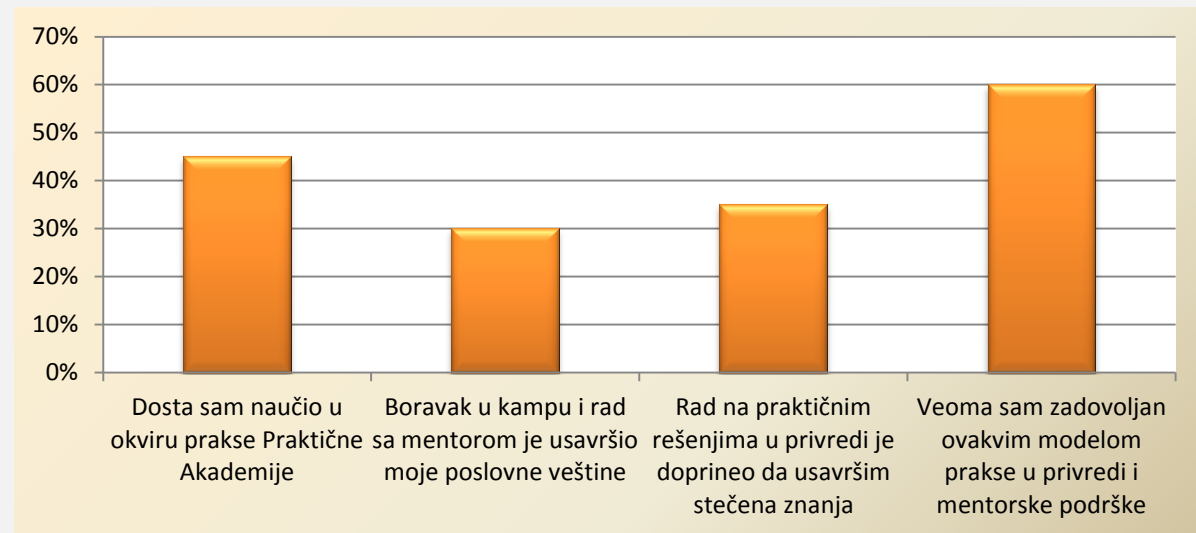
“Sve mi je bilo omogućeno u svrhu mog istraživanja, imao sam pristup svim informacijama i osoblju od vlasnika do radnika u pogonu...” izjavila je studentkinja sa fakulteta Zaštite na radu.

“Ovo nije bila klasična praksa u kojoj sediš u kancelariji na jednom mestu, ovo je puno dinamike u jednom danu gde vidiš i saznaš više nego za nedelju dana sedenja u ofisu” izjavio je student ekonomije.

“Moja očekivanja od prakse su ispunjena. Često sam slušala od kolega sa fakulteta da je praksa obaveza koju žele da završe što pre, ulažući minimum truda, i to je onda uzalud potrošeno vreme, što u ovom modelu uopšte nije bio slučaj” kaže studentkinja sa arhitekture...

Studenti su kroz sva tri segmenta prakse uvideli da i u MSPP sektoru, kao i u svakom velikom sistemu, postoje brojne procedure i pravila, neophodne za njegovo funkcionisanje.

One ponekad usporavaju proces rada zbog čega je potrebno puno upornosti da bi se neka ideja sprovela do kraja. To je u pojedinim situacijama frustrirajuće, ali i vrlo poučno.

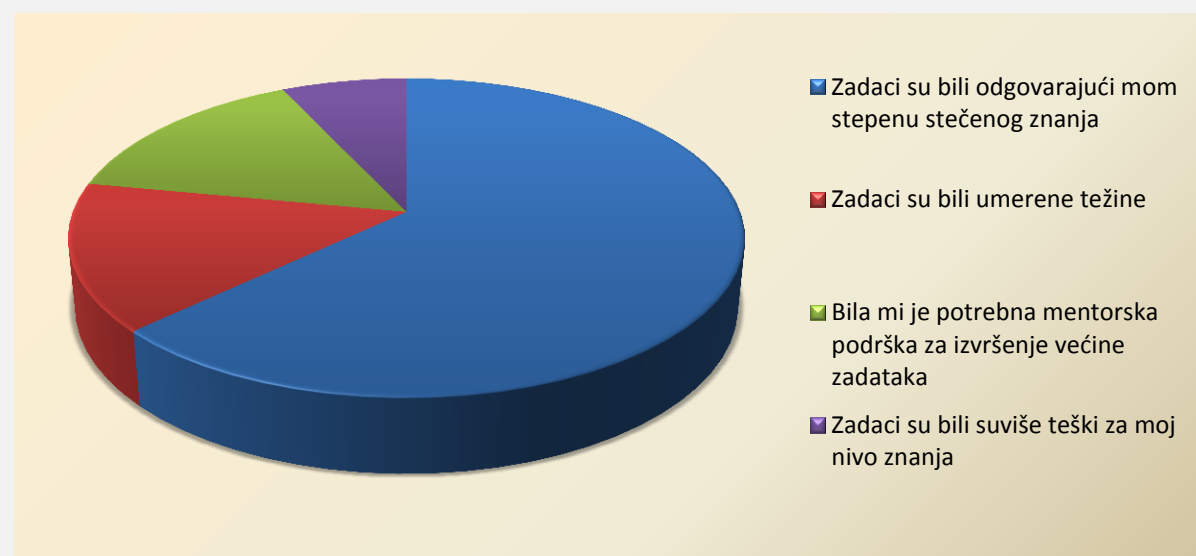


P5 i P6: Da li ste zadovoljni poslodavcima? Da li ste zadovoljni mentorskom podrškom?

Većina studenata (95%) se pozitivno izjasnila o saradnji sa poslodavcima i zadovoljna je pruženom mentorskom podrškom tokom Praktične Akademije. Mnogi od njih su prijatno iznenađeni ljubaznošću i spremnošću na saradnju od strane MSPS sektora.

“Komunikacija je olakšana jer smo mi na konkretnom zadatku i želimo da pomognemo. Zato su nam sva vrata otvorena..” izjava studenta sa Fakulteta zaštite na radu.

P7: Kako ocenjujete težinu zadataka koje ste obavljali u okviru stručne prakse?



Preko 70% studenata je izjavila da su zadaci koji su predstavljeni pred njih u okviru Praktične Akademije bili odgovarajući njihovom stepenu usvojenog znanja sa fakulteta. Mentorsku podršku su uglavnom tražili svi, u većem stepenu studenti mašinskog i građevinsko-arhitektonskog fakulteta, jer se radilo o kompleksnim tehničkim rešenjima koje je trebalo da se isporuče. Ono što su studenti istakli kao dodatnu vrednost, svakako jeste prvi susret sa poslovnim okruženjem, i navode da su stekli dragoceno iskustvo i uvid u to kako zapravo funkcionišu male firme i preduzetnici, i kako se zapravo rešavaju kompleksni problemi u okviru proizvodno-uslužnih procesa. Studenti koji su pohađali Praktičnu akademiju svoj prvi ulazak u poslovni svet su isprva dočekali zbunjeni i nespremni, jer su svesni da tržište rada diktira brojne uslove, koji se studentima i diplomcima, budućim kandidatima za posao, mogu pokazati kao prepreka.

P8: Da li bi ste se ponovo prijavili na ovakvu stručnu praksu?

Preko 80% studenata bi se ponovo prijavila za isti program. Naravno u ovome prednjače studenti nižih godina koji se intenzivno raspituju za nastavak programa. Oni su bili oprezni na početku projekta ali su ubrzo shvatili da nema velikog pritiska već da je fokus na rezultatima. Svi kanali komunikacije sa privredom, profesorima i mentorima su otvoreni u cilju sto uspešnije realizacije konkretnih zadataka i postojala je maksimalna fleksibilnost. Utisci studenata koji su pohađali Praktičnu Akademiju mogu se sumirati na sledeći način:

Praktična akademija je omogućila sticanje novih iskustava, praktičnu primenu stečenih teorijskih znanja, kao i osposobljavanje za samostalan rad u struci kroz samostalno/timsko istraživanje problema, izbora metodologije i načina rada.

Praktična akademija je omogućila studentima da postanu deo “pobedničkog tima” koji isporučuje konkretne rezultate privredi u kojoj se planira zaposlenje, čime je izgradila i osnažila njihovo samopouzdanje, motivaciju i radne navike.

Praktična akademija je podigla svest studenata o lokalnom ekonomskom ambijentu od značaja za buduće zapošljavanje ili samozapošljavanje.

7. STAVOVI PROFESORA UKLJUČENIH U PROJEKT

Projektni tim posebnu zahvalnost za realizaciju Praktične akademije duguje grupi od pet profesora koji su bili izuzetno požrtvovani tokom realizacije aktivnosti. Da nije bilo njihove rešenosti da projekt uspe, ne bi bilo adekvatnih rezultata.

Profesori su često koristili sopstvene automobile kako bi prevozili studente do /od kampa, tokom obilaska privrednika, obilazili su svoje studente i komunicirali sa njima van radnog vremena, često i tokom vikenda i praznika bez razlike. Projektni rezultati su finalno uobličeni zahvaljujući njima, dok je **praksa u okviru Praktične akademije i zvanično bodovana na**

svim fakultetima koji su učestvovali u projektu. Ovo je veliko priznanje koje dosta govori o kvalitetu stečenih znanja i ukupno svim aktivnostima u okviru projekta.

U nastavku prenosimo u celosti mišljenje dela profesora angažovanih na projektu.