

Razmena iskustava na temu - Okvir za kvalitetne stručne prakse
29. i 30. mart 2016.
Hotel „Park“, Ruma

Organizatori: Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva i Beogradska otvorena škola
Moderatorica: Marija Bulat

Nakon uvodnih izlaganja Milorada Bjeletića i Jelene Milovanović, usledilo je predstavljanje učesnika, a zatim i prezentacija „Okvir za kvalitetne stručne prakse“ koju je održao Bojan Velev.

Zatim su tokom popodneva prvog dana i prepodneva drugog dana usledile prezentacije prisutnih i to sledećim redom:

1. Centar za razvoj karijere Filozofskog fakulteta u Beogradu
2. Nacionalna služba za zapošljavanje
3. Ekonomski institut
4. Univerzitetski centar za razvoj karijere
5. Unija poslodavaca Srbije i Unija poslodavaca Rume
6. GIZ projekat „Podsticanje zapošljavanja mladih“

U toku prezentacija otvorila su se određena pitanja koja mogu poslužiti kao predmet diskusije na budućim skupovima sličnog karaktera ili kao smernice za planiranje daljih koraka u programu unapređenja stručnih praksi. Neka od tih pitanja su:

- *Da li smo spremni na uvođenje minimalnih standarda?*

Iako se svi slažu da je važno ustanoviti i uvesti minimum standarda za programe praksi, postavlja se pitanje kapaciteta i resursa poslodavaca za osiguranje ovih standarda. Kao zaključak nameće se potreba za razvojem kapaciteta poslodavaca, ali i jasnijim smernicama (propisima, standardima) za organizovanje praksi.

- *Kako motivisati mentore? Da li ustanoviti finansijsku stimulaciju?*

Kao jedan od izazova u realizaciji kvalitetnog programa prakse je i posvećenost mentora prema praktikantima. Često se zbog manjka vremena, velikog obima posla, ali i nedostatka kompetencija osoba da prenose znanje i vode proces učenja, dešava da praktikanti ne dobijaju adekvatnu podršku prilikom obavljanja prakse, što dovodi do loših rezultata za poslodavca, i nepostizanja željenih ishoda za praktikante. Takođe, jedan od faktora koji utiče na ovo je i manjak motivacije kod mentora pa je potrebno razmotriti motivacione faktore i moguće stimulacije i podsticaje.

- *Kako dosegnuti mlade iz NEET kategorije i uključiti ih u većoj meri u sistem praksi?*

Još uvek nedovoljno razvijeni sistem skoro da uopšte nije prilagođen potrebama mladih iz osetljivih kategorija, a naročito iz tzv. NEET kategorije. Drugačiji način promocije i informisanja, kao i senzibilizacija poslodavaca za rad sa ovim kategorijama su preduslovi za njihovo uključivanje u programe praksi.

- *Zašto se poslodavci u većoj meri ne upisuju u bazu NSZ-a i ne opredeljuju za programe praksi?*

Više je razloga za to ali kao dva glavna definisani su: 1) nedovoljna informisanost, 2) nepovoljan

ekonomski ambijent (nemogućnost zapošljavanja nakon realizacije praksi, što je često uslov za uzimanje praktikanata, iz perspektive poslodavca).

- *Da li se rade evaluacije i mere dugoročni efekti?*

Konstatovano je da se ovo veoma često ne dešava zbog manjka resursa kojima bi se ti procesi osigurali. Osim evaluacionih formulara koji se popunjavaju po obavljenoj praksi, retko koji poslodavac/organizator praksi može da priušti kvalitetniji proces evaluacije ili praćenje praktikanata u mesecima (bar 6 meseci) ili godinama (5-10 godina) nakon obavljene prakse.

Još neki od značajnih komentara koji su se pojavili tokom diskusija:

- Potrebno je obezbediti naknadu štete poslodavcu tokom trajanja procesa prakse (procesa učenja) – naročito kod manualnih zanimanja i tehničkih struka
- Ukoliko se praksa realizuje tokom studija važno je voditi računa o usklađivanju sa fakultetskim obavezama
- Uvesti dodatne bodove za studente na fakultetima koji pohađaju praksu
- Pre realizacije prakse za praktikante organizovati obuku iz tzv. „mekih veština“ (komunikacija, timski rad, motivacija, radna etika...) kako bi se bolje snašli na radnom mestu
- Organizovati obuke za poslodavce koji žele da realizuju prakse
- U potvrdi o realizovanoj praksi obavezno upisati stečene kompetencije
- Izraditi vodič „Kako organizovati stručnu praksu“

Nakon prezentacija usledio je rad u grupama, čiji je cilj bio da se odgovori na tri teme: 1) minimalni standardi kvaliteta, 2) vrsta podrške koja je potrebna za organizovanje kvalitetnih programa praksi i 3) načini promocije programa prakse.

1) Koji su minimalni standardi kvaliteta?

Minimalni standardi kvaliteta u vezi sa kojima je na skupu postojalo slaganje:

- Uspostavljen sistem mentorstva
- Definisane plan prakse
- Regulisanje dužine trajanja prakse (predlog – minimum tri meseca, osim ako nije propisano drugačije)
- Izdavanje potvrde (u okviru koje će biti naznačeno trajanje prakse i poslovi koje je praktikant obavljao)
- Realizovanje evaluacije ishoda prakse
- Potpisivanje ugovora ili pisanog sporazuma

Minimalni standardi kvaliteta u vezi sa kojima na skupu nije postojalo potpuno slaganje:

- Uključivanje obuke za mentore i definisanje kriterijuma za odobravanje mentora
- Vođenje dnevnika prakse i evaluacija ishoda prakse u vidu ispita
- Uključivanje opisa stečenih kvalifikacija u potvrdu o obavljenoj praksi
- Obezbediti prepoznatost potvrde o obavljenoj praksi od strane zvaničnih institucija
- Davanje finansijske nadoknade
- Definisane uslova koje mora da ispuni davalac prakse

2) Koja vrsta podrške je potrebna za organizovanje kvalitetnih programa praksi?

- Obezbediti preduslove za organizovanje kvalitetnih programa praksi: definisanje cilja prakse, minimuma standarda i uslova, priznavanje na tržištu
- Uspostaviti preciznu terminologiju
- Interdisciplinarna saradnja, npr. između fakulteta i njihovih Centara za razvoj karijere
- Potrebno je osnažiti lokalne strukture (NSZ, KZM, CSR, LSZ) u kontekstu decentralizacije sprovođenja aktivnih mera zapošljavanja
- Mentorska podrška od strane organizatora praksi
- Podrška za monitoring i evaluaciju
- Podrška za izradu programa/plana obuke (UPS, NSZ, PKS, RRA)
- Ekspertska razmena iskustva
- Psihološka podrška mladima od organizatora praksi
- Podrška kroz međusektorsku saradnju
- Vršnjački, mentorski i kombinovani pristup
- Priručnici za poslodavce
- Izmene zakonskog okvira za sistemsko prepoznavanje Centara za razvoj karijere na univerzitetima
- Aktivirati akademsku zajednicu

3) Kako popularisati/promovisati prakse? (među mladima i među poslodavcima)

Promocija među mladima:

- Preko društvenih mreža (grupe, stranice, FB adds)
- Mailing grupe/liste preko kojih bi se slale informacije (npr. “newsletters”)
- Panel diskusije/radionice na fakultetima
- Sajmovi zapošljavanja
- TV programi
- Studentski portali i portali za mlade
- Kroz programe karijernog vođenja i savetovanja

Svaka promocija bi trebalo da uključuje:

- predočavanje benefita koji mladi imaju od realizacije praksi
- promociju konkretnih mogućnosti za realizaciju praksi (prakosodavaca, uslova, kontakata)
- prezentaciju primera dobrih praksi i uspešnih priča

Popularizacija među poslodavcima:

- Bolje komunicirati benefite poslodavcima i informisati ih o mogućnostima za uključivanje u programe
- Ponuditi poslodavcima prostor za marketing kroz programe praksi
- Ponuditi sticanje dodatnih znanja i veštine kroz različite obuke (npr. „obuka za mentore“)
- Raditi na osiguranju kvaliteta kako bi se privukao veći broj poslodavaca (licencirani organizatori praksi, uspostavljanje minimuma standarda)
- Organizovati okrugle stolove za poslodavce i radionice (razmena iskustva iz različitih sektora; unapređivanje postojećih modela)
- Raditi na depolitizaciji kako bi se pružile jednake šanse svima

Ko su akteri promocije i popularizacije? Čijim kanalima se one vrše?

- Univerziteti, fakulteti i škole
- Učenički i studentski parlamenti
- Kancelarije za mlade
- KOMS i udruženja mladih/za mlade
- Nacionalna služba za zapošljavanje
- Unije poslodavaca, privredne komore, strukovne asocijacije poslodavaca
- Lokalni saveti za zapošljavanje
- Ministarstva (naročito MRZBSP, MPNTR, MOS, MP)
- Bivši praktikanti
- Velike kompanije
- Mladi preduzetnici

Tokom sesija, ali i u neformalnim razgovorima, učesnici su više puta istakli neophodnost daljeg rada na ovoj temi i unapređenje sistema stručnih praksi, a naročito uspostavljanja stabilnog okvira za kvalitetno sprovođenje praksi. Takođe iskazana je i potreba za češćim okupljanjima svih relevantnih aktera u ovoj oblasti.

Sledeći koraci:

- 1) Potrebno je nastaviti aktivnosti u vezi sa formulisanjem minimalnih standarda praksi. Iskustvo sa ovog događaja je pokazalo da postoje neki standardi u vezi sa kojima se različiti akteri slažu, dok u vezi sa drugim standardima postoji neslaganje. U osnovi ovog neslaganja može biti postojanje razlika između različitih programa praksi – obaveznih programa praksi u okviru sistema formalnog obrazovanja (naročito stručnog obrazovanja) i praksi van obrazovnog sistema. Iz tog razloga, važno je utvrditi koji minimalni standardi praksi se mogu primeniti na sve programe praksi a koji su specifični za pojedine vrste programa. Takođe, pored definisanja standarda kvaliteta potrebno je definisati i mehanizme odnosno instrumente pomoću kojih će se ti standardi implementirati (kroz pravilnike, ugovorne forme...).
- 2) U daljem periodu, važno je dobiti više informacija od poslodavaca koji organizuju prakse (kompanija, malih i srednjih preduzeća), a naročito u pogledu minimalnih standarda praksi koje oni primenjuju u svom radu i podrške koja im je potrebna za organizaciju kvalitetnih programa praksi.
- 3) Organizatori praksi bi trebalo da kroz promociju praksi ukazuju i na standarde kvaliteta, odnosno na važnost obezbeđivanja dostojanstvenog rada za mlade i u okviru programa stručnih praksi.
- 4) Potrebno je uspostaviti efektivan sistem podrške i motivisanja poslodavaca kroz izradu priručnika sa konkretnim preporukama i smernicama za organizovanje praksi i
- 5) Vezivanje inicijative za kvalitetne prakse za međunarodne projekte u oblasti obrazovanja i zapošljavanja (podrška švajcarske i nemačke Vlade za zapošljivost i zapošljavanje mladih)

U Beogradu, 11.04.2016.