

Stručna praksa

- ▶ šansa za mlade
- ▶ prilika za poslodavce,
- ▶ napredak za društvo



SOLIDAR

Swiss Labour Assistance S.A.

УНИЈА
ПОСЛОДАВАЦА
СРБИЈЕ



Autori:
Aleksandra Kovačević
Ljiljana pavlović

STRUČNA PRAKSA

- ▶ ŠANSA ZA MLADE
- ▶ PRILIKA ZA POSLODAVCE,
- ▶ NAPREDAK ZA DRUŠTVO

Beograd, 2016. godine

STRUČNA PRAKSA

- ▶ ŠANSA ZA MLADE
- ▶ PRILIKA ZA POSLODAVCE,
- ▶ NAPREDAK ZA DRUŠTVO

Autori:

Aleksandra Kovačević
Ljiljana Pavlovič

Izdavač:

Unija poslodavaca Srbije

Grafički dizajn i priprema za štampu:

Aleksandar Popović



SOLIDAR
SUISE

Swiss Labour Assistance SLA

Izdavanje ove publikacije finansijski je pomogla organizacija SOLIDAR Suisse/Swiss Labour Assistance SLA - Kancelarija u Srbiji

Odgovornost za mišljenja izneta u tekstovima snose isključivo autori. Solidar Suisse Labour Assistance – SLA kancelarija u Beogradu ne snosi odgovornost za bilo kakvu upotrebu sadržanih informacija.



Sadržaj

Stručna praksa	7
▶ šansa za mlade	
▶ prilika za poslodavce	
▶ napredak za društvo	
Potencijali i izazovi na strani mladih	9
Potencijali i izazovi na strani poslodavaca	15
Potencijali i izazovi na strani zapošljavanja mladih	17
Umesto zaključka	25
Letnja stručna praksa u organizaciji ZREPOK-a i Tehničkog fakulteta "Mihajlo Pupin"	27
Studenti govore... ..	29
Stručna praksa u ENDAVI	31
Pametne učionice - budućnost modernog obrazovanja	33





Stručna praksa

- ▶ šansa za mlade
- ▶ prilika za poslodavce
- ▶ napredak za društvo

Praksa je najbolji način da se u poslovnom okruženju primene teorijska znanja i na taj način steknu praktične i poslovne veštine. 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.

Organizovanjem prakse u svojim firmama poslodavci dobijaju veliku podršku kroz svežu mladu, kreativnu energiju, a i imaju mogućnost da odaberu najbolje mlade ljude koji će im omogućiti uspešno poslovanje i u budućnosti.

Unija poslodavaca Srbije uz podršku SOLIDAR Swiss Labour Assistance-SLA realizuje projekat koji za cilj ima unapređenje položaja mladih sa aspekta njihove zapošljivosti i boljeg položaja na tržištu rada uz podršku i snažniju ulogu poslodavaca, kao i podsticanje aktivnog informisanja i uključivanja poslodavaca u organizovanje stručne prakse. Poseban cilj ovog projekta je i promocija društveno odgovornih poslodavaca koji organizuju praksu u svojim preduzećima.

Tokom maja sprovedeno je kvalitativno istraživanje stavova poslodavca organizovanjem 4 okrugla stola u Beogradu, Kruševcu, Subotici i Vrnjačkoj Banji kao i anketiranje poslodavaca u periodu od juna do septembra 2016. godine na uzorku od 143 ispitanika. Sa ispitanicima se diskutovalo o pitanjima iz različitih relevantnih oblasti u vezi sa njihovim pogledom na stručnu praksu, obrazovanje, položaj i potrebe mladih u Srbiji danas. Anketa za poslodavce je kreirana nakon organizovanja okruglih stolova, sa ciljem da se dobije potpunija slika stavova poslodavaca o stručnoj praksi, ali i da se uočene tendencije ispitaju.





Potencijali i izazovi na strani mladih

Broj nezaposlenih mladih ljudi u Srbiji je neprihvatljivo veliki. Njihov položaj na tržištu rada je i dalje vrlo nepovoljan. Posmatrano prema godinama starosti u 2015. godini, polovina nezaposlenih lica (50,8%) pripadalo je dvema najmlađim starosnim grupama (15-24 i 25-34).

Zabrinjava i podatak da učešće mladih koji nisu ni zaposleni i nisu u obrazovanju i obuci u ukupnom broju mladih iznosi 19,0%.

Prema anketi Međunarodne organizacije rada "School-to-work transition survey-SWTS"(jun 2016. godine), Srbija se svrstava u grupu zemalja sa najobrazovanijim mladim stanovništvom među zemljama u kojima je ova anketa sprovedena. Većina mladih u Srbiji (56.5%) završila je srednje (opšte) obrazovanje, a 3.6% mladih su završili srednje ili više stručno obrazovanje. Samo 2.7 % anketiranih mladih nisu uspjeli da završe ni osnovnu školu. Jedna petina (23.5%) mladih završavaju visoko obrazovanje.

Najpopularnije oblasti obrazovanja među sadašnjim studentima su društvene nauke, ekonomija i pravo (29.7%), inženjerski profili, proizvodnja i građevinarstvo (19.7%) i zdravstvo (10.2%). Međutim iako se se viši nivo obrazovanja povezuje sa niskom stopom nezaposlenosti u Srbiji je stopa visokoobrazovanih nezaposlenih mladih 32.9 %. Tranzicija od škole do posla, odnosno prosečno vreme od završetka studija do radnog angažovanja je oko 2 godine što dodatno negativno utiče na privredni razvoj (Tabela 1).

Nivo stečenog obrazovanja	Ruralna	Urbana
Manje od osnovnog	4.2	1.4
Osnovno	19.6	8.7
Srednje stručno	3.2	2.0
Srednje	59.2	54.1
Više stručno	0.4	1.6
Tercijarno (visoko)	13.5	32.2

Tabela 1 - Napomena: Računaju se samo mladi sa završenim obrazovanjem (tj. ne ubrajaju se sadašnji studenti). Izvor: Republički zavod za statistiku, SWTS 2015.

Istraživanje "Stručna praksa iz ugla mladih" je sprovedeno preko ankete koja je bila dostupna na facebook stranicama Praksa moja šansa i Unija poslodavca Srbije tokom avgusta i septembra 2016. godine. Upitnik je popunilo 258 lica.

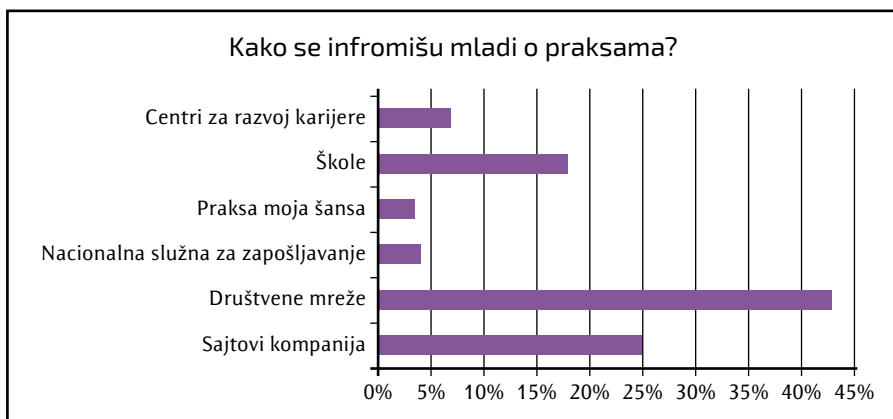
Najveći broj ispitanika ima između 21-30 godina, njih 82,1%, između 15-20 godina ima 7,1% ispitanika, isto toliko ispitanika ima između 31-35 godina, dok više od 35 godina ima 3,6% ispitanika.

U sistemu obrazovanja se još uvek nalazi 50% ispitanika, 25% je nezaposleno, 10,7% je zaposleno, dok 3,6% ima svoj biznis.

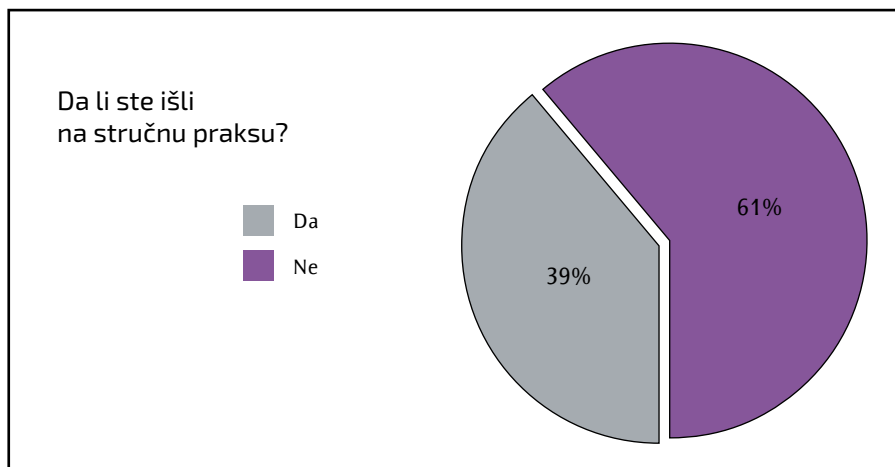
S obzirom da su prethodna istraživanja pokazala da se 55,7% mladih ne informiše o stručnim praksama zanimalo nas je na koji način ona druga polovina dolazi do informacija o mogućnostima za odlazak na stručnu praksu. Čak četvrtina (25%) ispitanih mladih je odgovorilo da do informacija o praksama dolazi preko sajtova kompanija, dok se preko sajtova koji su specijalizovani za nuđenje praksi i preko društvenih mreža informiše 42,8% mladih. Preko škola se o praksama informiše 17,9%, preko centara za razvoj karijere 7,1%, preko Nacionalne službe za zapošljavanje 4% i 3,2% preko facebook stranice Praksa moja šansa (Grafikon 1).

Kada je u pitanju volontiranje, 60% ispitanika je odgovorilo da nije volontiralo dok je 40% volontiralo (Grafikon 2). Čak 78,6% ispitanika smatra da se volontiranjem stiče iskustvo relevantno za dobijanje posla, dok 14,3% smatra da se ovakvo iskustvo ne stiče volontiranjem. 60,7% ispitanika su obavili stručnu praksu u nekoj kompaniji dok je 39,3% ispitanika odgovorilo da nisu išli na praksu iako su skoro svi (96,4%) odgovorili da se stručnom praksom stiče iskustvo relevantno za dolaženje do prvog posla. Međutim jedan od komentara je bio sledeći: "Danas je odrađena stručna praksa samo zamazivanje očiju i apso-

Grafikon 1



Grafikon 2



lutno je nerelevantna za zapošljavanje. Zapošljavanje bar u manjim gradovima je jedino preko stranačke knjižice."

Donekle je iznenadio procenat ispitanika koji su se izjasnili da bi pristali da obavljaju stručnu praksu koja nije plaćena, njih 71,4% s obzirom da u javnosti se često praksa percipira kao besplatan rad za poslodavca i da mladi iz tog razloga ne žele da odlaze na praksu. 28,6% ispitanika je odgovorilo da ne bi išlo na praksu ukoliko nije plaćena. Mladi na praksi imaju mogućnost da vide kako funkcioniše poslovni ambijent, da se upoznaju sa poslovnom klimom u preduzeću, da steknu radne navike, veštine i znanja koja ne mogu da se steknu tokom formalnog obrazovanja. Prema istraživanju Ministarstva omladine i sporta o položaju i potrebama mladih u Srbiji iz 2015. godine finansijsku nadoknadu 36,4% učesnika nije imalo ni na jednom programu, 5,9% samo na nekim, dok je 2,7% onih koji su imali plaćene stručne prakse. Neplaćene stručne prakse najčešće su na području Šumadije i Zapadne Srbije.

Na pitanje o iznosu naknade za obavljanje stručne prakse 42,9% je odgovorilo da bi ta naknada trebala da iznosi od 16.000 do 20.000 dinara, 35,7% je odgovorilo da bi naknada trebala da iznosi od 11.000-15.000 dinara, 21,4% je odgovorilo da bi naknada za lice na praksi trebala da bude veća od 21.000 dinara dok niko ne misli da bi naknada trebala da bude niža od 10.000 dinara. Ipak u skladu sa dobijenim rezultatima novac nije glavni motivišući faktor koji utiče na mlade da se pokrenu i odu na praksu. Ipak bilo je i komentara kao sledeći: »Naučite da cenite nas mlade, koji prihvatamo da radimo za bednih 16000 dinara, a ne da nas iskorištavate! Umesto toga, ponudite nam još koju hiljadu više.»

S obzirom na visoku stopu neaktivnosti mladih koja u Srbiji iznosi 72% pitali smo mlade da li su nekada sami potražili stručnu praksu kod poslodavca i bili smo iznenađeni brojem potvrdnih odgovora, dakle 53,6% je potvrdno

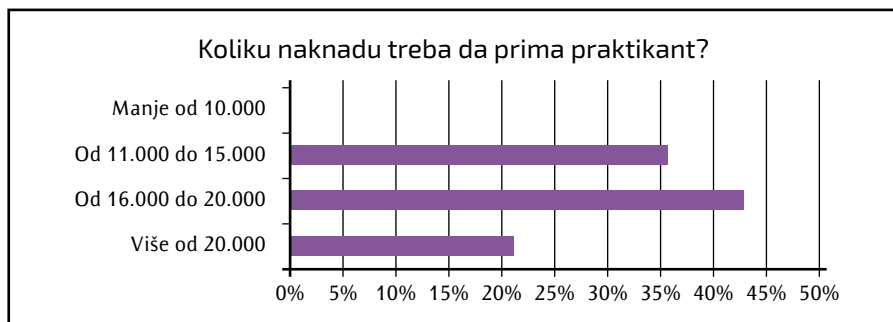
odgovorilo, dok je 46,4% ispitanika odgovorilo da nikad nisu sami potražili praksu kod poslodavca.

Na sledeću grupu pitanja mladi su trebali da odgovore u kojoj meri se slažu sa postavljenom tvrdnjom kako bismo došli do saznanja šta mladi misle o praksi, kakvu korist imaju od prakse, kao i percepcija o tome šta država radi kako bi pomogla mladim ljudima da se zaposle. 89,2 % ispitanih smatra da praksa u kompaniji treba da omogući da se teorijska znanja primene u praksi. Da je mentor neophodan kako bi se na pravi način sprovedla stručna praksa pokazali su i rezultati ovog istraživanja, jer 96,4% ispitanih je reklo da tokom prakse treba da postoji mentor koji će se posvetiti licu na praksi. Istraživanje o potrebama i položaju mladih na tržištu rada pokazalo je da je polovina učesnika imala mentora na svim programima praksi (u vedem broju mladi iz vangradskih naselja), 14,1% na nekim programima, dok je praksu bez mentora obavljalo 8,2% ispitanika. Postojanje mentora tokom realizacije prakse je od velikog značaja kako za preduzeće tako i za lice na praksi. Licu na praksi je neophodno obezbediti mentora koji će tokom boravka u preduzeću biti zadužen za praćenje njegovog razvoja, a preporuka je da ne bude više od petoro lica na praksi kod jednog mentora. Preporučuje se da se mentori redovno sastaju sa praktikantima kako bi im davali neophodne informacije u vezi sa napretkom njihovog rada, dakle mentor prenosi znanje koje može da se iskoristi na tržištu rada.

Sa tvrdnjom da praksa u kompaniji treba da omogući licu na praksi da zaradi novac ne slažu se svi. U potpunosti se slaže 17,9%, 28,6% se slaže, 25% ima neutralan stav, 28,6% ispitanika se ne slaže sa tvrdnjom da praksa treba da omogući zaradu novca. Čak i ako tokom prakse nije opredeljena naknada za lice na praksi je jako važno da iskaže inicijativu, proaktivnost i pozitivan stav jer upravo ta praksa može biti ključ koji otvara vrata prvom poslu u toj kompaniji.

Da je odrađena praksa u nekoj kompaniji dobra referenca u CV slaže se 94,9% ispitanih pa onda pomalo iznenadjuje zašto se veći broj mladih ne traži aktivnije mogućnosti za praksu.

Grafikon 3



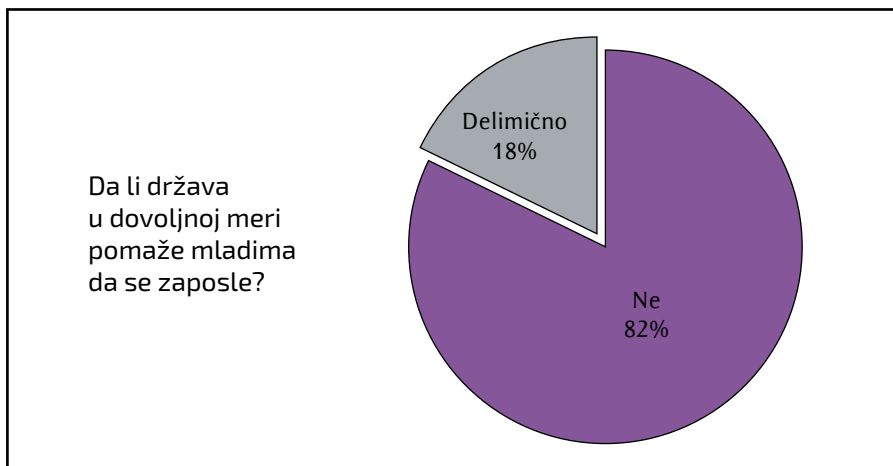
92,9% mladih slaže se sa stavom da praksa u kompaniji treba da im omogući da upoznaju nove ljude što i jeste jedan od najvećih benefita obavljanja stručne prakse. Upravo praksa omogućava da upoznamo profesiju ali i ljude koji se tom profesijom bave, tako da stručna praksa povezuje lica na praksi sa ljudima koji im kasnije mogu pomoći da li prilikom dolaska do prvog posla ili prilikom rešavanja određenog problema na koji naiđu tokom karijere. Aspotlutno svi se slažu da praksa treba da im omogući da nauče nešto novo. Dakle, mladi ne žele da odlaze na praksu samo da bi se zadovoljila forma nego zaista žele da nauče nešto novo što će im koristiti kada dođu do prvog posla.

Isto tako većina mladih, odnosno 96,4%, smatra da praksa treba da im omogući da rade na poslovima za koje su se školovali. Ovo potvrđuje ranija istraživanja po kojima je najčešći razlog za odlazak na praksu upravo nadgradnja teorijskog znanja.

Istraživanje je pokazalo da je mladima jako važno da nakon obavljanja stručne prakse dobiju preporuku ili potvrdu o obavljenoj praksi. Praksa predstavlja jednu vrstu testa za mlade osobe, jer neretko tek nakon susreta sa određenim poslovima mladi se odlučuju da li i u budućnosti žele da se bave onim za šta su se školovali ili će se sfera njihovog interesovanja preprjentisati na nešto drugo.

Kada smo se osvrnuli na percepciju mladih o tome šta država radi kako bi smanjila broj nezaposlenih mladih u Srbiji dobili smo odgovor da čak 82,1% smatra da država ne pomaže u dovoljnoj meri mladima da se zaposle. 17,9% mladih smatra da država delimično pomaže mladima da se zaposle (Grafikon 4). Činjenica je da je država prepoznala mlade kao ranjivu kategoriju kada je u pitanju mogućnost zapošljavanja, ali zbog nedovoljne količine opredeljenih

Grafikon 4



sredstava za ovu kategoriju kao i zbog nedovoljne informisanosti stvara se utisak među mladima da država ne čini dovoljno za njih. Jedan od komentara je glasio: "Bilo bi jako lepo kada bi nam država obezbedila da nakon avrsenih studija, ulozenog truda, obezbedi posao i garanciju da ce se nas trud isplatiti koji smo ulozili za sve godine skolovanja/studiranja."

Mladi su se izjašnjavali i o tome da li je bolje da pokrenu sopstveni posao nego da rade za druge. 53,6% ispitanika delimično se slaže sa tvrdnjom da je bolje pokrenuti sopstveni posao, dok je 32,1% apsolutno sigurno u to, 10,7% se ne slaže sa tom tvrdnjom dok 3,6% ima neki drugi stav kao na primer: "dobro je ako imaju sredstva i prave ljude za tako nešto". Ovo se u velikoj meri poklapa sa našim prethodnim istraživanjima po kojima mladi ipak preferiraju da rade za poslodavca najmanje 5 godina kako bi stekli relevantno radno iskustvo, kontakte i samostalnost u radu. Pored toga postoje i oni koji nemaju dovoljno sredstava da pokrenu svoj biznis ali i oni kojima nedostaje ideja ili koji strahuju od visokih poreza i doprinosa u prvim godinama poslovanja dok biznis još uvek nije dobro razrađen.

85,7% ispitanih mladih smatra da država ne podstiče zapošljavanje mladih u dovoljnoj meri, dok 14,3% smatra da država samo delimično podstiče samozapošljavanje mladih. Percepcija među mladima koji žele da se samozaposle je da 200.000 dinara koliko se dobija kao pomoć ne pokriva ni troškove koji odlaze na poreze i doprinose i da treba barem prve dve godine osloboditi početnike u biznisu nepotrebnih naknada uz preventivno delovanje inspekcija umesto represivnog kako bi im se pomoglo da zavrte svoj biznis i opstanu na tržištu. Jedan od komentara koji oslikava ovaj problem je sledeći: "Otvorio sam firmu sa 22 godine (servis računara) i radio 3 godine! Prva inspekcija mi je došla posle 20 dana rada i kaznila me 20.000 dinara jer mi na vratima nije pisalo poštanski broj i grad nego samo grad. Svakih 6 meseci su dolazili i kažnjavali me za sve i svašta! Za neke stvari i dan danas ne znam zašta sam kažnjan! Samo su pričali, moraš da platiš i to je to... Jednom su me čak kaznili 20.000 dinara plus me poslali na sud. Dok sam išao na sud, prošao sam pored lokalnog dilera koji prodaje 15 godina travu na čošku i niko ga ne dira... To je bilo pre dve godine, ja sam tada platio kaznu od 10.000 dinara na sudu, a diler i dan danas tu radi neometano! Više nikada u ovoj zemlji neću raditi privatno! Ili ako to budem radio, radi ću na crno."



Potencijali i izazovi na strani poslodavaca

Kada je reč o privrednim prilikama u Srbiji u uslovima sprovođenja mera fiskalne konsolidacije i strukturnih mera, ključne poluge za blago popravljavanje makroekonomskih prilika i blagi porast zaposlenosti i kreditne aktivnosti su jačanje investicionih ulaganja i rast izvoza (7,8% u odnosu na 2014. godinu) koji su praćeni niskom inflacijom što je dovelo do blagog jačanja domaće privrede (mereno međugodišnjim rastom bruto domaćeg proizvoda) od 0,7%.

Najveći rast bruto domaćeg proizvoda beleži sektor Građevinarstva, a značajan rast ostvaren je i u razmenljivim sektorima Rudarstva, Prerađivačke industrije, Snabdevanje električnom energijom, gasom i parom i Snabdevanje vodom i upravljanje otpadnim vodama. Međutim, glavni deo privredne aktivnosti, kao i proteklih godina, obavljan je u okviru nerazmenljivih sektora, i to u Trgovini na veliko i malo, Saobraćaju i skladištenju i Uslugama smeštaja i ishrane, koji su i ostvarili najveći deo bruto domaćeg proizvoda. Godišnji rast industrijske proizvodnje iznosi 8,2% prema Saopštenju o poslovanju privrede RS u 2015. godini Agencije za privredne registre-APR. I pored izvesnih pozitivnih pomaka, problemi visoke zaduženosti i nelikvidnosti su aktuelni i u ovoj godini. Prema saopštenju APR-a rastući gubici uticali su na topljenje kapitala, tako da su sopstveni izvori finansiranja ostali u visini prošlogodišnjih (4.506.264 miliona dinara) a visoka zaduženost se dodatno uvećala.

U nerazmenljivim sektorima (trgovina, saobraćaj, usluge...) , u kojima je poslovalo nešto više od tri četvrtine privrednih društava u Srbiji, zaposlenost je rasla u procentu od 3,1% , a u razmenljivim sektorima (rudarstvo, prerađivačka industrija, snabdevanje el.energijom...) 1% gde se beleži i pad broja privrednih društava u odnosu na 2014. godinu od 0,3%

Praveći odnos prema delatnosti privrednih društava i dalje su najzastupljenija privredna društva u sektorima:

- Trgovina na veliko i malo 34,4%
- Prerađivačka industrija 17,7%
- Stručne, naučne, inovacione i tehničke delatnosti 12,3%

Najviše radnika zapošljavaju privredna društva u sektorima:

- Prerađivačka industrija 304.273 - 30,7%
- Trgovina na veliko i malo 195.621 - 19,7%
- Saobraćaj i skladištenje 94.310 ili 9,5%

Najveći rast broja zaposlenih beleže srednja privredna društva od 5,5%, a ujedno se i njihov broj uvećao za 2,5%. Povećanje broja zaposlenih je zabeleženo i kod mikro društava i to za 2,5% dok se njihov broj uvećao za 0,3%. Kod malih društava broj zaposlenih se uvećao za 4% ali se broj malih privrednih društava umanjio za 0,5% . Velika privredna društva beleže pad i broja zaposlenih za 1,8% i ukupnog broja društava za 5,2%

Generalno posmatrano u Republici Srbiji najbrojnija su mikro privredna društva koja čine 89% svih društava koja zapošljavaju ukupno 22% radnika. Malih privrednih društava je ukupno 9,3% i zapošljavaju 27,5% radnika. Kada je reč o srednjim privrednim društvima oni čine 1,3% ukupnog broja društava i zapošljavaju nešto više od 20% radnika . Velikih privrednih društava u Srbiji je 310 i čine 0,3% privrednih društava i zapošljavaju 29,9% radnika.



Potencijali i izazovi na strani zapošljavanja mladih

Pored blagih pozitivnih trendova nedostatak novih radnih mesta je veliki problem, ali ne i jedini, jer i pored velikog broja kandidata koji traže posao, poslodavci imaju problem da nađu nekog sa potrebnim znanjima i veštinama. U prethodno realizovanim istraživanjima, trećina poslodavaca je ukazala da nedostatak veština kod mladih zaposlenih uzrokuje probleme u poslovanju u smislu troškova, kvaliteta i vremena. Ovo dovodi do zaključka da se mladi, obrazovne institucije i privreda, između sebe i dalje ne razumeju i ne prepoznaju međusobne probleme sa kojima se suočavaju. Rezultat nedostatka dijaloga, saradnje i međusobnog razumevanja je i činjenica da u Sektoru informacionih tehnologija trenutno postoji između 10.000 i 15.000 novih radnih mesta. Ovaj sektor godinama unazad beleži konstantan rast i samo u prošloj godini Srbija je izvezla softvere u vrednosti od 350 miliona evra. Logično je da poslodavci koji posluju u ovom sektoru očekuju adekvatnu reakciju obrazovnih institucija i povećanje upisnih kvota na fakultetima kako bi se obrazovalo više mladih IT stručnjaka.

Partnerski odnos između privrede i obrazovanja je neminovan i treba ga jačati kroz obezbeđivanje više sredstava za obrazovne programe, veće uključivanje poslodavaca u kreiranje programa edukacije, stalnu obuku nastavnika i veću spregu između studenata, nastavnika i poslodavaca. Jedan od načina rešavanja pitanja usklađivanja znanja koja se steknu tokom formalnog obrazovanja i znanja koja su potrebna privredi je i stručna praksa u kompanijama. Stručna praksa kod poslodavca prema ocenama i mladih i poslodavaca u najvećoj meri utiče i na njihovo kasnije radno angažovanje. Prema oceni Nacionalne službe za zapošljavanje, mera aktivne politike zapošljavanja Stručna praksa ima najbolje efekte na zapošljavanje.

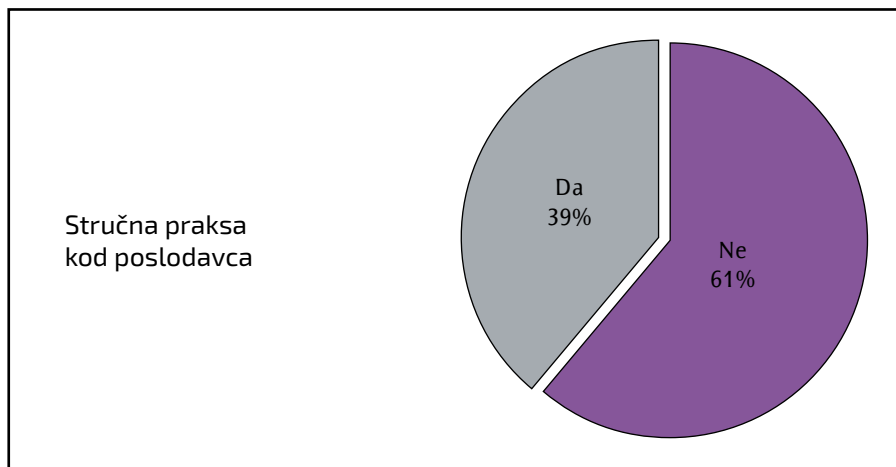
Stručna praksa je izuzetno važna još tokom formalnog obrazovanja, ali više od 55 % naših mladih nije imalo ni jednu praksu tokom školovanja ("Istraživanje o položaju i potrebama mladih u Srbiji", 2015. godine urađeno za potrebe Ministarstva omladine i sporta).

Stručna praksa kod poslodavca je jedno dragoceno iskustvo za svakog mladog čoveka koje im omogućava da steknu prva radna iskustva i radne navike, u praksi primenjuju znanje koje su stekli tokom formalnog obrazovanja, upoznaju se sa organizacionom kulturom, načinom komunikacije, timskim radom, uče se strpljenju i postepenom uključivanju u zahtevnije radne procese. Sva ta iskustva dovode u ravnotežu ono što mlad čovek od svog posla očekuje i onog što pravi realan posao jeste.

U situaciji decenijske krize u Srbiji i pred mladim ljudima i pred poslodavcima stoje veliki izazovi, ali i mogućnosti koje podrazumevaju pre svega promene. Rešavanje problema uvek počinje sagledavanjem realnih prilika i mogućnosti i menjanjem svesti što u ovom slučaju podrazumeva motivisanost mladih da dodatno usavršavaju svoja znanja i učestvuju u nizu vannastavnih aktivnosti, dodatno se obučavaju jer više nije dovoljno samo učiti ono što se na fakultetima i školama predaje. Potrebno je raditi na referencama koje će ih izdvojiti i učiniti konkurentnijim u odnosu na druge kandidate. Najbolji način za sticanje referenci je stručna praksa u kompanijama.

Sa druge strane velika odgovornost je i na kompanijama da od mladog čoveka bez radnog iskustva formiraju stručan i produktivan kadar. U ovom trenutku broj korporativno odgovornih poslodavaca koji organizuju praksu u svojim firmama je mali. U sklopu ovog istraživanja oko 40% poslodavaca je organizovalo praksu u preduzećima i ovaj broj je sličan prethodnim istraživanjima koja su se realizovala tokom 2014. godine. Ovaj procenat bi bio znatno niži kada bi se u obzir uzele samo firme koje samostalno organizuju prakse za mlade bez državnih intervencija i subvencija koje se u najvećoj meri realizuju kroz programe Nacionalne službe za zapošljavanje i bez podrške različitih pro-

Grafikon 5: Da li se u vašoj firmi organizuje stručna praksa?



grama i projekata koji se bave statusom i položajem mladih. 23% anketiranih poslodavaca je realizovalo Stručnu praksu uz podršku Nacionalne službe za zapošljavanje i ovo navodi na zaključak da su državne intervencije vrlo značajne poslodavcima (Grafikon 5).

Najveći broj poslodavaca na praksu i rad sa mladima gledaju kao na najvažniju investiciju koja im omogućava da podmlade stručni kadar i na taj način obezbede novu kreativnu i inovativnu snagu koja im omogućava i konkurentsku prednost na tržištu. Poslodavci ozbiljno razmišljaju o ljudima koje primaju na praksu. Mnogi od takvih poslodavaca smatraju praktikante najboljim kandidatima za zaposlenje. Naravno, zaposliće samo one koji ispune njihova očekivanja, pokazu želju za radom i uklope se ambicioznošću, energičnošću i inovativnošću u korporativne standarde.

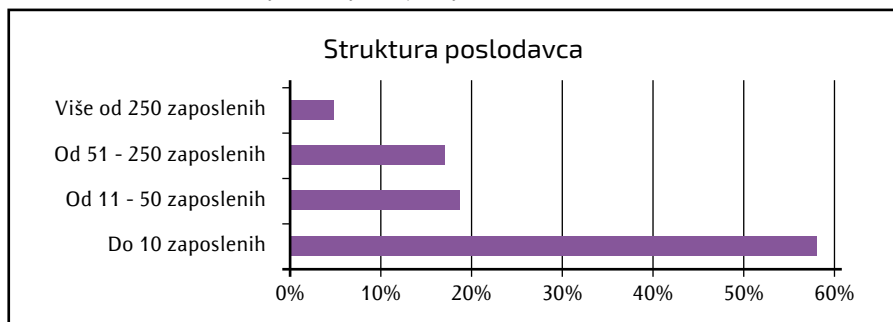
Veliki sistemi imaju već razrađene razvojne programe u direktnom su kontaktu sa univerzitetima, posebnu pažnju poklanjaju praksi i odabiru onih najboljih i najtalentovanijih. Čitavi timovi u okviru velikih sistema se bave stručnom praksom i na obuke mladih gledaju kao na najznačajniju investiciju. Međutim u Srbiji najbrojnije firme spadaju ipak u kategoriju mikro, malih i srednjih preduzeća i posebnu pažnju treba posvetiti ovom sektoru koji ima mnogo potencijala, ali ne i dovoljno resursa i razrađenih mehanizama kao veliki sistemi (Grafikon 6).

Različiti su izazovi sa kojima se poslodavci nose. Jedni su povezani sa visokim troškovima poslovanja te na obuke gledaju kroz visinu troškova. Ne može se ignorisati i uvek prisutna želja mladih da praksu obavljaju u velikim prirednim sistemima.

Drugi su povezani sa angažovnjem mentora koji će na pravi način obući i obezbediti kvalitetan program za praksu. Tu su i najveći izazovi vezani za administraciju, ugovore i procedure.

Tokom aktivne komunikacije sa poslodavcima susretali smo se brojnim pitanjima i nedoumicama poslodavaca kada je reč o stručnom osposobljavanju i usavršavanju koje je regulisano članom 201. Zakona o radu ("Službeni glasnik

Grafikon 6: Struktura ispitanika po broju zaposlenih



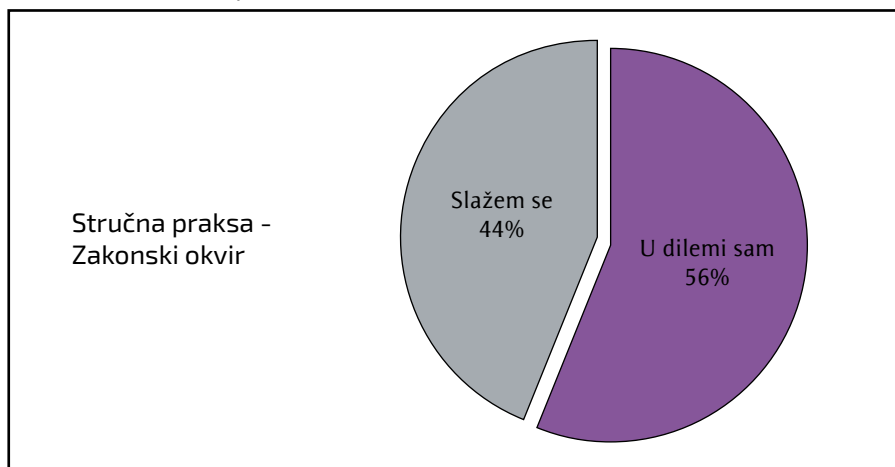
RS" broj 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014). Da postoje ozbiljne nedoumice poslodavaca oko zakonskog definisanja stručne prakse, potvrdilo je i ovo istraživanje. Skoro 60% ispitanika nije sigurno da li se stručna praksa definiše Zakonom o radu. Najveću nedoumicu pokazali su oni koji do sada nisu organizovali praksu u svojim firmama (Grafikon 7).

Naslovljavanje ugovora je prva tačka spoticanja. Da li se za angažovanje mladih potpisuje Ugovor o stručnom osposobljavanju ili Ugovor o stručnom usavršavanju ili Ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju? Na pitanje da li Zakon o radu u svom članu 201. podrazumeva dva različita ugovora, blizu 80% anketiranih nije u to sigurno. Zbog dilema koje se javljaju u praksi Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja je u više navrata davalo mišljenje o ugovorima kojima se ne zasniva radni odnos. Prema njihovom mišljenju moguće je zaključiti ugovor sa pojedinačnim nazivom tj. Ugovor o stručnom osposobljavanju ili Ugovor o stručnom usavršavanju, to su dva različita ugovora koji se potpisuju u različitim situacijama. Međutim, u praksi poslodavci imaju dilemu koji ugovor da zakluče u svakom konkretnom slučaju (Grafikon 8).

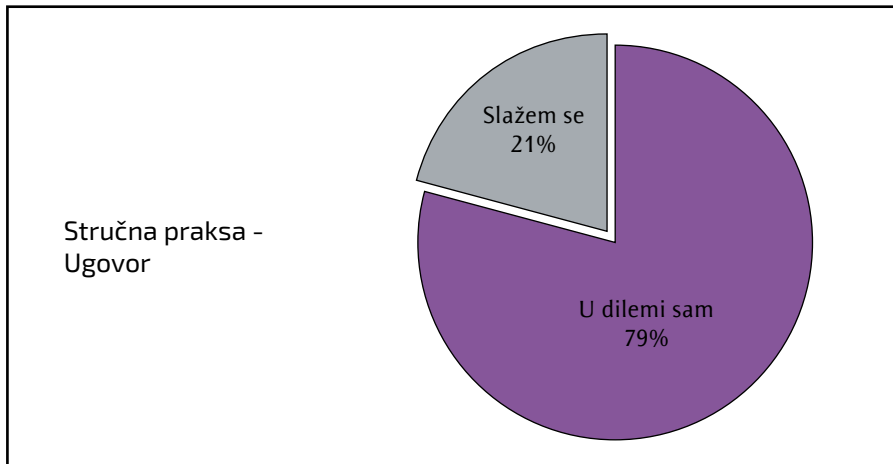
Veliki broj pitanja se odnosio i na samu formu i sadržinu ugovora obzirom da zakonom nije propisana, kao i pitanja koja se odnose na pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova kod poslodavca, odnosno da li u sistematizaciji radnih mesta treba predvideti pripravnički staž ili obavezu stručnog osposobljavanja za posao na kom žele da angažuju praktikanta? Na konstataciju da u sistematizaciji radnih mesta mora biti predviđen pripravnički staž ili obaveza stručnog osposobljavanja za posao na kom se želi angažovati praktikant, oko 60% anketiranih se nije složilo, a blizu 40 % se saglasilo sa konstatacijom (Grafikon 9).

Prema mišljenju Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja "da bi poslodavac sa određenim licem zaključio ugovor o stručnom ospo-

Grafikon 7: Stručna praksa se definiše Zakonom o radu?

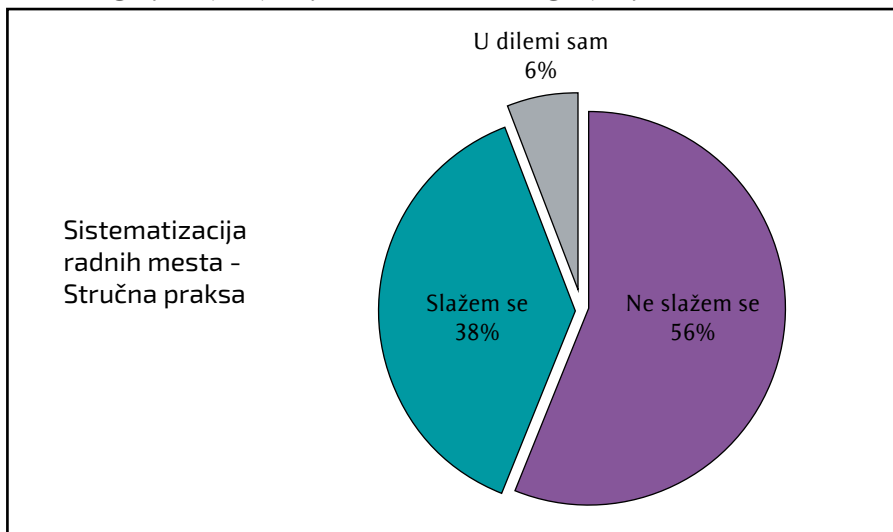


Grafikon 8 - Pitanje: Zakon o radu u svom članu 201. podrazumeva dva različita ugovora - Ugovor o stručnom osposobljavanju i Ugovor o stručnom usavršavanju



sobljavanju, potrebno je da se radi o poslovima za koje je zakonom ili pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova kod poslodavca (član 24. Zakona o radu) predviđeno obavljanje pripravničkog staža i polaganje stručnog ispita za lica koja poseduju određeni stepen i vrstu stručne spreme, a nemaju radnog iskustva.”

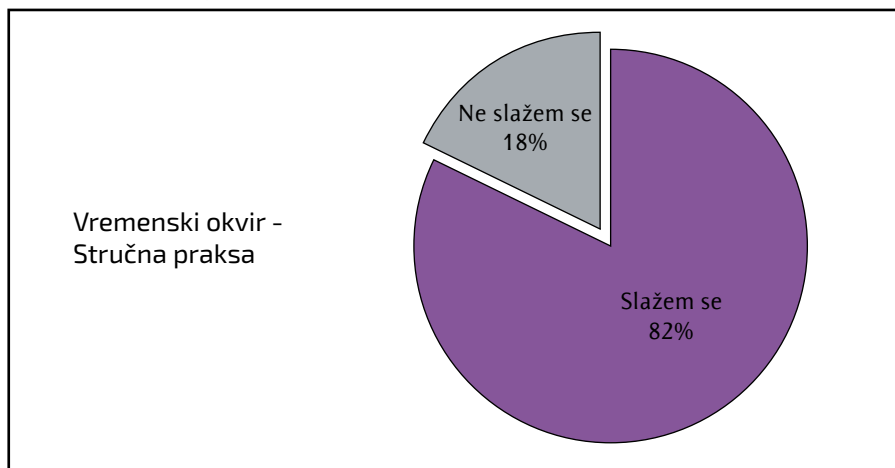
Grafikon 9: U sistematizaciji radnih mesta moram predvideti pripravnički staž ili obavezu stručnog osposobljavanja za posao na kom želim da angažujem praktikanta?



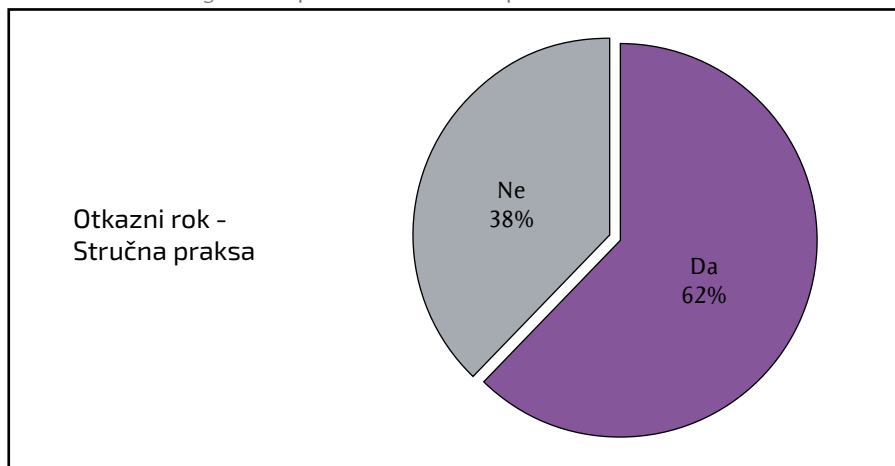
Zatim, tu su pitanja vezano za trajanje ovog ugovora. Da li se trajanje ovog ugovora određuje samim ugovorom ili ugovor može obično da traje do isteka pripravničkog staža -najduže godinu dana, ili do završetka obuke (Grafikon 10)? Da li ugovorom koji zaključujem sa praktikantom definišem i otkazni rok (Grafikon 11)? Da li u ugovoru koji zaključujem sa praktikantom definišem i zaštitu firminih podataka (Grafikon 12)? Tu su i pitanja vezana za obračun i uplate doprinosa u slučaju kada je ugovorena naknada, ali i kada nije.

Prema ovom istraživanju od ukupnog broja ispitanika koji organizuju stručnu praksu u firmi svega 15% poslodavaca obezbeđuju naknadu za praktikante.

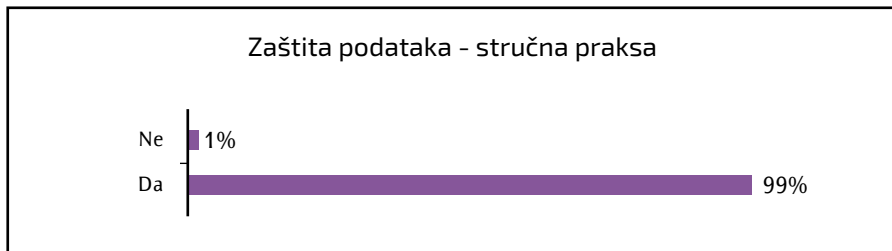
Grafikon 10: U ugovoru sa praktikantom se mora predvideti vremenski rok obavljanja prakse?



Grafikon 11: U ugovoru sa praktikantom se mora predvideti otkazni rok?



Grafikon 12: Ugovorom koji zaključujem sa praktikantom obavezno definišem i zaštitu tajnosti firminih podataka?



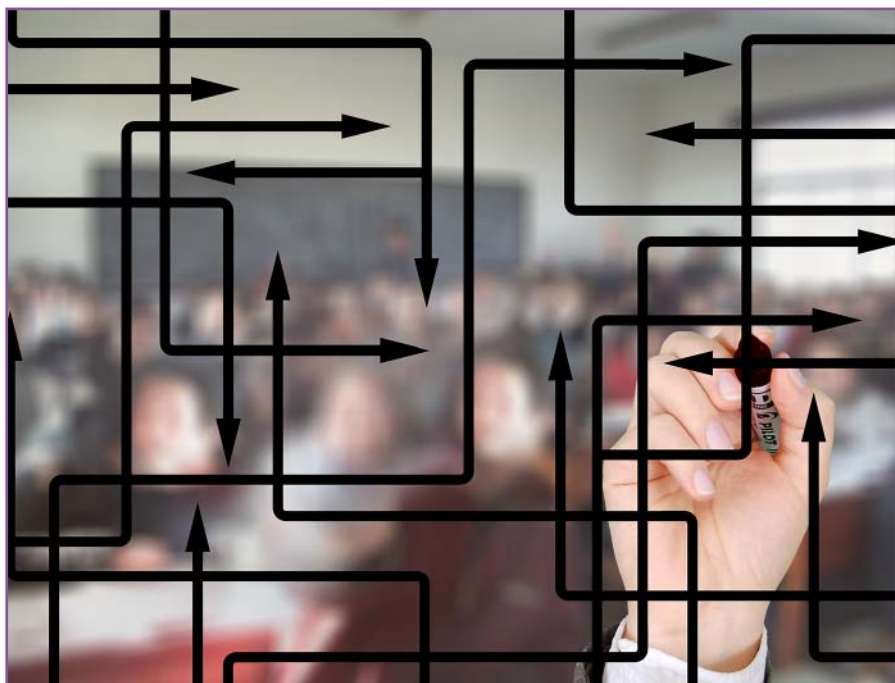
Bez obzira da li će poslodavac zaključiti ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju sa naknadom ili bez nje iz ovog ugovora proizilaze obaveze. Ono što je poslodavcima nelogično i što deluje kontraproduktivno je da su obaveze za poslodavce koji žele da njihovi praktikanti imaju naknadu daleko veće u odnosu na one koji se odlučuju da zaključe ugovor bez naknade. U situaciji kada bi stope poreza i doprinosa bile niže, najveći broj anketiranih je potvrdio da bi uplaćivali naknadu, čak 75%. Šumu propisa vezanih za obračun i uplatu doprinosa, kao i sva ostala detaljna pojašnjenja, odgovore i mišljenja Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja predstavili smo u publikaciji "Vodič za stručnu praksu" koju smo izradili početkom maja u saradnji sa Nacionalnom službom za zapošljavanje.

Organizovanjem prakse za studente, kompanije daju mogućnost mladima da još tokom obrazovanja steknu prva radna iskustva. Od ovakvog vida saradnje sa obrazovnim institucijama svi imaju korist. Razvija se veza između privrede i obrazovnog sistema, i omogućava mladima da se tokom studija pripreme za rad u poslovnom okruženju koje se brzo menja. Veliku korist imaju i poslodavci jer dobijaju mogućnost da dobro upoznaju studente na praksi, prepoznaju njihove potencijale, a kasnije ih i radno angažuju. U Srbiji postoji interesovanje poslodavaca za uspostavljanje saradnje sa fakultetima, ali broj kompanija koje se uključuju je relativno mali.

Od ukupnog broja mladih koji su tokom školovanja imali praksu najveći broj ih je imao u javnom sektoru 29,1%, potom u privatnom sektoru 14,8%, a najmanje u organizacijama civilnog društva 1% ("Istraživanje o položaju i potrebama mladih u Srbiji", 2015. godine urađeno za potrebe Ministarstva omladine i sporta).

Za određeni broj poslodavaca postoje nedoumice koje se tiču administracije kada je reč o organizovanju stručne prakse za studente. Oko 43% ispitanika je u dilemi da li je ugovor sa fakultetom/srednjom školom jedini ugovor koji im je potreban za angažovanje studenata ili učenika.

Od ukupnog broja anketiranih koji su organizovali praksu u svojim firmama 57% poslodavaca je nakon obavljene prakse radno angažovalo makar jednog praktikanta.





Umesto zaključka

Zakonodavne reforme, administrativne mere, programi aktivne politike zapošljavanja, rast broja alternativnih (nesigurnih) oblika rada, mogu samo da ublaže dizbalans koji postoji u ponudi poslova u odnosu na kvalifikacionu strukturu koju poseduju nezaposleni mladi. Obuke, prekvalifikacije i dokvalifikacije kao i stručna praksa kod poslodavca može u određenoj meri da utiče na bolju kvalifikaciju nezaposlenih i usklađivanje ponude i tražnje na tržištu rada, ali ono što će dati ozbiljne pozitivne pomake je promena u pristupu obrazovanja u smislu kreiranja inovativno dizajniranih programa i metoda koje će povećati praktičnu primenljivost stečenih znanja koja će omogućiti lakše prilagođavanje novim tehnologijama i promenama u random okruženju. Ne sme se upasti u klopu u kojoj se ogromna sredstva izdvajaju za obuke nezaposlenih, gde kratkim kursovima pokušavaju da se poprave propusti obrazovnog sistema, koji ionako dobija novac od države da školuje kadrove i stvara nove veštine. Mora se imati u vidu da rezultati brojnih evaluacija aktivnih mera širom sveta ukazuju da aktivne mere usmerene ka ugroženim mladima uglavnom nemaju efekta. Rezultati evaluacija ukazuju na to da kod mladih uglavnom funkcionišu rane intervencije za vreme obrazovnog ciklusa kao i menjanje njihovih stavova prema radu uz mentorstvo odraslih, te da ništa što bi politika tržišta rada uradila ne može da ispravi ove propuste. Stoga još jednom ističemo važnost i hitnost reforme obrazovne politike. U vremenu u kojem živimo poslodavcima je mnogo važnije šta neko zna da radi u odnosu na diplomu koju je stekao. Iz navedenog se jasno sagledava neophodnost da se stručnim praksama sistemski pristupi i u tom smislu korporativna odgovornost i uloga kompanija u organizovanju stručnih praksi za mlade je ključna i njihovo učešće direktno doprinosi razvoju novih mladih stručnjaka.

Od presudne je važnosti za stvaranje novih poslova i paralelna implementacija politika i mera koje unapređuju poslovno okruženje te promovišu preduzetništvo i samozapošljavanje.

Ako je cilj da se što veći broj poslodavaca aktivno uključi u proces obrazovanja mladih, moraju se ponuditi adekvatna rešenja za navedene izazove i tako podstaknuti njihova veća participacija. Ono gde ne treba praviti razliku jeste u podršci i ohrabriranju svih poslodavaca da se aktivno uključe i pomognu našoj deci da u radnom okruženju nauče da primene svoja znanja i time pomognu društvo u celini jer utiču na buduće kadrove, ali i na kvalitetnije poslovno okruženje.

Zakonski okvir

- Izgraditi stabilan i snažan institucionalni okvir koji će postaviti sveobuhvatni kontekst i osnovne uslove u kojima se sprovodi stručna praksa
- U Zakonu o radu omogućiti preduzećima koja nemaju akt o sistematizaciji radnih mesta da organizuju stručnu praksu
- Uspostaviti mehanizme koji će obezbediti sigurnu i kvalitetnu stručnu praksu za učenike i studente
- Usvojiti stimulativnu poresku politiku sa ciljem obezbeđivanja isplate naknade praktikantima tokom stručne prakse kod poslodavca
- Pojačati kontrolne aspekte sa ciljem sprečavanja zloupotrebe mladih i smanjenja "rada na crno"

Obrazovni sistem

- Potencirati sadržajni aspekt obrazovanja, odnosno staviti akcenat na znanje i veštine koje se usvajaju i razvijaju u odnosu na formalno shvatanje obrazovanja kao instrumenta putem kojeg se dolazi do diplome
- Usvojiti Pravilnik o načinu organizovanja stručne prakse za učenike i studente
- Uspostavljanje bliske saradnje poslodavaca i obrazovnih institucija sa ciljem obezbeđivanja stručnih praksi u dovoljnom broju i kvalitetu

Politika zapošljavanja

- Pojačati intenzitet i proširiti mere aktivne politike zapošljavanja usmerenih na mlade sa akcentom na prekvalifikacije, dokvalifikacije i stručno osposobljavanje
- Uspostaviti partnerski odnos sa poslodavcima i mehanizme za kontinuiran dijalog, razmenu informacija i saradnju na svim nivoima uključujući i zaposlene savetnike u Nacionalnoj službi za zapošljavanje
- Značajno povećati izdvajanja za AMPZ u narednom periodu jer one služe da bi premošćavale jaz između ponude i potražnje na tržištu rada
- Izvršiti sveobuhvatnu evaluaciju postojećih mera i unaprediti njihovo targetiranje tako da budu usmerene ka onima kojima zaista mogu pomoći



Letnja stručna praksa u organizaciji ZREPOK-a i Tehničkog fakulteta "Mihajlo Pupin"

Projekat „Letnja stručna praksa“ proizašao je iz Ugovora o saradnji potpisanog 2010. godine između Zrenjaninskog poslovnog kruga (ZREPOK) i Tehničkog fakulteta „Mihajlo Pupin“ u Zrenjaninu.

Uspostavljanje saradnje iniciralo je udruženje ZREPOK inspirisano dotad nezabeleženim rezultatom u istoriji takmičenja studenata iz Srbije, a koji su postigli studenti zrenjaninskog Fakulteta osvojivši drugo mesto na prestižnom takmičenju Microsoft Imagine Cup 2010. koje je održano u Poljskoj u kategoriji dizajn softvera. Ova vest privukla je pažnju predstavnicima ZREPOK-a i ulila nadu da se i u manjim sredinama, kao što je Zrenjanin, mogu razvijati uspešni talenti i budući stručnjaci bez čijeg znanja ova sredina ne može računati na oporavak i razvoj.

Osnovna ideja ovog projekta jeste da se s jedne strane omogući studentima zrenjaninskog Fakulteta sticanje praktičnih znanja i veština u realnom sektoru privređivanja kako bi se osposobili da po završetku školovanja lakše pronađu zaposlenje i brže se uključe u radne procese. S druge strane, zrenjaninskim firmama se omogućava prednost u prepoznavanju i odabiru najkvalitetnijih studenata kako bi se zadržali u sredini iz koje su iznikli i dali doprinos njenom razvoju.

Po dubokom uverenju nosioca realizacije projekta sve to će doprineti stvaranju boljih uslova za mlade Zrenjanince koji žele da ostanu u svom rodnom gradu, u kom mogu dobiti mogućnost kvalitetnog obrazovanja. Pored toga, maturanti iz cele Srbije će biti više motivisani da izaberu baš Zrenjanin za nastavak svog školovanja i sticanje kvalitetne i priznate diplome, što može doprineti i popularizaciji Zrenjanina kao mesta poželjnog za život, rad i školovanje.

Kako funkcioniše projekat?

1. Svake godine, maja meseca se otvara konkurs za letnju stručnu praksu za istu godinu i traje 30 dana. Nakon toga se vrši selekcija kandidata i od jula do kraja septembra meseca se realizuje praksa u zrenjaninskim firmama.

2. Početkom oktobra meseca se vrši prikupaljanje projektnih radova i organizuje se odbrana i ocenjivanje projektni zadataka. Student koji najuspešnije odbrani projektni zadatak dobija od ZREPOK-a stipendiju od 120.000 dinara.

Od potpisivanja Protokola o saradnji 2010. godine, uspešno realizovano 5 ciklusa projekta letnje stručne prakse. U toku je šesti ciklus. Do kraja septembra imamo 20 studenata u našim firmama. Do sada je učestvovalo ukupno 87 studenata u ovom projektu (uključujući i ciklus koji je u toku).



Slika 1: Učesnici petog ciklusa projekta »Letnje stručne prakse«

Nakon realizovanja 4. ciklusa projekta sprovedena je anketa među studentima koji su prošli kroz program Letnje stručne prakse. Anketa je imala za cilj unapređenje programa i realizaciju same prakse.

Rezultati ankete su pokazali da studenti u ogromnoj većini imaju izuzetno pozitivan stav prema ovakvom programu prakse i smatraju da se na ovaj način afirmiše visoko obrazovana radna snaga i zaposlenje u Zrenjaninu. Svi anketirani su zadovoljni jer su učestvovali u ovom projektu. Iskazali su verovanje u pozitivne ciljeve projekta, a čak 100% njih je preporučilo ostalim studentima učešće u nastupajućim ciklusima prakse.

Kroz anketu je generalno dobro ocenjen program prakse, definicija projektnog zadatka, saradnja sa mentorom, atmosfera i komunikacija u preduzeću u kom su radili. Preko 95% smatra da su imali priliku da budu kreativni i inovativni i da su stekli znanja iz prakse.

Tokom 2015. godine evidentirano je stanje po pitanju zaposlenosti studenata koji su pohađali praksu: iz generacije 2011. i 2012. zaposleno je 90% lica; iz generacije 2013. zaposlilo se oko 70% lica; iz generacije 2014., 2015. i 2016

većina još uvek ima status studenta na osnovnim i master studijama, što je i očekivano.

Projekat „Letnja stručna praksa“ je ako ne najveći, sasvim sigurno, najdraži projekat ZREPOK-a, iz razloga što je pokazao da ova sredina ima i mladost i budućnost. Možda i najveće postignuće uspešne realizacije ovog projekta je to što je on razbio jednu od većih predrasuda provincijskog načina razmišljanja u Zrenjaninu, a koja se ogledala u tome da poslodavci u njemu ne veruju da zrenjaninski Fakultet obrazuje dovoljno kvalitetne kadrove za njihove potrebe, sa jedne strane, a sa druge strane da studenti zrenjaninskog Fakulteta ne veruju da u Zrenjaninu ima kvalitetnih poslodavaca kod kojih bi uspešno mogli da razvijaju svoje profesionalne karijere i koji bi im omogućili da svoje životne planove vežu za svoj rodni grad. Ovakvi projekti su izuzetno značajni za manje gradove.

Studentima ova praksa izuzetno mnogo znači, oni su uvek spremni i na da dodatni angažman sa ciljem da usvoje što više znanja. Treba istaći, da je studentima najbitnije to što će kroz praksu osetiti kako funkcioniše realan sektor.



Slika 2: Pobjednica petog ciklusa projekta

Studenti govore...

„Od prošlogodišnje Letnje stručne prakse nosim samo pozitivna iskustva i svim studentima bih preporučio da se prijave. Meni je ova stručna praksa promenila život“, Nemanja Bilinac, student i stipendista ZREPOK-a, pobjednik trećeg ciklusa stručne prakse. „IloveZr“,

Nemanja Bilinac je odmah posle diplomiranja dobio posao.

„Najveći benefiti ove prakse lično zadovoljstvo i nova znanja“

Jovana Pećanac, 11.05.2013. „iSerbia portal“. Odmah posle prakse zaposlila se u firmi ZREPOK-a , u Keramici Jovanović

„Tokom tri meseca, koliko je trajala praksa, uz pomoć mentora i zaposlenih, uspevala sam mnogo da naučim. Preporučila bih kolegama da konkurišu, jer će im to što nauče tokom prakse biti dragoceno“

Studentkinja Marina Petrov, osvojila stipendiju ZREPOK-a. List Zrenjanin, 24.10.2014.

„Bio sam jedan od prvih studenata koji se prijavio, znajući da će to imati veliki uticaj na moj dalji razvoj kao web dizajnera. Imao sam priliku da radim u Impelu i razvijem sajt za "I TAXI" i da vidim kako je to raditi na realnom projektu sa realnim potrebama. Učešće u „Letnoj stručnoj praksi“ dosta je uticalo na razvoj mog ličnog brenda i na činjenicu da me ljudi prepoznaju po onome što radim“

Milan Milićev, „IloveZr“, danas Preduzetnik, pre toga je radio u firmi ZREPOK-a

„Ova praksa mi je puno pomogla od same pripreme za razgovor sa poslodavcima do sticanja prvih radnih iskustava. Preporučujem svim kolegama da se naredne godine prijave, jer su korist i značaj ovog programa višestruki“

Aleksa Piljević, 15.10.2015, dobio posao odmah posle završene prakse.



Stručna praksa u ENDAVI

Obuka mladih bez radnog iskustva jedan je od najvažnijih aspekata rada svakog zaposlenog u Endavi, bio on inženjer sa nekoliko meseci staža, ili senior. Zapošljavanju studenata ili tek svršenih diplomaca posvetili smo veoma mnogo vremena u poslednjim godinama, sa ciljem obuke na projektima, njihovog mentorstva i osamostaljivanja. Danas u Endavi u Beogradu radi par stotina inženjera koji su nekada bili praktikanti u našoj kompaniji.

Izazova na putu obuke praktikanta u "fully functional" inženjera ima puno. Sve počinje sa dobrom selekcijom, gde smo uveli proces koji je istovetan sa procesom selekcije zaposlenih - kandidati šalju CV, na osnovu koga zaključujemo o tome da li ima potencijala da ispuni zahteve koji će biti stavljeni pred njega; nakon toga, radi se serija intervjuja, tj HR intervju i tehnički, na kome se procenjuju kompetence koje kandidati treba da imaju - da li bi se uklopili u kulturu kompanije i specifičnog tima, i da li neguju vrednosti koje mi najviše cenimo - otvorenost, adaptibilnost i promišljenost. Ove osnovne kompetence



Slika 3.

ličnosti su nam veoma bitne i vodimo se logikom da je lakše nekoga obući tehnički nego akomodirati tim na nekoga ko se u startu ne uklapa baš najbolje. Međutim, tehnički intervju je nužan deo selekcije, jer je neophodno osnovno poznavanje fakultetskog gradiva iz programskog jezika za koji je kandidat zainteresovan, kako bi praksa glatko tekla.



Slika 4.

Praksa kod nas inicijalno je podrazumevala otvoren konkurs tokom cele godine, gde smo pozivali kandidate dinamikom jedan-po-jedan, te bismo tim principom zaposlili oko 30-40 praktikanata godišnje. Od ove godine smo uveli malo drugačiji princip, koji podrazumeva zapošaljanje i obučavanje praktikanata u mnogo širem spektru znanja od onoga što samo projekat zahteva; ovime smo postigli mnogo obuhvatniji program obuke, zahvatili mnogo veći spektar znanja i situacija u kojima se budući zaposleni može snaći.

Važan savet koji bismo, za kraj, imali za sve studente koji žele da budu konkurentni na veoma kompetitivnom tržištu, jeste da se ne bave samo tehničkim veštinama tokom svojih studija, iako su veoma važne; potrebno je obratiti pažnju na "meke" veštine, poput engleskog jezika, jer se većina posla i srpskom IT-u obavlja sa SAD i drugim zemljama engleskog govornog područja, prezentacionih veština, javnog nastupa, time management-a i drugih. Ovakav pristup i nezapostavljanje nijednog aspekta poslovnih veština najsigurniji je način da sebi obezbede karijeru u kojoj ćete napredovati i izvlačiti iz sebe sav potencijal, a i svojim menadžerima olakšati posao.



Pametne učionice - budućnost modernog obrazovanja

Omogućavanje učenicima da usvoje nova znanja i iskustva uz pomoć novih tehnologija uz istovremeno osnaživanje uloge nastanika je budućnost modernog obrazovanja. Ovo je jedna od glavnih ideja saradnje kompanije Samsung i Elektrotehničke škole „Zemun“ koja uspešno traje već tri godine od kada je otvorena jedna od prvih Samsung „Digitalnih učionica“ u Srbiji. Projekat pametnih učionica osmišljen je sa ciljem da učenicima i nastavnom osoblju ponudi novo iskustvo učenja, ali i omogući razvoj i unapređenje obrazovnog sistema, modernizaciju infrastrukture i poboljšanje kvaliteta nastave.

Učionica škole u Zemunu je sada opremljena sa 30 Samsung Galaxy Note uređaja, pametnom Samsung elektronskom tablom i serverom, kao i odgo-



Slika 5.

varajućim softverom za učenje. To omogućava učenicima i nastavnicima interaktivnu nastavu, bržu razmenu multimedijalnih sadržaja, efikasniji pregled gradiva i veće angažovanje učenika u radu.

„Verujemo da digitalna tehnologija može da transformiše sam proces učenja. Upravo smo kroz ovaj projekat digitalnih učionica želeli da učenicima i nastavnom osoblju omogućimo da pametno uče i korišćenjem najsavremenijih tehnologija u nastavi unaprede svoje znanje u skladu sa već usvojenim nastavnim programima. Ovakvo rešenje za digitalne učionice poboljšava koncentraciju učenika, ali i produktivnost nastavnika. Unapređenje u nastavi vidi se i u znatno većoj interaktivnosti učenika tokom časa, poboljšanoj saradnji među učenicima koja se ostvaruje radom u grupama i boljem razumevanju gradiva koje se meri za svakog učenika“, kaže Đurađ Banjac, direktor Elektrotehničke škole „Zemun“.

Profesori su stekli veliko iskustvo u korišćenju novih savremenih tehnologija, tako da se u ovoj školi u saradnji sa kompanijom Samsung održavaju obuke i treninzi kao i demonstracije rada u digitalnoj učionici. Ovo je jedan od načina da se i druge škole upoznaju sa mogućnostima digitalne učionice i njenim prednostima u radu i komunikaciji sa učenicima. Do sada je održano 9 treninga, a jedna grupa profesora je akreditovala seminar za stručno usavršavanje nastavnika o Digitalnoj učionici i sada su u mogućnosti da drže obuku svim zainteresovanim na teritoriji čitave Srbije.



Slika 6.

Takođe, u organizaciji kompanije Samsung i European Schoolnet u Briselu su održane dve konferencija o primeni digitalnih tehnologija u obrazovanju. Srbiju je ovom prilikom predstavljao Dejan Simonović, profesor iz Elektrotehničke škole "Zemun". Cilj ovog međunarodnog skupa bio je da se predstave iskustva iz različitih zemalja u radu učenika i nastavnika u digitalnoj učionici.



Slika 7.

Kompanija Samsung je uz saradnju sa Ministarstvom prosvete i Zavodom za vrednovanje kvaliteta obrazovanja i vaspitanja u Srbiji za sada otvorila ovakve učionice u Beogradu, Zemunu, Paraćinu, Požarevcu i Lapovu kao i Digitalni inistitut na Učiteljskom fakultetu u Beogradu.

