

ZADOVOLJSTVO STRUČNOM PRAKSOM: PERSPEKTIVE STUDENATA I MENTORA

Ana Jovičić Vuković¹, Bojana Kovačević Berleković¹, Đorđe Alavuk¹

¹Visoka poslovna škola strukovnih studija Novi Sad, Srbija

¹dr.ana.jovicic@gmail.com, ²b.k.berlekovic@gmail.com, ³djordjealavuk@yahoo.com

Kratak sadržaj: Mladi uključeni u proces visokog obrazovanja suočeni su sa nizom zahteva u pogledu znanja i veština koje nameću promenljivi uslovi na tržištu rada. Diskrepancija između zahteva privrede i kompetencija dobijenih visokim obrazovanjem mogu biti umanjene osnaživanjem studenata kroz programe stručnih praksi u okviru kojih mogu da steknu radno iskustvo i usvoje znanja i veštine potrebne za buduće zaposlenje. Sponu između studenata i tržišta rada u visokom obrazovanju predstavljaju centri za razvoj karijere, kao savetodavne i podržavajuće forme visokoobrazovnih institucija. Centar za razvoj karijere i stručnu praksu studenata Visoke poslovne škole tokom višegodišnjeg rada obezbedio je stručnu praksu, zaposlenje i pomoć u trasiranju puta ka tržištu rada velikom broju studenata i time doprineo višem nivou kvaliteta usluge koju nudi ova institucija. Cilj rada jeste da ukaže na značaj stručne prakse i postojanja karijerinih centara kroz primer dobre prakse Centra za razvoj karijere i stručnu praksu. U radu će biti prikazani rezultati istraživanja sprovedenih na uzorku studenata – učesnika stručne prakse i njihovih mentora u preduzećima po pitanju zadovoljstva programom stručne prakse.

Ključne reči: karijera, visoko obrazovanje, centar za razvoj karijere, stručna praksa

SATISFACTION WITH INTERNSHIP: PERSPECTIVES OF STUDENTS AND MENTORS

Abstract: Young people involved in the process of higher education are faced with a series of demands in terms of knowledge and skills imposed by changing conditions in the labor market. The discrepancy between the needs of the economy and the competencies obtained through higher education can be reduced by empowering students through internship programs to gain work experience and acquire the knowledge and skills needed for future employment. Career development centers, as advisory and support services of higher education institutions, represent the link between higher education and students on one side and the labor market on the other. The Center for Career Development of Novi Sad School of Business provides internships and helps students to trace the path to the labor market, thus contributing to a higher quality of service offered by this institution. The paper aims to point out the importance of internship programs and the existence of career centers through the example of the good practice of the Center for Career Development of Novi Sad School of Business. The paper will present the research results conducted on a sample of students – interns, and their company mentors regarding satisfaction with the internship programs.

Key Words: career, higher education, career development center, internship

1. UVOD

Promenljivi uslovi na tržištu rada, nova zanimanja i dodatni i izmenjeni zahtevi u pogledu znanja i veština, predstavljaju trend sa kojim se suočavaju kako budući zaposleni, tako i organizacije, ali i visokoobrazovne institucije. Efikasnost usklađivanja studijskih programa visokog obrazovanja sa zahtevima poslodavaca još uvek je nedovoljna, a organizovana podrška centara za razvoj karijere, kao posebnih organizacionih i savetodavnih formi u okviru visokog obrazovanja može da pomogne i olakša proces tranzicije mladih od obrazovanja ka tržištu rada. Centri za razvoj karijere predstavljaju servise koji imaju za cilj da pruže usluge karijerinog savetovanja i karijerinog informisanja, te da pomognu mladima u pogledu ličnog razvoja, daljeg obrazovanja, razvoja karijere i profesionalnog usavršavanja. Jedna od ključnih aktivnosti centara za razvoj karijere jeste realizacija stručne prakse, koja u visokom obrazovanju podrazumeva praktičan rad studenata u realnom poslovnom okruženju sa ciljem praktične primene teorijskih znanja i ovladavanjem veštinama potrebnim za obavljanje budućeg posla, te uspostavljanje prvog kontakta sa tržištem rada i sticanje radnog iskustva pre završetka studija. Postoje različiti modaliteti stručne prakse u visokom obrazovanju - stručna praksa može biti deo obaveznog obrazovnog procesa, odnosno deo kurikuluma studijskih programa ili fakultativna aktivnost koja je obično inicirana od strane praktikanta ili poslodavca [1].

Cilj rada je da ukaže na značaj stručne prakse sa aspekta proširivanja i unapređivanja kvaliteta usluge koje pružaju visokoškolske institucije, kroz primer dobre prakse Centra za razvoj karijere i stručnu praksu Visoke poslovne škole strukovnih studija Novi Sad. Centar predstavlja sponu između studenata i poslodavaca koji nude praksu u

organizacijama iz različitih oblasti (bankarstva, trgovine, osiguranja, turizma, informaciono-komunikacionih tehnologija).

Zadovoljstvo svih strana uključenih u program stručne prakse (studenata, poslodavaca i institucija visokog obrazovanja) od ključnog je značaja za buduće mogućnosti saradnje, korišćenja uspostavljenih partnerstava i zapošljavanje studenata. U radu će biti prikazani rezultati istraživanja koji ukazuju na nivo zadovoljstva realizacijom stručne prakse studenata sa jedne strane, odnosno mentora u organizacijama u kojima se realizovala stručna praksa sa druge strane.

2. ZNAČAJ CENTRA ZA RAZVOJ KARIJERE

Preporuke ključnih strateških dokumenata na nivou Evrope [2] i Srbije [3, 4] ukazuju na značaj celoživotnog karijerinog savetovanja koje bi trebalo da počne u najranijem uzrastu i koje bi trebalo da u dugoročnom periodu inicira modernizaciju i reforme u oblasti zapošljavanja [5]. Činjenica da visoko obrazovanje predstavlja poslednju stepenicu u formalnom obrazovanju i da direktno prethodi zapošljavanju, ukazuje na potrebu da centri za razvoj karijere budu integralni deo visokoškolske institucije, a na potrebu za postojanjem snažne mreže ovakvih savetodavnih organizacija ukazuje i evropska i vanevropska praksa [5], što potvrđuje i nedavno uvođenje standarda u ovoj oblasti u Republici Srbiji [6].

Centri za razvoj karijere imaju svoju ulogu i značaj na više nivoa:

1. na individualnom nivou doprinose osnaživanju pojedinaca i pomažu studentima da identifikuju moguće pravce profesionalnog i karijernog razvoja, da bolje razumeju potrebe tržišta rada, ali i da nauče da realno procene svoje veštine, znanja, osobine i profesionalna interesovanja, te da dobiju podršku u njihovom unapređenju, a sve u cilju lakšeg ostvarivanja budućeg zaposlenja;

2. na nivou visokoškolske institucije Centri za razvoj karijere, kroz pružanje različitih usluga svojim studentima, doprinose inoviranju, unapređivanju i proširivanju usluga koje se nude studentima kao primarnim korisnicima, kroz pripremu za tržište rada i obezbeđivanje lakše tranzicije ka poslovnom svetu, prevashodno kroz organizaciju i sprovođenje stručne prakse i sticanje radnog iskustva tokom trajanja studija, ali i različite edukativne aktivnosti,

3. na nivou preduzeća – partnera, za koje Centri za razvoj karijere postaju svojevrtni servisi koji pomažu da se kroz stručnu praksu ili u skladu sa identifikovanim potrebama obezbedi adekvatna obuka, odnosno razviju znanja i veštine kod studenata koje su suštinski potrebne za budući posao, čime se skraćuje period onboardinga/uvodenja u posao, ali i smanjuju finansijski i vremenski troškovi koji se tiču regrutacije i selekcije kandidata. Centri za razvoj karijere, preduzećima pomažu da unaprede sopstvene veštine komunikacije, bolje razumeju studente na praksi, uvažavaju njihovo prethodno znanje i budu podrška u njihovom prilagođavanju poslovnom svetu. Takođe, poslovne organizacije kreiranjem mentorskog rada (definisanje institucije mentora u organizaciji) mogu jasnije da postavljaju ciljeve i zadatke kako bi obezbedili lakše prilagođavanje i bolje povratne informacije studentima na praksi ili novozaposlenima u skladu sa zahtevima posla i ciljevima kompanije.

4. na nacionalnom nivou kroz bolju saradnju sektora visokog obrazovanja, poslovnih organizacija, tržišta rada i predstavnika javnog sektora obezbeđuje se efikasnija tranzicija diplomiranih studenata ka tržištu rada, njihova veća pripremljenost u pogledu znanja i veština, te veća i brža zapošljivost, što može doprineti smanjenju nezaposlenosti, odliva mozgova, iseljavanja mladih i zastarevanja znanja i veština do kojeg može doći u slučaju odsustvovanja iz radnog procesa [7].

Centar za razvoj karijere i stručnu praksu studenta Visoke poslovne škole strukovnih studija u Novom Sadu osnovan je 2017. godine sa ciljem da pruži kontinuiranu podršku studentima u pogledu razvoja karijere, nastavka obrazovanja i zapošljavanja, kroz obogaćivanje radne biografije, savetovanje iz oblasti zapošljavanja i planiranja karijere, kao i da pruži podršku celoživotnom učenju, kroz organizaciju različitih događaja i druge aktivnosti. Takođe, Centar za razvoj karijere i stručnu praksu i Odbor za razvoj Visoke poslovne škole strukovnih studija Novi Sad predstavljaju dve celine koje zajedničkim radom trasiraju najbolji put za svakog studenta, tako što usmeravaju pažnju na procenu individualnosti i u skladu sa tom procenom pozicioniraju studenta na najadekvatnije mesto na tržištu rada, kroz obavljanje studentske prakse, koja u strukovnom obrazovanju predstavlja posebno važan [8]. U petogodišnjem periodu rada Centra uspostavljena je saradnja i obavljena je stručna praksa u preko 40 organizacija iz različitih oblasti, a na stručnu praksu preko Centra je upućeno preko 400 studenata, dok je više od 50 studenata nakon obavljene prakse dobilo zaposlenje.

Stručna praksa jedna je od ključnih aktivnosti Centra s obzirom da stručna praksa predstavlja obavezni element svih studijskih programa na osnovnim i master strukovnim studijama koje realizuje Visoka poslovna škola strukovnih studija Novi Sad. Stručna praksa se realizuje u partnerskim preduzećima i kroz saradnju studenata praktikanata i mentora u preduzećima, tokom koje studenti aktivno učestvuju u obavljanju realnih radnih zadataka. Neretko studenti nakon obavljanja stručne prakse dobijaju mogućnost nastavka saradnje u vidu dodatnog angažmana ili zaposlenja u preduzećima u kojima su obavljali praksu.

3. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Metodologija istraživanja uključila je anketno ispitivanje studenata koji su obavili stručnu praksu u periodu januara 2019. do januara 2020. godine i njihovih mentora u organizacijama. Kao instrument istraživanja korišćena je elektronska forma upitnika koji su ispitanici popunjavali neposredno nakon završetka prakse.

Svi studenti raspoređeni na obavljanje stručne prakse prethodno su se prijavljivali na interno raspisan konkurs za stručnu praksu u preduzeća sa kojima Visoka poslovna škola strukovnih studija Nov Sad ima uspostavljenu poslovnu saradnju. Studenti su prošli proces selekcije koji je obavio stručni tim Centra za razvoj karijere i stručnu praksu, dok su u pojedinim slučajevima, na sopstveni zahtev, selekciju preduzeća obavljala samostalno. Prilikom raspoređivanja na praksu u obzir su uzeta sklonosti i interesovanja studenata, njihove kompetencije, želje po pitanju konkretnih pozicija i preduzeća, potrebe preduzeća i drugo. Za stručnu praksu studenata u preduzećima bili su odgovorni mentori – zaposleni u preduzećima čija je osnovna uloga bila da pruže podršku studentima tokom njihovog boravka na praksi.

U istraživanju je učestvovalo ukupno 63 studenata, od čega 43 studenta druge godine studija, sedam studenata treće godine, sedam studenata prve godine master studija i šest studenata druge godine master studija. Pored toga u istraživanju je učestvovalo i 20 mentora koji su svoje ocene dali za 54 studenta koji su obavljali praksu. Stručna praksa je obavljena u osam organizacija (dve organizacije iz oblasti bankarstva, jedna organizacija iz oblasti osiguranja, jedna organizacija iz oblasti trgovine, jedna organizacija javnog sektora, dve organizacije iz oblasti turizma i jedna organizacija iz oblasti IT-ja) u vremenskom periodu od 72 časa za studente osnovnih strukovnih studija, odnosno 92 časa za studente master strukovnih studija.

Upitnik za studente uključio je pitanja o njihovom zadovoljstvu po pitanju prakse, procesa selekcije, koordinacije prakse, saradnje sa mentorom, njihovog generalnog zadovoljstva praksom i intencijama po pitanju davanja preporuke drugim studentima da učestvuju u programu stručne prakse Škole.

Upitnik za mentore u organizacijama uključio je pitanja koja se odnose spremnost studenata da usvoje nova znanja i veštine, njihove zainteresovanosti, posvećenosti i odgovornosti pri obavljanju radnih zadataka. Deo pitanja odnosio se na komunikaciju, ponašanje, odevanje studenta, ali i ukupno zadovoljstvo studentima na praksi.

4. REZULTATI I DISKUSIJA

Najveći procenat studenata, više od 90%, bilo je umereno do veoma zadovoljno oglašavanjem programa prakse, selekcijom kandidata i koordinacijom programa prakse, a naglašavaju potrebu bolje vidljivosti samog konkursa za praksu, veće dostupnosti podataka u vezi samog početka prakse, kao i bolju informisanost profesora - mentora u Školi.

U pogledu saradnje sa mentorom u preduzeću oko 80% studenata veoma je zadovoljno po pitanju različitih aspekata saradnje sa mentorom. Studenti su u odgovorima ukazali da je potrebno obezbediti veću dostupnost poslovima u organizaciji gde se praksa obavlja, povećati broj časova na praksi i poboljšati saradnju sa mentorom, u smislu organizacione podrške ovoj saradnji.

Studenti su se izjasnili da je praksa ispunila njihova očekivanja (88, 9%), neutralan stav ima 4,8% studenata, dok je praksom nezadovoljno 6,4% studenata. Više od 67% studenta smatra da su teorijska znanja mogli da primene tokom stručne prakse.

Najbolji pokazatelj zadovoljstva studenata programom stručne prakse Visoke poslovne škole strukovnih studija Novi Sad jeste podatak da bi najveći broj studenata (93,7%) koji su obavili stručnu praksu organizovanu od strane Škole ovaj program preporučili svojim kolegama.

Takođe, u okviru otvorenih pitanja da daju predloge unapređenja programa prase studenti su naveli da bi program prakse mogao biti unapređen kroz pružanje više praktičnih primera u okviru nastave, boljim povezivanjem teorije i prakse, ovladavanjem praktičnim znanjima i veštinama koja se mogu upotrebiti tokom obavljanja prakse, upoznavanjem sa računarskim programima koji se koriste u organizacijama (bankama, agencijama), kao i dužim trajanjem prakse.

Drugu grupu ispitanika činili su mentori u organizacijama koji su u preko 95% slučajeva bili zadovoljni studentima na praksi, po pitanju njihovih znanja i veština, zainteresovanosti za poslove, posvećenosti, odgovornosti i efikasnosti u obavljanju radnih zadataka. Kada je reč o otvorenim pitanjima koja se odnose na znanja i veštine koja bi bilo potrebno unaprediti kod studenata, odgovori mentora ukazuju da je potrebno podsticati samostalnost i samoinicijativnost studenata u obavljanju zadataka, da je potrebno obezbediti više praktičnog rada i zadataka kao i da je potrebno unapređenje teorijskih i praktičnih znanja i veština. Takođe i mentori smatraju da bi bilo bolje da stručna praksa traje duže, kao i da je potrebno podsticati slobodu u iznošenju mišljenja kod studenata. Navedeni odgovori u saglasnosti su sa istraživanjem koje je nedavno sprovedeno na nivou visokog strukovnog obrazovanja u AP Vojvodini, a koje je ukazalo da je je pored formalnih veština za obavljanje posla potrebno razvijati i druge tzv. meke veštine koje studentima kasnije mogu pomoći u budućim poslovnim i životnim situacijama, što je moguće postići kroz unapređenje postojećih kurikuluma ili dodatne kurseve neformalnog obrazovanja koji se mogu ponuditi studentima [9].

5. ZAKLJUČCI

Stručna praksa predstavlja važan činilac kreiranja vrednosti za sve učesnike:

- Za studente praktikante obezbeđuje se izlazak iz „začaranog kruga neiskustva“ i bolja pripremljenost za tržište rada čime se povećavaju mogućnosti za brži pronalazak posla.
- Za poslodavce – partnerske institucije obezbeđuje se osposobljena radna snaga osnažena specifičnim znanjima i veštinama u skladu sa potrebama konkretnih delatnosti i preduzeća.
- Za visokoobrazovne institucije koje svoj uspeh mere brzinom i lakoćom zapošljivosti svojih diplomaca, ali i zadovoljstvom svojih sadašnjih studenata, obezbeđuje se unapređivanje kvaliteta usluga i viši nivo zadovoljstva studenata.

Mladi su danas suočeni sa okolnostima koje karakterišu kontinuirane promene u zahtevima koje se stavljaju pred njih. Kako bi spremni dočekali tržište rada, osim formalnog obrazovanja, visokoškolske institucije studentima moraju da pruže više i da budu podška u njihovom ličnom i profesionalnom razvoju, prepoznajući, aktivirajući i unapređujući njihove potencijale, obezbeđujući im veštine i sposobnosti potrebne za uspešan život i rad, gde centri za razvoj karijere uslugama koje nude mogu imati važnu ulogu.

6. LITERATURA

- [1] Jovičić Vuković, A., Gašević, D. & Alavuk Đ. (2022). Zadovoljstvo stručnom praksom u turizmu i hotelijerstvu, Upravljanje izazovima savremenog poslovnog okruženja: Znanje - Digitalizacija – Inovativnost, Zlatibor, 14-15 april 2022, crp. 27, ISBN 978-86-7203-197-3.
- [2] The European Union Youth Strategy 2019–2027 (2018) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:C:2018:456:FULL>
- [3] Strategija razvoja obrazovanja i vaspitanja u Republici Srbiji do 2030. godine, (2021), https://prosveta.gov.rs/wp-content/uploads/2021/11/1-SROVRS-2030_MASTER_0402_V1.pdf
- [4] Nacionalna strategija za mlade za period od 2015. do 2025. godine, (2015), <http://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/vlada/strategija/2015/22/1/reg>
- [5] Strategija karijernog vođenja i savetovanja u Republici Srbiji, (2010), <https://zuov.gov.rs/wp-content/uploads/2018/01/02-Strategija-KVIS-i-AP.pdf>
- [6] Pravilnik o standardima usluga karijernog vođenja i savetovanjima, (2019), <https://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/ministarstva/pravilnik/2019/43/4/reg>
- [7] Nacionalni akcioni plan zapošljavanja za 2020. godinu, (2019), <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/predlozi-i-nacrti/sektor-za-rad-i-zaposljavanje/nacionalni-akcioni-planovi-zaposljavanja-0>
- [8] Damjanović, J., Jovičić Vuković, A. & Papić-Blagojević, N. (2021). Kvalitet usluge visokog strukovnog obrazovanja kroz primer dobre prakse, Zbornik radova, XXVI Skup Trendovi razvoja: Inovacije u modernom obrazovanju, Kopaonik, Srbija: Univerzitet u Novom Sadu, Fakultet tehničkih nauka, 454-457. ISBN:987-86-6022-313-7, http://www.trend.uns.ac.rs/stskup/trend_2020/radovi/T1.5/T1.5-14.pdf
- [9] Jovičić Vuković, A. & Papić-Blagojević, N. (2021). Ispitivanje efikasnosti visokog strukovnog obrazovanja. Zbornik radova sa XXVII Skupa Trendovi razvoja: "On-line nastava na univerzitetima", Novi Sad, 15 - 18. 02. 2021., 146-148. ISBN: 987-86-6022-313-7, http://www.trend.uns.ac.rs/stskup/trend_2021/radovi/UP3/UP3.2.pdf