



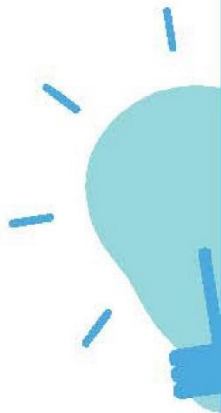
30
GODINA
BOŠ
BEOGRADSKA
OTVORENA
ŠKOLA



Co-funded by
the European Union

VIRTUELNE PRAKSE ZA INKLUZIVNA DRUŠTVA

**SMERNICE ZA
IMPLEMENTACIJU
VIRTUELNIH PRAKSI U
SRBIJI**



National Youth Council
of Macedonia



IZDAVAČ:

Beogradska otvorena škola

AUTORI:

Sara Stamenković, Marija Milosavljević

UREDNIK:

Vesna Đukić

GODINA IZDAVANJA:

2023.

Finansirano od strane Evropske unije. Stavovi i mišljenja izneti u publikaciji ne odražavaju stavove Evropske unije kao ni Evropske agencije za obrazovanje i kulturu, i za sadržaj publikacije su isključivo odgovorni autori.

Svi termini koji se u Izveštaju koriste u gramatičkom muškom rodu podrazumevaju prirodni muški i ženski rod osoba na koje se odnose.

O projektu Virtuelne prakse za inkluzivna društva

Projekat „**Virtuelne prakse za inkluzivna društva (VI4IS)**” se sprovodi sa ciljem poboljšanja pristupa mladima, posebno onih iz osetljivih društvenih grupa, programima praksi u okviru formalnog i neformalnog sistema obrazovanja u Evropi. Projekat doprinosi obezbeđivanju jednakih mogućnosti mladima za razvijanje neophodnih veština i sticanje praktičnih iskustava u cilju olakšavanja procesa tranzicije iz obrazovnog sistema na tržište rada. Poseban aspekt projekta, posvećen je tendenciji ka stvaranju posticajnog okruženja i vidova podrške koji olakšavaju pristup mladima praksama, ali i raznim programima kako formalnog tako i neformalnog obrazovanja i usavršavanja.

Glavne aktivnosti na projektu uključuju: pripremu pregleda postojećih modela o virtuelnim praksama; razmenu znanja i iskustava o primerima dobre prakse (na nacionalnom i međunarodnom nivou, između zemalja Evropske unije i zemalja koje nisu članice); implementaciju novih programa praksi; konsultativne procese o programima praksi na nacionalnom nivou. Navedena grupa aktivnosti sprovode se sa ciljem unapređivanja postojećih modela virtuelnih praksi za mlade širom Evrope.

Projekat „**Virtuelne prakse za inkluzivna društva (VI4IS)**” je kofinansiran od strane Evropske unije, odnosno Evropske agencije za obrazovanje i kulturu, i sprovodi se u periodu od 2022. do 2024. godine.

O partnerima

Beogradska otvorena škola

Beogradska otvorena škola (BOŠ) je neprofitna organizacija civilnog društva, osnovana 1993. BOŠ razvija i umrežava pokretače promena, unapređuje javne politike i povezuje javni, poslovni i civilni sektor u cilju izgradnje otpornog društva, zasnovanog na znanju, partnerstvu i odgovornosti.

BOŠ poseduje višegodišnje iskustvo u implementaciji projekata u oblasti omladinske politike i mladih. U okviru programske oblasti Unapređivanje zapošljivosti i karijerno vođenje i savetovanje, BOŠ je implementirao preko 40 nacionalnih i internacionalnih projekata, kojima je obuhvatio preko 30000 mladih, 50 kancelarija za mlade, 80 škola i preko 300 nastavnika.

Počevši od 2003. godine, BOŠ pruža podršku pojedincima za kontinuirani razvoj, celoživotno učenje i ukupnom ekonomskom razvoju našeg društva kroz doprinos razvoju sistema karijernog vođenja i savetovanja i jačanju veza između obrazovnog sistema i tržišta rada.

Dostignuća mladih - Evropa (Junior Achievement Europe)

Organizacija Dostignuća mladih Evrope je jedna od vodećih i najvećih neprofitnih organizacijau Evropi u preduzetništvu za mlade, koja svoj rad usmerava na jačanje kapaciteta mladih u oblasti finansijske pismenosti, podršci i pripremi mladih za svet rada. Dostignuća mladih je članica globalne mreže JA Worldwide, koja preko 100 godina pruža mogućnost sticanja praktičnih znanja iz navedenih oblasti. Tokom 2022. godine, Dostignuća mladih Evropa je omogućilo preko 6,6 miliona prilika za mlade da steknu praktična profesionalna iskustva kako u onlajn okruženju, tako i uživo i u kombinovanom modelu (onlajn rad i rad uživo u realnom okruženju).

Dostignuća mladih u Srbiji (Junior Achievement Serbia)

Dostignuća mladih u Srbiji je jedini akreditovani pružalac usluga preduzetničkog obrazovanja u Srbiji. Članica je svetske mreže JA Worldwide, osnovane 1919. u Americi. Opšti cilj ove organizacije je obrazovanje mladih u oblastima preduzetništva, finansijske pismenosti i poslovanja, kao i podrške biznis sektoru za aktivno uključivanje i osnaživanje mladih u Srbiji da postanu ravnopravni članovi društva. Od 2005. godine Dostignuća mladih (Srbija) posluje kao nezavisna, nevladina i neprofitna organizacija. Dostignuća mladih (Srbija) sprovodi edukativne programe za učenike osnovnih i srednjih škola u oblastima preduzetništva, finansijske pismenosti i osnaživanju mladih za rad. Programi su verifikovani od strane JA Worldwide, ali i akreditovani od strane Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja u Srbiji. Programi predstavljaju najbolje prakse za razvoj preduzetničkih veština i znanja o tržišnoj ekonomiji i obuhvataju aktivnosti poput takmičenja i sajмова. Svi programi se implementiraju u okviru obrazovnog sistema kao deo nastavnih kurikuluma ili kao deo vannastavnih aktivnosti.

Nacionalni omladinski savet Makedonije

Nacionalni omladinski savet Makedonije je platforma koja zagovara interese i potrebe mladih, delujući kao spona između svih zainteresovanih strana kao i obezbeđivanjem aktivne participacije mladih u process donošenja odluka na svim nivoima. Nacionalni omladinski savet Makedonije je predstavničko telo omladinskih organizacija u Severnoj Makedoniji. Savet okuplja sindikate, organizacije za mlade, omladinske organizacije u cilju unapređivanja i zaštite prava mladih u Severnoj Makedoniji.

Članstvo Saveta je raznoliko i obuhvata organizacije koje deluju na nacionalnom i regionalnom nivou, u ruralnim i urbanim sredinama, studentske organizacije, ogranke međunarodnih organizacija i druge vrste udruženja. Ostvarivanjem svojih ciljeva, Savet štiti interese mladih u Severnoj Makedoniji, bez obzira na njihov socio-ekonomski status, pol, rasu, etničku ili kulturološku pripadnost, politička ili religiozna uverenja, seksualnu orijentaciju, rodni identitet ili bilo koji drugi oblik različitosti.

PIXEL

Pixel je italijanska organizacija koja se bavi obrazovanjem i stručnim usavršavanjem, sa preko 20 godina iskustva u oblastima: (1) organizacije internacionalnih kurseva i seminara; (2) planiranja i implementacije evropskih projekata; (3) organizacije internacionalnih događaja i konferencija;

Pixel je uspešno sproveo preko 140 evropskih projekata. U Italiji, saraduje sa različitim organizacijama, uključujući univerzitete, istraživačke centre, obrazovne i intitucije za stručno usavršavanje, institucije za obrazovanje odraslih i škole. Na nivou Evrope, Pixel je razvio saradnju sa preko 500 institucija i organizacija.

XANO CHANNEL

XANO CHANNEL je neprofitno udruženje, osnovano 2010. godine, sa ciljem pružanja doprinosa razvoju pojedinaca i društva kroz izradom alata i metodologije za razvijanje i promociju kulture aktivne participacije građana.

Udruženje okuplja nastavnike srednjih škola, trenere i profesore za stručno usavršavanje iz različitih oblasti, koje svoje aktivnosti fokusiraju na različite oblasti poput edukacije, treninga i kulturne promocije evropskih vrednosti. Udruženje poseduje ekspertizu za omladinski rad, ueničko preduzentstvo, volonterski rad itd. Udruženje predstavlja centar za usmeravanje mladih iz socijalno ugoženih društvenih grupa, kreiranjem strategija za uključivanje ove grupe mladih u obrazovni sistem i na tržište rada. Aktivnosti udruženja vođene su principima jednakih mogućnosti za osetljive grupe, kao i jednakih mogućnosti između muškaraca i žena.

UVOD

Položaj mladih u Srbiji karakteriše se otežanim procesom tranzicije iz sistema obrazovanja na tržište rada, što rezultira povećanim rizikom za mlade od loše finansijske situacije, smanjenim socijalnim prilikama i rizikom od socijalne isključenosti. Mladi u Srbiji, u kontekstu prilika za profesionalno usavršavanje preko nekog od modela praksi, suočavaju se sa različitim izazovima koji utiču na opadanje motivacije mladih za učestvovanjem u ovim modelima. Kao rezultat navedenog, mladi u Srbiji (21,1%), navode da su najveći izazov sa kojima se suočavaju nezaposlenost i ekonomski problemi.¹ Kako sami dalje navode, za prvo zaposlenje potrebno im je prethodno iskustvo ili mreža kontakata.² Istraživanja su pokazala da mladi u Srbiji imaju pozitivne stavove prema praksama, iako čak 68% njih koji su učestvovali u programima praksi nije dobilo nikakvu finansijsku nadoknadu za obavljanje radne prakse, dok svaki drugi praktikant u barem jednom programu praksi u koji je bio uključen nije imao mentora, a 40% njih je realizovalo praksu bez ugovora. Prema njihovim navodima, u slučaju prilika za obavljanje prakse, mladi ističu da nemaju dovoljno vremena za učestvovanje u ovakvim programima, dok kao još jednu prepreku prepoznaju i odsustvo novčane nadoknade za obavljanje prakse. Na praksama učestvuju većinom devojke, mladi iz gradskih sredina, a sa porastom godina starosti raste i procenat učešća na praksi. Mladi većinski obavljaju praksu u privatnim preduzećima (oko 50%), a nešto manje u javnom sektoru (oko 45,6%). Dve trećine mladih je imalo na svim ili nekim od programa prakse zaključen ugovor, dok kao glavni razlog za neučestvovanje na praksi navode da nemaju dovoljno informacija o samim programima prakse.³ Trenutno ne postoje relevantni podaci o mogućnostima za mlade iz osetljivih grupa za pohađanje prakse, što predstavlja dodatni problem za osiguranje kvaliteta praksi. Mogućnost uključivanja osetljivih društvenih grupa mladih (mladi sa invaliditetom, mlade pripadnike nacionalnih ili etničkih manjima, mladi iz migrantske populacije, mladi koji žive u ruralnim sredinama, mladi iz jednoroditeljskih ili hraniteljskih porodica itd.) često nije predviđena.

Barijere sa kojima se mladi suočavaju, rezultiraju stopom nezaposlenosti mladih koja iznosi 25%, dodatno hronološki prikaz podataka, ukazuje da mladi sve manje učestvuju u nekom programu prakse, dok sa druge strane, u svom profesionalnom usavršavanju se oslanjaju na internet i digitalne alate, 70% mladih reklo je da koristi neki digitalni alat za sticanje dodatnih veština i proširivanje svojih znanja⁴.

Analizom postojećih modela i prilika za unapređivanje profesionalnih kompetencija mladih, uočeno je da mladi u svom karijernom razvoju, kao značajnu komponentu prepoznaju IKT alate. Izveštaj o potrebama i položaju mladih⁵, koje je sproveo Ministarstvo omladine i sporta 2022. godine, pokazalo je da 70% mladih koristi neki od onlajn alata za sticanje novih znanja i unapređivanje postojećih profesionalnih veština. Iako mladi prepoznaju značaj upotrebe digitalnih tehnologija, mogućnost za pristup nekom od modelu praksi koji podržava razvoj i upotrebu ovih alata, zavisi od više faktora:

- **Mladi u srednjoškolskom obrazovanju** imaju priliku da pohađaju različite modele praksi u zavisnosti od resursa škole koju pohađaju. Tehničke škole su one koje mladima u Srbiji najčešće pružaju mogućnost da upotrebom pametne tehnologije rešavaju zadatke i time steknu praktična znanja. Za sprovođenje praktične nastave ove prirode, uglavnom je potrebna prethodna obuka nastavnog osoblja, dodatna

¹ Izvor: Istraživanje položaja i potreba mladih u Republici Srbiji, Ministarstvo omladine i sporta 2022

² Izvor: Nacionalna služba za zapošljavanje, statistički bilten za april 2023. godine.

³ Izvor: Istraživanje položaja i potreba mladih u Republici Srbiji, Ministarstvo omladine i sporta 2022

⁴ Izvor: Istraživanje položaja i potreba mladih u Republici Srbiji, Ministarstvo omladine i sporta 2022

⁵ Izvor: Istraživanje položaja i potreba mladih u Republici Srbiji, Ministarstvo omladine i sporta 2022

oprema za rad kao i dodatna finansijska sredstva. Ovakvu mogućnosti imaju učenici u školama koje apliciraju za dobijanje dodatnih finansijskih sredstava u cilju osavremenjivanja nastave stručnih predmeta i razvoja digitalnih kompetencija nastavnika i učenika primenom IKT alata u nastavi. Ove aktivnosti zahtevaju dodatno angažovanje nastavnog osoblja i podrazumevaju umrežavanje i razmenu znanja između zemalja Evropske unije i onih koje nisu članice. Kako sami nastavnici, koji već učestvuju i koordinišu različite modele praksi za svoje učenike, navode da učenici prepoznaju značaj podrške koju uživaju od strane svojih nastavnika za istrajnost i podsticanje odgovornog postupanja u nekom od programa praksi.

Svojim učešćem u različitim programima, predstavnici kompanija dobijaju priliku da mlade upoznaju sa radom svojih kompanija, dok sa druge strane stižu uvid u potrebe i interesovanja mladih u odnosu na tržište rada. Ukoliko uzmemo u obzir da mladi modele praksi, koji su u skladu sa njihovim očekivanjima (kako sami ističu primere učenja kroz igru i neformalnije oblike obuka), percipiraju kao potencijal za razvijanje dodatnih veština i znanja, razvijaju veću motivisanost za učešćem, jasno je da kompanije svojim delovanjem i okretanjem ka mladima mogu doprineti razvijanju i definisanju primera modela praksi, koji će biti u skladu sa tendencijama karijernog razvoja mladih i potrebama tržišta rada.

Učenici, koji su učestvovali u nekom od modela praksi koje poseduju virtuelne komponente, ističu da su im znanja koja su stekli upotrebom IKT alata značajno pomogla u napredovanju i razvijanju neophodnih veština i znanja za rešavanje praktičnih zadataka prilikom odlaska u kompaniju i konkretnog rada. Prakse koje su strukturisane na principima nekoliko modula, gde praktikanti treba da razviju određeni nivo kompetencija kako bi mogli da nastave sa sledećim modulom, pospešivali su motivaciju mladih i prepoznati su od ove grupacije kao modeli u kojima se cilj i krajnji ishod može jasno definisati za vreme trajanja, ali i na kraju programa. Sa druge strane, navedeni modeli praksi pružaju mogućnost za blagovremenu (samo)evaluaciju rada, kao i evaluaciju od strane nastavnika/mentora.

- **Mladi u visokoškolskom obrazovanju** svoje profesionalne veštine mogu unaprediti samostalnim pronalaskom dostupnih modela praksi, dok sa druge strane neki fakulteti u Srbiji, u skladu sa zakonskom regulativom, u nastavnim kurikulumima podrazumevaju obavezne stručne prakse za studente.

Analizom dostupnih modela za mlade, koji su još uvek u sistemu obrazovanja, najveću šansu za samostalni pronalazak praksi imaju studenti iz oblasti IT-a. Virtuelne prakse se mogu pronaći u ovom sektoru i one su uglavnom orijentisane na mentorski rad sa praktikantom na rešavanju konkretnih problema i radu na projektima kompanije koja je pružalac usluge. Ove prakse su vremenski ograničene, dok najveći nedostatak koji mladi ističu, jeste nepostojanje jasne regulative u vezi sertifikacije.

Kada su u pitanju studenti iz ostalih delatnosti, kao najveće prepreke za uključivanje u ovakve programe, mladi navode nedovoljnu mentorsku podršku za vreme trajanja prakse i obavljanje administrativnih poslova.

Organizacije koje rade sa mladima i za mlade, prakse koje su na raspolaganju mladima koji su u sistemu obrazovanja, percipiraju kao značajan resurs za podsticanje zapošljivosti mladih, dok su kritike ovakvih programa usmerene na njihovu povezanost sa biznis sektorom i da programi prakse teže da odgovore na izazove i potrebe tržišta rada, dok resurse i potencijale obrazovnog sistema ne uzimaju dovoljno u obzir. Rezultat ovakvog formulisanja sadržaja i ciljeva praksi, prema mišljenju predstavnika organizacija, dovodi do nedovoljne usklađenosti teorijskih znanja, koja se stižu tokom obrazovanja, i praktičnih veština potrebnih za buduće zaposlenje.

- **Mladi na tržištu rada** koriste različite metode za pronalazak prakse, ali se u ovom slučaju uglavnom oslanjaju na resurse i informacije koje su dostupne na internetu. Uzimajući u obzir činjenicu da sve veći broj mladih poseduje znanja i neophodne veštine za snalaženje u virtuelnom okruženju i da je ovakav koncept bliži njihovim sklonostima, uključivanje virtuelne komponente u formulisanju modela praksi, nameće se kao jedna od okosnica povećanja motivacije mladih da učestvuju u ovakvim programima. Dodatno, iako prema već pomenutim podacima, opada broj mladih koji su deo nekog programa prakse, mladi i dalje praksu percipiraju kao priliku za društvenu i ekonomsku inkluziju, posebno mladi iz osetljivih društvenih grupa, dok praktična iskustva koje modeli pružaju, posmatraju kao mogućnost za dodatan razvoj i unapređivanje postojećih veština i znanja traženih na tržištu rada.

Najveća prepreka mladima u procesu pronalaska mogućnosti za sticanje praktičnih iskustva jeste odsustvo jedinstvene platforme o dostupnim praksama. Kako mladi navode, uglavnom nisu u prilici da pronađu sve potrebne informacije o neophodnim kvalifikacijama za učešće u praksi kao ni o trajanju i sadržaju programa. Mladi u ovom kontekstu ističu značaj izrade onlajn platforme, koja će im pružiti uvid u programe praksi u odnosu na obrazovni profil. Jedinstveni informator o dostupnim praksama u Srbiji, znatno bi olakšao mladima proces pronalaska prakse koja će biti u skladu sa njihovim kompetencijama, ali i preferencijama u odnosu na ponudu kompanija koje su pružaoci programa praksi.

Izazovi sa kojima se susreću mladi, koji su učestvovali u nekom od programa praksi, jesu vezani za regulativu u vezi vremenskog okvira trajanja programa, jasno definisanih prava i obaveza tokom trajanja prakse, potvrde o obavljenoj praksi i stečenim znanjima kao i pitanje finansijske nadoknade za vreme obavljanja prakse. Kao posledice navedenog, mladi navode da su često suočeni sa prelaskom sa jedne na drugu praksu, bez izgleda za zaposlenjem. Usled neprecizno definisanih ishoda prakse, očekivanih postignuća koja se od praktikanta očekuju za vreme trajanja prakse, neretko se dešava da mladi ne mogu jasno evaluirati da li je program prakse odgovorio na njegovu glavnu svrhu - razvijanje potrebnih znanja i veština za uključivanje na tržište rada.

Sa ciljem unapređenja položaja mladih na tržištu rada, Beogradska otvorena škola, u okviru projekta „Virtuelne prakse za inkluzivna društva“ radi na obezbeđivanju podrške mladima, posebno onih iz osetljivih društvenih grupa, poboljšanjem uslova za realizaciju programa praksi u okviru formalnog i neformalnog sistema obrazovanja u Evropi. Uspostavljanjem adekvatnog modela praksi, obezbediće se jednake mogućnosti za razvijanje neophodnih veština i sticanje praktičnih iskustava, sa ciljem olakšavanja procesa tranzicije iz obrazovnog sistema na tržište rada. Projekat se sprovodi u partnerstvu sa Nacionalnim omladinskim savetom (Severna Makedonija), organizacijama Pixel (Italija), XANO Channel (Španija), Dostignuća mladih EU (Belgija), Dostignuća mladih Srbija. Aktivnosti će se implementirati u periodu od 2022. do 2024. godine, i biće podržane je od strane Evropske Komisije.

ZAŠTO JE NEOPHODNO DA UNAPREDIMO RADNE PRAKSE U SRBIJI?

U Srbiji postoje različiti modaliteti sprovođenja praksi, od kojih je većina zakonski regulisana, te u odnosu na to, prakse možemo podeliti u 4 osnovne grupe:

1. *Prakse kao obavezan deo formalnog obrazovanja:*

Zakonom o srednjem obrazovanju i vaspitanju (član 26)⁶ definisani su termini praktična nastava i profesionalna praksa, koji se odnose na obavezan obrazovno-vaspitni rad za redovnog učenika/cu kada su određeni nastavnim planom i programom. U visokom obrazovanju stručna praksa je obavezan oblik nastave u okviru većeg broja akademskih studijskih programa na univerzitetima i reguliše se pravilnicima fakulteta (po osnovu autonomije fakulteta) i u skladu sa tim, povezana je sa određenim brojem ESPB bodova.

2. *Prakse kao obavezan uslov za obavljanje određenih zanimanja:*

Za obavljanje određenih delatnosti, u Srbiji je predviđeno obavezno prethodno praktično iskustvo, takozvani pripravnički staž, poput zdravstva, socijalne zaštite, arhitekture, građevinarstva, itd.. Zakonska regulativa u ovim slučajevima podrazumeva obavezno obavljanje stručne prakse, nakon izlaska iz obrazovnog sistema, vremenski okvir trajanja prakse varira u zavisnosti od oblasti, nakon čega je obavezno polaganje stručnog ispita i sticanje licence za bavljenje željenim poslom.

3. *Prakse kao mera aktivne politike zapošljavanja:*

Strategija zapošljavanja u Republici Srbiji za period od 2021. do 2026⁷. godine kao meru dodatnog obrazovanja i obuke mladih, prepoznaje određene modalitete praksi, koje se organizuju u cilju sticanja neophodnih znanja, veština i radnog iskustva koja nedostaju licima kako bi povećali mogućnosti za zapošljavanje ili održanje zaposlenja. U Srbiji najznačajniji modeli ovog tipa su programi „Moja prva plata“ i „Garancije za mlade“. Program „Moja prva plata“ namenjen je mladima za sticanje prvih radnih iskustava i pomoćni mehanizam za prevazilaženje izazova sa kojima se susreću prilikom potrage za prvim zaposlenjem i izlaskom na tržište rada. Trenutno se u Srbiji sprovodi treći ciklus programa koji je do sada, prema podacima Nacionalne službe za zapošljavanje, obuhvatio 25000 mladih. Kada je su pitanju „Garancije za mlade“, program obuhvata mlade do 30 godina i teži obezbeđivanju kvalitetne ponude za zapošljavanje, nastavka obrazovanja, praksu ili obuku, u roku od 4 meseca od izlaska iz formalnog sistema obrazovanja ili od gubitka prethodnog zaposlenja. Implementacija ovog programa planirana je za januar 2024. godine. Pilot faza bi u početku trebalo da obuhvati 21 opštinu u okružnim ispostavama Kruševac, Niš i Sremska Mitrovica.⁸

4. *Prakse na otvorenom tržištu rada (radne prakse):*

Termin „radne prakse“ definiše i bliže određuje one prakse na koje se mladi prijavljuju na otvorenom tržištu rada, a koje mogu, ali i ne moraju biti u vezi sa formalnim obrazovanjem mlade osobe koja se prijavljuje. U Srbiji je u toku proces definisanja zakonske regulative u ovoj oblasti i izrada Nacrta zakon o ranoj praksi u kome učestvuju različiti akteri. Ukoliko se osvrnemo na Preporuke o kvalitetnom okviru

⁶ https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_srednjem_obrazovanju_i_vaspitanju.html

⁷ https://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/15/15855_strategija_zaposljavanja_u_rs_2021-2026.pdf

⁸ <https://novaekonomija.rs/vesti-iz-zemlje/srbija-i-eu-potpisale-garanciju-za-mlade-do-posla-ili-obuke-u-roku-od-cetiri-meseca>

za sprovođenje praksi, izdatih od strane Evropske komisije, neke od ključnih smernica koje bi pružile okvir za izradu zakonske regulative su:

1. Zaključenje „pisanog sporazuma/ugovora o praksi između praktikanta i pružaoca prakse u kome su navedeni obrazovni ciljevi prakse, uslovi rada, da li je obezbeđena naknada, trajanje prakse, prava i obaveze praktikanata i pružaoca prakse, uključujući, ukoliko je to relevantno, odredbe o poverljivosti i autorskim pravima“.
2. Ciljevi učenja i obuke – U preporuci se ističe da oni treba da budu navedeni u okviru pisanog ugovora/sporazuma, dok je osnova ove smernice zaštita praktikanata od obavljanja rutinskih poslova. Ističe se i da je „potrebno podsticati primere dobre prakse u odnosu na postavljene ciljeve učenja i obuke kako bi praktikanti stekli iskustvo i relevantne veštine“.
3. Mentorstvo, odnosno supervizija – Potrebno je podsticati pružaoce prakse da „odrede supervizora/mentora koji će praktikante voditi kroz obavljanje zadataka koje su dobili, pratiti i procenjivati njihov napredak“.
4. Adekvatni uslovi rada – Potrebno je da se za sve praktikante osiguraju adekvatni uslovi rada, uključujući „ograničenje maksimalnog broja radnih sati nedeljno, minimalne periode odmora u toku dana i nedelje i, ukoliko je to primenljivo, minimalna prava na odmor“. Takođe, istaknuto je da je potrebno da se jasno naznači da li pružaoci prakse obezbeđuju osiguranje u slučaju bolesti ili povrede na radu, kao i odsustvo u slučaju bolesti. U ugovoru o praksi treba da se naznači da li praktikant dobija naknadu, kao i njihov iznos. Međunarodno prihvaćeni standard je da lica na radnoj praksi treba da imaju zdravstveno i socijalno osiguranje barem za slučajevne profesionalne bolesti ili povrede na radu.
5. Ograničeno trajanje – Ograničavanje dužine trajanja prakse je neophodno kako bi se sprečilo da mladi na praksi postanu zamena za zaposlenu radnu snagu. U Preporuci o kvalitetnom okviru za prakse se navodi da prakse „ne bi trebalo da budu duže od šest meseci osim u određenim slučajevima“.
6. Kroz potvrdu nakon obavljene prakse treba da se „promovišu prepoznavanje i validacija znanja, veština i kompetencija koje su stečene tokom prakse i ohrabre pružaoci prakse da ih procene i potvrde njihovu razvijenost“. U pojedinim zemljama nakon završetka prakse lica na praksi bi trebalo da dobije potvrdu ili pismo preporuke u kome se navode trajanje prakse, zadaci koje je lice obavljalo i stručne veštine koje je steklo.

Preporuke za unapređenje postojećih i kreiranje novih modela praksi u Srbiji

Tehnološki napredak i okolnosti koje sa sobom donosi upliv interneta i digitalizacije u svakodnevni život, danas je u Srbiji, kako govore istraživanja, doprinelo sve većoj potrebi za prisustvom mladih na internetu i razvijaju digitalnih veština mlađe generacije, kako bi odgovorili na trendove savremenog sveta. Mladi u Srbiji (86%), a u slučaju mladih koji su još uvek u sistemu obrazovanja čak 98%, navodi da svakodnevno koristi internet, dok u 74% slučajeva poseduju profil na nekoj od društvenih mreža ili sajtova namenjenim za video igrice. Ovakvi procenti prisutnosti mladih na društvenim mrežama i uopšte na internetu, ukazala su na potrebu ispitivanja njihovih veština za snalaženje u digitalnom prostoru. Učenici i studenti sopstvene veštine vezane za digitalnu pismenost, procenjuju kao iznadprosečne. Primenjujuću skalu od 1 do 10, mladi su samoevaluirali svoje kompetencije za snalaženje na internetu. Kako rezultati pokazuju, najniža prosečna ocena jeste u slučaju veština kreiranja sadržaja u digitalnom formatu (ocena 6,7), zatim slede informacione i veštine pretraživanja informacija (ocena 7,7), veštine korišćenja mobilnih uređaja (ocena 8), operativne veštine (8,6), dok su najbolje ocenjene socijalne veštine mladih (ocena 9,2). Dodatno, u 92% slučajeva, mladi navode da poseduju neophodna znanja za instalaciju aplikacija, dok 53% poseduje i znanja za praćenje troškova u vezi istih⁹.

Prikazani rezultati pokazuju okrenutost mladih ka upotrebi različitih digitalnih alata, ali i njihovu motivisanost da istražuju i dodatno unapređuju svoja znanja za snalaženje na internetu. Orijentisanost mladih ka internetu, otvara prostor za kreiranje sadržaja koji im mogu pomoći u razvijanju ličnih, profesionalnih i socijalnih veština, čime bi bili u prilici da ostvare napredak na opštedruštvenom planu. Uključivanje digitalne komponente u različite programe praksi imaće višestruke benefite, kako za mlade i kompanije, koji su direktni učesnici, tako i za unapređenje čitave mreže podrške koja je angažovana u cilju poboljšanja društvenog položaja mladih. Pored pozitivnog stava mladih prema digitalnim tehnologijama, uključivanjem istih u modele praksi, pruža se mogućnost odgovaranja na potrebe i izazove savremenog sveta, kao i prevazilaženje ekonomskih, socijalnih ili geografskih barijera u slučaju implementacije programa praksi. Podaci izneti u Alternativnom izveštaju o položaju i potrebama mladih za 2023. godinu¹⁰ pokazuju da je najveći broj mladih nezaposleno u regionu Centralne i Zapadne Srbije (36,46% od ukupnog broja nezaposlenih mladih) i regionu Južne i Istočne Srbije (28,21% od ukupnog broja nezaposlenih mladih). Prema stavovima ispitanih mladih, veliki broj njih ne smatra da ima priliku za ispunjavanje svojih profesionalnih i ličnih potencijala u svojoj lokalnoj zajednici, i da mogućnosti u lokalnoj zajednici vidi kao vrlo ograničene i neusklađene sa svojim ličnim potrebama. Uzimajući u obzir ove podatke, uvođenje digitalne komponente u sprovođenje programa praksi može imati pozitivan efekat na razvoj kompetencija mladih u okvir njihove lokalne zajednice i omogućiti da mladi, bez obzira na mesto njihovog boravka razvijaju profesionalne kompetencije u skladu sa njihovim preferencijama.

➤ Organizovanje hibridnih (kombinovanih) modela praksi za mlade

Usled tehnološkog napretka, okolnosti koje je sa sobom donela pandemija virusa COVID-19 (poput ograničenih mogućnosti za kretnju, pristupu radu i obrazovnim institucijama) kao i sve većeg broja transnacionalnih kompanija koje posluju u našoj zemlji, dok sedište kompanije ostaje na teritoriji druge zemlje, došlo je do promena na tržištu rada i načina obavljanja poslova u Srbiji. Počevši od 2021. godine,

⁹ https://reff.f.bg.ac.rs/bitstream/id/7881/bitstream_7881.pdf

¹⁰ <https://koms.rs/wp-content/uploads/2022/08/Alternativni-izves%CC%8Ctaj-o-poloz%CC%8Caju-i-potrebama-mladih-za-2022.-godinu.pdf>

kompanije su sve više okrenute potpunom ili delimičnom radu na daljinu. Prema istraživanjima¹¹ nakon ukidanja vanrednog stanja 2020. godine, u 60% kompanija u Srbiji kao privremena ili stalna mera za zaposlene uveden je rad od kuće, dok je 23%, istraživanjem obuhvaćenih kompanija, ušlo je u ozbiljniji proces digitalizacije svog rada. Ispitanici su takođe istakli da su, koristeći mogućnost rada na daljinu, povećali svoju produktivnost (njih 25%), dok je 43% ispitanika navelo da je nivo produktivnosti isti kao u slučaju rada iz kancelarije.

Sa druge strane, posledice pandemije modifikovale su i način održavanja nastave, te su učenici i nastavnici, svakodnevno bili okrenuti upotrebi digitalnih alata tokom sprovođenja odnosno učestvovanje u nastavi. Kada je u pitanju obrazovni sistem, tokom pandemije virusa Covid-19, u Srbiji je prema istraživanjima, dominirao onlajn model nastave - više od polovine studenata i učenika navelo je da je onlajn nastava u njihovim obrazovnim institucijama bila zastupljena u potpunosti, dok se nastava uživo uopšte nije organizovala, a jedna trećina ispitanika navela da je većinskim delom nastava održavana u onlajn modelu. U ovom slučaju, uživo su bili organizovani samo neophodni elementi poput laboratorijskih vežbi. Manji deo učenika i studenata (12,1%) koji su učestvovali u istraživanju, izneo je da je onlajn nastava bila realizovana u jednakoj meri kao i uživo je, dok je 6,3% ispitanika odgovorilo da je onlajn model bio manje zastupljen u odnosu na uživo. Kada su u pitanju alati sa kojima su se mladi susretali u ovom periodu, najčešće se primenjivao Microsoft Teams (19,2%), skoro kao i imejl, zatim slede Zoom, Moodle i Google Classroom (15,7%). Kada je u pitanju evaluacija obrazovnog programa od strane studenata i učenika, mladi su istakli značaj zastupljenosti digitalnih komponenti u nastavi, kao i značaj korišćenja različitih alata za izradu teksta i prezentacija, dok su različite platforme za diskusiju u digitalnom okruženju kao i softverske aplikacije ovakve namene koristili u manjem obimu¹². Učenici i njihovi nastavnici, u slučaju evaluacije onlajn modela nastave, kao najznačajnije benefite izdvajaju: prevazilaženje geografskih barijera za pristup nastavi, fleksibilnost u ispunjavanju postavljenih prioriteta, mogućnost definisanja i praćenja vlastitog ritma rada, dostupnost materijala za učenje bilo kada i neograničeno¹³.

Iz navedenog zaključujemo da je prostor za unapređenje veština i znanja mladih u virtuelnom okruženju moguć i da, uz omogućavanje sticanja određenih znanja, poput laboratorijskih vežbi koje zahtevaju direktan kontakt sa mentorima/nastavnim osobljem, prilagodljiv u slučaju organizovanja praksi. Dodatno, svi akteri nastavnog procesa, pokazuju pozitivan stav prema ovakvom modelima učenja/obučavanja i motivisanost za dodatnim unapređivanjem sopstvenih veština i znanja, ali i samih alata sa kojima se sureću. Organizovanje takozvanog hibridnog modela virtuelne prakse, omogućilo bi ostvarivanje benefita kako za mlade i mentore, tako i za kompanije koje učestvuju u procesu sprovođenja praksi. Prednosti koje bi kompanije mogle ostvariti uvođenjem ovakvih modela praksi su: olakšani pristup talentovanim mladima, bez obzira na geografsku udaljenost, olakšani pristup uspostavljanju novih poslova u perifernim regijama zemlje kao i smanjivanje troškova u slučaju implementacije različitih programa¹⁴.

Ovakav vid kombinovanog modela praksi, omogućava zaposlenima u kompanijama, koji su u ulozi mentora za obuku praktikanata olakšan proces mentorstva u kontekstu tehničko-logističke organizacije rada i planiranja vremena. Implementacijom programa praksi i evaluacijom rada i napretka praktikanta preko neke od onlajn platformi ovaj proces značajno olakšavaju i predstavljaju resurs za povećanje motivacije

¹¹ <https://poslovi.infostud.com/vesti/U-vise-od-60-kompanija-u-Srbiji-rad-od-kuce-privremena-ili-stalna-mera/54785>

¹² <https://vaspitacka.edu.rs/wp-content/uploads/2022/01/Kvalitet-i-efektivnost-online-nastave.pdf>

¹³ <https://vaspitacka.edu.rs/wp-content/uploads/2022/01/Kvalitet-i-efektivnost-online-nastave.pdf>

¹⁴ <https://hrcak.srce.hr/file/117685>

zaposlenih da budu deo različitih programa praksi. Na taj način bi mentori bili u prilici da svoj mentorski rad usklađuju sa tekućim radnim obavezama, planirajući i sprovodeći svoj rad sa praktikantom putem neke od onlajn platformi. Digitalni alati omogućili bi uvid mentoru u sav prethodni rad i postignuća praktikanta, čime bi se omogućilo blagovremeno i sveobuhvatno praćenje razvoja kompetencija praktikanata. Postavljanje okvirnih zadataka, koje praktikanti mogu izvršavati na daljinu, dok neophodne konsultacije mogu obavljati u kompaniji sa mentorom, pružaju mogućnost za adekvatno praćenje rada, ali i dostizanje ciljeva učenja i usvajanja novih znanja i vještina.

Hibridni model učenja, iz perspektive mladih predstavlja način za sticanje novih znanja koji donosi novi prostor za razvijanje znanja. Istraživanje o stavovima mladih prema učenju uz upotrebu IKT alata, koje je obuhvatilo učenike srednjih škola u Srbiji, pokazalo je da u 76% slučajevima, ovakvi modeli mogu odgovoriti na edukativne potrebe mladih, dok su najveći nedostaci koje prepoznaju nedostatak interakcije sa nastavnicima/mentorima i ostalim učesnicima u nastavi¹⁵. Iako su mladi okrenuti virtuelnim modelima komunikacije, učenja i usavršavanja i dalje postoji potreba za susrete licem u lice i mladi prepoznaju značaj ovakve interakcije. Dakle, ako se osvrnemo na potrebe i interesovanja mladih, trendove koji prate tržište rada, ulogu mentora u procesu implementacije različitih modela, kao najoptimalniji model realizacije programa praksi, ostaje hibridni model. Ukoliko se osvrnemo na podatke da skoro 60%¹⁶ mladih biva primorano da se preseli iz mesta stalnog boravka zbog sticanja dodatnih vještina i znanja, obrazovanja ili zaposlenja, organizovanjem hibridnih modela praksi pružila bi se prilika da mladi prevaziđu prepreke koje sa sobom nosi nagla promena mesta življenja. Kombinujući mogućnost obavljanja zadataka nezavisno od geografskog položaja kompanije i mlade osobe, brze razmene informacija nezavisno od geografske udaljenosti, finansijske izdatke za obe strane, fleksibilnost u obavljanju zadataka, uz pružanje mogućnosti blagovremene evaluacije samog procesa, kao i dugoročno planiranje aktivnosti. Dodatno, kombinovani model virtuelne prakse, ostavlja mogućnost susreta mentora i praktikanta, u zavisnosti od obostranih potreba, zahteva i zadataka koje program praksi sadrži.

➤ **Obuka nastavnog osoblja za upotrebu IKT alata i pružanje podrške mladima za učestvovanje u implementaciji virtuelnih praksi koje su u vezi sa srednjoškolskim obrazovanjem**

Posedovanje odgovarajućeg nivoa digitalnih kompetencija nastavnika preduslov je za kvalitetnu organizaciju i realizaciju nastave i učenja u onlajn okruženju. Takođe od stepena posedovanja digitalnih, informacionih i informatičkih vještina nastavnika zavisice u velikoj meri i nivo digitalne kompetencije učenika. Poznavanje i upotreba digitalnih alata je jedna od ključnih kompetencija koje su u Evropi prepoznate kao skup neophodnih znanja i vještina koje su potrebne za adekvatno osposobljavanje mladih za participaciju u svetu gde posedovanje informaciono-komunikacionih kompetencija predstavlja značajan preduslov za profesionalni i opšt društveni napredak mladih¹⁷. Učenici srednjih škola i mladi, koji su učestvovali u Nacionalnim forumima, koji su učesnici različitih modela praksi, ističu značaj podrške nastavnog osoblja za njihov napredak i usavršavanje. Prilikom analize stavova mladih o održavanju onlajn nastave, jedna od targetiranih prepreka za adekvatnu implementaciju virtuelnih modela učenja i usavršavanja, 14% mladih navodi nedovoljno poznavanje IKT alata od strane nastavnika. Kao odgovor na ovaj izazov mladi prepoznaju prilagođavanje modela praksi kompetencijama nastavnog osoblja za

¹⁵ <http://zadecu.org/wp-content/uploads/2021/02/Rezultati-istrazivanje-o-stavovima-mladih-o-onlajn-obrazovanju-u-Srbiji-1.pdf>

¹⁶ Izvor: Alternativni izveštaj o položaju i potrebama mladih u Srbiji, KOMS

¹⁷ European framework for the digital competence of educators, 2017 [link](#)

upotrebu IKT alata (20% ispitanika), dok potencijal za unapređenje ovakvog modela učenja, 20% mladih vidi i u programima podrške nastavnom osoblju u službi dodatnog razvijanja njihovih kompetencija za korišćenje digitalnih alata¹⁸. U ovom kontekstu, ohrabrujući faktor je da čak 70% ispitanog nastavnog osoblja u Srbiji pokazuje motivisanost za učešćem u različitim modelima obuka koji bi mogli da unaprede njihova znanja u oblasti upotrebe digitalnih tehnologija u nastavi¹⁹.

Prilikom realizacije različitih modela praksi i programa usavršavanja, posebno u slučaju dualnog obrazovanja, nastavno osoblje često u ovom procesu na sebe preuzima ulogu posrednika između praktikanata i kompanija. Praksa u slučaju dualnog obrazovanja, podrazumeva sticanje praktičnih iskustava učenika direktnim učešćem u radnom procesu kompanije, koja je prethodno akreditovana i ispunila uslove za implementaciju ovakvih programa. S obzirom na to da su kompanije odgovorne za sistematičnu i kvalitetnu implementaciju programa učenja kroz rad u skladu sa školskim planom i programom nastave i učenja, a obrazovni sistem je ključni faktor za ostvarivanje ciljeva pomenutog plana i programa, saradnja nastavnog osoblja sa predstavnicima kompanije je osnov za uspešnu realizaciju programa i ostvarivanje najboljeg interesa mladih. Nastavno osoblje i mentori u kompanijama su u direktnom kontaktu sa mladima, te od njihove međusobne saradnje i komunikacije zavisi stepen uspešnosti realizacije svih programa učenja kroz rad. Kako bi modeli virtuelnih praksi zaista bili podsticajno okruženje za sticanje dodatnih i razvijanje postojećih profesionalnih kompetencija mladih i bili usklađeni sa potrebnim nivoom upotrebe digitalnih alata, nastavno osoblje bi trebalo da poseduje zadovoljavajući nivo digitalnih kompetencija. Obzirom na to da nastavno osoblje u slučaju organizovanja i implementacije praksi ima ulogu facilitatora, ali predstavlja i značajan resurs podrške mladima prilikom istraživanja i odabira modela praksi koji će odgovoriti na očekivanja mladih u odnosu na razvijanje dodatnih profesionalnih veština i znanja, neophodno je da nastavnici poseduju adekvatne veštine za snalaženje i funkcionisanje u digitalnom svetu poput: pronalaženja i odabira informacija relevantnih za prakse u kojima učestvuju mladi, kritičkom odnosu prema informacijama sa interneta, provere pouzdanosti i tačnosti informacija, kao i upotrebe alata za prikupljanje, čuvanje i organizaciju prikupljenih podataka i digitalnog sadržaja u različitim formatima. Kako bi nastavnici bili u prilici da razviju resurse za ostvarivanje potencijala mladih, neophodno je pružiti im kontinuiranu podršku u procesu građenja svesti kod mladih o potrebi za intenzivnim samostalnim učenjem u oblasti sticanja digitalnih kompetencija. Podrška podrazumeva mobilizaciju svih raspoloživih resursa na lokalnom, regionalnom i nacionalnom nivou i podrazumeva saradnju čitavog sistema obrazovanja sa organizacijama civilnog društva, centrima za stručno usavršavanje i šire društvene zajednice, radi adekvatne razmene informacija o potrebama, raspoloživim kapacitetima i mogućnostima za profesionalno usavršavanje mladih.

Dodatan potencijal u svom napretku, predstavnici obrazovnog sistema u okviru nacionalnih foruma, koji su bili deo mreže podrške tokom implementacije različitih modela praksi, kao značajan resurs podrške, prepoznaju kompanije i partnerstva sa predstavnicima biznis sektora. Dosadašnja saradnja u procesima implementacije programa praksi za mlade iz različitih ciljnih grupa, uključujući i mlade iz osetljivih društvenih grupa (mladi sa invaliditetom, mlade pripadnike nacionalnih ili etničkih manjima, mladi iz migrantske populacije, mladi koji žive u ruralnim sredinama, mladi iz jednoroditeljskih ili hraniteljskih porodica itd.), pokazala je da predstavnici kompanija, kada su uložili mentora tokom implementacije praksi,

¹⁸ <http://zadecu.org/wp-content/uploads/2021/02/Rezultati-istrazivanje-o-stavovima-mladih-o-onlajn-obrazovanju-u-Srbiji-1.pdf>

¹⁹ <https://nardus.mpn.gov.rs/bitstream/handle/123456789/6976/Disertacija.pdf>

značajno utiču na povećanje kompetencija, kako onih profesionalnih kod mladih, ali i veština za transfer znanja kod nastavnog osoblja. Uključivanjem različitih relevantnih društvenih aktera, raspoloživih resursa i omogućavanjem nastavnom osoblju da se dodatno obrazuje za primenu digitalnih alata u nastavi, stvorice se uslovi da oni u potpunosti preuzmi ulogu facilitatora u procesu nastave, učenja i razvoja potencijala mladih, čime se stvorili uslovi da mladi u obrazovnom sistemu da razviju neophodne veštine koje će kasnije iskoristiti u službi odgovora na zahteve tržište rad. Kroz ovakav pristup, mladima bi se obezbedilo da uz podršku nastavnika, razviju veštine da samoinicijativno i relativno samostalno, istražuju, koriste digitalne alate za lični i profesionalni razvoj, i dalje unapređuju svoje veštine.

➤ **Usvajanje Zakona o radnoj praksi radi obezbeđivanja finansijske nezavisnosti i socijalnog blagostanja mladih**

Prema podacima istraživanja Eurostata²⁰, mladi su Srbiji u proseku sa 31,4 godinu napuštaju porodični dom i počinju sa osamostaljivanjem. Glavni razlozi koje mladi navode za ostajanje u porodičnom domu jesu: odsustvo stabilne i adekvatne finansijske zarade kao i nestabilni, rizični i poslovi koji ne pružaju mogućnost finansijske samostalnosti. U slučaju dobijanja prvog zaposlenja, mladi navode da su prethodno iskustvo, zajedno sa ličnim i porodičnim kontaktima i poznanstvima, jedni od ključnih preduslova za dobijanje posla. Programi prakse su od strane mladih prepoznati kao dobar mehanizam za ispunjavanje navedenih uslova (više od polovine ispitanih mladih je učestvovalo u nekom modelu prakse), ali prema istraživanju iz 2022. godine, čak tri četvrtine programa praksi u Srbiji nisu plaćene²¹. Kada su u pitanju stručne prakse za srednjoškolce, istraživanje je pokazalo da mladi koji su učestvovali u programima obaveznih stručnih praksi, prepoznaju značaj ovih modela i ističu važnost prilike koja ima je pružena za unapređenje znanja i veština i stečenog iskustva, dok kao najveći nedostatak vide upravo u niskoj ili odsustvu nadoknade.²² Pitanje finansijskih troškova koje donose programi prakse, u Srbiji nije regulisan, tako da pružaoci usluga nisu u obavezi da praktikantima pruže ovakav vid nagrade i motivacije za njihov rad. Nestandardizovanost tehničke organizacije i ostvarivanje prava praktikanata u Srbiji, dovodi do neželjenih efekata poput formalnog obavljanja radnih praksi isključivo radi beneficija za kompanije bez mogućnosti da se praktikant lično i profesionalno usavršava, izvršavanje administrativnih poslova bez unapređivanja postojećih i razvijanja dodatnih profesionalnih znanja i veština isključivo radi sticanja dodatne stavke u radnoj biografiji kod mladih.

Kako bi prakse bile u službi sticanja prvih profesionalnih znanja i veština, neophodno je mladima obezbediti da njihova participacija na ovakvim programima bude fokusirana, bez dodatnog opterećenja mladih pitanjem finansijske sigurnosti, zbog čega su primorani da pored profesionalnog usavršavanja obavljaju još neki posao, i omogućiti im ispunjavanje međunarodnih standarda u domenu socijalne sigurnosti. Zakon o radnoj praksi predstavlja okvir za bazično definisanje neophodnih uslova koje treba ispuniti prilikom realizacije različitih modela praksi, stoga usvajanje ovog zakona značajno bi poboljšao položaj mladih i proširio spektar opcija za sticanje profesionalnih kompetencija uz obezbeđivanje standarda iz oblasti socijalne sigurnosti mladih.

Kako Nacrt zakona o radnoj praksi propisuje osnov za realizaciju prakse, koja će odgovoriti na razvojne potrebe mladih ali i biti u skladu sa očekivanjima i resursima poslodavaca, jesu definisani ugovori između

²⁰ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20220901-1>

²¹ <https://koms.rs/wp-content/uploads/2022/08/Alternativni-izves%CC%8Ctaj-o-poloz%CC%8Caju-i-potrebama-mladih-za-2022.-godinu.pdf>

²² <https://koms.rs/wp-content/uploads/2023/08/Alternativni-Izvestaj-2023-Finalna-verzija-Aug7.pdf>

praktikanta i poslodavca koji predstavljaju garanciju kvaliteta i ispunjenje ciljeva prakse, dok sa druge strane štite prava i određuju obaveze svih učesnika. Istraživanje, koje je sproveo Ministarstvo omladine i turizma, pokazalo je da je samo 27,9% mladih, koji su učestvovali u modelima prakse, imalo je zaključen ugovor sa pružaocem usluga²³. Ovakav tretman mlade dovodi u nepovoljan položaj jer ostaju uskraćeni za jasno definisane uslove učestvovanja, znanja i veština koje će biti stečene/ unapređene, nemaju podatke o ishodima prakse kao ni o zadacima i obavezama koje je potrebno da ispune. Dalje, nedefinisan vremenski okvir trajanja prakse i odsustvo informacija o tačnom sadržaju prakse, zbunjuju mlade i utiču na smanjenje motivacije mladih za učešće u istim.

Prema odredbama ovog predloga zakona, praksa se može sprovoditi u najdužem trajanju od 6 meseci. Predviđena mogućnost skraćivanja trajanja prakse, moguća je samo ukoliko sadržaj prakse u kraćem vremenskom roku može obezbediti ostvarivanje ciljeva iste²⁴. Kako dalji članovi Zakona nalažu, ugovor bi sadržao i informacije o: opisu poslova u okviru zanimanja za koje praktikant obavlja praksu, opis ciljeva prakse kao i novčani iznos koji praktikant dobija u vidu naknade za vreme trajanja programa prakse²⁵. Dodatno, nacrt zakona propisuje obavezu da praktikant u poslovnom okruženju može obavljati samo poslove predviđene ugovorom, kao i nemogućnost angažovanja praktikanta kao zamenu za zaposlenog²⁶. Dakle, usvajanjem ovog Zakona, značajno bi se unapredio položaj mladih za vreme trajanja prakse, dok bi se istovremeno obezbedio i adekvatan okvir za razvoj neophodnih kompetencija mladih u radnom okruženju.

Značajan aspekt kvalitetno organizovanog modela prakse podrazumeva i rešavanje finansijske naknade za praktikante. Neplaćene prakse, posebno u slučajevima kada lica na praksi obavljaju tokom većeg dela trajanja prakse zaduženja koja su ista ili slična onima koje obavljaju redovno zaposleni, dovodi u pitanje karakter i svrhu prakse, dok u isto vreme obezvređuje radni angažman redovno zaposlenih radnika. Nedostatak novčane nadoknade je problematičan i sa aspekta socijalnog uključivanja. Ukoliko bi sve prakse u društvu bile neplaćene, onda bismo kao posledicu imali to da samo oni nezaposleni mladi čije porodice mogu da priušte da ih izdržavaju tokom prakse stiču radno iskustvo i potom dobijaju zaposlenje, dok nezaposleni mladi koji ne mogu da priušte neplaćenu praksu ostaju na marginama društva i prinuđeni su da obavljaju lošije plaćene poslove ili ostanu dugoročno nezaposleni²⁷. Usvajanje Zakona o radnoj praksi značajno bi unapredio finansijski položaj mladih i bio podsticaj za osamostaljivanje mladih. Kako nacrt Zakona predviđa, u slučaju obavljanja prakse, neophodno je praktikantima obezbediti finansijsku nadoknadu i pripadajuće doprinose i poreze. Naknada ne sme biti niža od dve trećine zakonom utvrđene minimalne zarade²⁸.

²³ [link](#)

²⁴ Nacrt zakona o radnoj praksi, član 7

²⁵ Nacrt zakona o radnoj praksi, član 9

²⁶ Nacrt zakona o radnoj praksi, član 11

²⁷ [link](#)

²⁸ Nacrt zakona o radnoj praksi, član 25

➤ **Mentorstvo u skladu sa potrebama razvoja profesionalnih kompetencija mladih**

Istraživanje potreba mladih, pokazalo je da ova društvena grupa modele prakse posmatra kao priliku za lični i profesionalni razvoj, dok su glavni kriterijumi za selekciju prakse upravo lični razvoj i povećanje mogućnosti za zapošljavanjem²⁹. Programi prakse služe unapređenju kompetencija mladih, kao i za njihovo upoznavanje sa radnim okruženjem, ali i pripremu za tržište rada. Važnu ulogu u ovom procesu imaju upravo mentori, koji imaju zadatak da prenesu svoje znanje, veštine i iskustva sa ciljem osnaživanja mladih za ostvarivanje napretka na poslovnom planu, pružajući im okvir za razvijanje neophodnih veština za razumevanje procesa funkcionisanja i snalaženje u radnom okruženju, kao i unapređivanje njihovog znanja za dalje usmeravanje sopstvenog profesionalnog razvoja. U ovom kontekstu, mentorski rad treba da bude usmeren na identifikaciju ličnih potencijala, resursa i preferencija praktikanta, ali i pružanju podrške i stvaranju podsticajnog okruženja za mlade da razvijaju inovativna rešenja u procesu rada.

Za ostvarivanje navedenih ciljeva, neophodno je osigurati da zaposleni (tim lideri ili menadžeri) koji učestvuju u realizaciji praksi i preuzimaju ulogu mentora poseduju određene kompetencije. Pošto u Srbiji ova oblast još uvek nije regulisana, usvajanjem gore pomenutog Nacrta zakona o radnoj praksi, omogućila bi se standardizacija sadržaja praksi i dodatno unapređenje modela praksi, kako bi bili u skladu sa razvojnim potrebama mladih. Nacrt Zakona o radnoj praksi predviđa uzimanje u obzir profesionalnih kvalifikacija mentora, kao i jasno naznačene kompetencije i praktična znanja koja će praktikant steći za vreme trajanja prakse.³⁰ U praksi ovo bi značilo da, pored dokazanog profesionalnog znanja i iskustva, mentori razvijaju i lične kompetencije za rad sa mladima.

Programi prakse koji podrazumevaju jedan na jedan rad mentora sa praktikantom, pružaju mogućnost za obostrani razvoj i profesionalni napredak. Kako bi mentorski rad bio svrsishodan i usklađen sa potrebama mladih, trebalo bi da obuhvata i zajedničko planiranje i postavljanje ciljeva. Mentor svojim učešćem u ovom procesu razvija veštine aktivnog slušanja i planiranja rada u skladu sa resursima i prethodnim znanjem praktikanta. Ovakvim radom, mentori će biti u prilici da dodatno osnaže svoje veštine davanja konstruktivne povratne informacije, uzimajući u obzir sve okolnosti sa koje utiču na proces učenja i napredovanja praktikanta, ističući pozitivne strane i resurse praktikanta. Time će mentori pospešivati motivisanost praktikanata za dalji razvoj, dok će sa druge strane biti u prilici da razvijaju svoje liderske kompetencije i dobiti prostor za lični razvoj i profesionalni napredak. Implementacijom virtuelnih ili hibridnih modela praksi, mentori će imati priliku da putem onlajn platformi zadaju i pravovremeno prate rad i napredak mentija, ali i da evaluiraju rad praktikanta. Participacijom u ovakvim programima, mentori će steći priliku da dodatno unaprede svoje veštine upravljanja vremenom, dok bi njihove kompanije imale priliku da testiraju različite modele rada, koje kasnije mogu primeniti u svom svakodnevnom poslovanju.

Pored mentorstva koje je u službi individualnog i profesionalnog razvoja mladih, koji uključuje razvoj komunikacionih, organizacionih veština, kao i veština timskog rada, višestruki su benefiti koje će i sami zaposleni imati od učešća u različitim modelima virtuelnih praksi. Prvenstveno, obuka praktikanata trebalo bi da bude zasnovana na redovnoj i kontinuiranoj komunikaciji sa mentorom, radi definisanja zadataka, praćenja rada i evaluacije rada praktikanta. Adekvatnim planom i njegovom realizacijom, mentori će biti u

²⁹ Izvor: Istraživanje položaja i potreba mladih u Republici Srbiji, Ministarstvo omladine i sporta 2022

³⁰ Nacrt zakona o radnoj praksi, član 9

prilici da dodatno unaprede svoje veštine upravljanja vremenom, komunikacione, ali i svoje menadžerske i/ili liderske komepetencije, koje im dalje mogu otvoriti prostor za profesionalni napredak.

➤ **Uspostavljanje sistema validacije modela praksi**

Nivo postignuća praktikanata u okviru prethodnih modela praksi utiče na način vrednovanja mogućnosti za sticanje profesionalnih iskustava kod samih praktikanata. Dok stepen uspešnosti mladih u razvijanju profesionalnih kompetencija, daje bazični okvir za definisanje novih i unapređivanje postojećih modela praksi, stoga je adekvatan sistem validacije stečenih znanja značajan. Formirani Nacionalni forumi, ukazali su na potrebu za definisanjem jasnog sistema verifikacije i vrednovanja praktičnog iskustva mladih iz razloga što mladi, kako sami ističu, pisano potvrdu o obavljenoj praksi i stečenim znanjima percipiraju kao jednu od najvećih beneficija i faktora koja ih motivišu da učestvuju u ovakvim programima. Nacrt Zakona o radnoj praksi takođe je identifikovao sertifikat o obavljen praksi kao značajan aspekt unapređenja programa praksi i položaja mladih u odnosu na mogućnosti za zapošljavanje. Kako ovaj Zakon predviđa, nakon završene prakse, praksodavac izdaje dokument na kome ističe na kojim radnim zadacima je praktikant bio angažovan kao i koje profesionalni kompetencije je unapredio.³¹

Jasno definisan sistem sertifikacije praktičnog iskustva koji mladi stiču, ostvario bi pozitivne efekte na mlade, kompanije koje pružaju mogućnost za sticanje praktičnih znanja, ali bi doprineo i unapređivanju samih modela praksi. U slučaju mladih, stečeni sertifikat bio bi u službi potvrde profesionalnih znanja i veština, čime bi mladi poboljšali svoj položaj prilikom stupanja na tržište rada i traženja posla. Stečena znanja i unapređene kompetencije ohrabruju mlade i povećavaju njihov potencijal u kontekstu mogućnosti za zaposlenje, ali sertifikat ima i funkciju davanja formalnog potencijala stečenim znanjima. Sertifikat je u ovom slučaju dokazni dokument kompetentnosti i stručnosti mladih. Naznačen sadržaj prakse na sertifikatu, koji je mlada osoba prošla tokom trajanja prakse, obezbediće osigurani minimum standarda za prakse, čime bi se dodatno ojačalo jasno strukturiranje praksi i unapredio čitav sistem modela praksi uopšte. Kada su u pitanju kompanije, sertifikati bi višestruko uticali na marketinški doseg njihovih usluga za mlade i priliku za sticanje profesionalnih znanja i veština, dok sa druge strane, kompanije bi dobile priliku da ostvaruju uvid u ponudu budućih zaposlenih i da ostvaruju kontakte sa mladima koji predstavljaju važnu pokretačku snagu u razvoju i unapređenju poslovanja. Značajan aspekt izdavanja sertifikata sa naznačeno specifikacijom stečenih znanja i veština otvoriće mogućnost za razvijanje partnerstva sa različitim obrazovnim institucijama koje vrednuju rad kompanija koje obraćaju pažnju na razvoj mladih i otvaranje mogućnosti za mlade u korporativni svet.

Sistem sertifikacije, iako neformalan, predstavlja važan dokument za mlade, jer predstavlja osnov validiranja stečenih znanja, veština i iskustava. U slučaju pružaoca usluga praksi, sistem sertifikacije predstavlja dokaz o razvoju i stepenu obučenosti praktikanata.

³¹ Izvor: Nacrt Zakona o radnoj praksi, član 40

➤ **Razvijanje saradnje i kanala informisanja o dostupnim praksama**

Prema istraživanju o potrebama mladih³² glavni razlog za neučestvovanje u različitim programima prakse, mladi prepoznaju u odsustvu ili nedovoljnim informacijama o samim programima praksi, njihovom sadržaju i benefitima od participacije na istim. Kako sami mladi navode, najčešće se o mogućnostima za sticanje profesionalnih znanja i unapređivanju kompetencija za buduće zaposlenje informišu u okviru obrazovnog sistema (49,5%), dok je na drugom mestu Nacionalna služba za zapošljavanje. Problematika nedostupnosti informacija o raspoloživim programima praksi takođe je bila tema i Nacionalnih foruma, gde su mladi kao značajni resurs prevazilaženja ove barijere identifikovali u postojanju sveobuhvatnih kanala informisanja o praksama u Srbiji, ali i u intenziviranju saradnje između obrazovnog sistema, kompanija i civilnog sektora u cilju pružanja podrške i adekvatnog informisanja mladih o resursima koji su im na raspolaganju u procesu napredovanja i razvijanja profesionalnih veština. Uspostavljanje ovakvih kanala informisanja mladih i modela saradnje između sektora koji deluju u oblasti jačanja profesionalnih kapaciteta mladih, bilo bi omogućeno da mladi steknu uvid u programe praksi, prethodnom znanju i veštinama potrebnim za uključivanje u određeni program, načinu implementacije i vremenskoj dinamici programa, ali i informacije o sadržaju i ciljevima različitih programa praksi.

U Srbiji, pitanje praksi i profesionalnog usavršavanja mladih, kao što je već navedeno, nije u potpunosti zakonski regulisano, što rezultira nemogućnošću identifikacije glavnih aktera i mapiranja domena rada institucija ili organizacija koje svojim nadležnostima i aktivnostima pokrivaju ovu oblast. Sticanje dodatnih znanja i prilike za sticanje profesionalnih kompetencija mladih oblast je kojom se bave državne institucije, čiji je rad prvenstveno usmeren na definisanje i unapređivanje zakonskog okvira koji reguliše oblasti od značaja za profesionalno usavršavanje i položaj mladih, organizacije civilnog društva, koje svoje aktivnosti usmeravaju na informisanje mladih i šire javnosti o značaju ove teme, prepoznajući najznačajnije nedostatke i prepreke koje prate uslove i mogućnosti za mlade za profesionalni i lični razvoj, ali ističući i ključne resurse i potencijale za prevazilaženje istih, dok je biznis sektor orijentisan na obezbeđivanje uslova mladima da participiraju u radnom procesu i upoznaju se sa pojedinostima rada u određenoj kompaniji. Navedeni sektori, delujući svaki u svom domenu i u skladu sa svojim resursima, teže da kreiraju i učine održivim podsticajno okruženje za mlade da razvijaju profesionalne kompetencije, ali i ostvare progres na ličnom i društvenom planu. Kako bismo mladima omogućili da budu blagovremeno informisani o dostupnim modelima praksi, neophodno je da relevantni akteri uspostave sistem komunikacije i razmene informacija o dostupnim resursima za sticanje i razvijanje dodatnih profesionalnih znanja i veština, potrebama tržišta rada za određenim poslovima, kao i preferencijama i potrebama mladih u oblasti neformalnog obrazovanja i usavršavanja.

Saradnja javnog, biznis i civilnog sektora doprinosi rešavanju konkretnih problema u zajednici i poboljšavanju uslova za rad, napredak i razvoj zajednice i njenih članova, dok sa druge strane benefiti saradnje predstavljaju značajan resurs za individualno unapređivanje svakog od sektora. U prilog potrebi za saradnjom i razmenom informacija idu i stavovi mladih o usklađenosti sadržaja obrazovanja i stanja na tržištu na rada. Stavovi mladih prema obrazovanju ostaju uglavnom nepromenjeni u odnosu na prethodne godine. Zadovoljstvo mladih obrazovnim programom koji pohađaju se blago smanjilo u odnosu na prethodne godine. Mladi i dalje ističu problem neusklađenosti obrazovnog sistema i tržišta rada, a 90% mladih je i dalje spremno da radi van struke, što ukazuje na manjak poverenja u korisnost obrazovanja koje

³² Izvor: Istraživanje položaja i potreba mladih u Republici Srbiji, Ministarstvo omladine i sporta 2022

stiču³³. Iako se saradnja sa biznis sektor uglavnom posmatra kroz različite finansijske donacije, zajedničkim inicijativama, sve strane, u ovom slučaju javni, biznis i civilni sektor, bili bi u mogućnosti da razmene različite resurse. Time bi javni i civilni sektor dobili priliku za razmenu iskustava sa zaposlenim u kompanijama na temu mentorstva, ekspertize u pojedinim oblastima rada kompanije, prikupili informacije o potrebama korisnika s kojima i za koje kompanije rade. Dodatno, javni i civilni sektor bi kroz saradnju stekli direktan uvid u poteškoće sa kojima se kompanije suočavaju u svom radu, čime bi dalju saradnju i aktivnosti mogli da usmere upravo na razvijanje kapaciteta za prevazilaženje problema u zajednici. Kada je značaj saradnje iz perspektive biznis sektora, kako su istraživanja pokazala, poslovni sektor podstičaj za saradnju, sa javnim ili civilnim sektorom, prepoznaje u potrebi za ekspertizom, informacijama o potrebi u zajednici. Dok se saradnja sa različitim sektorima tiče ostvarivanja pozitivnih promena u zajednici, ostvarivanja boljeg imidža i dobre reputacije, ali i razvoj i privlačenje novog kadra za svoje redove³⁴. Jasno je da bi saradnja sa javnim i civilnim sektorom pružio priliku kompanijama da povećaju vidljivost svojih postignuća, ali istovremeno i ukažu na teškoće sa kojima se suočavaju u radu, i istaknu značaj njihovog prevazilaženja.

Na osnovu iznetih podataka, zaključujemo da mladi doživljavaju obrazovni sistem kao značajan resurs podrške prilikom pronalaska prilike za dodatno usavršavanje i ostvarivanje svojih potencijala. U skladu sa tim, osnaživanje obrazovnog sistema za dalje podsticanje mladih da se uključe u različite modele praksi predstavlja jedan od pravaca unapređivanja modela praksi i uključivanja sve većeg broja mladih u iste. Stoga akteri koji su svojim delovanjem na različite načine učestvuju u profesionalnom osnaživanju mladih, trebalo bi da svoje aktivnosti okrenu ka uspostavljanju održive saradnje i pružanja podrške obrazovnom sistemu da odgovori na potrebe mladih i pruži im neophodne informacije o dostupnosti modela praksi. Kako je biznis sektor taj koji pruža mogućnost profesionalnog usavršavanja mladih, ali i ispituje promene i potrebe na tržištu rada, organizacije civilnog društva proučavaju profesionalne potrebe i potencijale mladih, a javni sektor definiše zakonski okvir formalnog i neformalnog obrazovanja, partnerstvo i saradnja ovih sektora od vitalnog je značaja za unapređenje modela praksi, stvaranja podsticajnog okruženja da mladi razvijaju profesionalne kompetencija, ali i poboljšaju svoj društveni položaj. Umrežavanjem, razmenom podataka i iskustava kao i razvijanjem održivih modela partnerstva tri sektora, pružila bi se mogućnost istovremenog uvida u potrebe i prilike za mlade za sticanje profesionalnih znanja i unapređivanje kompetencija iz oblasti rada, potrebe tržišta rada i prepreke koje prate obezbeđivanje adekvatnog okruženja za participaciju i aktivno učešće mladih u radne procese i integraciju mladih na tržište rada. Kreiranjem dostupnih baza o prikupljenim podacima, mladi bi bili u prilici da identifikuju prostor za unapređenje i prevazilaženje barijera sa kojima se susreću prilikom stupanja na tržište rada i razvijanje profesionalnih kompetencija, da steknu uvid u mogućnosti koje su im na raspolaganju u slučaju obavljanja prakse, ali i definišu okvir za dalje razvijanje profesionalnih kompetencija u skladu sa potrebama i ponudom na tržištu rad čime će, oslanjajući se na obrazovni sistem i njegovu podršku, ostvariti svoje potencijale i poboljšaju svoj društveni položaj i napredak.

³³ Alternativni izveštaj o položaju i potrebama mladih u Srbiji, KOMS 2023

³⁴ https://www.bos.rs/rs/uploaded/Istrazivanje_Saradnja%20civilnog%20i%20poslovnog%20sektora_2022.pdf

ZAKLJUČAK

Kako sami mladi navode, najveći benefit formalnog obrazovnog sistema u Srbiji prepoznaju temeljnost, dok sa druge strane kao najveću manu ističu nedostatak prakse. Imajući u vidu da je praksa jedan od najvažnijih faktora pri zaposlenju, taj nedostatak, prema njihovim navodima, za njih predstavlja veliki problem jer „osećaju pritisak da moraju da se usavršavaju i pored fakulteta, odnosno da im diploma nakon završenih studija ne pruža sigurnost da će se zaposliti”. Tu manu uspevaju da nadomeste neformalnim obrazovanjem, ali smatraju da bi saradnja između formalnog i neformalnog sektora trebalo da bude dosta bolja. Sa druge strane, veruju da im je obrazovanje pružilo mogućnost da steknu radne navike i poneke veštine koje im mogu biti korisne. Saglasili su se po pitanju toga da je formalno obrazovanje zastarelo i da je neformalno preuzelo primat na tržištu rada. Kako su naveli, „na papiru“ je diploma važna, ali, kada se uđe u poslovni život, bitnija su poznanstva, veštine i umeća. Istakli su da im je obrazovni sistem u Srbiji pružio radne navike i poneke veštine, ali da ih nije pripremio za tržište rada i snalaženje u budućnosti. Njihovo mišljenje je da je formalno obrazovanje danas prevaziđeno i da neformalno ima prednost pri zapošljavanju, jer je važnije sticati veštine, umeća i upoznavati različite profile ljudi. Mladi su se složili sa izjavom da svaki poslodavac pri zapošljavanju traži iskustvo, a mladima se ne daje dovoljno prostora da to iskustvo steknu. Oni koji su zaposleni navode da im je dosta vremena trebalo da nađu bilo kakav posao, a oni sa fakultetom i dalje nisu uspeli da nađu radno mesto u struci. Složno su istakli da je neophodno da se više šanse pruži mladim ljudima, a pogotovo pri pronalasku prvog posla. Ipak, svi ističu da bi pristali da rade besplatno i pod navedenim okolnostima (nelaćene prakse, bez socijalnog osiguranja, da povremeno izvršavaju posao koji im ne služi razvijanju dodatnih veština i znanja ili unapređivanju postojećih) samo kako bi stekli radno iskustvo koje poslodavac od njih za stalno zapošljavanje zahteva. Smatraju da su u srednjoj školi uspeli da se nauče digitalnim veštinama i kreativnosti, a delimično i da kritički razmišljaju. Mladi su se saglasili sa izjavom da je neformalno obrazovanje podjednako važno kao i formalno i da zbog toga treba da više bude naglašeno u obrazovnom sistemu. Iako su svesni da neformalno obrazovanje treba da bude odvojeno od formalnog, stava su da bi profesori u školama igrali važnu ulogu ukoliko bi mlade više usmeravali ka neformalnom obrazovanju ili kada ih bar ne bi sankcionisali ukoliko vannastavne aktivnosti nekada zahtevaju odsustvo sa nekog časa³⁵.

Kako bismo izbegli takozvanu „zamku iskustva“³⁶, koja podrazumeva paradoksalnu situaciju da su kompanije u potrazi za radnom snagom koja poseduje prethodno iskustvo, što onemogućava mlade da steknu radno iskustvo koje firme zahtevaju, čime se dolazi u situaciju da mladi nisu u prilici da primene svoje veštine, jer nisu u obrazovnom sistemu, niti su zaposleni niti na nekoj vrste praktične obuke i usavršavanja (NEET mladi). Ovakve okolnosti višestruko će pogoditi mlade i širu zajednicu jer ljudski kapital mladi će konstantno biti depriviran, a njihova produktivnost u stalnom opadanju, što će dodatno uticati na smanjenje profesionalnih kompetencija mladih i sprečiti ih da akumuliraju svoje profesionalne veštine i ostvare potpuni profesionalni potencijal. Različiti modeli praksi u osnovi mladima bi trebalo da olakšaju proces tranzicije iz sistema obrazovanja na tržište rada i unaprede mogućnosti za njihovu zapošljivost. Kako bi prakse doprinele ostvarivanju ovih ciljeva, neophodno je da programi budu tako definisani da stvore uslove za sticanje radnog iskustva, razvoj opštih i specifičnih kompetencija kod mladih, okvir za istraživanje mogućih opcija za razvoj karijere, kao i širenje mreže poslovnih kontakata mladih. Sa druge strane, benefiti koje poslodavci imaju od učešća u različitim modelima praksi su mogućnost identifikacije i procene

³⁵ KOMS 2023

³⁶ [Izvor](#)

potencijalnih budućih zaposlenih, nove ideje i znanja mladih članova tima kao unapređivanje mentorskih, menadžerskih i liderski kapaciteta svojih zaposlenih. Da bi modeli prakse mogli da odgovore na razvojne potrebe mladih i pruže im priliku da steknu znanja i veštine koje će biti u službi ostvarivanja njihovih punih potencijala na ličnom i profesionalnom nivou, neophodno je da modele praksi uskladimo sa potrebama i kapacitetima svih aktera koji su uključeni u proces osmišljavanja, regulisanja i implementacije različitih modela praksi. Na osnovu analize postojećeg stanja u oblasti prilika za profesionalno usavršavanje mladih, predlažemo sledeće korake, koji mogu unaprediti navedenu oblast i doprineti poboljšanju društvenog položaja mladih u Srbiji:

- ✓ *Organizovanje hibridnih (kombinovanih) modela praksi;*
- ✓ *Programi obuka nastavnog osoblja za upotrebu IKT alata i pružanje podrške mladima za učestvovanje u implementaciji virtuelnih praksi koje su u vezi sa srednjoškolskim obrazovanjem;*
- ✓ *Usvajanje Zakona o radnoj praksi radi obezbeđivanja finansijske nezavisnosti i socijalnog blagostanja mladih;*
- ✓ *Definisanje programa mentorstva u skladu sa potrebama razvoja profesionalnih kompetencija mladih;*
- ✓ *Uspostavljanje sistema validacije modela praksi;*
- ✓ *Razvijanje saradnje i kanala informisanja između svih relevantnih aktera o dostupnim praksama;*