

Jednostavne
stručne prakse za MSP

3

Efikasno upoznavanje sa vašim preduzećem

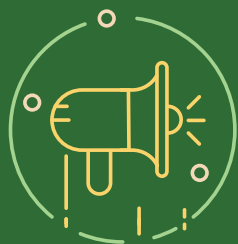
Uključivanje praktikanata u posao



ŽELITE DA SAZNATE VIŠE?
www.learntowork.eu

 learn to work

SADRŽAJ



3

UVOD



4

**KAKO EFIKASNO UPOZNAVANJE
MOŽE POVEĆATI VREDNOST?**



5

**SAVLAĐIVANJE
PROBLEMA I ZABLUDE**



6

**KAKO DA EFIKASNO UKLJUČIMO
PRAKTIKANTE U POSAO?**



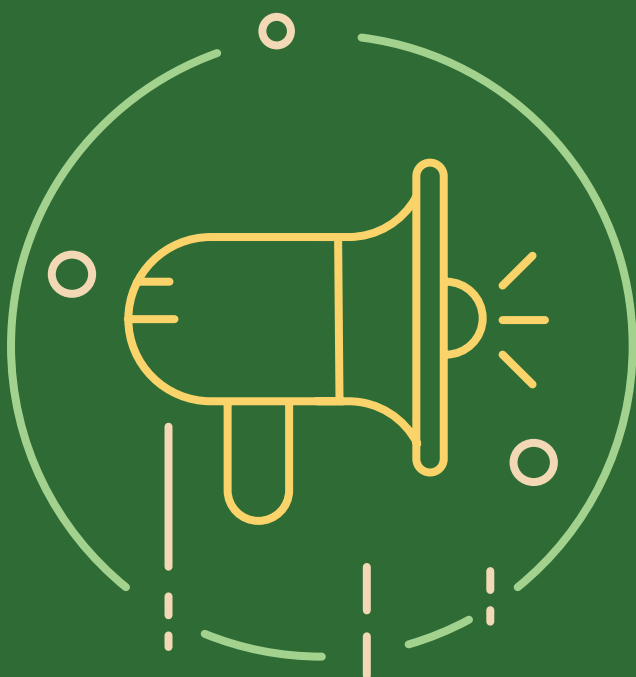
8

EFIKASNE PRAKSE



9

RAZMATRANJE POSEBNIH POTREBA



Dodatna vrednost faze dobrog uključivanja praktikanata u posao je da se omogući da se svako oseća udobno u svom okruženju i da počne da radi i proizvodi u najranijoj fazi.

Važno je da kompanija ustanovi informisane i verujuće odnose sa praktikantima od prvog dana. Time se osigurava da svako zna kako da se kreće kroz odeljenja i šta očekivati jedni od drugih. Time će se takođe osigurati da ova očekivanja budu uspešno realizovana u toku vremenskog okvira stručne prakse.

Način upoznavanja se razlikuje od preduzeća do preduzeća u skladu sa njihovom kulturom i industrijom, kao i prirodom same stručne prakse. Ova brošura prikazuje kako treba projektovati efikasno uključivanje u posao.

KAKO EFIKASNO UPOZNAVANJE MOŽE POVEĆATI VREDNOST?

4



Prvi utisci su važni.
Praktikanti koji su pravilno upoznati sa preduzećem će se najverovatnije oduševljeno uskladiti sa misijom, vizijom i vrednošću preduzeća. To donosi dodatne koristi uključujući da:

Većina praktikanata ostaje zaposlena kod istog poslodavca posle završetka stručne prakse, od kojih se mnogi unapređuju u roku od 12 meseci od završetka;

Oduševljeni praktikanti promovišu bolju sliku preduzeća među svojim vršnjacima, i među klijentima kompanije;

Motivisani praktikanti povećavaju nivoe zadržavanja osoblja i poboljšavaju moral osoblja.



“Praktikantima je potrebna stručna praksa samo u formalne svrhe i ne treba im davati prave zadatke”

Problem ‘irelevantne’ stručne prakse gde se od praktikanata zahteva da ‘kopiraju i skeniraju dokumenta’ je tačno ono što treba izbegavati. Time se propuštaju ključne prednosti stručne prakse, naročito prenos znanja i potencijalna vrednost koju su stvorili praktikanti za preduzeće, kao i bolje regrutovanje među ostalima.

“Praktikanti nisu iskusni da obavljaju ozbiljne zadatke”

Studente ne treba smatrati mladim i neiskusnim, nego pre kao motivisane i željne učenja, što ih gura da uče i dobro rade tokom stručne prakse. Mada evidentna to je često zanemarena činjenica da što bolje pripremimo i obučimo praktikante oni će bolje obavljati svoje zadatke koji su naravno deo svakodnevnog posla preduzeća.



KAKO DA EFIKASNO UKLJUČIMO PRAKTIKANTE U POSAO?

6



U projektovanju procedura za uključivanje praktikanata u posao MSP treba da se pridržavaju ovih ključnih koraka:



Predstavite vaše preduzeće praktikantu.

Odvojite dovoljno dragocenog vremena za dobrodošlicu praktikanata prvog dana. Obezbedite dovoljno materijala za praktikanata sa informacijama i dokumentacijom o vašem preduzeću, njegovim portfeljom o prošlim, sadašnjim i budućim proizvodima i/ili uslugama i strategijom vašeg preduzeća.



Upoznajte praktikanta sa potrebnim pojedinostima.

To može uključiti prikaz i obilazak infrastrukture; raspored preduzeća i kućni red; relevantne sigurnosne instrukcije i zaštitnu opremu; personalizovanu email adresu i pristupnu šifru za startovanje rada, itd.



KAKO DA EFIKASNO UKLJUČIMO PRAKTIKANTE U POSAO?



Upoznajte praktikanta i njegovo/njeno postavljanje na radno mesto sa vašim osobljem i obratno.

Dok pratite praktikanta u obilasku objekta preduzeća iskoristite priliku da sa njima i njihovim postavljanjem na radno mesto upoznate celo vaše osoblje. To će im dati priliku da se međusobno upoznaju na samom početku rada i otvore vrata za buduću saradnju među njima.

Praktikant treba da poznaje ključno osoblje vašeg preduzeća i njihovu poslovnu ulogu, tako da zna kako da se ophodi i kome da se obrati za različite probleme. S druge strane, vaše osoblje mora imati jasnu ideju o postavljanju na radno mesto, tako da zna koji se rezultati mogu očekivati od praktikanta i kako sa njima saradivati i mentorisati ih. Time će se izbeći nepotrebna kašnjenja u komunikaciji i obavljanju zadataka, kompromitujući ishode postavljanja na radno mesto na obe strane.



Kreirajte plan za uključivanje u posao da se osigura sveobuhvatno iskustvo.

Kreirajte formalni plan koji pokriva šta praktikant treba da zna, koga treba da upozna, i koji deo preduzeća treba da poseti da bi razumeo vaše preduzeće. Kreirajte vremensku skalu za ove aktivnosti i podelite ove informacije sa osobljem koje je zaduženo za praktikante.

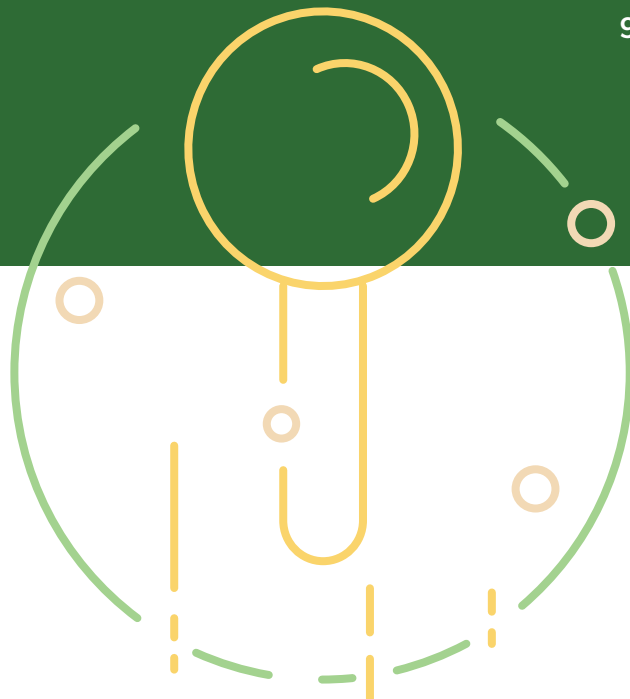
Dopustite da se praktikant upozna sa i integriše u internu kulturu vašeg preduzeća.

Praktikant može stići veoma dobro pripremljen teoretski, ali imajte na umu da oni nemaju prethodno radno iskustvo i da je svet rada za njih potpuno nov i da će im trebati neko vreme da se prilagode radnoj sredini i vašoj internoj kulturi. Svaka organizacija ima svoju sopstvenu internu kulturu, tako da je veoma važno da ona pređe na praktikanta. Što pre shvate vaš kulturni kontekst, to će integracija teći lakše.



Integrišite praktikanta u društveni život preduzeća

- bilo da društveni život preduzeća znači ćaskanje o vodenom hladnjaku ili o ispijanju piva za vreme vikenda, pozovite i pripravnika da se ne oseti zapostavljenim. Ohrabrite praktikanta da organizuje svoj sopstveni događaj "upoznajte me".



Testirajte i ocenite sa praktikantom adekvatnost bilo koje infrastrukture (objekte, opremu, itd.) koju ste pripremili pre njenog/njegovog uključivanja u posao i prilagodite ih po potrebi na osnovu njenog/njegovog doprinosa.

Svako lice sa posebnim potrebama treba da se oseća bezbedno dok radi u MSP. To znači da ne samo mentor nego takođe i drugo osoblje treba da bude upoznato sa potrebama praktikanata i sa njima saraduje na pristupačan način.

Dodatne informacije su date na:
<https://learntowork.eu/special-needs>.



AUTORI

Alicia Miklavcic, Anthony Camilleri,
Dejan Blagojevic, Gilberto Santos,
Henrika Varniene, Janez Damjan,
Marko Grdosic, Martin Edmondson,
Michael Bobik, Romana Nováčková,
Sandra Feliciano

UREDNICI

Sandra Feliciano, Sanja Brus

PREVODILAC

Jelica Avramović, Branko Savić

FORMAT

Tara Drev

AUTORSKO PRAVO

(C) 2018, Saps

SAPS KONZORCIJUM

European Association of Institutions in Higher Education
Knowledge Innovation Centre
Association of Slovene Higher Vocational Colleges
Czech Association of Schools of Professional Higher Education
Association des Directeurs d'IUT
Portuguese Council of Polytechnics
West of Scotland Colleges' Partnership
Conference of Academies for Applied Studies
Rector's Conference of Lithuanian University Colleges
Association of Austrian Universities of Applied Sciences

EURASHE	BE
KIC	MT
SKUPNOST VSS	SI
CASPHE	CZ
ADIUT	FR
CCISP	PT
WoSCoP	UK
KASSS	RS
LKDK	LT
FHK	AS

OSTALE BROŠURE U OVOJ SERIJI

- **Brošura 1:** Početak rada: Donošenje i pokretanje programa stručne prakse
- **Brošura 2:** Optimiziranje poslovnog stanja za učestvovanje: Projektovanje rentabilnog programa stručne prakse
- **Brošura 4:** Pomoć praktikantima u učenju za rad: Efikasno mentorstvo



ŽELITE DA SAZNATE VIŠE?
www.learntowork.eu

 learn to work

“Stručne prakse se događaju na svim nivoima na zanatskom/ tehničkom/višem nivou i zato odgovaraju različitim sposobnostima i sektorskim potrebama.”

Ovaj projekat je finansiran uz podršku Evropske Komisije. Ova publikacija odražava samo mišljenja autora i Komisija se ne može smatrati odgovornom za bilo koju upotrebu koja može biti napravljena od informacija sadržanih u ovoj publikaciji. Ovaj rad je licenciran sa Creative Commons Attribution-ShareAlike međunarodnom dozvolom.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

