

Jednostavne stručne
prakse za MSP

4

Pomoć praktikantima u učenju za rad

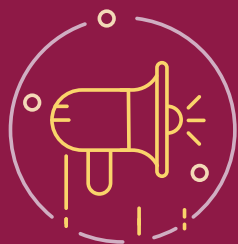
Efikasno mentorstvo



ŽELITE DA SAZNATE VIŠE?
www.learntowork.eu

 learn to work

SADRŽAJ



3

UVOD



4

**KAKO MENTORSTVO PRAKTIKANATA
MOŽE POMOĆI MOM PREDUZEĆU?**



5

**SAVLADAVANJE
PROBLEMA I ZABLUDE**



6

KAKO EFIKASNO MENTORISATI?



8

EFIKASNE PRAKSE



9

RAZMATRANJE POSEBNIH POTREBA



Uspešno implementirana stručne praksa je dobitna kombinacija kako za MSP tako i za studenta.

Student dobija mogućnost da upotpuni znanje koje je stekao u učionici sa praktičnim znanjem koje je stekao na radnom mestu, zaokružujući sliku studijskog programa.

MSP stiču mogućnost da regrutuju nove radnike i pristupe novim znanjima, tehnikama i resursima obrazovnih ustanova.

Ova brošura daje savete kako konstruisati proces mentorstva da se podstakne dugotrajno partnerstvo između MSP i pripravnika, prezentirajući strukturu za interni i eksterni razvoj MSP.

KAKO MENTORSTVO PRAKTIKANATA MOŽE POMOĆI MOM PREDUZEĆU?

4



Stručne prakse pomažu u obavljanju rada. Deljenjem odgovornosti sa praktikantima na rutinskom ili dugotrajnom zadatku, kao što su razne vrste analiza, pretraživanje kroz resurse, završavanje nezavršenih poslova, itd., zaposleni mogu optimizirati svoj rad i povećati produktivnost.

Pomaganje i obuka praktikanata daje mentoru još jedan uvid u njihov rad. U takvim situacijama često se vidi njihov rad iz različitih perspektiva, učenja novih stvari i čestog otkrivanja novih mogućnosti i mogućnosti poboljšanja u poslu.

Praktikanti mogu povećati saradnju na radnom mestu: Praktikanti treba da nauče mnoštvo zadataka, kreću se kroz razna odeljenja i sarađuju sa ljudima u celom preduzeću. To može pomoći da se sruše zidovi između odeljenja i poboljša kolegijalnost.



“Mentorstvo zahteva potpuno posvećenog člana osoblja”

Dok je dobra praksa da se odredi mentor svakom praktikantu to ne znači da mentor treba da provede svo svoje vreme sa praktikantom. Prema nekim studijama do 30% vremena mentora se troši na davanje instrukcija, rad sa praktikantima i praćenje njihovog rada. Zavisno od stila mentorstva i iskustva mentora to može biti oko 10% što ostavlja dovoljno vremena mentoru da radi na svojim primarnim zadacima.

Šta više, redovan rad nekih mentora treba preusmeriti na druge zaposlene da bi se omogućilo pravilno mentorstvo praktikanata. Troškove vremena zaposlenih provedenog na mentorstvu treba proceniti u biznis planu i nadoknaditi dobitkom dodatnog lica koje vrši stručnu praksu u preduzeću.

“Stručna praksa nema koristi za mentora”

Dobre stručne prakse ne koriste samo preduzeću i praktikantu nego takođe i mentoru. Mentori prenose dragocene veštine, znanje i proniciljivosti na praktikante da im pomognu da razviju svoje karijere i ličnost. Za uzvrat, mentorstvo daje mentorima priliku da revalorizuju i optimizuju efikasnost ustanovljenih procedura u preduzeću. Mentorstvo takođe donosi svež par očiju do procedura ukorenjenih od strane osoba sa solidnom teoretskom pozadinom. Na taj način praktikanti mogu doneti vredan doprinos bilo kom MSP timu.

“Mentori treba da budu iskusni u ljudskim resursima”

U preduzećima koja imaju odeljenje ljudskih resursa, obuka i upravljanje stručnim praksama često pripadaju odeljenju ljudskih resursa. Međutim, posao mentora nije da upravlja strategijom veština preduzeća – njegov posao je da prenese svoje lične veštine i načine obavljanja posla na praktikante. Dakle, sa malo osnovne obuke u mentorskim veštinama, svako može biti mentor.

KAKO EFIKASNO MENTORISATI?

6



Za implementaciju efikasnog programa stručne prakse MSP treba da uzmu u obzir ove korake u postavljanju njihovog sistema mentorisanja:



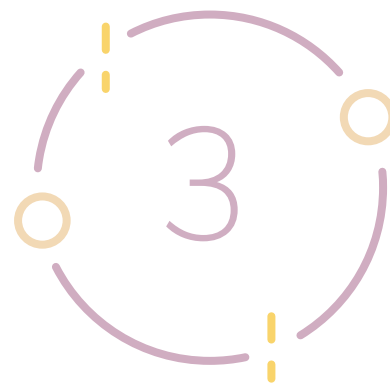
Imenovati odgovorno lice ili lica

da vode, mentorišu i prate praktikanta kroz stručnu praksu. To lice ne treba da bude bezgranično superiorno nego lice na radnoj klupi u redovnom kontaktu sa praktikantom.



Organizovati za budućeg mentora obuku o tome kako biti mentor –

vaša lokalna visoko obrazovna ustanova će ponuditi obuku ili smernice u ovoj oblasti. Inače postoji bogatstvo materijala dostupnih onlajn.



Podeliti opis i cilj programa stručne prakse i postavljanja na radno mesto sa vašim osobljem.

Relevantno osoblje vašeg preduzeća mora imati jasnu ideju o postavljanju na radno mesto i njegovim karakteristikama, tako da mogu znati kakve učinke da očekuju od praktikanata u okviru postavljanja na radno mesto i koju ulogu podrške oni treba da igraju u mentorstvu.



www.learntowork.eu



Planirati redovan monitoring za vreme stručne prakse.

Da se postigne efikasna stručna praksa, mentori treba da proizvedu jasan plan rezultata koje treba postići u prethodno definisanom vremenskom roku i indikatore monitoringa koje treba redovno proveravati.



Redovna diskusija sa praktikantom

razmatrajući satisfakciju, pitanja i moguće probleme koji se svakodnevno pojavljuju na radnom mestu je važno za osiguranje njihovog visokog nivoa. Praktikant koji se sluša, čije mišljenje se razmatra i koji obavlja zadatke koje oni smatraju relevantnim će sigurno raditi u skladu sa višim standardima.



Biti informisan o napretku teorijskih studija.

Putem konsultacije sa praktikantom (i ustanovom), pratiti kako napreduju studije, koja se nova znanja stiču, i kako se to može primeniti na zadatke koje praktikant obavlja na svom radnom mestu.





Pustite da mentori procene praktikante za buduće zaposlenje u vašem preduzeću:

Cilj celokupnog procesa regrutovanja je da se pronađu ne samo spretni radnici nego i oni koji će se dobro uklopiti u kulturu preduzeća, biti veoma lojalni preduzeću i donositi nove ideje i ostale dodatne vrednosti za celokupnu radnu snagu.

Nikada sa "normalnim" procesom regrutovanja nećete naći bolju priliku da to uradite od stručne prakse. Najefikasniji način da to uradite je da mentor takmičarski testira da li su se pripravnici dobro uklopili u preduzeće za duži vremenski period.

Uparite praktikanta sa članom vašeg osoblja koji ima radno mesto sa istim ili sličnim opisom posla.

Budući da mentorstvo uključuje prenošenje znanja kroz učenje radom, od suštinskog je značaja da oni imaju priliku da se pokažu kako obavljaju zadatke ljudi koji imaju dugogodišnje iskustvo u toj oblasti.



Proverite da li je ovaj predmet tabu tema u preduzeću, da li vaše osoblje kreira okruženje u kojem se praktikant oseća ugodno da otvori diskusiju o njenim/njegovim posebnim potrebama i da li vaše osoblje ima ovlašćenje da im udovoljava.

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 3:** Efikasno upoznavanje sa vašim preduzećem: Uključivanje praktikanta u posao



ŽELITE DA SAZNATE VIŠE?
www.learntowork.eu

 learn to work

“Stručne prakse uvećavaju ukupni kapacitet u malim preduzećima.”

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

