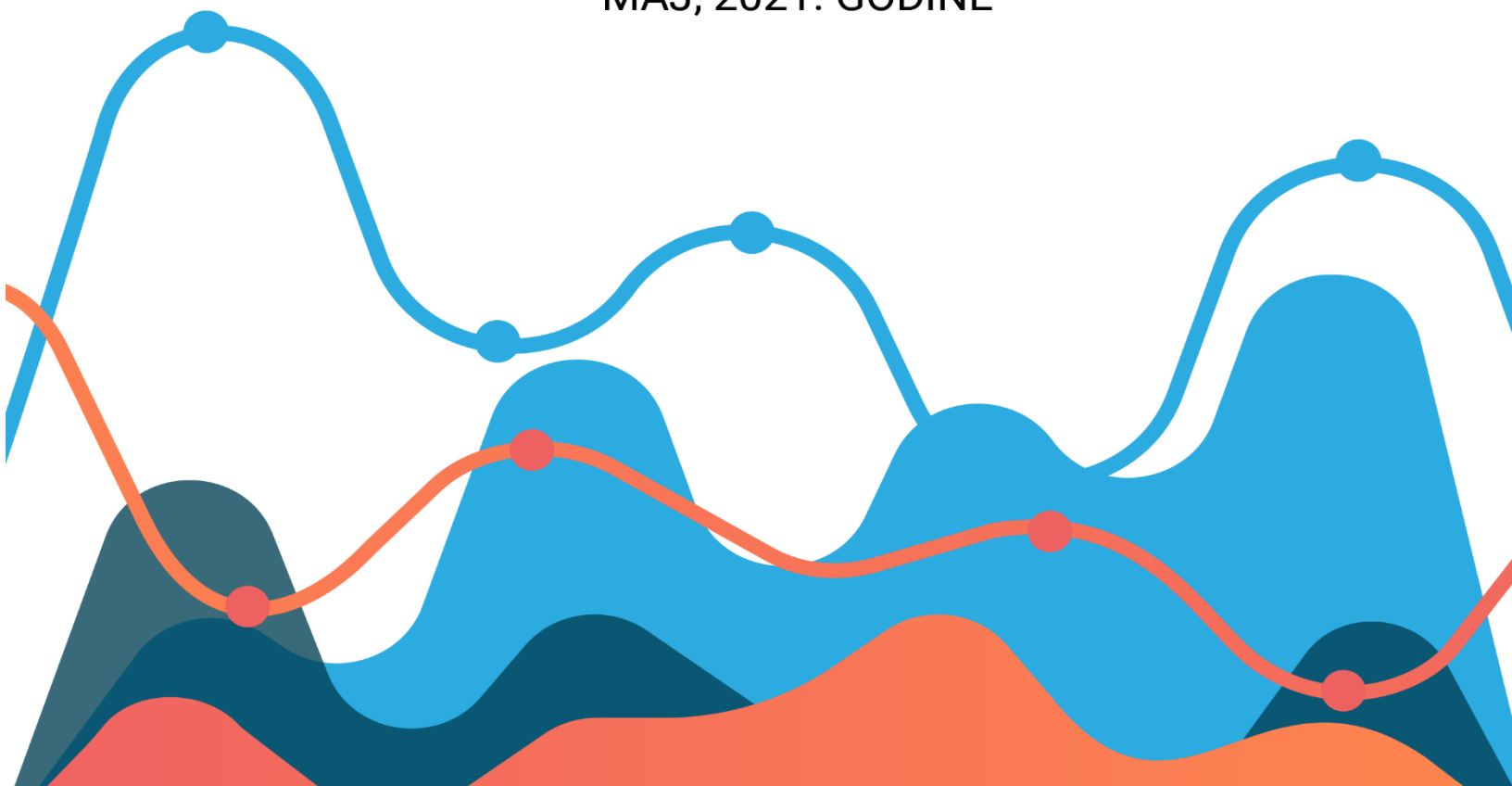


ESENCIJALNE VJEŠTINE OD NEFORMALNOG OBRAZOVANJA DO RADNOG MJESTA

MAJ, 2021. GODINE



PREDGOVOR

Projekat „Osnaživanje mladih za savremeno poslovanje!“ ima za cilj unaprjeđenje znanja, vještina i kompetencija mladih za zapošljivost, mobilnost na tržištu rada i konkurentnost, a realizuje se u periodu od 10 mjeseci u različitim gradovima na jugu, sjeveru i u centralnom dijelu Crne Gore.

Specifični ciljevi projekta su:

- Uspostavljanje efikasnog partnerskog odgovora na unaprjeđenja znanja i kompetencija mladih
- Edukacija i osnaživanje vještina i kompetencija mladih u oblastima digitalne pismenosti, informacionih tehnologija, poslovne komunikacije, preduzetništva, mobilnosti i ličnog razvoja

Projekat je usmjeren na ciljnu grupu mladih uzrasta od 15 do 30. godina iz Crne Gore sa fokusom na srednjoškolce i visokoškolce bez usavršenih potrebnih vještina za savremeno poslovanje.

Realizacijom definisanih aktivnosti, planira se obuhvatiti najmanje 120 mladih ljudi i 45 donosioca odluka i predstavnika relevantnih organizacija i institucija, kao i više od 5.000 pojedinaca putem savremenih kanala komunikacije.

Realizacija projekta doprinijeće podizanju svijesti mladih, institucija i generalno javnosti o značaju unaprjeđenja znanja, vještina i kompetencija za veći stepen zapošljavanja naše ciljne grupe, te se nadamo da ćemo zajednički dodatno poboljšati uslove preduzetnog ambijenta u kojem mladi mogu pronaći svoje adekvatno mjesto.

Projekat „Osnaživanje mladih za savremeno poslovanje“ se realizuje u partnerstvu NVO “Centar za omladinsku edukaciju” i NVO “CAZAS”, a sredstva za njegovu realizaciju su obezbijedena kroz Javni konkurs Ministarstva prosvjete, nauke, kulture i sporta za 2020. godinu pod nazivom “Znanje kroz cjeloživotno obrazovanje”.

Napomena: Sadržaj ovog izvještaja, kao i nalazi prikazani u njemu, isključiva su odgovornost NVO “Centar za omladinsku edukaciju” i NVO “CAZAS” i ni na koji način ne odražava stavove Ministarstva prosvjete, nauke, kulture i sporta.

SADRŽAJ

PREDGOVOR.....	2
UVOD U ISTRAŽIVANJE I METODOLOGIJU	4
PRVA FAZA ISTRAŽIVANJA.....	6
DRUGA FAZA ISTRAŽIVANJA	10
ZAKLJUČCI I PREPORUKE	19

UVOD U ISTRAŽIVANJE I METODOLOGIJU

Istraživanje “Esencijalne vještine - od neformalnog obrazovanja do radnog mjesta” je sprovedeno za potrebe utvrđivanja potreba za kreiranjem programa za mlade za sticanje esencijalnih vještina koje su potrebne na radnom mjestu. Koncept esencijalnih vještina se zasniva na razumjevanju potrebe da vještine za poslove budućnosti prevazilaze osnovnu podjelu na “hard” i “soft”, odnosno tehničke i ljudske vještine.

U izvještaju svjetskog ekonomskog foruma [“Budućnost rada” iz 2018. godine¹](#), esencijalne vještine se definišu kao “ne-kognitivne meke vještine koje omogućavaju pojedincima da iskoriste svoje jedinstvene ljudske kapacitete”. Matrica esencijalnih vještina je razvijena na osnovu korpusa “mekih vještina” korišćenih u [Studiji evropskog omladinskog foruma \(European Youth Forum\) iz 2012. godine o uticaju neformalnog obrazovanja na zapošljivost mladih²](#).

Neformalno obrazovanje u oblasti omladinskog rada omogućava mladima da steknu kompetencije koje doprinose njihovom ličnom razvoju, aktivnom građanstvu i povećanju zapošljivosti.

Istraživanje je osmišljeno kao dvofazno, gdje se u prvoj fazi sprovodi anekta sa kompanijama, a u drugoj upitnik sa mladima.

Anketni upitnik je popunilo 17 kompanija iz dvije od tri kategorije, definisane tako za potrebe istraživanja:

- međunarodne kompanije koje zapošljavaju veći broj ljudi, posebno mladih u atraktivnim oblastima (IT, bankarstvo, telekomunikacije)
- male i srednje kompanije koje zapošljavaju ređe i manji broj ljudi u uslužnim oblastima (trgovina, turizam, zanati i poljoprivreda)

1 Izvještaj “Budućnost rada” (Future of Work Report, World Economic Forum, 2018)

2 Studija o uticaju neformalnog obrazovanja u omladinskim organizacijama na zapošljivost mladih ljudi (Study on the impact of Non-Formal Education in youth organisations on young people’s employability, European Youth Forum, 2012).

Nijedna od kompanija koje su se odazvale pozivu se nije identifikovala kao kompanija koja prvenstveno zapošljava sezonsku radnu snagu iz oblasti hotelijerstva, turizma.

Online upitnik za mlade je finalizovan nakon realizacije prve faze, kada je matrica esencijalnih vještina dopunjena na osnovu odgovora poslodavaca. Pored ponuđene matrice poslodavci su identifikovali i: otvorenost za promjene, umijeće usvajanja novih znanja i vještina, te viziju i ideje.

Upitnik za mlade sa dopunjenom matricom je bio otvoren u periodu 9.mart - 5.april 2021. U anketi je učestvovalo 250 mladih ljudi širom Crne Gore.

PRVA FAZA ISTRAŽIVANJA

Ukupno se 17 kompanija odazvalo pozivu da popunjavanjem anketnog listića pomognu NVO Centar za omladinsku edukaciju pri utvrđivanju potreba za razvoj novog programa.

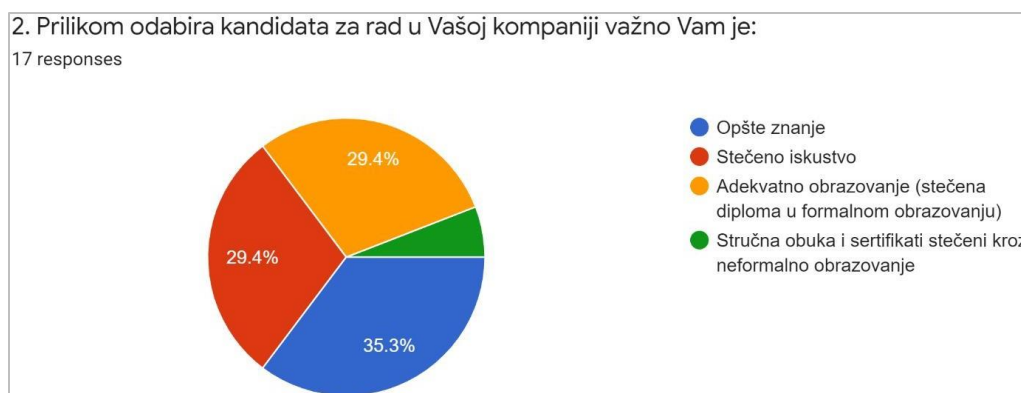
Profil kompanija je:

- 58.8% - međunarodne kompanije koje zapošljavaju veći broj ljudi, posebno mladih u atraktivnim oblastima (IT, bankarstvo, telekomunikacije)

- 41.2% - male i srednje kompanije koje zapošljavaju ređe i manji broj ljudi u uslužnim oblastima (trgovina, turizam, zanati i poljoprivreda)

Ove kompanije navode da im je prilikom odabira kandidata za rad u kompaniji najvažnije opšte znanje kandidata (35,3%, odnosno šest kompanija). Na drugom mjestu po važnosti su dvije često međusobno isključive kategorije u crnogorskom kontekstu. Naime podjednak broj kompanija, njih po pet, ocjenjuje kao važno stečeno iskustvo kandidata i kao i adekvatno obrazovanje, odnosno stečena diploma u formalnom obrazovanju. Ovo je izuzetno važan podatak za mnoge mlade koji se fokusiraju na sticanje diplome u formalnom obrazovanju, a zanemare sticanje iskustva, kao i obrnuto.

Ipak, za potrebe ovog istraživanja najzanimljiviji je podatak da je jedna od 17 uključenih kompanija, i to kompanija iz kategorije malih i srednjih preduzeća, označila kao važnu prilikom odabira kandidata za rad upravo stručnu obuku i sertifikate stečene kroz neformalno obrazovanje.



Grafik br. 1 - Šta vam je važno prilikom odabira kandidata za rad u Vašoj kompaniji?

Prilikom odabira kandidata koji su zainteresovani za rad u njihovoj kompaniji poslodavci primarno akcenat stavljaju na odgovornost (17) i posvećenost (16 odgovora “u potpunosti”). Zatim slijede profesionalnost i poznavanje rada na računaru (sa po 15 odgovora “u potpunosti”), te efektivna komunikacija, interkulturalnost i prilagođavanje/fleksibilnost (sa po 14 odgovora “u potpunosti”).

Važno je istaknuti i vještine za koje niko od poslodavaca nije izabrao opciju “nikada”, odnosno ne dešava se da te vještine ne uzimaju u obzir (pored onih koje su pomenute tu su i): rješavanje problema, organizacija obaveza i vremena, integritet, kreativnost (sposobnost da se stvori nešto novo), pismenost (jezička i matematička), umijeće da predstavi drugima svoje sposobnosti, samopouzdanje, strani jezici, (poređane po broju odabranih “u potpunosti” odgovora).

Zanimljivo je i da je poslodavci slabije rangiraju vještine donošenja odluka, otpornost potencijalno zaposlenih na stres, te preduzetništvo, odnosno uočavanje prilika, pokretanje inicijativa, preuzimanje rizika (sa po tri odgovora “nimalo”).

Takođe izuzetno slabo je rangirana i vještina liderstva (sa samo dva odgovora “u potpunosti”).

Esencijalne vještine	Br. odgovora
Asertivno ponašanje	4
Donošenje odluka	6
Emocionalna inteligencija	6
Efektivna komunikacija	14
Integritet	11
Interkulturalnost	14
Kreativnost	10
Liderstvo	2
Odgovornost	17
Organizacija obaveza i vremena	11
Otpornost na stres	5
Pismenost	10
Posvećenost	16
Preduzetništvo (intuitivnost)	6
Prilagođavanje (fleksibilnost)	14

Profesionalnost	15
Rad na računarima	15
Rad u timu	14
Rješavanje problema	12
Samopouzdanje	6
Samostalnost	7
Strani jezici	6
Kvalitet prezentacije ka drugima	7
Stručna znanja iz određenih oblasti	6

Tabela br. 1 - Prilikom odabira kandidata koji su zainteresovani za rad u Vašoj kompaniji, u kojoj mjeri stavljate akcenat na sljedeće esencijalne vještine?

Upitani da identifikuju koje vještine najviše nedostaju mladima koji se kod njih zapošljavaju ili traže zaposlenje poslodavci su identifikovali sledeće tehničke vještine: znanje stranog jezika, vještine trgovine, IT vještine (i nakon završenog visokog obrazovanja) i uopšte informatička pismenost, te stečeno adekvatno obrazovanje, stručnost, pismenost i praksa.

Mnogo je duži spisak ljudskih vještina, odnosno onih za koje je ovo istraživanje primarno i zainteresovano.

Poslodavci identifikuju kao nedostajuće kod mladih kandidata za posao samostalnost i samopouzdanje, a zatim i odgovornost, posvećenost, upornost, profesionalnost, asertivnost, kreativnost, požrtvovanost, timski rad, rješavanje problema, prilagodljivost, nedovoljno želje i inicijative za novim idejama, manjak vizije, orjentisanost ka korisniku, lojalnost, efektivna i poslovna komunikacija, emocionalna inteligencija, poštovanje radne discipline, otvorenost za promjene, adekvatno upravljanje vremenom, prepoznavanje potrebe/želja za radom na sebi, sposobnost sagledavanja šireg konteksta, koncentrisanje na svoje zadatke, spremnost na usvajanje novih znanja, kao i želja za napredovanjem i edukacijom za sferu posla kojim bi se bavili.

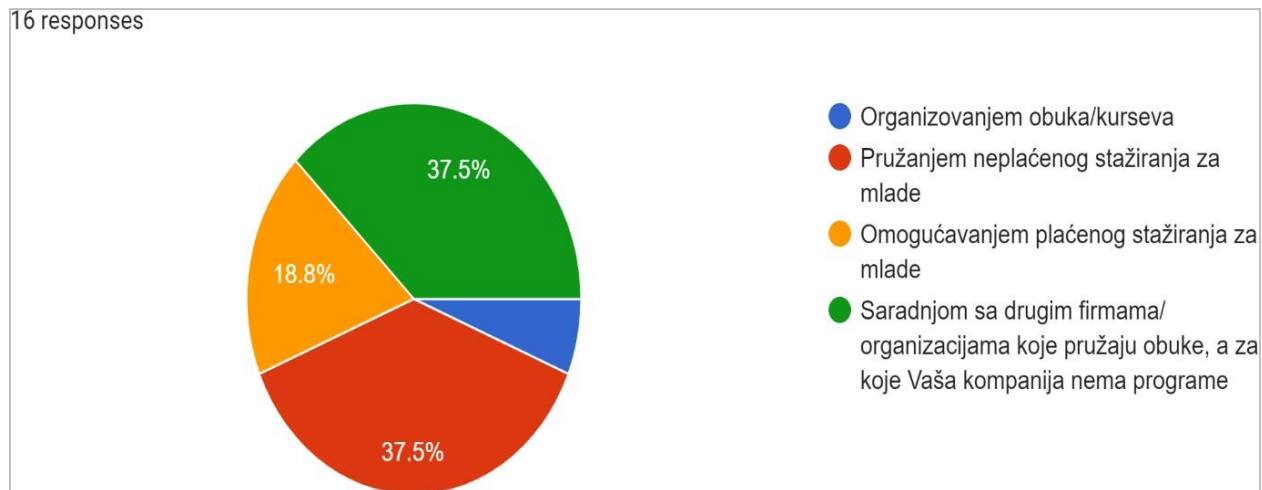
Kao nedostajući se pojavljuje i “stil”, što može dosta da govori o potrebi poslodavaca da kandidati za posao budu autentični.

Poslodavci smatraju da te nedostajuće vještine mladi mogu da steknu i unaprijede kroz:

- Radno iskustvo i praksu, te učenjem od iskusnijih kolega i koleginica
- Stručno usavršavanje i osposobljavanje
- Neformalno obrazovanje, dodatnu edukaciju, treninge van kompanije
- Učešće u praktičnim projektima tokom formalnog obrazovanja i volontiranje

Prepoznajući značaj rada na unapređenju vještina mladih 94,1% poslodavaca, odnosno svi osim jedne kompanije su spremni da učestvuju u programima koji bi tome doprinijeli. Poslodavci su prvenstveno izrazili spremnost da se uključe kroz pružanje neplaćenog stažiranja za mlade (37,5%) i saradnju sa drugim firmama/organizacijama koje pružaju obuke, a za koje njihova kompanija nema programe (37,5%).

Takođe, 3 kompanije, iz obje kategorije, su iskazale spremnost da omoguće plaćeno stažiranje za mlade, dok je samo jedna, i to iz kategorije mlaih i srednjih preduzeća spremna da organizuje obuke/kurseve za mlade.

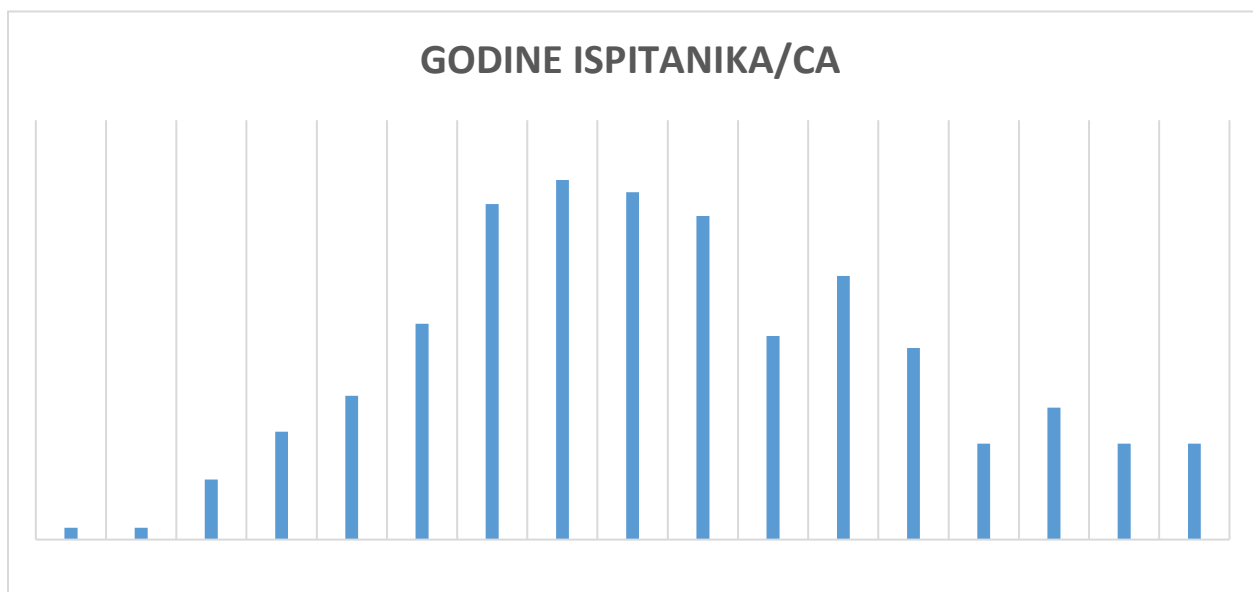


Grafik br. 2 - Šta vam je važno prilikom odabira kandidata za rad u Vašoj kompaniji?

DRUGA FAZA ISTRAŽIVANJA

Na online upitnik je odgovorilo 250 mladih uzrasta od 13-30 godina, odnosno najviše njih u rasponu od 17-25 godina. Najviše je učestvovalo mladih iz Podgorice 46%, te Nikšića 14% i Danilovgrada 7,2%, te se može zaključiti da su mladi iz centralne regije prisutni sa 2/3 glasova u ovom istraživanju.

Takođe, većinski su u istraživanju učestvovali osobe ženskog pola, njih 59,6%.

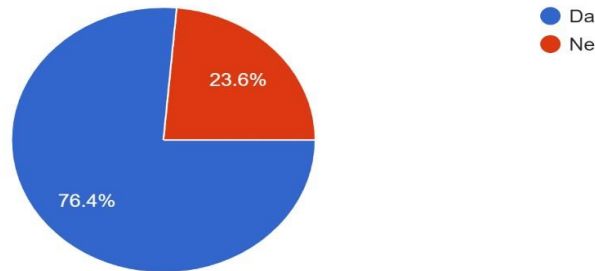


Grafik br. 3 - Koliko imaš godina?

Više od dvije trećine su nezaposlene mlade osobe, njih 69,6%, a čak 76,4% odnosno više od tri četvrtine mladih je učestvovalo u programima neformalnog obrazovanja.

5. Jesi li nekad učestvovao/učestvovala u programima neformalnog obrazovanja (radionice, seminari, kampovi i drugo)?

250 responses



Grafik br. 4 - Jesi li nekad učestvovao u programima neformalnog obrazovanja (radionice, seminari, kampovi)?

Upravo oni koji su učestvovali u programima neformalnog obrazovanja su dalje pitani koje od ponuđenih esencijalnih vještina smatraju da su stekli, donosno unaprijedili i u kojoj mjeri.

Najvisočije na listi su interkulturalnost, odnosno razumjevanje i poštovanje različitih kultura (68% odgovora “u potpunosti”) i rad u timu (67% odgovora “u potpunosti”). Zatim slijede profesionalnost (dolazak na vrijeme, poštovanje pravila, ispunjavanje zadataka, praćenje instrukcija) sa 64% odgovora “u potpunosti”, te odgovornost sa 63% istih procjena.

Očigledno je poklapanje stečenih/unapređenih vještina sa očekivanjima poslodavaca i to u odnosu na odgovornost, profesionalnost i interkulturalnost. Samo rad u timu nije među najviše očekivanim od strane poslodavaca. Relativno visoko su i posvećenost (58%), te umijeće usvajanja novih znanja i vještina (57%) koje poslodavci takođe apostrofiraju.

Esencijalne vještine	Br. odgovora
Asertivno ponašanje	103
Donošenje odluka	86
Emocionalna inteligencija	99
Efektna komunikacija	102
Integritet	113
Interkulturalnost	129
Kreativnost	101

Liderstvo	77
Odgovornost	121
Organizacija obaveza i vremena	97
Otpornost na stres	58
Pismenost	82
Posvećenost	112
Preduzetništvo (intuitivnost)	62
Prilagođavanje (fleksibilnost)	101
Profesionalnost	123
Rad na računarima	59
Rad u timu	127
Rješavanje problema	12
Samopouzdanje	85
Samostalnost	97
Strani jezici	74
Umijeće usvajanja novih znanja	111
Kvalitet prezentacije ka drugima	87
Vizija i ideje	73

Tabela br. 2 - U kojoj mjeri si stekao/stekla ili unaprijedio/unaprijedila ponuđene esencijalne vještine kroz te programe neformalnog obrazovanja?

Zanimljivo je osvrnuti se i na vještine „otpornost na stres” i „rad na računaru” (po 24% odgovora „Nimalo”) koje su mladi u najmanjoj mjeri stekli/unaprijedili kroz neformalno obrazovanje. Rad na računaru je izuzetno važan poslodavcima, dok ne pridaju previše pažnje otpornosti na stres.

Sveukupno gledajući, može se zaključiti da mladi koji su učestvovali u programima neformalnog obrazovanja imaju pozitivna iskustva i da sticanje/unapređenje esencijalnih vještina ocjenjuju izuzetno visoko (odgovori „U potpunosti” i „Donekle”).

Mladih koji nisu imali iskustva, odnosno nisu učestvovali u programima neformalnog obrazovanja, je u ovoj grupi bilo manje od jedne četvrtine. Njihova percepcija i stavovi o tome da li smatraju da bi kroz neformalno obrazovanje mogli da steknu/unaprijede određene vještine su takođe zanimljivi i značajni za ovo istraživanje.

Naime, ovi mladi nisu u potpunosti sigurni da bi stekli/unaprijedili ponuđene vještine kroz neformalno obrazovanje. Može se notirati da odgovor “da” nije većinski prisutan, iako nisu ni ostale ponuđene opcije „možda” i „ne”.

Mladi smatraju da bi najprije stekli/unaprijedili vještine rada u timu (48%), što se podudara sa iskustvom i procjenom mladih koji jesu učestvovali u programima neformalnog obrazovanja. Sledeće vještine koje ovi mladi pretpostavljaju da bi stekli/unaprijedili kroz neformalno obrazovanje su organizacija rada i vremena i samostalnost (po 46%).

Izuzetno je zanimljiv nalaz da mladi bez iskustva sa neformalnim obrazovanjem procjenjuju da ne bi mogli steći/unaprijediti vještine interkulturalnosti (razumjevanje i poštovanje različitih kultura) i pismenosti (jezička i matematička) - 37%. Posebno kada je u pitanju interkulturalnost ova percepcija je potpuno suprotna u odnosu na iskustva i stavove mladih koji su učestvovali u NFO programima.

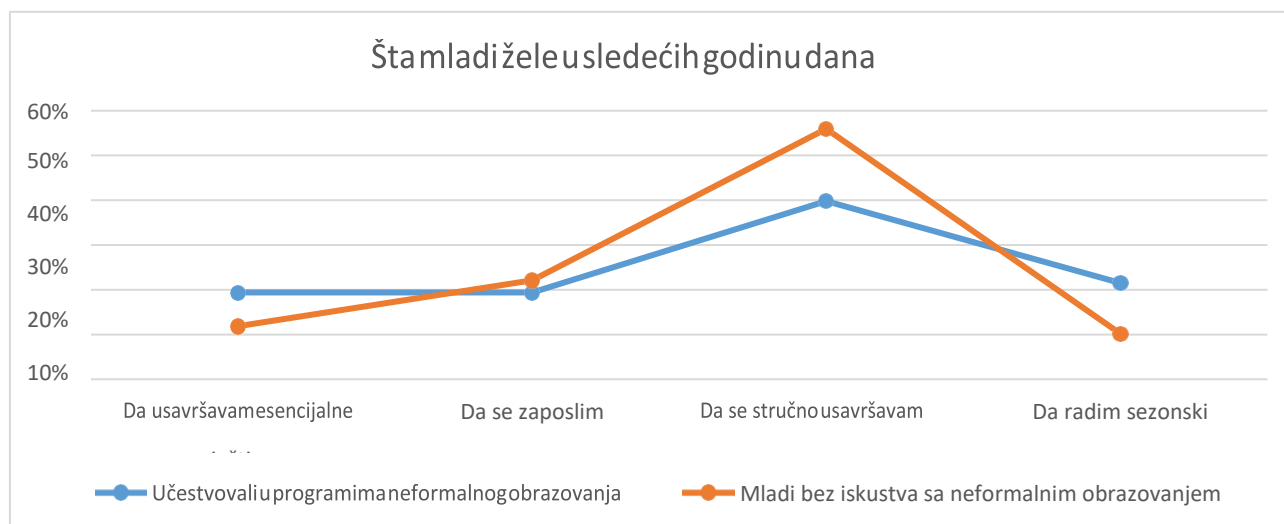
Ipak, s obzirom na manjak direktnog iskustva sa neformalnim obrazovanjem, može se uzeti za ohrabrujući podatak da u prosjeku 2/3 mladih smatra da bi kroz neformalno obrazovanje stekli/unaprijedili navedene vještine (odgovori „da” i „možda”).

Svi mladi su odgovarali na pitanje šta žele u narednih godinu, a na raspolaganju su bile opcije usavršavanja esencijalnih vještina, stručno usavršavanje, zapošljavanje i sezonski rad. Odgovor koji dominira je stručno usavršavanje, i to posebno kod mladih koji nemaju iskustva sa neformalnim obrazovanjem (čak 56% u odnosu na 40% kod mladih koji su učestvovali u programima neformalnog obrazovanja).

Može se zaključiti da oni osjećaju i veću potrebu za usavršavanjem od onih mladih koji su svoje vještine sticali i unapređivali i kroz neformalno obrazovanje.

Kada je u pitanju usavršavanje esencijalnih vještina pojavljuje se podatak da mladi koji su ih već sticali i usavršavali kroz neformalno obrazovanje, više žele da nastave sa usavršavanjem (19%), dok je to u značajno manjoj mjeri prisutno kod mladih koji nisu imali iskustva sa neformalnim obrazovanjem (12%).

Zanimljivo je da zapošljavanje, a posebno sezonski rad nisu visoko na skali prioriteta u narednih godinu dana mladima koji su učestvovali u istraživanju, te da su neznatno više zainteresovani za zapošljavanje mladi bez iskustva sa neformalnim obrazovanjem (22% u odnosu na 19%), a značajno manje za sezonski rad (10% u odnosu na 21%).



Grafik br. 5 - Šta želiš u sledećih godinu dana?

Mladi su svjesni da im za posao koji žele trebaju esencijalne vještine. Prije svega smatraju da su to organizacija obaveza i vremena (77%) i odgovornost (76%). Neznatna je razlika u stavovima između mladih koji su učestvovali u programima neformalnog obrazovanja i onih koji nisu imali ta iskustva, pa prvi daju blagu prednost odgovornosti, a drugi organizaciji obaveza i vremena. Za njima slijede posvećenost (75%), profesionalnost (73%), efektivna komunikacija (72%), te umijeće usvajanja novih znanja i vještina i rješavanje problema (po 70%). Primjetan je izuzetno visok stepen podudaranja svih visoko ocjenjenih potrebnih esencijalnih vještina sa iskazanim stavovima poslodavaca po istom pitanju.

Mladi procjenjuju da su emocionalna inteligencija (razumjevanje sopstvenih i emocija drugih oko nas), liderstvo, interkulturalnost (razumijevanje i poštovanje različitih kultura) i kreativnost (sposobnost da se stvori nešto novo) vještine koje će im najmanje trebati za posao koji žele. U poređenju sa odgovorima koje su dali poslodavci, postoji preklapanje što se tiče vještina liderstva, odnosno i poslodavci uglavnom ne smatraju da je ta vještina presudna za zapošljavanje mladih u njihovim kompanijama.

Slična je situacija i sa emocionalnom inteligencijom koji poslodavci u ovom istraživanju pridaju značajno manje pažnje u odnosu na druge esencijalne vještine. Ipak, što se tiče interkulturalnosti, tu su poslodavci značajno drukčijeg stava od mladih, te njih 82% smatra da je ova vještina važna i na nju obraćaju pažnju prilikom odabira kandidata. Takođe, kreativnost, odnosno sposobnost da se stvori nešto novo je nešto što poslodavci traže kod kandidata za posao (među onim vještinama je koje nijedan poslodavac nije ocjenio da je nikada ne traže).

Esencijalne vještine	Br. odgovora
Asertivno ponašanje	127
Donošenje odluka	132
Emocionalna inteligencija	121
Efektna komunikacija	145
Integritet	138
Interkulturalnost	110
Kreativnost	115
Liderstvo	99
Odgovornost	157
Organizacija obaveza i vremena	154
Otpornost na stres	145
Pismenost	121
Posvećenost	149
Preduzetništvo (intuitivnost)	112
Prilagođavanje (fleksibilnost)	135
Profesionalnost	158
Rad na računarima	117
Rad u timu	134
Rješavanje problema	141
Samopouzdanje	154
Samostalnost	123
Strani jezici	131
Umijeće usvajanja novih znanja	143

Kvalitet prezentacije ka drugima	132
Vizija i ideje	110

Tabela br. 3 - Koje vještine smatraš da će ti trebati za posao koji želiš?

Mladi su pitani i da li žele još nešto da kažu u vezi svog iskustva i stavova oko ključnih kompetencija za zapošljavanje i konkurentnosti na tržištu rada. Njihove izjave govore o tome da razumiju značaj stalnog usavršavanja i neformalnog obrazovanja, ali i da su svjesni problema i u obrazovanju i na tržištu rada na koje i ukazuju.

Neki od njih su i skeptični i razočarani, a neki dijele ideje za koje smatraju da bi mogle da unaprijede situaciju oko zapošljavanja mladih i njihovog akrijernog razvoja:

„Formalno obrazovanje ne omogućava kompetencije koje su neophodne na tržištu rada, pa je neformalno obrazovanje postao obavezan segment u dijelu profesionalnog usavršavanja.”

„Podijelila bih stav o nedovoljnom radu na samopouzdanju i smanjenju stresa koji predstavljaju većini mladih ljudi ogromnu prepreku pri zapošljavanju ili nekom vidu javnog nastupanja.”

„Dosta ljudi potcjenjuje značaj esencijalnih vještina prilikom zapošljavanja. U većini slučajeva to dodatno usavršavanje može da vas istakne iz mase koja dijeli istu diplomu kao i vi.”

„Svi traže sposobnosti nekoga ko je već 3 godine u industriji, za početničku poziciju.”

„Trebalo bi smanjiti nepotizam, ali i diskriminaciju žena prilikom zapošljavanja jer su udate, imaju djecu, studiraju, žive van centra grada...”

„Nedovoljno angažovanje mladih na tržištu rada i nedovoljna fleksibilnost po pitanju radnog vremena za studente koji bi rado radili part time job, kada bi takve ponude postojale”

„Trebaće mi vještine koje ste naveli, ali i neke nove koje dolaze sa vremenom usvajanja novih tehnologija. Tako da u bilo kom poslu da ste, biće potrebno konstantno samostalno usavršavanje, ne treba se zaustaviti samo na fakultetu i formalnom sticanju znanja i vještina.“

„U Crnoj Gori, mladi ljudi su u ogromnom problemu što se tiče zapošljavanja!”

„Konkurencija je sve veća u svakom sektoru pa samim tim smatram da treba buditi kreativnost i potrebu za inovativnošću kod mladih”

„Smatram da je neformalno obrazovanje podjednako važno kao i formalno i da nam uključenost u razne programe, seminare i znanje jezika daje ogromnu prednost pri zapošljavanju.”

„Zависи od toga čime se bavite. Konkretno u mom slučaju (programer) usavršavanje se dešava konstantno, samo je bitna želja i volja.”

„Da bismo se stručno usavršili neophodno je da izađemo van okvira naših formalnih aktivnosti i da se sami angažujemo kako bi stekli i usavršili potrebna znanja i vještine.”

„Potrebno je više programa kako bismo imali mogućnost da steknemo dodatne vještine poput vještina prezentacije, predstavljanja sebe psolovdavcu, kako da napišem dobar CV? Previše ima šturih radionica o pisanju CV-a, ali nigdje nisam naišla na zanimljivu i korsinu radionicu o svemu ovome.”

“Ne traže se mnogo ove osobine na tržištu rada nažalost. Često se prave loše procjene kandidata baš zato što se ne gledaju ovi kriterijumi.”

„U našem društvu je doneklo odsutno poštovanje ovih vještina, pretežno se gledaju neke druge stvari nažalost”

„Ljudi na kursovima dobijaju sertifikate samo jer su se prijavili bez obzira da li su prisustvovali ili ne, usvojili znanja i vještine ili ne i na taj način stiču prednost pri zapošljavanju”

„Treba staviti glavni fokus na mlade ne samo u poslovanju i kompetencijama, nego na novom načinu života kad se zaposlimo ili stvaramo nešto, pogotovo uz izmijenjene okolnosti usled pandemije.”

„Neophodno je u toku studiranja se potruditi da se steknu određene rutine i vještine, ja sam svoje morao da steknem nakon zaposlenja kako bih opstao na samom poslu i bio dobar u tome što radim.”

„Neophodno je da bih se usavršio da se pokrenem, ali bi mi u tome pomogao neki dodatni program edukacije kojem live mogu da prisustvujem, pošto mi on-line ništa ne drži pažnju.”

„Za mene bi bila korisna neka radionica o pregovaranju jer želim tu vještinu da steknem i neophodna će mi biti za poziciju na kojoj želim da budem.”

„Treba mi radionica za organizovanje vremena!”

„Ideja koja mi se mnogo dopada, jeste da se u okviru jedne školske sedmice omogući mladima koji su 2./3. razred srednje škole da se oprobaju u različitim poslovima iz segmenta koji ih interesuje. Korisno je imati u vidu šta se od vas očekuje na budućem poslu.”

ZAKLJUČCI I PREPORUKE

U istraživanju je učestvovalo 250 mladih (13-30 godina, većinski ženskog pola, 2/3 iz centralne regije, više od 2/3 nezaposlene i 3/4 sa iskustvom učešća u programima neformalnog obrazovanja) i 10 malih i srednjih, te 7 međunarodnih kompanija. Analizom njihovih stavova i podijeljenih iskustava može se zaključiti da razumiju značaj stalnog usavršavanja i neformalnog obrazovanja i da postoje:

- izuzetno visok stepen podudaranja stavova mladih o potrebnim esencijalnim vještinama za zapošljavanje na željenom radnom mjestu i iskazanim stavovima poslodavaca o zapošljavanju kandidata;
- pozitivna korelacija između vještina koje mladi stiču i unapređuju kroz programe neformalnog obrazovanja, i onih vještina koje poslodavci očekuju od kandidata za zapošljavanje.

Ključni nalazi istraživanja su:

- Stručna obuka i sertifikati stečeni kroz neformalno obrazovanje su najmanje važni poslodavcima prilikom odabira kandidata za rad u kompaniji. Ipak, 94% anketiranih poslodavaca je spremno da učestvuje u programima unapređenja vještina mladih.
- Poslodavci smatraju da mladima nedostaju tehničke vještine - znanje stranog jezika, vještine trgovine, IT vještine i uopšte informatička pismenost; i meke (ljudske) vještine - primarno samostalnost i samopouzdanje.
- Mladi su svjesni da im za posao koji žele trebaju esencijalne vještine. Prije svega smatraju da su to organizacija obaveza i vremena i odgovornost, zatim slijede posvećenost, profesionalnost, efektivna komunikacija, te umijeće usvajanja novih znanja i vještina i rješavanje problema. Stavovi im se podudaraju sa stavovima poslodavaca i kada su u pitanju vještine za koje smatraju da će im najmanje trebati za posao koji žele: emocionalna inteligencija (razumjevanje sopstvenih i emocija drugih oko nas) i liderstvo. Međutim, iako mladi smatraju da im interkulturalnost (razumijevanje i poštovanje različitih kultura) i kreativnost (sposobnost da se stvori nešto novo) neće trebati, poslodavci ove vještine procjenjuju drukčije i češće ih traže.

- Mladi koji su učestvovali u programima neformalnog obrazovanja imaju pozitivna iskustva i sticanje/unapređenje esencijalnih vještina ocjenjuju izuzetno visoko.
- Mladi koji nisu imali iskustva, odnosno nisu učestvovali u programima neformalnog obrazovanja nisu u potpunosti sigurni da bi stekli/unaprijedili ponuđene esencijalne vještine kroz neformalno obrazovanje.
- Podudaranje između vještina koje mladi procjenjuju da su najviše stekli/unaprijedili kroz programe neformalnog obrazovanja i onih koje poslodavci primarno traže prilikom odabira kandidata za rad u njihovoj kompaniji postoji kada su u pitanju:
 - o odgovornost, profesionalnost, interkulturalnost; a odmah zatim i
 - o posvećenost, umijeće usvajanja novih znanja i vještina.

Podudaranje takođe postoji, iako ne u najvećoj mogućoj mjeri i kada su u pitanju vještine koje poslodavci ističu kao važne: posvećenost, efektivna komunikacija, prilagođavanje/fleksibilnost.

Sa druge strane, otpornost na stres je vještina koju mladi najmanje stiču/unapređuju kroz neformalno obrazovanje, međutim ovu vještinu poslodavci ne vide kao važnu, pa i tako postoji podudaranje.

- Diskrepanca između očekivanja poslodavaca i vještina koje mladi stiču/usvajaju kroz neformalno obrazovanje je takođe uočljiva. Mladi koji su učestvovali u programima neformalnog obrazovanja izuzetno često procjenjuju da su stekli/unaprijedili vještinu rada u timu, koja međutim nije visoko na listi prioriteta kod poslodavaca. Poslodavci kao najmanje važne, još ocjenjuju i vještine donošenja odluka, preduzetništvo (uočavanje prilika, pokretanje inicijativa, preuzimanje rizika), kao i vještine liderstva. S druge strane, poznavanje rada na računaru koje je visoko na listi prioriteta kod poslodavaca je među vještinama koje kroz neformalno obrazovanje mladi najmanje stiču.

- Postoje i podudaranje i diskrepanca između stavova mladi bez iskustva učešća u programima neformalnog obrazovanja vještinama koje bi mogli steći/unaprijediti kroz neformalno obrazovanje i samoprocjene iskustava mladih koji su učestvovali u programima neformalnog obrazovanja. Visoko podudaranje postoji kada je u pitanju vještina rada u timu (koju poslodavci ne cijene visoko), a potpuna suprotnost percepcije u odnosu na iskustva primjetna je kada je u

pitanju vještina interkulturalnosti (koju poslodavci traže, a mladi bez iskustva sa neformalnim obrazovanjem misle da je tu ne bi mogli steći/unaprijediti).

- U narednih godinu mladi su prije svega zainteresovani za stručno usavršavanje, i to posebno kod mladih koji nemaju iskustva s neformalnim obrazovanjem, dok im zapošljavanje, a posebno sezonski rad nisu visoko na skali prioriteta. Za usavršavanje esencijalnih vještina u narednih godinu dana su više zainteresovani mladi koji su ih već sticali i usavršavali kroz neformalno obrazovanje, nego oni koji nisu imali iskustva sa neformalnim obrazovanjem.