РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
Влада АП Војводине

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
Скупштина АП Војводине

Досегни, расти,развијај професионално искуство

ДЕСЕТ ГОДИНА

УНИВЕРЗИТЕТСКОГ ПРОГРАМА РАДНЕ ПРАКСЕ
У СКУПШТИНИ И ВЛАДИ АП ВОЈВОДИНЕ, ПОКРАЈИНСКИМ ОРГАНИМА
УПРАВЕ И ФОНДОВИМА, ДИРЕКЦИЈАМА И ЗАВОДИМА
ЧИЈИ ЈЕ ОСНИВАЧ АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА

САДРЖАЈ

О ПРОГРАМУ РАДНЕ ПРАКСЕ 3

УЧЕСНИЦИ ПРОГРАМА 5

ПРИКАЗ РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА О ЗАПОСЛЕЊУ УЧЕСНИКА И ИСТРАЖИВАЊА О БЕНЕФИТИМА ПРОГРАМА 7

РЕАЛИЗОВАНЕ АКТИВНОСТИ И ЕВАЛУАЦИЈА ОДРЖАНИХ РАДИОНИЦА У ОКВИРУ ПРОГРАМА 11

ЕВАЛУАЦИЈА ПРОГРАМА ОД СТРАНЕ МЕНТОРА И УЧЕСНИКА 20

ИСКУСТВА СТАЖИСТА 22

УНИВЕРЗИТЕТСКИ ПРОГРАМ РАДНЕ ПРАКСЕ У ЈЕДИНИЦАМА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ НА ТЕРИТОРИЈИ АП ВОЈДВОДИНЕ 25

УЧЕСНИЦИ ПРОГРАМА У ЈЕДИНИЦАМА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ 26

РЕАЛИЗОВАНЕ АКТИВНОСТИ У ОКВИРУ ПРОГРАМА У ЈЕДИНИЦАМА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ 27

ЕВАЛУАЦИЈА ПРОГРАМА У ЈЕДИНИЦАМА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ ОД СТРАНЕ МЕНТОРА И УЧЕСНИКА 28

СПРОВОЂЕЊЕ ПРОГРАМА РАДНЕ ПРАКСЕ 30

КРИТЕРИЈУМИ ЗА ОДАБИР ПРАКТИКАНАТА У ПРОГРАМИМА 31

ПРИРУЧНИЦИ ЗА МЕНТОРЕ И ПРАКТИКАНТЕ 32

ВИРТУАЛНИ РАЗГОВОР ЗА ПОСАО 33

Поводом десет година постојања Универзитетског програма радне праксе у Скупштини Аутономне Покрајине Војводине, Влади Аутономне Покрајине Војводине, покрајинским органима управе и фондовима, дирекцијама и заводима чији је оснивач Аутономна Покрајина Војводина (у даљем тексту: Програм), с поносом вам представљамо брошуру о пракси добре сарадње академске заједнице с пословним окружењем. Програм је заживео школске 2003/04. године. Од тада до данас, похађало га је десет генерација практиканата, те смо поводом првог великог јубилеја одлучили да представимо шта је све постигнуто Програмом, како га практиканти оцењују и које су све активности они имали.

Генерација Програма школске 2003/04. године, у холу зграде Скупштине АП Војводине

О ПРОГРАМУ РАДНЕ ПРАКСЕ

Универзитетски програм радне праксе у Скупштини Аутономне Покрајине Војводине (у даљем тексту: Скупштина АП Војводине), Влади Аутономне Покрајине Војводине (у даљем тексту: Влада АП Војводине), покрајинским органима управе и фондовима, дирекцијама и заводима чији је оснивач Аутономна Покрајина Војводина (у даљем тексту: АП Војводина), успешно се реализује почев од школске 2003/04. године. Носилац Програма је Универзитет у Новом Саду, који га реализује на основу Споразума о сарадњи са Скупштином АП Војводине и Владом АП Војводине, уз организациону и експертску подршку Мисије Организације за европску безбедност и сарадњу у Србији (ОЕБС).

Циљ Програма је да учесницима у Програму (практикантима) омогући да се непосредно упознају с радом Скупштине, Покрајинске владе, покрајинских органа управе и фондова, дирекција и завода чији је оснивач АП Војводина, те да стекну увид у процесе демократског одлучивања и функционисања. Такође, циљ је формирање круга политички свесних младих људи, посвећених демократским процесима.

По завршетку Програма, учесници су стекли **СЕРТИФИКАТ** који је значајно обогатио њихову пословну биографију. Сертификат представља јединствен документ јер су га **потписали највиши представници власти и академских иниституција у АП Војводини:** председник Скупштине АП Војводине, председник Владе АП Војводине и ректор Универзитета у Новом Саду. Око **20% учесника Програма остало је радно ангажовано у канцеларијама у којима је обављало праксу.**

Програм је волонтерског карактера и траје шест месеци. Учесници Програма су студенти завршних година факултета Универзитета у Новом Саду и постдипломци. Радна пракса обавља се у Скупштини и Влади АП Војводине и покрајинским органима управе, у складу с потребама које ти органи искажу. Учесници Програма имају обавезу да обављају праксу у одређеном покрајинском органу у трајању од **минимум 15 часова недељно, уз супервизију ментора који им је додељен.**

Поред практичног рада у покрајинским органима управе, **учесници у Програму похађали су часове додатне едукације** (радионице, семинаре, предавања и посете различитим институцијама) са основним циљем упознавања са основама организације, функционисања, улоге и начинима рада Скуштине и Владе АП Војводине и других покрајинских органа управе, те са основним инструментима и процедурама заштите слобода и права грађана путем институција јавне управе, као и са основама демократског управљања.

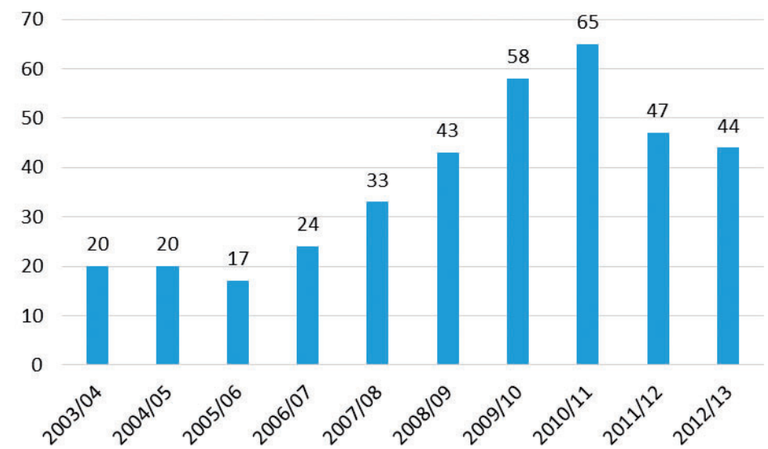
Неке од тема које су обрађене на радионицама јесу: основна питања родне равноправности, технике решавања конфликата, улога и значај медија, етнички стереотипи, права националних мањинских заједница, комуникација, конфликти и медијација, институционално функционисање Европске уније и односи Републике Србије и Европске уније. Предавачи на радионицама били су наставници са Универзитета у Новом Саду, запослени у Скупштини и Влади АП Војводине, експерти ОЕБС-а и други експерти у областима из којих се организују додатни часови едукације. У оквиру додатних часова едукације организоване су и **посете Председништву и Народној Скупштини Републике Србије.**

УЧЕСНИЦИ ПРОГРАМА

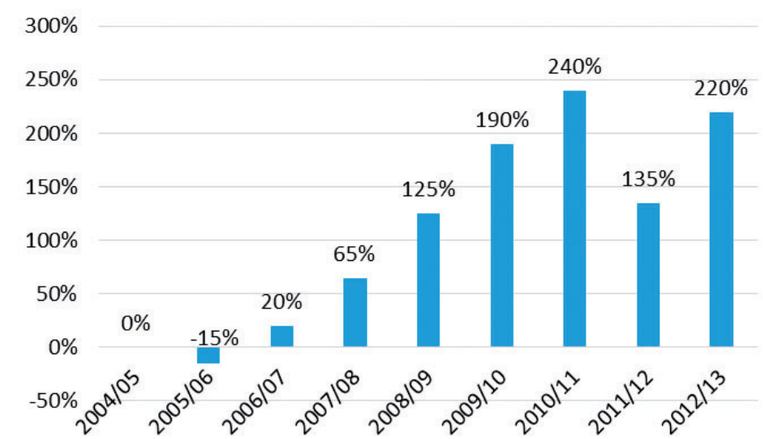
У Програму је учествовао **371 студент** Универзитета у Новом Саду и **101 ментор** из Скупштине и Владе АП Војводине.

Број учесника по годинама реализације Програма дат је на Графикону број 1, док је релативни прираст у односу на прву годину реализације (базна година: 2003/04) дат на Графикону број 2.

Графикон број 1. Приказ броја практиканата који су успешно завршили Програм, почевши од школске 2003/04. године

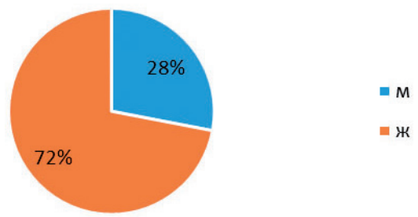


Графикон број 2. Приказ повећања броја учесника у односу на прву годину реализације (Х0=2003/04)

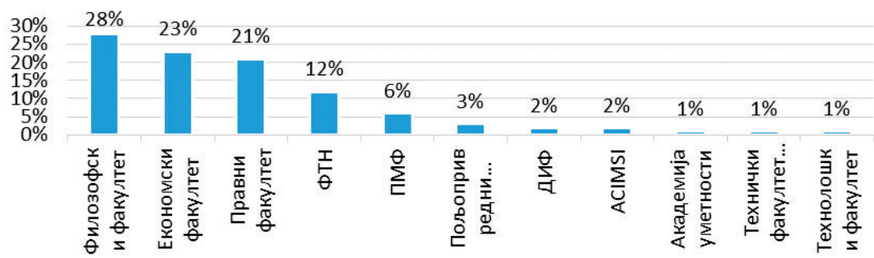


Родна структура учесника Програма приказана је на Графикону број 3, на ком се може видети да је већи број учесника Програма женског рода (72%). На Графикону број 4. дат је приказ структуре учесника с обзиром на то с ког факултета долазе. Највише учесника било је с Филозофског факултета (28%), затим са Економског факултета (23%) и потом с Правног факултета (21%) Универзитета у Новом Саду.

Графикон број 3. Родна структура учесника Програма

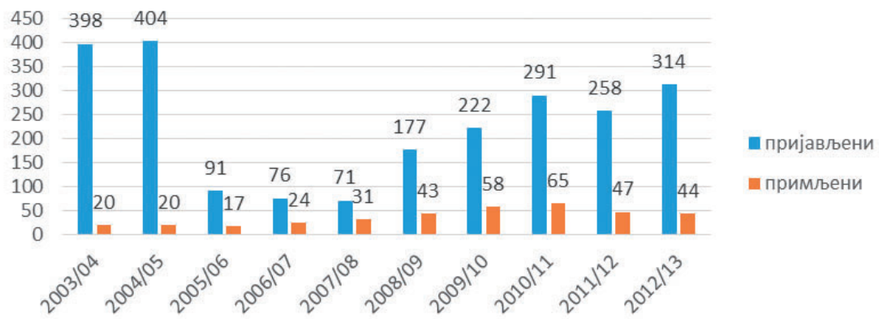


Графикон број 4. Структура учесника по факултетима



На Графикону број 5. приказан је број пријављених и примљених кандидата по генерацијама. **Просечно се пријављивало седам пута више заинтересованих студената и младих дипломаца од траженог броја кандидата**, а распон односа пријављених и примљених кандидата креће се од 3 до 20.

Графикон број 5. Приказ броја пријављених и примљених кандидата



ПРИКАЗ РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА О ЗАПОСЛЕЊУ УЧЕСНИКА И ИСТРАЖИВАЊА О БЕНЕФИТИМА ПРОГРАМА

На узорку бивших учесника Програма спроведена су два истраживања.

Прво истраживање спроведено је с циљем прикупљања података о запослењу или даљем усавршавању учесника, флексибилности при запошљавању и централности рада учесника. Флексибилност при запошљавању подразумева меру у којој појединац тражи посао који одступа од његовог образовања и ранијег радног искуства. Централност рада сврстава се у вредности рада и представља заокупљеност радом. Манифестује се као укљученост у рад, преданост професији и вредновање стања упослености. Узорак овог истраживања чинило је 95 бивших практиканата.

Добијени резултати показују да је бившим практикантима рад веома битна ставка у животу (заузима једну од централнијих улога) и да им је флексибилност при запошљавању на повишеном нивоу. Највише испитаника (67.16%) изјаснило се да је било запослено с пуним радним временом, мање их је обављало волонтерске послове (35.82 %), а најмање их је обављало хонорарне послове (34.33%). Од свих учесника Програма, њих 29.85% нису имали посао али су га активно тражили, а 61.19% испитаника усавршавало се даље након завршетка Програма (Табела број 1).

Табела број 1. Активности које су испитаници спровели након завршетка Програма

	Фреквенција	Проценат у односу на број испитаника
Плаћен посао с пуним радним временом	45	67.16
Плаћен посао с пола радног времена	3	4.47
Самозапослен/а	7	10.45
Волонтерски / остали неплаћени послови	24	35.82
Хонорарни плаћени посао/плаћен по пројекту	23	34.33
Спречен/спречена да ради	/	
Незапослен/а и активно тражио/тражила посао	20	29.85
Радио/радила нешто друго	13	19.40
Усвршавао/усавршавалала сам се	41	61.19
Укупно	176	

Више од половине испитаника је мање од пола године од завршетка Програма чекало на своје прво запослење – њих 24.3% је чекало мање од месец дана, а 30% чекало је до шест месеци. Даље, 12.9% учесника чекало је на свој први посао до годину дана, а 32.8% чекало је дуже од годину дана (Табела број 2).

Табела број 2. Време које је протекло од завршетка Програма до првог запослења

	број испитаника	проценат
мање од месец дана	17	24.3
1-6 месеци	21	30
7-12 месеци	9	12.9
1-2 године	12	17.1
више од годину дана	11	15.7

Најчешћи разлог због ког су учесници Програма наставили са усавршавањем јесте - унапређивање знања и вештина (61.70% испитаника). На другом месту је тежња да промене односно побољшају своје каријерне могућности (56.38% испитаника), док се 40% испитаника усавршавало јер је то био предмет њиховог интересовања.

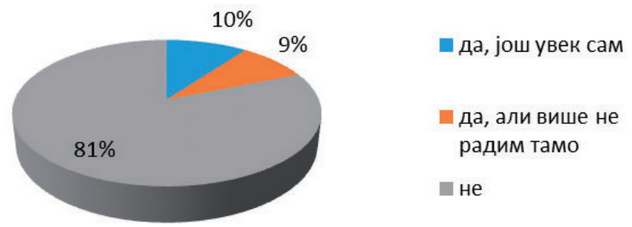
Табела број 3. Разлози због којих су испитанци наставили с даљим усавршавањем

	Фреквенција	Проценат у односу на број испитаника
То је захтевало моје радно место	10	10.63
Како бих унапредио/унапредила своје вештине	58	61.70
Како бих променио/променила или побољшао/побољшала своје каријерне могућности	53	56.38
Предмет даљег усавршавање ме је интересовао	38	40.42
Уживао/уживала сам током првобитних студија и желео/желела сам да наставим да учим	21	22.34
Желео/желела сам да останем у статусу студента	4	4.25
Нисам могао/могла да нађем одговарајући посао с тренутним профилом образовања	6	6.38
Ништа од наведеног	/	
Укупно	190	

Друго истраживање спроведено је ради прикупљања података о процени практиканата у вези с бенефитима које им је искуство у Програму пружило и запослењу на месту обављања праксе. У овом истраживању учествовало је 69 бивших практиканата.

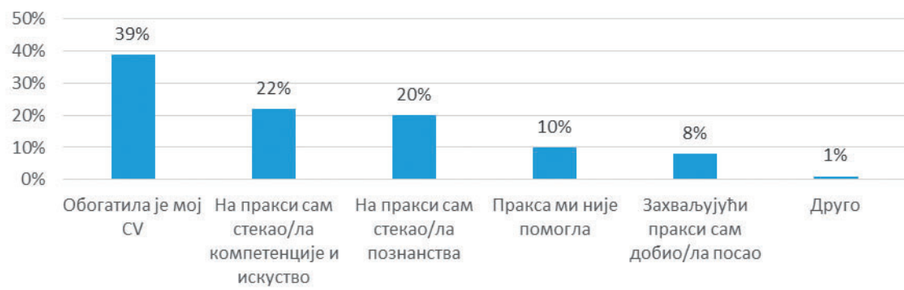
Проценат учесника који је након Програма био радно ангажован на месту обављања праксе варира из године у годину, а на нивоу свих учесника у десетогодишњем трајању Програма, тај проценат износи 19%. Од укупног броја људи који су били радно ангажовани на месту обављања праксе након Програма, 10% њих још увек је запослено на истом радном месту (Графикон број 6).

Графикон број 6. Приказ процента учесника који су радно ангажовани након учешћа у Програму



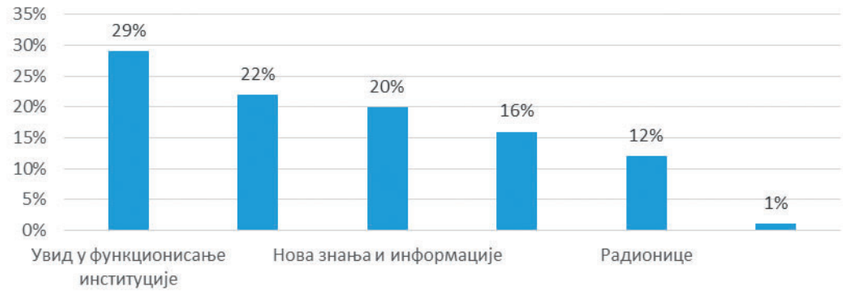
Неки од испитаних учесника (39%) сматрају да је им је практично искуство у Програму помогло развоју њихове каријере, јер је значајно обогатило њихову радну биографију (Графикон бр 7), 22% испитаних сматра да им је практично искуство помогло у стицању релевантних компетенција и искустава, а 20% сматра да им је помогло приликом умрежавања.

Графикон број 7. Процена учесника на који начин је искуство у Програму допринело развоју њихове каријере



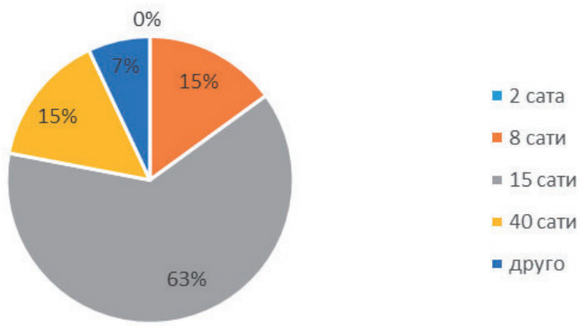
Као најзначајнија искуства током учешћа у Програму, практиканти наводе увид у функционисање институција у којима су обављали праксу, као и практична искуства која су стекли (Графикон број 8).

Графикон број 8. Процена искустава учесника током трајања Програма



Бивши учесници Програма имали су да означе колико би сати недељно практиканти требало да буду ангажовани током Програма. Највећи проценат њих (63%) одговорио је да је 15 сати ангажовања на месту радне праксе најбоља опција, што је потврда да је Програм добро организован јер су учесници били ангажовани на минимум 15 часова недељно (Графикон број 9).

Графикон број 9. Процена колико сати учесници у Програму треба да буду ангажовани



Слика учесника Програма школске 2007/08. године

РЕАЛИЗОВАНЕ АКТИВНОСТИ И ЕВАЛУАЦИЈА ОДРЖАНИХ РАДИОНИЦА У ОКВИРУ ПРОГРАМА

Слика с радионице

Учесници су у току радне праксе обављали различите активности које су се реализовале у покрајинским органима управе. Преглед ових активности дат је у наставку текста на основу достављених извештаја ментора на крају Програма. Неке од активности јесу: рад на представкама грађана и истраживање, економско-финансијски послови у сектору за материјално-финансијске послове покрајинског секретаријата, рад у просветној инспекцији, имплементација комуникацијске стратегије Скупштине АП Војводине, стручна подршка у спровођењу активности у успостављању сарадње Скупштине АП Војводине с другим парламентима у региону, с грађанима, младима, Универзитетом у Новом Саду, локалним самоуправама, привредним коморама, организацијама цивилног друштва, послови из делокруга рада фонда, праћење кредитних линија, и тако даље.

Поред шестомесечне радне праксе која представља основну садржину Програма, за учеснике у свакој генерацији организовани су и додатни часови едукације у виду радионица или предавања.

Списак свих тема на радионицама или предавањима, током десет генерација Програма, наведен је у табели. Од наведених тема, најчешће их је пет држано једној генерацији. Неке теме су се понављале у генерацијама (Табела број 4).

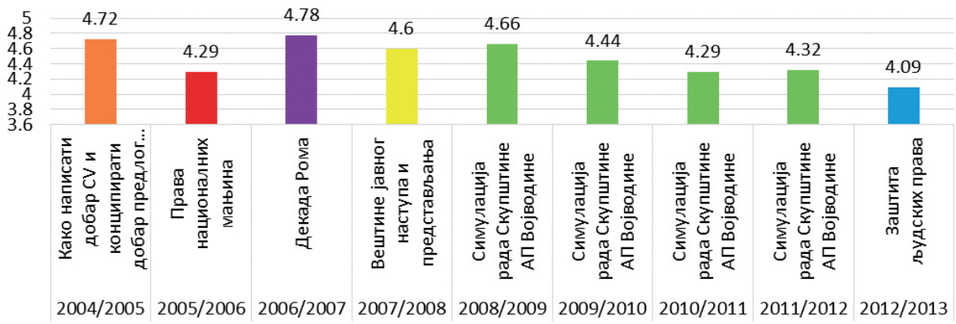
Табела број 4. Списак наслова свих одржаних радионица у десетогодишњем трајању Програма

1.	Избори за Скупштину АП Војводине
2.	Грађани и Власт
3.	Номотехника
4.	Парламентарне процедуре и одлучивање у Парламенту
5.	Равноправност полова/Родна равноправност
6.	Права националних мањина
7.	Парламентарна култура
8.	Односи с јавношћу

9.	Како написати добар CV и како конципирати добар предлог пројекта
10.	Технике преговарања и решавање конфликта
11.	Изборни систем у свету и код нас
12.	Етнички стереотипи и њихово превазилажење
13.	Развој и значај волонтеризма и неформалног образовања за цивилно друштво
14.	Декада Рома
15.	Упознавање са улогом и функционисањем Скупштине, Извршног већа и покрајинских органа управе
16.	Улога и функционисање Народне скупштине и Председништва Републике Србије
17.	Како написати добар CV и успешно се представити на интервјуу за посао
18.	Вештине јавног наступа и представљања
19.	Како се представити на интервјуу за посао
20.	Комуникација, конфликти и медијација
21.	Институционално функционисање Европске уније
22.	Изазови и шансе првог посла
23.	Активизам као планирано понашање решавања проблема у заједници
24.	Take action
25.	Проширење ЕУ и Србија
26.	Женска људска права
27.	Активно тражење посла
28.	Процеси секуларизације у савременом друштву
29.	Заштита људских права и дискриминација
30.	Националне мањине, Декада Рома и антидискриминаторне мере

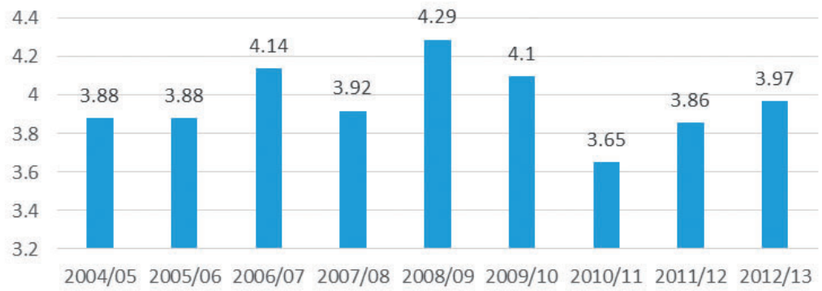
У наставку следи приказ најбољих оцена радионица за сваку годину Програма. Студенти су највећу оцену дали радионици „Декада Рома" из школске 2006/07. године, а у четири генерације заредом, почевши од генерације 2008/09, практиканти су најбоље оценили радионицу „Симулација рада Скупштине АП Војводине" (Графикон број 10).

Графикон број 10. Најбоље оцењене радионице по генерацијама (на скали 1 до 5)



На Графикону број 11, приказане су укупне просечне оцене одржаних радионица током Програма по генерацијама (критеријуми: испуњеност очекивања у погледу радионице, успешност презентације теме, интерактивност радионице, практичне вежбе у току радионице, информативност радионице, атрактивност радионице и примењивост радионице).

Графикон број 11. Укупне просечне оцене свих одржаних радионица у оквиру Програма по генерацијама (на скали 1 до 5)



Радионице које су одржане у оквиру Програма имале су наративне извештаје у којима се описивао рад са учесницима, уз утисак предавача о томе како је текла радионица.

Даље се у тексту налази радни материјал с темама одржаних радионица:

- Активизам
- Симулација рада Скупштине АП Војводине
- Насиље у породици
- Људска права и дискриминација
- Како се представити на интервјуу за посао

Слика с радионица

Активизам

Теорија каже да је активизам планирано понашање са идејом да се постигну друштвене промене. Активизам у свим ситуацијама има своју улогу -реаговање, указивање, помагање, уређивање и подстицање, јер активизам покреће идеја о личној одговорности према себи и својој заједници. Не постоји савршено друштво. Постоје проблеми с којима се суочавају многи људи, попут оних у вези са запошљавањем, здравством, образовањем и слично. Истовремено, ствари које су део наше свакодневице такође траже реакцију. Оне нису мање важне, па многи свој активизам усмеравају управо ка тим нивоима - локалном, личном, комшијском. Стара је изрека „мисли глобално – делуј локално!" У сваком друштву постоје ствари које треба поправљати и које се не могу променити саме, већ их људи морају мењати својим трудом, залагањем и упорношћу. Људи мењају односе, законе, начин живљења, а самим тим - мењају и себе. Активизам долази из личних вредносних уверења и начела. Он се не дешава спонтано, већ има много ствари које би требало да се уче и развијају, јер се активан грађанин и активна грађанка - постаје.

Многи људи волонтирају у своје слободно време. Активизам се разликује од волонтирања. Његова основа није у одазиву, већ у иницијативи. Када нам нешто смета, желимо то да променимо. Тада се покреће иницијатива, налазе се људи који мисле исто и желе да ураде нешто с тим у вези и - удружују се. Истомишљеници организовано, заједничким деловањем, проналазе могућности решавања проблема. Проблем се решава и промена се дешава. Након успешне реализације активности, спроводи се анализа осталих потенцијалних промена које се желе увести, те се опет проналазе људи којима смета исти проблем, удружују се, раде заједно и тако даље. То је спирална линија активизма. Тражи се улагање енергије, удруживање, умрежавање, мотивација, учење, напредовање и неодустајање. На тај начин, трајно се мења појединац и његово окружење, тако да сваки нови проблем постаје изазов. Активизам много тога тражи, али много тога и нуди - упознавање нових људи, развијање вештина, стицање знања, учење како функционишу институције, сазнање како суграђани размишљају.

Када је реч о деловању цивилног друштва, једна од кључних смерница јесте то да активности треба да буду усклађене са актуелним проблемима заједнице. Поред тога, иницијатива у коју се особа укључује требало би да буде што је могуће више у складу с личним потребама и интересовањима. Важно је имати на уму то да се не могу сви проблеми решити једном акцијом, па треба одабрати ону акцију за коју постоји изражен лични интерес.

Активно учешће младих једна је од основних предиспозиција развијања савременог, модерног, демократског друштва. Много проблема може да се реши активизмом.

Едукација обухвата: брејнсторминг којим се дефинишу кључни проблеми; кратке дискусије о појединим проблемима у окружењу, с посебним освртом на питање - зашто млади имају потребу да напусте Србију; навођење групе на дискусију; учење писања пројекта, главне тезе и шта је потребно да се одговори на главно питање у пројекту; налажење решења за проблем - како представити ресурсе који се нуде у окружењу.

Симулација седнице парламента

Већина парламената признаје да има посебан проблем да заинтересује младе за представничку политику. Један од начина да се млади заинтересују за политичке процедуре јесте организација симулације заседања парламената. Она се организује с циљем подизања нивоа знања о начину одлучивања у парламенту и о његовој улози у свакодневном животу грађана.

Препоручује се да тема буде из области екологије и/или заштите младих.

Уводна фаза – кратко предавање о томе шта је симулација, шта је симулација парламента, која је улога парламента и како он функционише.

Слика с радионице

Учесници симулације деле се у неколико политичких партија, које ће представљати позицију и опозицију (нпр. демократе, народњаци, либерали, конзервативци, социјалисти). Сваки учесник добија си-ви особе коју ће да симулира. Такође, сваки учесник добија и комплет материјала и образаца, који олакшавају сам ток симулације и појашњавају улоге које учесници треба да спроведу (ставове/позиције странака, предмет расправе, извештаје одбора/посланичких група).

Учесници формирају посланичке групе и одржавају први састанак посланичких група, где се бирају председници и заменици посланичких група, заузима се став посланичке групе и предлажу кандидати за председника, потпредседнике и секретара скупштине, као и кандидати за председнике и чланове одбора.

После прве седнице посланичких група, одржава се конститутивна седница скупштине, на којој се бирају председник парламента, потпредседници и секретар, као и председници и чланови одбора. Други састанак посланичких група одржава се пред одржавање друге седнице скупштине, на којој се расправља о предлогу одлуке, заузима став и одређује циљ који желе да постигну (подржати предлог, остварити такав утицај да иницијатива пропадне и да се задржи постојеће стање, или усвојити неки закон и његове амандмане) и формулишу се амандмани. Потом посланици прелазе на рад по одборима који бирају председника и формирају мишљење у погледу предлога одлуке и примљених амандмана. На трећем састанку посланичких група, дискутује се о резултатима рада одбора. Посланици на овом састанку заузимају став о томе да ли треба подржати предлог одлуке и које амандмане је потребно подржати. На другој седници скупштине расправља се о предлогу одлуке, мишљењима одбора, као и о амандманима. Следи гласање у начелу а затим у појединостима, након чега је симулација завршена.

Ако су у симулацију укључени и медији, планира се и једна или две конференције за новинаре, када странке формирају своја мишљења о предлогу одлуке.

Насиље у породици

Слика с радионице

Тема радионице била је насиље у породици и насиље према женама у партнерским односима. Циљ је био сензибилизација учесника радионице и разумевање насиља у породици као једног од најозбиљнијих кршења људских права.

Први део радионице био је посвећен теоријском делу и представљању дефиниције насиља над женама, пре свега путем међународних прописа. Предочено је да се насиље над женама у партнерским односима мора посматрати као посебан део насиља у породици и да су партнерски односи специфични, те да посебна пажња треба да буде посвећена овом типу насиља. Представљени су облици и обрасци насиља и сваки од њих посебно је објашњен. Примерима и сведочењима жена жртава насиља, учесници и учеснице били су мотивисани да препознају облике насиља, што је изазвало дискусију и потребу неких од њих да испричају искуства и сличне догађаје. Имајући у виду то да тема насиља изазива личне и психолошке реакције, било је потребно да се личне приче испричају, продискутују и да се добије реакција групе. Динамика насиља, односно фазе кроз које пролази жена у насилном односу - круг насиља - привукао је посебну пажњу учесника и учесница који су након приказа динамике показали јасно разумевање циклуса, али и препознавање свих фаза у раније поменутим примерима. Заједничким излиставањем идеја, креирана је листа разлога због којих жена не напушта насилника, што је изазвало додатну расправу у којој је било приметно неразумевање разлога због којих жена остаје у насилном односу. Додатним појашњењима и примерима које су дали предавачица, али и други учесници, ово неразумевање било је умањено или отклоњено. Ради бољег разумевања појаве, представљени су статистички подаци, пре свега о жртвама насиља, али и о изреченим пресудама у судским поступцима и мерама заштите. Посебно је представљен законски оквир, грађанскоправна и кривичноправна заштита, али и обавезе појединих институција. Указано је на обавезе свих релевантних институција, али и на потребу активног учешћа грађана и грађанки који су сведоци насиља. Дискусија је указала на одређени степен неповерења према институцијама и учинковитости механизама заштите.

Током другог дела радионице приказан је филм – исповест једне жене жртве насиља. Након пројекције филма, дискутовало се о појави насиља у породици, о самом филму, пропустима институција који су у филму приметни, те о осећањима која је филм произвео код учесника и учесница.

Закључак радионице јесте да постоји велика заинтересованост за ову тему, да је учесници разумеју и да поседују велики степен сензибилности, али да је потебно недвосмислено и отворено разговарати о свим сегментима насиља над женама у партнерским односима.

Људска права и дискриминација

Први део радионице био је посвећен теми људских права с циљем стварања елементарних знања о развоју људских права, основним идејама и карактеристикама, дефиницијама и документима. Представљена је основна подела људских права кроз историју, а посебна пажња посвећена је забрани

кршења, али и механизмима заштите људских права. Путем практичне вежбе, учесници радионице морали су да промисле о конкретним примерима кршења права, који су им били унапред припремљени и да у групама дефинишу које право се крши и на који начин може да се заштити. Током теоријског и практичног дела, учесници су активно партиципирали, питањима и коментарима развијали дискусију и указивали на додатна питања и проблеме о којима се расправљало.

Слика с радионице

Други део радионице био је посвећен теми дискриминације. Циљ је био да учесници и учеснице развију знања и вештине за препознавање дискриминације и примену механизама заштите. Заједничким излиставањем идеја (брејнсторминг) креирана је листа основа за дискриминацију, која је показала да учесници препознају основе и потенцијалне дискриминисане групе. Представљени су појам дискриминације, као и њене врсте, пре свега непосредна и посредна дискриминација. Опис и појашњење разликовања непосредне и посредне дискриминације били су илустровани примерима, што је изазвало дискусију и потребу додатног појашњења. Такође, питање стереотипа и предрасуда посебно се разматрало и о њему се дискутовало, а све то допринело је јаснијем ставу учесника и учесница о узроцима и појавним облицима дискриминације. Посебна пажња посвећена је прописима, начину регулисања забране дискриминације у Републици Србији, као и механизмима заштите. Радом у малим групама разматрано је да ли у конкретном случају има дискриминације, по ком основу, које право је угрожено и који су стереотипи и предрасуде уочљиви. На тај начин, учесници су морали да примене до тада представљено и научено, али и да препознају препреке с којима могу да се сусретну у пракси. На пленуму су представљени одговори и размотрене нејасноће.

Закључак радионице јесте да међу стажистима и стажисткињама постоји велика заинтересованост за теме људских права и дискриминације, да поседују одређен степен сензибилности, разумевања и знања, али да је било неопходно јасно и недвосмислено им представити теме и примерима указати на појаве, навести их да уоче и отклоне сопствене предрасуде и стереотипе и лакше препознају кршења људских права и дискриминацију, те да реагују на њих.

Како се представити на интервјуу за посао?

Поред радне биографије (си-ви), интервју служи као могућност самопрезентовања, а за послодавце има сврху елиминације кандидата за које сматрају да нису подобни за одређени посао.

Нека од битних правила за успешан интервју јесу:

- Трудите се да увек будете позитивни; чак и уколико је неко искуство било негативно, покушајте да из њега извучете неку позитивну ствар и на тај начин га представите.
- Не износите критике на свој рачун.
- Одржавајте контакт очима.
- Будите јасни у погледу тога шта желите.
- Не претварајте се да нешто знате уколико не знате.
- Тражите објашњење уколико вам је потребно.
- Не причајте пребрзо, већ разговетно.
- Будите природни и пробајте да опустите тело.

Уколико сте позвани на интервју, потребно је да се за њега адекватно припремите. Пре него што одете на разговор, сазнајте што више о послодавцу и фирми где идете на интервју, будите упознати с производима и делатношћу фирме.

Први утисак је изузетно битан, зато пажљиво одаберите шта ћете обући. С класичном одевном комбинацијом (кошуља, сако, панталоне/сукња, итд.) никад не можете погрешити. Избегавајте поцепане фармерице, преуске и кратке мајице, кратке сукње. Водите рачуна о томе да штикле не буду превисоке. Никако немојте ићи на интервју обувени у јапанке или сличну отворену обућу. Носите умерене, неутралне боје. Нема потребе за упадљивим накитом или прејаким парфемом, дискретна шминка је довољна. Брада и бркови (ако не желите да се обријете) морају бити уредни.

Вежбајте шта бисте одговарали на поједина могућа питања током разговора за посао. Покушајте да себе снимите камером, тако да касније можете свој наступ да анализирате из другог угла. Импровизовани интервју омогућава вам да вежбате своје вештине са саветником за каријеру, поверљивим пријатељем или колегама које могу да критикују ваше држање и одговоре на питања под притиском.

Интервју, заправо, представља ситуацију у којој вам је пружена прилика да најбоље представите себе, те никако не бисте смели да пропустите шансу да то урадите на најбољи могући начин, то јест да представите себе у најповољнијем светлу. Постављањем интелигентних и битних питања о релевантним темама можете зарадити пуно поена. Интелигентно слушање је исто толико битно. Ако сте током интервјуа назрели неку нову и занимљиву информацију, покажите на крају интервјуа да вас је то посебно заинтересовало.

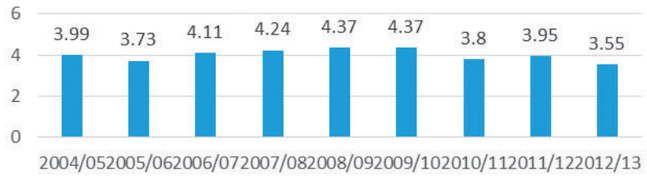
ЕВАЛУАЦИЈА ПРОГРАМА ОД СТРАНЕ МЕНТОРА И УЧЕСНИКА

На крају Програма спровођена је анкета с циљем завршне евалуације и добијања комплетног увида у активности које су учесници обављали на местима радне праксе. Анкете су попуњавали ментори и учесници Програма.

Евалуација Програма од стране учесника

У Графикону број 12. за сваку годину приказане су укупне просечне оцене Програма, које су дали учесници. Они су најбоље оценили Програм школске 2008/09. и 2009/10. године (у већини графикона недостају оцене за почетну годину Програма, јер тада нису рађене евалуације које могу бити приказане на овај начин).

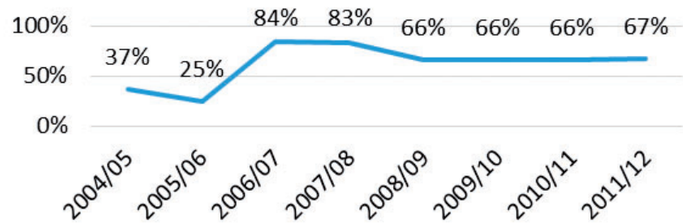
Графикон број 12. Укупне просечне оцене Програма, које су дали учесници, по генерацијама (на скали 1 до 5)



Укупне просечне оцене Програма које дају учесници, чини збир појединачних критеријума: однос с ментором, услови рада на пракси, самосталност у раду, могућност стицања искуства о функционисању државне управе, испуњеност очекивања у погледу стицања искуства и знања, услови рада на месту радне праксе, однос запослених према учесницима Програма, међусобни однос учесника Програма, испуњеност очекивања у погледу програма додатне едукације (радионице), корисност радионица и евалуација рада координатора Програма.

У графикону број 13. приказана је заинтересованост учесника Програма да наставе радно ангажовање на местима радне праксе. Пратиканти су на ово питање одговарали са „да” или „не”. Може се приметити да се заинтересованост учесника Програма да наставе радно ангажовање на местима радне праксе драстично повећала школске 2006/07. године и у наредним годинама се одржала у високом проценту.

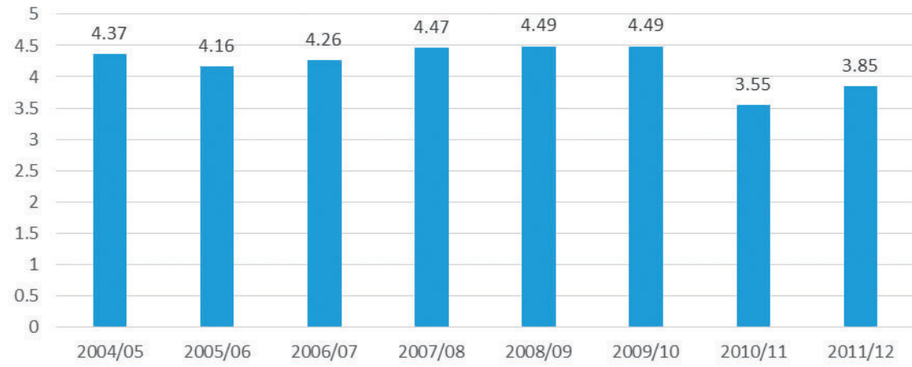
Графикон број 13. Приказ заинтересованости учесника Програма да наставе радно ангажовање на местима радне праксе



Евалуација Програма од стране ментора

У графикону број 14. приказана је укупна просечна оцена Програма у Скупштини и Влади АП Војводине, за сваку годину, од стране ментора. Највећу укупну просечну оцену ментори су дали целокупном Програму школске 2008/09. и 2009/10. године. Укупна просечна оцена Програма коју даје ментор рачуна се уз помоћ појединачних критеријума: испуњеност очекивања у погледу избора и рада учесника, пријем учесника на месту радне праксе, ниво знања и показаних вештина учесника и корисност Програма за учеснике.

Графикон број 14. Приказ укупних просечних оцена Програма за сваку годину од стране ментора (на скали 1 до 5)



ИСКУСТВА СТАЖИСТА

Три учесника су дала своје мишљење о пракси, о томе шта она за њих представља и који су њихови бенефити.

„Радна пракса у Влади АП Војводине је изузетна и јединствена шанса за све младе људе који желе да покажу своје знање, залагање и жељу за напретком и усавршавањем на пословном плану. У оквиру праксе пружа се одлична могућност да практиканти учествују у свакодневним пословним активностима, да уче уз старије и искусне колеге, да присуствују значајним догађајима и укључе се у рад покрајинске администрације. За мене поменута пракса представља нешто значајније од шестомесечног учења. Након стручне праксе у Покрајинском секретаријату за међурегионалну сарадњу и локалну самоуправу, препознат је мој труд, знање и допринос раду, те сам остала да радим у овом секретаријату покрајинске Владе. Већ две године радим као PR покрајинског секретаријата у ком сам на почетку обављала само праксу. На самом конкурсу за радну праксу пронашла сам позицију која ми апсолутно одговара, и по образовању и по интересовању, и сматрам да је то веома важно за сваког ко се пријави за овај програм. Једном када у неком секретаријату препознате своја интересовања и жеље, лако ћете доказати колико вредите, а људи с којима радите ће то сигурно знати да цене и отвориће вам се нове могућности.

За мене пракса значи велику шансу, могућност, усавршавање и јединствен пословни почетак. Након две године рада у овој институцији, моја позитивна искуства се умножавају. Радим с фантастичним колегама који су ми од почетка пружали само подршку. Свакодневно виђам резултате тимског рада свог секретаријата и уживам у могућности да својим знањем и искуством допринесем раду покрајинске институције.

Свакоме бих препоручила да искористи фантастичну могућност сарадње Универзитета у Новом Саду и институција АП Војводине, свакоме ко жели да се усавршава, учи, напредује, допринесе свом пословном окружењу и оствари своје професионалне циљеве.”

Сања Веселиновић

Покрајински секретаријат за међурегионалну сарадњу и локалну самоуправу

„Универзитетски Програм радне праксе је одлична прилика за младе људе да своја знања која су стекли током студирања примене у пракси. Заинтересовани студенти који буду примљени имају прилику да виде како изгледа радни дан у Скупштини АП Војводине или институцијама чији је она оснивач, шта радни дан све носи и имају прилику да виде како функционише систем покрајинске управе. Ја сам имала прилику да Програм радне праксе обављам у Покрајинском заводу за социјалну заштиту. Лично, на Програм радне праксе, гледам као на једно веома значајно искуство. Упознала сам, конкретно, како изгледа радни дан у Покрајинском заводу за социјалну заштиту. Имала сам прилику да применим своја стечена знања на студијама - конкретно, у пракси, и да својим знањем које сам стекла током студирања допринесем унапређивању истраживања која се спроводе у оквиру Завода. Уједно сам и обогатила своје знање из уже области која се односи на социјалну заштиту. Посебно бих истакла значај стеченог искуства рада у тиму с људима комплементарних вештина посвећених заједничкој „сврси” и задатим циљевима за које су задужени и одговорни. Имала сам задовољство да од менторке, као и других запослених у Заводу, учим кроз рад и самим тим напредујем у стицању нових знања и новог искуства. Било је лепо видети плодове свог рада након шест месеци. Поред радне праксе, занимљиво је било похађати и организоване радионице где смо имали прилику да сазнамо доста о различитим важним друштвеним питањима, продискутујемо с колегама и чујемо друга мишљења.

Захваљујући свему наведеном, након шест месеци радне праксе била сам сигурнија и спремна за самостални рад. Програм радне праксе бих препоручила студентима свих профила, јер омогућава стицање знања, искуства и вештина које ће свакако бити значајне у даљем раду и усавршавању.”

Невена Марков

Универзитет у Новом Саду

Центар за развој каријере и саветовање студената

„Универзитетски програм радне праксе који се реализује у сарадњи Универзитета у Новом Саду и покрајинских органа, то јест Владе АП Војводине и Скупштине АП Војводине, младим људима пружа многе бенефите.

Пре свега, као учесници програма током стажирања имамо прилику да се упознамо с начином функционисања система државне управе, у овом случају - покрајинских органа власти. У зависности од органа у којем стажиста обавља праксу, учесници Програма укључују се у одређене пројекте и раде на њиховој реализацији. Лично сам имао прилику да током рада на пројектима ојачам организационе и комуникативне способности. Као један од највећих бенефита универзитетског програма радне праксе сматрам упознавање великог броја људи који представљају одређени фактор у функционисању управе, од јединица локалне самоуправе, до државних органа власти, као и људи из невладиног сектора.

Уколико се учесник – стажиста покаже као особа која је дошла ту да нешто и научи и помогне, увек може добити и препоруку за даље кораке у личној каријери. Уколико постоји потреба покрајинског органа власти, стажисти могу очекивати и да им се понуди посао, што је свакако највећи бенефит овог програма за младог човека. Мени је пружена прилика да останем у Покрајинском секретаријату за спорт и омладину, где и данас радим у оквиру Завода.

Веома је важно да добијете ментора којем неће бити жао да пренесе своје знање и искуство свом стажисти.”

Мане Мирковић

Покрајински завод за спорт и омладину

УНИВЕРЗИТЕТСКИ ПРОГРАМ РАДНЕ ПРАКСЕ У ЈЕДИНИЦАМА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ И ЈАВНИМ КОМУНАЛНИМ ПРЕДУЗЕЋИМА НА ТЕРИТОРИЈИ АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ ВОЈВОДИНЕ

Слика са свечаног отварања Програма радне праксе у јединицама локалне самоуправе

Ослањајући се на позитивна искуства током реализације Универзитетског програма радне праксе у Скупштини и Влади АП Војводине и високе оцене свих партнера у његовој реализацији, Универзитет у Новом Саду, у сарадњи с покрајинским парламентом, покренуо је и пројекат Универзитетског програма радне праксе у јединицама локалне самоуправе и јавним комуналним предузећима на територији АП Војводине (у даљем тексту Програм у јединицама локалне самоуправе) у школској 2010/11. години.

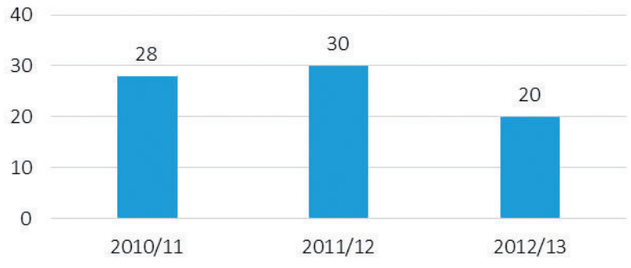
Програм у јединицама локалне самоуправе одржавао се три године уназад, а успешно га је завршило укупно 78 студената Универзитета у Новом Саду.

Циљ овог програма у јединицама локалне самоуправе јесте да се студентима и младим дипломцима пружи могућност да се непосредно упознају с радом органа локалних самоуправа и јавних комуналних предузећа у АП Војводини. По његовом завршетку, учесници су стекли СЕРТИФИКАТ који су потписали председник Скупштине АП Војводине и ректор Универзитета у Новом Саду.

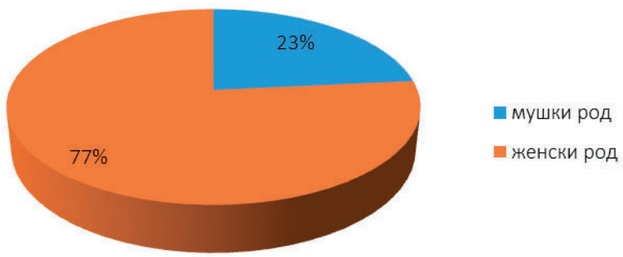
УЧЕСНИЦИ ПРОГРАМА РАДНЕ ПРАКСЕ У ЈЕДИНИЦАМА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ

Број учесника по годинама реализације Програма у јединицама локалне самоуправе дат је у Графикону број 15, док је родна структура приказана у Графикону број 16.

Графикон број 15. Приказ броја практиканата који су успешно завршили Програм у јединицама локалне самоуправе, почевши од школске 2010/11. године



Графикон број 16. Родна структура учесника Програма у јединицама локалне самоуправе



РЕАЛИЗОВАНЕ АКТИВНОСТИ У ОКВИРУ ПРОГРАМА У ЈЕДИНИЦАМА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ

У зависности од општине у којој су имали праксу, а и од сектора у које су били распоређени, учесници су у току радне праксе обављали различите активности. На основу извештаја ментора који су одговорили на евалуациони упутник на крају Програма у јединицама локалне самоуправе, неке од активности учесника биле су: упознавање с целокупним радом општинске управе и укључивање учесника програма у све сегменте функционисања, као и практично обављање појединих радњи у складу с потребама и могућностима, рад са странкама на пријему, давање правних савета, учествовање у изради примера аката из надлежности одељења, примена прописа у локалној самоуправи, упознавање са организацијом локалне самоуправе (законски оквири), праћење рада одељења, доношење решења о закупу земљишта и помоћни технички послови, административни послови и израда решења, упознавање са законском процедуром приликом израде техничке документације.

Списак наслова радионица и семинара који су одржани током Програма у јединицама локалне самоуправе, дат је у табели број 6.

Табела број 6. Списак наслова свих радионица и семинара

	наслов	активност
1.	Симулација заседања Скупштине АПВ	радионица
2.	Политика отворених врата – визија нове генерације, Центар за политику и евроатлантско партнерство у Скупштини Аутономне Покрајине Војводине	семинар
3.	Take action	округли сто
4.	Функционисање Скупштине АПВ и њена улога у ЕУ интеграцијама	предавање
5.	Како се припрема и одржава презентација у програму Power Point	радионица
6.	Писање пројеката и управљање пројектима	радионица
7.	Организација и функционисање буџетског корисника у теорији и пракси и примена закона о јавним набавкама у оваквом систему	радионица
8.	Право у радним односима	радионица
9.	Виртуални разговор за посао	радионица

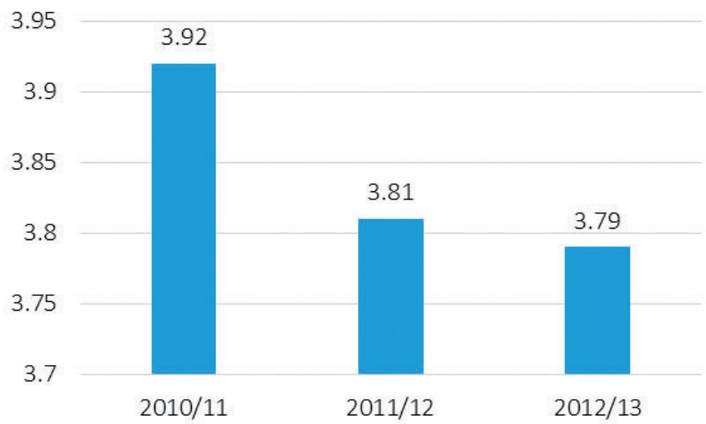
ЕВАЛУАЦИЈА ПРОГРАМА У ЈЕДИНИЦАМА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ ОД СТРАНЕ МЕНТОРА И УЧЕСНИКА

На крају Програма у јединицама локалне самоуправе, сваке године, спровођена је анкета ради завршне евалуације и добијања комплетног увида у активности које су учесници обављали на местима радне праксе. Анкете су попуњавали ментори и учесници Програма у јединицама локалне самоуправе.

Евалуације од стране учесника

У Графикону број 17. приказане су укупне просечне оцене Програма у јединицама локалне самоуправе, за сваку годину, од стране учесника.

Графикон број 17. Укупне просечне оцене Програма у јединицама локалне самоуправе од стране учесника (на скали 1 до 5)

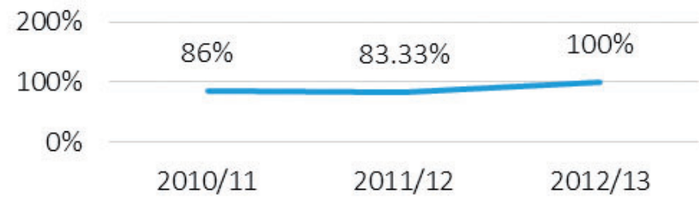


Укупна просечна оцена за Програм у јединицама локалне самоуправе рачуна се по истим критеријумима као и за претходни програм: однос с ментором, услови рада на пракси, самосталност у раду, могућност стицања искуства о функционисању државне управе, испуњеност очекивања у погледу стицања искуства и знања, услови рада на месту радне праксе, однос запослених према учесницима Програма у јединицама локалне самоуправе, међусобни однос учесника тог програма, испуњеност очекивања у погледу програма додатне едукације (радионице), корисност радионица и евалуација рада координатора Програма у јединицама локалне самоуправе.

Евалуације од стране ментора

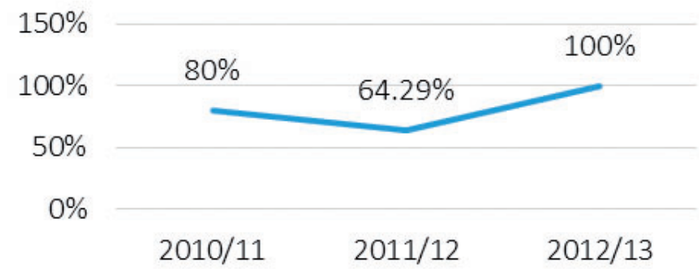
У графикону број 18. приказан је проценат спремности ментора да учествују и следеће године у Програму у јединицама локалне самоуправе. Може се уочити то да су ментори спремни да поново учествују у том програму.

Графикон број 18. Спремност ментора да учествују и следеће године у Програму у јединицама локалне самоуправе



У Графикону број 19. процентуално је приказано колико је, према мишљењу ментора, Програм у јединицама локалне самоуправе користан учесницима. Може се уочити да су ментори тај програм оценили као веома користан за учеснике.

Графикон број 19. Корисност Програма у јединицама локалне самоуправе, према мишљењу ментора



КАКО СЕ ПРОГРАМИ РАДНЕ ПРАКСЕ СПРОВОДЕ?

У спровођењу универзитетских програма радне праксе учествују:

- Координатор Програма

Координатора Програма именује Универзитет у Новом Саду и он прати рад учесника у Програму у сарадњи с координатором радне праксе и у координацији с менторима, те одржава контакте са учесницима у Програму.

- Координатор радне праксе

Координатора радне праксе одређује Служба Скупштине АП Војводине ради несметаног одвијања Програма. Координатор радне праксе на лицу места прати рад учесника у Програму и одржава контакте с њиховим менторима, и - у сарадњи с координатором Програма - стара се о квалитетној реализацији Програма, како у сфери практичног рада учесника у Програму, тако и на пољу организовања часова њихове додатне обуке.

- Саветодавни одбор

Саветодавни одбор образује се ради анализирања напредовања Програма и по потреби - предлагања мера за његово унапређивање. Чине га чланови које су именовали Универзитет у Новом Саду, Скупштина и Влада АП Војводине, а када је у питању Програм у јединицама локалне самоуправе - Универзитет у Новом Саду и Скупштина АП Војводине. Свака уговорна страна именује по једног члана. Представници ОЕБС-а такође учествују у раду Саветодавног одбора и имају саветодавну и експертску улогу током трајања Програма.

- Селекциона комисија

Селекциона комисија ради у саставу именованих представника Универзитета у Новом Саду, Скупштине и Владе АП Војводине, и ОЕБС-а, где свака страна именује по једног представника. У Програму у јединицама локалне самоуправе представници су са Универзитета у Новом Саду, из Скупштине АП Војводине и ОЕБС-а.

Број, профили и распоред учесника у Програму одређују се на основу броја и профила за које су Скупштина и Влада АП Војводине, покрајински органи управе и фондови, дирекције и заводи чији је оснивач АП Војводина, односно јединице локалне самоуправе, изразиле интерес ради обезбеђивања адекватне стручне помоћи у областима из њихове надлежности. Пре расписивања конкурса за учешће у Програму, а ради детаљне процене потреба за одређеним бројем и профилима учесника у Програму, представници Скупштине и Владе АП Војводине, покрајинских органа управе и фондова, дирекција и завода чији је оснивач АП Војводина, односно јединице локалне самоуправе, попуњавају упитник о потребним профилима и броју учесника у Програму.

КРИТЕРИЈУМИ ОДАБИРА ПРАКТИКАНАТА У ПРОГРАМИМА

Имајући у виду потребе покрајинских органа управе у погледу потребног броја и профила учесника, као и број и структуру профила пријављених кандидата на конкурс, селекција пријављених кандидата обавља се у два круга: прелиминарна селекција и фаза интервјуа. Прелиминарна селекција пријављених кандидата ради се на основу поднетих пријава и остале тражене документације, узимајући у обзир испуњеност услова из конкурса.

Прелиминарна селекција

Систем бодовања обухвата:

- дужину студирања;
- просек током студија;
- број преосталих испита;
- ваннаставне активности;
- посебне услове покрајинских органа;
- познавање страних језика.

Поред тога, селекциона комисија води рачуна о томе да је:

1. поднета пријава на конкурс јасна и потпуна;
2. кандидат на располагању да ради 15 сати недељно током трајања Програма;
3. кандидат студент Универзитета у Новом Саду или особа која је дипломирала на неком од факултета Универзитета у Новом Саду.

Фаза интервјуа

Селекциона комисија прави коначан избор учесника радне праксе на основу обављених интервјуа с кандидатима који су прошли прелиминарну селекцију и ушли у ужи избор. Кандидати се селектују на основу броја освојених бодова.

Систем бодовања обухвата:

– познавање енглеског језика;
– пружање прихватљивих одговора на постављена питања;
– информисаност о начину рада покрајинских органа;
– лични утисак о кандидату.

У складу с принципом једнаких могућности, особе женског пола, припадници националних мањинских заједница, као и особе са инвалидитетом - имају предност приликом селекције.

ПРИРУЧНИЦИ ЗА МЕНТОРЕ И ПРАКТИКАНТЕ

У оквиру оба програма припремљени су приручници као подршка менторима и учесницима. Сврха приручника јесте да искуства, стечена током низа година успешне реализације оба програма, предочи у облику савета и препорука.

Приручних садржи два поглавља: На пракси и После праксе. У првом поглављу су покривене следеће теме: Спровођење; Едукација; Шта је радна пракса?; Шта треба очекивати од радне праксе?; Зашто је радна пракса корисна?; Бенефити за практиканте; Почетак радне праксе; Избегавајте негативан став; Прихватите задатке са позитивним ставом; Одржавајте редовне састанке са менторима; Распитајте се о секретеријату у коме сте и научите што више о њему; Слободно износите своје идеје и предлоге; Преузимајте иницијативу; Оснажите своју мрежу; Водите дневник праксе; Комуникација; ОК – или функционална комуникација; Правила вербалне и невербалне пословне комуникације; Поштујете и своје менторе и све запослене у својој канцеларији; Поштујте тајност информација које су вам поверене; Трудите се да оставите позитиван утисак на све запослене и људе са којима радите; Будите увек тачни и ефикасни у задацима који вам се поверавају; Поштујте правила одевања; Пазите на речник и невербално понашање. Друго поглавље, После праксе, обухвата теме: Шта после радне праксе?; Писање биографије; Писма препоруке; Ваше пропратно писмо; Ваше вештине интервјуисања; Припрема за интервју; Златна правила за интервју; Различити типови разговора за посао; Панел интервјуи; Технички интервјуи; Телефонски интервјуи; Ваша појава и имиџ; Тактике тражења посла; Мрежа познанстава и налажење посла; Корисни сајтови за налажење посла.

Приручник садржи следећа поглавља: Ко је ментор?; Која је улога ментора?; Како постати добар ментор?; Структура и трајање праксе; Менторски стилови; Корисне смернице – комуникација.

ВИРТУАЛНИ РАЗГОВОР ЗА ПОСАО

У оквиру Програма у јединицама локалне самоуправе, донацијом Америчке амбасаде у Београду, развијен је софтвер „Виртуални разговор за посао". Примарни циљ пројекта „Виртуални разговор за посао" јесте омогућавање што боље припреме младих за активно тражење посла, односно омогућавање симулације и вежбања разговора за посао. Програм садржи осам група питања: упознавање; едукација и тренинзи; радно искуство; вештине и способности; личност, вредности, циљеви; понашање и ситуације; домаћи задатак; подесан посао. У оквиру тих група налазе се питања која кориснику саопштава интервјуер, савет како да формулише свој одговор, опција да сними одговор и прегледа га са саветником за развој каријере. Поред тога, у овом софтверу налазе се и примери одговора који кандидату могу да помогну у осмишљавању личног одговора.

Слика Софтвера „Виртуални разговор за посао"

Још неке слике активности Програма

Посета Народној Скупштини Републике Србије

Посета Скупштини Аутономне Покрајине Војводине

Приредили:

Соња Шовљански
Универзитет у Новом Саду
Центар за развој каријере и саветовање студената

Викторија Човић
Скупштина Аутономне Покрајине Војводине

Невена Марков
Универзитет у Новом Саду
Центар за развој каријере и саветовање студената

Оливера Ковачевић
Универзитет у Новом Саду
Центар за развој каријере и саветовање студената

Бојана Филиповић
Универзитет у Новом Саду
спољашњи сарадник

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
Влада АП Војводине

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
Скупштина АП Војводине

UNIVERSITAS STUDIORUM NEOPLANTENSIS MCMLX

ЦЕНТАР ЗА РАЗВОЈ КАРИЈЕРЕ