

Процена релевантности студијског програма психологије од стране послодаваца у Нишу

Департман за психологију
Филозофски факултет у Нишу

УВОД

Како се *Стандард 11: Контрола квалитета* у оквиру [Стандарда за акредитацију студијских програма првог и другог нивоа високог образовања](#) односи на квалитет и развој студијских програма, сарадњу са послодавцима и усклађеност са тржиштем рада, једна од активности предвиђена Акционим плановима за трогодишњи и једногодишњи период јесте управо креирање инструмента којим би се добиле информације од послодаваца, а са циљем прибављања података потребних за самовредновање квалитета установе и студијских програма.

Чланови Департмана за психологију су детаљно разматрали и дискутовали о могућим начинима предстојеће самоевалуације студијског програма психологије. Пре свега, било је неопходно утврдити циљ, методологију и циљну групу процеса евалуације, након чега је уследила и операционализација, тј. конструкција сета питања за ове сврхе.

Циљ процеса је да се, у складу са стандардима акредитације, прикупе валидни подаци о релевантности исхода учења, компетенцијама дипломираних студената, њиховој усклађености са потребама тржишта рада, тј. потребама различитих институција и организација, као и о потенцијалним просторима за унапређење курикулума, наставе и праксе.

МЕТОДОЛОГИЈА

Узорак. Планирано је да узорком буде обухваћен широк спектар институција у којима су запослени наши свршени студенти, ради добијања целовите слике о релевантности програма за тржиште рада: образовање (основне и средње школе, предшколске установе, високообразовне установе), здравство (домови здравља, специјализоване болнице, заводи за ментално здравље), социјална заштита (центри за социјални рад, установе социјалне заштите, домови, прихваталишта), НВО и пројектни сектор (организације које се баве менталним здрављем, децом, младима и рањивим групама), приватни сектор (компаније и сектори компаније који се баве људским ресурсима). Коначни узорак су чинили послодавци и ментори ($N = 26$) из више сектора: образовање ($n = 11$; 42.3%); социјална заштита ($n = 2$; 7.7%); приватни сектор ($n = 6$; 23.1%); НВО ($n = 1$; 3.8%); здравство ($n = 4$; 15.4%); Министарство правде ($n = 1$; 3.8%); запошљавање ($n = 1$; 3.8%). Послодавци и ментори из узорка процењивали су дипломиране студенте који су студије завршили у последњих осам година – обухватајући период претходне и актуелне акредитације. На овај начин се настојала обезбедити релевантност процене и упоредивост података.

Инструменти. У складу са дефинисаним циљем, методологијом и узорком, креиран је интерни *Инструмент за процену релевантности студијског програма од стране послодаваца*. Инструмент се састоји од комбинације ставки Ликертовог типа и отворених питања. Сматрано је да

комбинација ова два приступа даје најбољи баланс између обима и дубине добијених података. Форма инструмента била је униформна за све секторе.

При дизајну инструмента руководили смо се кључним областима које су прописане стандардима самоевалуације: (а) релевантност исхода учења студијског програма; (б) процена професионалних компетенција дипломираних студената; (в) усклађеност знања и вештина са потребама институција и организација; (г) идентификовање недостатака у знању, практичним вештинама и професионалној припремљености; (д) препоруке за унапређење курикулума, наставе и праксе; (ђ) могућности за развијање сарадње факултета и послодаваца. Ове области су послужиле као основа за израду ајтема у инструменту намењеном испитаницима.

Приликом израде настојало се да питања у инструменту буду концизна, јасно формулисана језиком праксе и прилагођена расположивом времену испитаника, тако да цео инструмент буде ефикасан у погледу времена потребног за попуњавање.

Инструмент у целини је дат у прилогу.

Статистичка анализа. Квалитативни подаци прикупљени путем питања отвореног типа обрађени су методом тематске анализе, док су квантитативни подаци прикупљени ставкама Ликертовог типа и обрађени дескриптивно-статистичким техникама.

РЕЗУЛТАТИ

Квалитативни налази

Тематска анализа спроведена је на одговорима добијених на шест отворених питања: 1) *Које компетенције наших дипломираних студената сматрате најрелевантнијим и најкориснијим у вашем радном окружењу?* 2) *Шта бисте издвојили као највеће предности наших студената и студијског програма?* 3) *Како бисте описали личне компетенције наших дипломаца попут самосталности, проактивности, поузданости и комуникације?* 4) *У којим областима видите простор да наши студенти додатно ојачају своје компетенције, имајући у виду динамику вашег сектора? Која специфична знања и вештине би, по Вашем мишљењу, требало јаче развијати током студија?* 5) *Које бисте аспекте студијског програма и сарадње факултета са вашом организацијом посебно похвалили и шта видите као потенцијал за даље унапређење?* 6) *Друге препоруке и коментари*

Анализа је показала да се одговори послодаваца из свих шест питања организују око *три* међусобно повезане теме:

- 1. Професионални профил дипломираних психолога у очима послодаваца** (подтема 1: *стручна и професионална компетентност дипломираних психолога*; подтема 2: *личне и интерперсоналне професионалне компетенције*);
- 2. Развојни јаз између постојеће оспособљености и захтева праксе;**
- 3. Факултет–пракса екосистем.**

У наставку следи опис идентификованих тема (са подтемама) и приказ илустративних цитата уз сваку (под)тему.

Тема 1. Професионални профил дипломираних психолога у очима послодаваца

Подтема 1: Стручност и професионална компетентност дипломираних психолога. Анализа одговора послодаваца показује да се дипломирани психолози перципирају као стручњаци са чврстом теоријском основом и релевантним професионалним знањима, који су оспособљени за рад у различитим психолошким и образовним контекстима. Овај домен обухвата више међусобно повезаних аспеката професионалне компетентности: психодијагностику и саветовање, методолошко-аналитичке вештине, педагошко-психолошке компетенције, као и знања из области психопатологије и психологије рада.

Психодијагностичке и саветодавне компетенције. Послодавци често истичу способност дипломираних психолога да примењују психолошке инструменте, тумаче налазе и пружају стручну подршку деци, младима и одраслима. Посебно се наглашава разумевање развојних карактеристика и индивидуалних тешкоћа, као и способност вођења саветодавних разговора у школском, клиничком и саветодавном контексту.

„Процена когнитивних способности, задавање инвентара личности, познавање савремених теорија личности и модела дијагностике.“

„Разумевање развоја деце и умеће саветодавног рада.“

Методолошке, истраживачке и аналитичке компетенције. Други важан аспект стручне компетентности односи се на способност разумевања и коришћења методолошких и статистичких знања у професионалном одлучивању. Послодавци истичу аналитичко мишљење, обраду података и ослањање на емпиријске показатеље као кључне за квалитетно планирање и евалуацију рада.

„Уже стручне компетенције из области методологије и статистике.“

„Истраживачки рад кроз примену разних инструмената, анализа и акционих планова.“

Педагошко-психолошке компетенције. У школском и образовном контексту, послодавци наглашавају значај педагошких и развојних знања која омогућавају ефикасан рад са ученицима, наставницима и родитељима. Посебно се издвајају вештине управљања одељењем, реализације радионица и превентивних програма, инклузивни приступи и индивидуализација наставе.

„Примена инклузивних приступа и индивидуализације наставе, посебно у раду са ученицима са различитим потребама.“

Тимске и организационе компетенције. Послодавци истичу да су дипломирани студенти способни за рад у тимовима и у оквиру сложених институционалних структура. Ова тема обухвата способност сарадње са различитим професионалним профилима, као и вештине планирања, координације и организације рада.

„Вештине рада у мултидисциплинарном тиму.“

„Вештине планирања и реализације наставног процеса.“

Дигиталне компетенције и професионална адаптивност. Послодавци описују своје запослене као професионалце који се успешно сналазе у савременом дигиталном окружењу, користе нове технологије у процени, документовању и комуникацији, и истовремено показују висок степен отворености за учење и професионални развој.

„Дигитална компетенција.“

„Мотивисаност да стичу нова знања и вештине, брзо учење и прилагођавање.“

Подтема 2: Личне и интерперсоналне професионалне компетенције.

У одговорима послодаваца доследно се појављује слика дипломираних психолога као професионалаца који *не доносе само знање, већ и личне квалитете неопходне за квалитетан рад са људима*. Овај домен обухвата *интраперсоналне особине* (попут одговорности, самосталности и емоционалне стабилности) и *интерперсоналне вештине* (комуникацију, емпатију и сарадњу).

Поузданост, одговорност и професионална етика. Послодавци дипломиране психологе описују као савесне, поуздане и професионално одговорне. Ове особине се препознају кроз доследно извршавање обавеза, поштовање рокова и етичко поступање, нарочито у осетљивим ситуацијама рада са децом, младима и породицама.

„Поуздани у извршавању преузетих обавеза и задатака, уз висок степен професионалне одговорности.“

„Савесни су, држе се етичких принципа и на њих се може рачунати у осетљивим ситуацијама.“

Самосталност и проактивност. Дипломирани психолози се описују као особе које су способне да самостално планирају и реализују свој рад, као и да покрећу иницијативе у професионалном окружењу. Послодавци примећују да се проактивност додатно развија како расте професионална сигурност и искуство.

„Самостални у планирању и реализацији рада, проактивни у предузимању иницијативе.“

„Иницијатива код већине расте како стичу више сигурности у школском систему.“

Комуникација, емпатија и сарадња. Комуникационе и интерперсоналне вештине представљају једну од најистакнутијих области у описима послодаваца. Дипломирани психолози се доживљавају као топли, емпатични и доступни саговорници, способни да изграде поверење са ученицима, родитељима, колегама и сарадницима.

„Емоционална писменост, комуникационе вештине... капацитет за емпатију.“

„У комуникацији показују топао и отворен приступ.“

Тема 2. Развојни јаз између постојеће оспособљености и захтева праксе.

Иако послодавци дипломиране психологе доследно описују као професионално компетентне, мотивисане и теоријски добро припремљене, анализа указује на постојање развојног јаза између постојеће оспособљености студената и сложених захтева савременог професионалног окружења. Овај јаз не доводи у питање квалитет студијског програма, већ указује на области у којима је потребна додатна професионална артикулација, практична сигурност и контекстуална спремност. Другим речима, послодавци не траже „више знања“, већ више способности да се постојеће знање користи у реалним, емоционално и организационо сложеним ситуацијама. Када је реч о вештинама које треба даље развијати и ојачати код студената, оне се могу груписати у неколико тематских целина.

1. Саветодавне, кризне и интервенционе вештине. Велики број послодаваца у својим одговорима препознаје потребу за додатним развојем саветодавних вештина, нарочито у кризним и емоционално захтевним ситуацијама које су важне у различитим професионалним окружењима. Указано

је на важност развоја компетенција успостављања контаката, као и рада са особама које су доживеле трауматско искуство, са осетљивим групама, са младима, са пацијентима, клијентима, родитељима, тимовима у школи, наставницима. Развијање способности управљања и решавања конфликтних ситуација, превасходно у школском окружењу, поједини послодавци истакли су као оне које би студенти током школовања требало даље да усавршавају. Како би развили наведене вештине послодавци наглашавају важност непосредног искуства у наведеним контекстима (“практичан рад са пацијентима”) или путем симулације реалних ситуација.

“Много би им значило више искуства у вођењу кратких саветодавних разговора, кризним интервенцијама, као и у раду са групама: одељењским часовима, радионицама и различитим тимовима у школи.”

“Студенти би могли додатно да развијају практична знања и вештине у области саветовања и подршке младима, посебно кроз симулације реалних ситуација и рад у тимовима.”

2. Дигиталне, истраживачке, аналитичке и дијагностичке вештине.

Послодавци препознају потребу да студенти боље овладају савременим дигиталним алатима и технологијама које би им олакшале суочавање и прилагођавање динамичним актуелним променама у различитим професионалним окружењима. Истакнута је важност усвајања дигиталних вештина које су директно применљиве у пословном окружењу, а које ће помоћи у анализи података и доношењу информисаних одлука. Са тим у вези поједини послодавци су указали да би више праксе у установама омогућило студентима боље савладавање задавања и тумачење резултата тестова.

“Практична употреба дигиталних алата и методологија у настави, у складу са актуелним променама у едукацији.”

“Истраживачки рад кроз примену разних инструмената, анализа и акциони планови”

“Више праксе у установама која би омогућила боље савладавање задавања и тумачења резултата тестова”.

3. Познавање законских оквира и администрације. Поједини послодавац указали су на потребу за познавањем законских и правних оквира који су значајни за деловање у специфичним областима рада. Ова знања тичу се и познавања правилника и администрације које су важне за реализацију радних активности у различитим професионалним контекстима.

“Познавање закона о раду који је битан за сектор за људске ресурсе (HR)”

4. Педагошке вештине. У одговорима послодаваца издвајају се специфичне педагошко-психолошке компетенције које би требало развијати код студената. Поједини испитаници указали су на важност стицања вештина управљања одељењем, реализација превентивних и едукативних активности, развој вештина радионичарског рада, израда и примена ИОП-а, инклузивни приступи и индивидуализација наставе, пројектна настава и међупредметно повезивање.

“Примена инклузивних приступа и индивидуализације наставе, посебно у раду са ученицима са различитим потребама и стилевима учења”

5. Вештине у области психологије рада. Када је реч специфичним компетенцијама које се односе на пословни сектор указано је на потребу за развојем вештина разумевања тржишта, менаџмента, организације рада, пословних, правних и стратешких знања, разумевање основе бизниса и

пословних модела, као и упознавање и усвајање модерних приступа селекцији и регрутацији кадрова.

“Важно је јачати вештине разумевања тржишта рада, како би студенти ефикасније одговарали на изазове у динамичном окружењу.”

6. Вештине усмерене на подршку менталном здрављу. У оквиру ове групе вештина послодавци истичу важност развијања поступака планирања и реализације превентивних програма. Истиче се и важност развоја приступа који би били усмерени ка подршци менталног здравља ученика.

“Конкретније, јаче би требало развијати планирање и реализацију превентивних програма.”

7. Знања из области психопатологије. Поједини послодавци указали су на потребу за бољим познавањем савремених психодинамских модела личности, као и индивидуалне и породичне патологије и породичне динамике. Такође, потребно је развијати знања која се тичу психосоцијалне патологије.

“Знања која се односе на породичну динамику и породичну патологију, знања која се односе на рад са младима у сукобу са законом, рад са жртвама породичног насиља и познавање феномена”

8. Развој личних и професионалних компетенција. У једном броју одговора наглашена је потреба за јачањем одлучности и самопоуздања код студената како би брже деловали и доносили одлуке у професионалним ситуацијама. Такође, поједини послодавци указали су на потребу за јачањем вештине професионалне асертивности, постављању професионалних граница и јачању комуникационих вештина, као и вештина управљања стресом.

“Одмерени су у поступању, што је одлично, али понекад мало дуже оклевају пре предузимања корака ка ефектном решењу или приказу ситуације.”

9. Применљивост знања и професионална пракса. Једна од најконзистентнијих тема кроз све одговоре јесте однос између теоријског знања стеченог током студија и његове примене у реалном професионалном окружењу. Послодавци високо вреднују ширину и квалитет теоријског образовања које студенти доносе, али истовремено наглашавају да је управо пракса кључни механизам кроз који се ово знање претвара у професионалну компетентност. Послодавци сматрају да би студенти имали значајне користи од дужих и боље структурисаних пракси, више рада у реалним институцијама, симулације кризних и комплексних ситуација, јаснијег менторства и повратних информација.

„Праксе би могле бити дуже и боље структурисане.“

„Више ситуација у реалном школском окружењу омогућава лакши прелаз из студија у професионално поље.“

Тема 3. Факултет–пракса екосистем.

Сарадња факултета и институција у којима дипломирани психолози раде описује се као позитивна, отворена и професионална. Посебно се цени доступност наставника, квалитет комуникације и спремност на сарадњу.

„Сарадња и комуникација су одлични.“

Међутим, послодавци виде велики потенцијал за развој кроз: **заједничке пројекте, дугорочна партнерства, тематске програме, јаче умрежавање факултета и школа, клиника и организација.**

„Потенцијал видим у заједничким пројектима.“

Факултет се не види само као образовна институција, већ као кључни актер професионалног екосистема. Послодавци сматрају да даље јачање

сарадње може значајно допринети квалитету образовања и запошљивости дипломаца.

Квантитативни налази

Послодавци су одговарали на 7 питања на петостепеној скали Ликертовог типа. Питања, као и дескриптивно-статистички показатељи (збирни и по секторима), су приказани у табели испод.

	Дипломирани студенти поседују адекватно теоријско знање за обављање послова у Вашој радној организацији. (N = 26)	Практичне вештине које студенти поседују адекватне су за реалне радне задатке у Вашој институцији. (N = 26)	Дипломирани студенти су адекватно припремљени за рад у професионалном окружењу. (N = 26)	Дипломирани студенти поседују довољно искустава у примени практичних знања. (N = 26)	Знање и вештине које су дипломирани студенти психологије стекли током студија, према Вашем мишљењу, су савремени и у складу са потребама праксе. (N = 26)	Сматрам да би студенти требало да имају више праксе током студија. (N = 26)	Сматрам да је сарадња моје организације и факултета тренутно на задовољавајућем нивоу. (N = 26)
M	4.12	3.54	3.89	3.15	3.89	4.62	3.76
SD	0.99	1.14	0.95	1.16	0.95	0.75	1.23
MIN	1	1	2	1	2	2	1
MAX	5	5	5	5	5	5	5
ОБРАЗОВАЊЕ (n = 11)							
M	4.73	3.82	4.27	3.82	4.09	4.64	3.8
SD	0.47	1.25	0.79	0.87	0.83	0.67	1.23
MIN	4	1	3	3	3	3	2
MAX	5	5	5	5	5	5	5
СОЦИЈАЛНА ЗАШТИТА (n = 2)							
M	4	3	4	2	4	5	4
SD	0	0	0	0	0	0	1.41
MIN	4	3	4	2	4	5	3
MAX	4	3	4	2	4	5	5
ПРИВАТНИ СЕКТОР (n = 6)							
M	3.33	3.17	3.83	3	3.67	4.17	3.67
SD	1.37	0.98	0.98	1.55	1.37	1.17	1.21
MIN	1	2	3	1	2	2	2
MAX	5	5	5	5	5	5	5
НВО (n = 1)							
M	5	5	5	4	4	5	4
ЗДРАВСТВО (n = 4)							
M	3.25	2.75	3	2.25	3.75	4.75	4
SD	0.5	0.96	0.82	0.5	0.5	0.5	1.15
MIN	3	2	2	2	3	4	3
MAX	4	4	4	3	4	5	5
МИН. ПРАВДЕ (n = 1)							
M	4	4	2	2	2	5	1
ЗАПОШЉАВАЊЕ (n = 1)							
M	5	5	4	3	5	5	5

Имајући у виду да је реч о дескриптивним подацима, те да се из просечних скорова испитаника на постављена питања не могу изводити конкретнији

закључци, нити се просечни скорови могу директно упоређивати, добијене резултате прецизније можемо сагледати у односу на максималне/минималне скорове. С тим у вези, резултати указују да су просечни скорови који су *најближи максималним вредностима* постигнути на питања која се односе на *потребу за више праксе током студирања* ($M = 4.62$) и *задовољство теоријским знањем које студенти добијају* ($M = 4.12$). Илустрације ради, ако бисмо на дескриптивном нивоу поредили остале добијене просечне скорове које су испитаници постигли, *„најнижи“ скорови* су постигнути на питањима која се односе на *довољно искуства у примени практичних знања* ($M = 3.15$). Ово је у складу и са претходним податаком у односу на *„високо оцењену“* потребу за више праксе током студирања. На осталим ставкама скорови су виши у односу на очекиване теоријске просеке што би могло да указује на потребу за унапређењем пракси, укључујући и побољшање сарадње између факултета и установа у којима психолози раде (*Сматрам да је сарадња моје организације и факултета тренутно на задовољавајућем нивоу*, $M = 3.76$).

Гледано по секторима, просечне скорове *ближе максималним вредностима* у погледу студентских знања, практичних вештина и оспособљености за њихову примену у конкретним ситуацијама су превасходно *дале колеге у области образовања*, док су *„ниже“ оцене* послодаваца/ментора у *области здравства и приватног сектора*. У свим секторима је *„високо оцењена“* потреба да студенти имају више праксе током студија, у смислу да су на овој ставци свуда постигнути скорови близу максималних вредности.

ЗАКЉУЧАК

У циљу процене релевантности исхода учења и компетенција дипломираних студената психологије, њихове усклађености са потребама тржишта рада, односно потребама различитих институција и организација, као и идентификовања потенцијалних простора за унапређење курикулума, наставе и праксе на студијама психологије, чланови Департмана за психологију су спровели истраживање са послодавцима/менторима из различитих сектора у којима раде свршени студенти. Добијене информације су значајне и неопходне за процес самовредновања квалитета установе и студијских програма које похађају студенти, односно будући запослени.

Након детаљног разматрања методологије и циљне групе процеса евалуације, креиран је инструмент, односно сет питања за *процену релевантности студијског програма од стране послодаваца*. Инструмент се састоји од комбинације ставки Ликертовог типа и отворених питања. Сматрано је да комбинација ова два приступа даје најбољи баланс између обима и дубине добијених података. При дизајну инструмента руководили смо се кључним областима које су прописане стандардима самоевалуације: (а) релевантност исхода учења студијског програма; (б) процена професионалних компетенција дипломираних студената; (в) усклађеност знања и вештина са потребама институција и организација; (г) идентификовање недостатака у знању, практичним вештинама и професионалној припремљености; (д) препоруке за унапређење курикулума, наставе и праксе; (ђ) могућности за развијање сарадње факултета и послодаваца.

Узорком је обухваћен широк спектар институција, односно послодаваца и ментора из области образовања, здравства, социјалне заштите, невладиних

организација, приватног сектора, а добијени подаци су анализирани квалитативно и квантитативно.

Квалитативни резултати указују да се одговори послодаваца организују око *три* међусобно повезане теме и то: *Професионални профил дипломираних психолога у очима послодаваца* (подтема 1: *стручна и професионална компетентност дипломираних психолога* - дипломирани психолози се перципирају као стручњаци са чврстом теоријском основом и релевантним професионалним знањима, који су оспособљени за рад у различитим психолошким и образовним контекстима, али и да *пored професионалних*, свршени студенти психологије на посао доносе *и личне квалитете* неопходне за квалитетан рад са људима који су детаљније представљени у оквиру подтема 2: *личне и интерперсоналне професионалне компетенције*. Друга тема се односила на *Развојни јаз између постојеће оспособљености и захтева праксе*. Иако послодавци дипломиране психологе доследно описују као професионално компетентне, мотивисане и теоријски добро припремљене, анализа указује на постојање развојног јаза између постојеће оспособљености студената и сложених захтева савременог професионалног окружења. Овај јаз не доводи у питање квалитет студијског програма, већ указује на области у којима је потребна додатна професионална артикулација, практична сигурност и контекстуална спремност. С тим у вези, налази указују на потребу да се додатно јачају вештине у домену саветодавног рада, кризних интервенција, дијагностике, педагошких области и области психологије рада, али исто тако и у домену познавања законских оквира и администрације. Једна од најконзистентнијих тема кроз све одговоре јесте *однос између теоријског знања стеченог током студија и његове примене у реалном професионалном окружењу*. Послодавци сматрају да би студенти имали значајне користи од дужих и боље структурираних пракси, више рада у реалним институцијама, симулација кризних и комплексних ситуација, јаснијег менторства и повратних информација. Када је реч о трећој теми – *екосистему Факултет–пракса*, сарадња факултета и институција у којима дипломирани психолози раде описује се као позитивна, отворена и професионална. Посебно се цени доступност наставника, квалитет комуникације и спремност на сарадњу.

Квантитативни подаци су пре свега дескриптивне природе, па онемогућавају извођење прецизнијих закључака и директна поређења, али говоре у прилог квалитативним анализама. Ако бисмо их илустровали за потребе разумевања ове евалуације, они такође указују да су од стране послодаваца *„високо оцењена“ теоријска знања* која студенти стичу током студија, али је исто тако *„високо оцењена“ и потреба да студенти имају више праксе током студирања и више искуства у практичној примени знања*. Ове евалуације карактеристичне су за све испитиване секторе. Гледано по секторима просечне скорове *ближе максималним вредностима* у погледу студентских знања, практичних вештина и оспособљености за њихову примену у конкретним ситуацијама су превасходно дале *колеге у области образовања*, док су *„ниже“ оцене* послодаваца/ментора у *области здравства и приватног сектора*.

Коначно, резултати евалуације указују да студијски програм психологије пружа чврсту теоријску основу и развија кључне професионалне и личне компетенције дипломираних студената, које су у значајној мери препознате и вредноване од стране послодаваца у различитим секторима. Истовремено, уочени развојни јаз између постојеће оспособљености и сложених захтева савремене праксе указује на потребу за даљим јачањем практичне наставе кроз

њено продужавање и бољу структурисаност, контекстуалне примене знања и систематске сарадње са институцијама и послодавцима, уз континуирано спровођење евалуација. Овакви налази не доводе у питање квалитет студијског програма, већ представљају значајну основу за његово континуирано унапређење, у складу са потребама професионалног окружења и будућих генерација психолога.

ПРИЛОЗИ

Прилог 1. Инструмент за процену релевантности студијског програма од стране послодаваца

Молимо Вас да за сваку наведену тврдњу означите степен слагања на скали од 1 до 5:

- 1 – нимало се не слажем*
- 2 – делимично се не слажем*
- 3 – нити се слажем, нити се не слажем*
- 4 – делимично се слажем*
- 5 – у потпуности се слажем*

Након тога, молимо Вас да одговорите на питања отвореног типа и, по потреби, додате своје коментаре и препоруке.

1. Дипломирани студенти поседују адекватно теоријско знање за обављање послова у Вашој радној организацији.
2. Практичне вештине које студенти поседују адекватне су за реалне радне задатке у Вашој институцији.
3. Дипломирани студенти су адекватно припремљени за рад у професионалном окружењу.
4. Дипломирани студенти поседују довољно искустава у примени практичних знања.
5. Знање и вештине које су дипломирани студенти психологије стекли током студија, према Вашем мишљењу, су савремени и у складу са потребама праксе.
6. Сматрам да би студенти требало да имају више праксе током студија.
7. Сматрам да је сарадња моје организације и факултета тренутно на задовољавајућем нивоу.

* * *

Које компетенције наших дипломираних студената сматрате најрелевантнијим и најкориснијим у вашем радном окружењу?

Шта бисте издвојили као највеће предности наших студената и студијског програма?

Како бисте описали личне компетенције наших дипломаца попут самосталности, проактивности, поузданости и комуникације?

У којим областима видите простор да наши студенти додатно ојачају своје компетенције, имајући у виду динамику вашег сектора? Која специфична знања и вештине би, по Вашем мишљењу, требало јаче развијати током студија?

Које бисте аспекте студијског програма и сарадње факултета са вашом организацијом посебно похвалили и шта видите као потенцијал за даље унапређење?

Друге препоруке и коментари: