

**УНИВЕРЗИТЕТ У НИШУ
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ
ДЕПАРТМАН ЗА АНГЛИСТИКУ**

**Извештај о вредновању квалитета студијског програма од
стране послодаваца**

Јануар 2026. године

Перцепција послодаваца о професионалним компетенцијама дипломираних англиста и усклађености студијског програма са потребама тржишта рада

УВОД

У савременом високом образовању све је израженији захтев за систематским усклађивањем студијских програма са потребама тржишта рада и професионалне праксе. У том контексту, посебан значај имају повратне информације послодаваца као кључних спољашњих актера који непосредно процењују применљивост знања, вештина и компетенција дипломираних студената у реалним радним окружењима. Ова перспектива је од посебне важности за студијске програме хуманистичких наука, укључујући англистику, чији се професионални домени у савременим друштвено-економским условима значајно проширују ван традиционалних образовних и филолошких оквира.

Иако су језичке и културолошке компетенције англиста и даље њихова кључна професионална предност, све већи број дипломираних англиста запошљава се у областима као што су корпоративне комуникације, HR и регрутовање, BPO/SSC центри, корисничка подршка, креирање садржаја и различити облици међународног пословања. Ове промене отварају питање у којој мери постојећи студијски програм англистике обезбеђује компетенције које су релевантне за таква радна окружења, као и које аспекте академске припреме је потребно додатно унапредити како би се оснажила запошљивост дипломаца.

Полазећи од ових изазова, активности у оквиру интерног пројекта Департмана за англистику имају за циљ да испитају како послодавци и HR представници процењују професионалне компетенције дипломираних англиста, као и у којој мери студијски програм англистике одговара захтевима реалних радних контекста. Истраживање спроведено у оквиру интерног пројекта конципирано је као експлораторна анкетна студија и обухвата квантитативне процене компетенција у више домена, као и квалитативне увиде у недовољно развијене вештине, будуће потребе тржишта рада и пожељне облике сарадње између факултета и послодаваца.

Поред опште процене компетенција, истраживање разматра и могуће разлике у перцепцији професионалне припремљености дипломираних англиста у зависности од организационог и секторског контекста запошљавања. На тај начин, овај пројекат настоји да понуди емпиријски утемељен увид у однос између академске припреме и професионалних захтева, као и да допринесе дискусији о даљем развоју студијског програма англистике у правцу јачег повезивања са савременом професионалном праксом.

У складу са наведеним циљевима, истраживање је вођено помоћу скупа истраживачких питања усмерених на процену односа између академске припреме и професионалних захтева. **ИП1** односи се на испитивање начина на који послодавци процењују професионалне компетенције дипломираних англиста у кључним доменима релевантним за савремено тржиште рада. **ИП2** усмерено је на анализу у којој мери, из перспективе послодаваца, студијски програм англистике одговара захтевима реалних радних окружења, са посебним освртом на значај практичног искуства. **ИП3** испитује постојање разлика у процени компетенција у зависности од секторског и организационог контекста запошљавања. **ИП4** се, кроз квалитативну анализу, бави идентификацијом компетенција које послодавци препознају као недовољно развијене, као и додатних вештина и садржаја неопходних за унапређење студијског програма. Коначно, **ИП5** се односи на испитивање облика сарадње између факултета и послодаваца које испитаници идентификују као најефикасније за унапређење професионалне припреме будућих дипломаца.

МЕТОДОЛОГИЈА

Дизајн истраживања

Истраживање спроведено у оквиру интерног пројекта Департмана за англистику конципирано је као **експлораторна, крос-секциона анкетна студија**, са циљем да се испита перцепција послодаваца о професионалним компетенцијама дипломираних англиста и усклађености студијског програма англистике са захтевима савременог тржишта рада. Комбинован је **квантитативни и квалитативни приступ**, што је омогућило истовремено прикупљање нумеричких процена и дубљих интерпретативних увида у потребе праксе и препоруке за унапређење студијског програма.

Узорак

У истраживању је учествовало укупно **17 испитаника (N = 17)**, који су у тренутку попуњавања упитника били представници организација и институција које запошљавају дипломиране англисте. Испитаници су били директори, HR менаџери или лица задужена за селекцију и развој кадрова у својим организацијама. Организације обухваћене узорком припадају различитим секторима, укључујући образовање, ИТ и технолошки сектор, BPO/SSC центре, компаније које се баве корпоративном и маркетиншком комуникацијом као и компаније које пружају преводилачке и језичке услуге. Већина

организација је средње или велике величине и има формално организован HR департман или одговорно лице за управљање људским ресурсима.

Сви испитаници дали су информисану сагласност за учешће у истраживању, а учешће је било добровољно и анонимно.

Инструмент

Подаци су прикупљени помоћу **онлајн анкетног упитника** креираног за потребе овог истраживања. Упитник је био структуриран у неколико тематских целина:

- (1) основни подаци о организацији и сектору пословања;
- (2) позиције и улоге на којима су запослени англисти;
- (3) процена професионалних компетенција дипломираних англиста;
- (4) процена усклађености студијског програма англистике са потребама организације;
- (5) питања отвореног типа која се односе на недовољно развијене компетенције, будуће потребе тржишта рада и облике сарадње са факултетом.

Процена професионалних компетенција обухватила је **12 ставки**, које су се односиле на језичке, комуникацијске, дигиталне, интеркултурне и опште професионалне вештине. Све ставке су процењиване на **петостепеној Ликертовој скали** (1 = уопште не задовољава, 5 = у потпуности задовољава). За потребе анализе формиран је и **композитни скор компетенција**, као аритметичка средина свих ставки.

Поступак

Упитник је дистрибуиран електронским путем, посредством директног контакта са организацијама, као и посредно преко алумена англистике који су упитник прослеђивали својим послодавцима. Прикупљање података спроведено је у октобру 2025. године. Просечно време потребно за попуњавање упитника износило је између 5 и 7 минута.

Анализа података

Квантитативни подаци анализирани су применом **дескриптивне статистике** (аритметичке средине, стандардне девијације, медијане и учесталости). Поузданост скале за процену компетенција испитана је применом **Cronbach α коефицијента**. С обзиром на величину узорка и ординалну природу података, за испитивање разлика између група коришћени су **непараметријски статистички тестови** (Kruskal–Wallis тест и Mann–Whitney U тест), док је повезаност између процене компетенција и усклађености студијског програма испитана применом **Spearman-овог коефицијента корелације**.

Одговори на отворена питања анализирани су применом **тематске анализе**, која је обухватила иницијално кодирање, груписање кодова у тематске целине и идентификацију доминантних образаца у одговорима испитаника.

Етички аспекти

Истраживање је спроведено у складу са основним етичким принципима научног истраживања. Упитник није прикупљао осетљиве личне податке, учешће је било добровољно, а анонимност и поверљивост података су гарантовани. Сви подаци анализирани су у агрегатном облику и коришћени искључиво у истраживачке и развојне сврхе.

РЕЗУЛТАТИ

У наставку су приказани резултати анкете послодаваца и HR представника који запошљавају дипломиране англисте. Укупно је пристигло $N = 17$ одговора, док су за већину кључних анализа коришћени **валидни одговори (најчешће $n = 16$)** услед једног парцијално непотпуног упитника у делу организационих варијабли.

ИП0. Опис узорка организација (контекст интерпретације налаза)

Структура организација по сектору ($n = 16$) показује доминацију образовног сектора: **Образовање и едукација 50.0% (8/16)**, затим **ИТ/технолошки сектор 18.8% (3/16)**, **преводиљачке агенције/језичке услуге 12.5% (2/16)**, док су **ВРО/SSC, културне и креативне индустрије и јавни сектор/државна управа** заступљени појединачно са по **6.2% (1/16)**.

Према величини организације ($n = 16$), половина припада категорији **до 10 запослених (50.0%, 8/16)**, док су категорије **1–50 (18.8%, 3/16)** и **51–200 (18.8%, 3/16)** подједнако заступљене, а **више од 500 запослених** има **12.5% (2/16)** организација.

Формални HR департман има **37.5% (6/16)** организација, док га **62.5% (10/16)** нема, што је важан показатељ организационог контекста у коме се формирају процене компетенција.

По броју запослених англиста у организацији ($n = 16$), најчешћи је опсег **2–3 англиста (56.2%, 9/16)**, затим **више од 7 (25.0%, 4/16)**, док су **1 англиста (12.5%, 2/16)** и **4–7 англиста (6.2%, 1/16)** ређе категорије.

Када је реч о позицијама на којима су англисти запослени (вишеструки избор), најчешће се наводи **наставник енглеског језика (9 навода)**, затим **Content Writer/Copywriter (2 навода)**, док су по једанпут наведене позиције као што су **Recruiter/Talent Acquisition, Customer/Client Support, преводац, HR асистент/HR специјалиста**, као и улоге у домену испита (**Exams Assistant** и **Exams Supervisor**).

ИП1. Како послодавци процењују професионалне компетенције дипломираних англиста?

Послодавци су процењивали **12 домена компетенција** на скали **1–5** (1 = уопште не задовољава; 5 = у потпуности задовољава). Укупна (композитна) процена компетенција, добијена као аритметичка средина преко 12 ставки, износи **M = 4.48** уз **SD = 0.53** (n = 16), што указује на **веома високу општу процену компетентности** дипломираних англиста у очима послодаваца. Унутрашња конзистентност скале је висока (**Cronbach α = 0.876**), што подржава интерпретацију да ставке кохерентно мере општи конструкт перцепције компетенција.

На нивоу појединачних ставки (n = 16), највише просечне вредности бележе језичке и комуникацијске компетенције на енглеском:

- 1) **Напредно познавање енглеског (писмено): M = 4.94, SD = 0.25, Med = 5, Min–Max = 4–5**
- 2) **Напредно познавање енглеског (усмено): M = 4.75, SD = 0.45, Med = 5, Min–Max = 4–5**
- 3) **Професионална комуникација на енглеском: M = 4.81, SD = 0.54, Med = 5, Min–Max = 3–5**

Високо су оцењене и компетенције које указују на функционалност у радном окружењу и социјално-професионалну прилагођеност:

- 1) **Способност тимског рада: M = 4.56, SD = 0.81, Med = 5, Min–Max = 3–5**
- 2) **Способност самосталног рада: M = 4.44, SD = 0.96, Med = 5, Min–Max = 2–5**
- 3) **Међукултурна комуникација: M = 4.56, SD = 0.81, Med = 5, Min–Max = 3–5**

Средње вредности које су релативно ниже (али и даље високе) односе се на „мост“ између академских исхода и конкретних организационих процедура:

- 1) **Општа стручна припремљеност: M = 4.19, SD = 0.91, Med = 4, Min–Max = 2–5**
- 2) **Прилагођавање корпоративном/организационом окружењу: M = 4.06, SD = 1.00, Med = 4, Min–Max = 2–5**

Дигиталне компетенције су такође високо оцењене (**M = 4.38, SD = 0.62**), али са мањом средњом вредношћу у односу на језичке ставке, што је важно у светлу касније тематске анализе отворених одговора.

Укупно гледано, образац резултата показује да послодавци као најјачу страну дипломираних англиста препознају напредне језичке компетенције и професионалну комуникацију на енглеском, уз стабилно високе процене радне функционалности (самосталан рад, тимски рад, међукултурна комуникација).

ИП2. У којој мери студијски програм англистике одговара потребама праксе?

Општа усклађеност студијског програма са потребама организације процењена је на скали 1–5 и износи $M = 3.56$, уз $SD = 1.15$ и $Med = 3$ ($n = 16$). Овај налаз указује на умерено позитивну процену: програм се перципира као солидна основа, али са јасним сигналом да је простор за унапређење значајан, нарочито у правцу јаче практичне оријентације.

Поред тога, питање о важности практичног искуства показује јасан консензус међу испитаницима: **75.0% (12/16)** означава „**веома важно**“, док **25.0% (4/16)** бира „**делимично важно**“. Ниједан испитаник није минимизирао значај праксе/пројеката/рада са клијентима, што имплицира да практичне компоненте представљају један од кључних механизма за повећање усклађености програма са потребама послодаваца.

ИП3. Да ли процене компетенција варирају по сектору и организационом контексту?

С обзиром на ординалну природу скале и мали узорак, примењени су непараметријски тестови. Разлике у композитној процени компетенција између три агрегиране секторске групе (Образовање, ИТ, Остало) нису статистички значајне: **Kruskal–Wallis $H = 1.81$, $p = 0.406$** . Ово сугерише да је висока процена компетенција релативно стабилна кроз различите секторе запошљавања у узорку.

Додатно, поређење организација које имају формални HR департман и оних које га немају такође није показало статистички значајну разлику у композитном скору компетенција: **Mann–Whitney $U = 17.00$, $p = 0.172$** . Иако овај резултат није значајан, он је информативан у смислу да указује на то да позитивна процена компетенција није ограничена на специфичан тип организационе структуре, већ се појављује и у организацијама са и без формализованог HR сектора.

Коначно, испитана је повезаност између композитне процене компетенција и процене усклађености програма са потребама организације. Добијена је **позитивна**, али статистички незначајна корелација: **Spearman $\rho = 0.34$, $p = 0.195$** . Овај тренд је у очекиваном смеру (боља процена компетенција прати већу перцепцију усклађености програма), али га због ограничене снаге узорка треба тумачити опрезно.

ИП4. Које су недовољно развијене компетенције и шта послодавци предлажу као унапређење?

Отворени одговори анализирани су тематски, уз идентификацију понављајућих мотива. У домену „недовољно развијених компетенција“ ($n = 15$) као најчешће теме издвајају се:

- **Digital/IT алати** (4/15)
- **Пословна/корпоративна комуникација** (3/15)
- **Пракса/искуство** (2/15)
- појединачни наводи: **ESP, soft skills, писање/уређивање, превођење** (сваки по 1/15).

Када је реч о „предлозима за увођење нових садржаја“ у програм (n = 15), структура је врло конзистентна са претходним налазима и наглашава исте области:

- **Пракса/искуство** (4/15)
- **Digital/IT алати** (4/15)
- **Пословна/корпоративна комуникација** (4/15)
- **soft skills** (3/15)
- појединачно: **писање/уређивање (1/15) и превођење (1/15).**

У делу који се односи на компетенције кључне у наредне 3–5 године (n = 13), доминирају преносиве вештине и дигитална писменост:

- **soft skills** (5/13)
- **Digital/IT алати** (3/13)
- **писање/уређивање** (2/13)
- појединачно: **пословна/корпоративна комуникација (1/13) и превођење (1/13).**

Синтетички, квалитативни налази конвергирају у јасан образац: послодавци најконзистентније наглашавају потребу за (1) више практичног рада (пракса/пројекти/реални задаци), (2) јачањем дигиталних компетенција, (3) развојем пословне и корпоративне комуникације и (4) систематским неговањем преносивих вештина.

ИП5. Који су пожељни облици сарадње између факултета и послодаваца?

У питању о могућим облицима унапређења сарадње (вишеструки избор), најчешће су наведене следеће опције:

- студентска пракса (n = 10)
- професионална усавршавања (n = 9)
- гостујућа предавања/радионице (n = 8)
- пројекти и заједничке активности (n = 7).

Овај образац одговора указује да послодавци не артикулишу потребе искључиво на нивоу критике или очекивања од програма, већ и као конкретне механизме сарадње који могу посредовати у јачању практичне компоненте студија и релевантности исхода учења у односу на радне контексте.

ДИСКУСИЈА

Циљ овог истраживања спроведеног у оквиру интерног пројекта Департмана за англистику био је да се, из перспективе послодаваца, испита у којој мери студијски програм англистике обезбеђује релевантне професионалне компетенције и како се те компетенције примењују у различитим радним контекстима. Резултати указују на неколико стабилних и концептуално важних образаца који имају директне импликације за даљи развој студијског програма.

Најупадљивији налаз односи се на **веома високу процену професионалних компетенција дипломираних англиста**. Композитни скор компетенција је висок ($M = 4.48$), уз снажну унутрашњу конзистентност скале (Cronbach $\alpha = 0.876$), што указује да послодавци англисте доживљавају као поуздано и функционално припремљене за рад у различитим професионалним окружењима. Посебно су високо оцењене језичке и комуникацијске компетенције на енглеском језику, што је очекивано и у складу са примарним исходима студијског програма. Међутим, важно је нагласити да високе процене нису ограничене искључиво на „језичку експертизу“, већ обухватају и преносиве компетенције као што су тимски рад, самосталност и међукултурна комуникација. Ово указује да студијски програм не производи уско специјализован профил, већ релативно флексибилне стручњаке способне за прилагођавање различитим радним улогама.

Истовремено, **процена усклађености студијског програма са потребама праксе знатно је умеренија** ($M = 3.56$). Овај раскорак између високе процене компетенција и умерене процене програма представља један од кључних аналитичких налаза истраживања. Он сугерише да послодавци не доводе у питање квалитет знања и вештина које дипломирани англисти поседују, већ пре свега начин на који су те компетенције

структурисане, усмеравање и контекстуализоване током студија. Другим речима, проблем није у томе *шта* студенти знају, већ *како* и *у ком контексту* су припремљени да то знање примене.

Овакво тумачење додатно је потврђено резултатима који се односе на **значај практичног искуства**. Чињеница да ниједан испитаник није минимизирао важност праксе, те да је три четвртине узорка практичну компоненту оценило као „веома важну“, указује на јасну и конзистентну поруку тржишта рада. Практично искуство се, у перцепцији послодаваца, појављује као кључни медијатор између високог нивоа компетенција и њихове ефикасне примене у радном окружењу.

Интересантан и методолошки значајан налаз представља **одсуство статистички значајних разлика у процени компетенција у зависности од сектора запошљавања и постојања HR департмана**. Овај резултат указује да се компетенције дипломираних англиста перципирају као релативно универзалне и преносиве, односно да задовољавају захтеве како образовног, тако и корпоративног и услужног сектора. Иако је величина узорка ограничена, овај образац подржава тезу да студијски програм англистике има потенцијал да образује кадар који није везан за један тип институционалног окружења.

Квалитативни налази додатно прецизирају правце у којима је унапређење програма најпотребније. Послодавци најчешће идентификују недостатке у домену **практичног искуства, дигиталних компетенција и пословне/корпоративне комуникације**. Важно је истаћи да се ове теме понављају у различитим сегментима упитника: као недовољно развијене компетенције, као предлози за нове садржаје и као кључне вештине будућности. Ова конвергенција налаза указује на стабилан и поуздан образац који није последица појединачних ставова, већ ширег консензуса међу испитаницима.

На основу добијених резултата, могу се формулисати **конкретне препоруке за унапређење студијског програма**:

1. **Систематско јачање и формализација стручне праксе**, уз јасно дефинисане исходе учења и менторство у сарадњи са организацијама које запошљавају англисте.
2. **Увођење или проширење наставних садржаја усмерених на пословну и корпоративну комуникацију**, укључујући професионално писање, комуникацију са клијентима и разумевање организационих процедура.
3. **Јачање дигиталних компетенција**, не у виду апстрактне „дигиталне писмености“, већ кроз рад са конкретним алатима и платформама које се користе у HR, BPO и корпоративном сектору.
4. **Развој пројектно оријентисане наставе**, која би омогућила студентима да током студија симулирају реалне радне задатке и интердисциплинарне улоге.

5. **Институционализација сарадње са послодавцима**, кроз гостујућа предавања, радионице и заједничке пројекте, што би допринело континуираном прилагођавању програма потребама праксе.

На крају, потребно је указати на **ограничења истраживања**, пре свега на релативно мали узорак и експлораторни карактер анализе. Ипак, упркос овим ограничењима, конзистентност квантитативних и квалитативних налаза омогућава да се добијени резултати третирају као валидна емпиријска основа за даље планирање унапређења студијског програма и за будућа, обимнија истраживања.

ЗАКЉУЧАК

Ово истраживање у оквиру интерног пројекта Англистике пружа емпиријски утемељен увид у перцепцију послодаваца о професионалним компетенцијама дипломираних англиста и усклађености студијског програма англистике са захтевима савременог тржишта рада. Резултати показују да послодавци у целини високо вреднују компетенције дипломираних англиста, нарочито у домену напредног познавања енглеског језика, професионалне и међукултурне комуникације, као и општих преносивих вештина. Истовремено, уочен је јасан раскорак између високе процене индивидуалних компетенција и умереније процене усклађености студијског програма са потребама праксе.

Добијени налази указују да изазови не произилазе из недостатка знања и способности код дипломаца, већ пре свега из потребе за њиховим јачим контекстуализовањем и практичном применом током студија. Послодавци конзистентно истичу значај практичног искуства, дигиталних компетенција и пословне комуникације као кључних области за даље унапређење студијског програма.

Иако је истраживање ограничено величином узорка и експлораторним карактером, конзистентност квантитативних и квалитативних налаза омогућава да се резултати третирају као релевантна основа за планирање ревизије и модернизације студијског програма англистике, као и за јачање институционалне сарадње са послодавцима у складу са захтевима квалитета и развоја високог образовања.