

ДА ЛИ ЈЕ МОГУЋЕ СИМУЛИРАТИ ИСКУСТВО УЧЕЊА НА РАДНОМ МЕСТУ?¹

Искуство углавном указује на то да обука у аутентичном радном окружењу има нарочите предности. Према једној данској студији [...], учење у школи и учење на послу допуњују једно друго. Праћени су ученици током њихове последње године образовања у школи и једног периода обуке на радном месту, и то у продавницама гардеробе. Установљено је да симулиране ситуације нису пружиле знање о радном месту; оно се најбоље стиче и усваја у стварном радном окружењу. Ученици су сматрали да је симулација ситуације у радном окружењу (играње улоге купца и продавца) извештачена и бескорисна. Једном евалуацијом пилот увођења радне праксе у финско средње стручно образовање (пројекат *Bridge from Vocational Education to Work* – Прелазак из стручног образовања на посао) установљено је да учење кроз рад подучава ученике предузетништву, техничким и социјалним вештинама неопходним за њихово будуће занимање, као и да доприноси сазревању ученика. Према мишљењу ученика, они су стекли највише знања везана за практичне вештине специфичне за њихово занимање, научили су да буду иницијативни и самоуверени, да сарађују, самостално размишљају, буду спремни на промену и развој, стекли су вештине самосталног решавања проблема и научили да користе изворе информација.

[...] У једној немачкој покрајини, где је удео ученика који похађају средње стручне школе с програмом заснованим на учењу у учioniци већи него обично, основане су „фирме за праксу“ за потребе таквих школа. У анкети којом су обухваћени послодавци, већина је сматрала да су фирме за праксу пожељније од учења у учioniци, али да су мање вредне од радне праксе. [...]

Одломак из Kuczera et al. (2008)

Постоји неколико примера фирми за обуку у партнерским земљама ЕТФ-а. Кроз пројекат ECON NET организације KulturKontakt, аустријско Министарство просвете, уметности и културе подржава развој фирми за обуку као део система стручног образовања у десет партнерских земаља ЕТФ-а. Пажња је усмерена на програме пословних студија, трговину, осигурање и сличне области, као и на хотелијерство и угоститељство, пољопривреду и туризам. Циљ је увек да фирма за обуку буде саставни део курикулума. Као део пројекта, наставници се обучавају да буду фацитатори, а КултурКонтакт помаже да се саставе приручници, утврде стандарди и развију рачунарски системи. Подршка учешћу у националним и међународним сајмовима фирми за обуку доприноси јачању размене знања између земаља. Око 1600 фирми за обуку основано је у више од 330 школа од 2001. године.

У Македонији је због преласка на тржишну економију затворено много великих предузећа с програмима стажирања, а основан је велики број микро предузећа. Да би се попунила та празнина, 40 средњих стручних школа добило је подршку пројекта USAID, који је трајао од 2003. до 2008, за оснивање „правих компанија“ које ученицима дају прилику да стекну практично искуство кроз, рецимо, учешће у финансијској анализи, маркетиншком и пословном планирању.

¹ Извод из публикације *Work-based Learning, a handbook for policy makers and social partners in ETF partner countries*, European Training Foundation, 2014

Примера фирми за праксу има и у Казахстану у сектору туризма и угоститељства. Колеџи су отворили симулиране хотелске собе, основали туристичку агенцију за обуку и отворили собе за обуку за рад у хотелу у којима се могу сместити прави гости.

Учење о послу, а не учење да се обавља посао

Иако нису једнако важни као остале врсте учења кроз рад, вреди поменути програме који настоје да ученике науче о послу. Они имају неколико назива – учење кроз тудје радно искуство, кроз праћење рада запослених, кроз посете предузећима и сл. Они обично:

- предвиђају провођење веома кратког времена на радном месту;
- само су мали део програма школе или колеџи: рецимо, они могу бити део једног предмета или део програма за развој каријере уместо да су саставни део целокупног образовног програма.

Предности и мане програма који ученике уче о послу

Предности
<ul style="list-style-type: none">▪ Могу помоћи ученицима да направе бољи избор у смислу професионалне оријентације.▪ Могу помоћи ученицима да изаберу бољи програм стручног образовања.▪ Лакше се организују и спроводе него друге врсте програма учења кроз рад.▪ Могу побољшати квалитет и релевантност образовних програма.▪ Могу мотивисати ученике и усмерити их тако што ће им показати какву проходност имају после школовања.▪ Мало ремете распоред часова у средњој или вишој стручној школи, а у неким случајевима могу се организовати тако да их ученици похађају у слободно време.
Мане
Прилично су ограничени у смислу онога што настоје да постигну у односу на остале врсте програма учења кроз рад.

Учење о послу може унапредити прелазак из школе у радно окружење. У југоисточној Европи неки послодавци и локалне заједнице организују сајмове запошљавања или сличне манифестације. Према наводима, учешће послодаваца углавном је спонтано на локалном нивоу – рецимо, у бившој југословенској републици Македонији. Стимулишу га централна и локална удружења послодаваца и занатлија; забележен је изузетно снажан подстицај у Хрватској, а присутан је и у Албанији. У Србији, Национална служба запошљавања активно организује такве догађаје. У бившој југословенској републици Македонији, консултанти за професионалну оријентацију наглашавају значај ангажовања заједнице и успостављање веза између послодаваца и родитеља с циљем да се помогне ученицима. Чини се да је то представљало важан темељ за непосредно ангажовање послодаваца, родитеља и заједнице у пружању услуга професионалне

оријентације у тој земљи. У Босни, фармацевтска компанија Босналијек, која запошљава највише дипломираних студената, шаље на факултет свој тим из сектора за људске ресурсе да студентима представи компанију, а некима обезбеђује и стицање радног искуства с циљем да касније ангажује најперспективније студенте.

У Румунији, програм стажирања START иницирала је група пословних удружења, амбасада и интернационалних компанија, а спроводи га организација Junior Achievement Romania. Програм је намењен студентима који су стекли високо образовање. Он има за циљ да олакша приступ тржишту рада кроз истраживање могућности запошљавања, стицање радног искуства у компанијама и развијање преносивих вештина. Пројекат је прво започет као пилот 2008. године. Од 2009. до 2011. године, 90 компанија је понудило 1400 места за стажирање. Више од 9500 студената из Румуније пријавило се за тај програм.

Програми који незапосленима омогућавају приступ послу

Неколико различитих врста програма учења кроз рад могу се користити да би се незапосленима и онима који су у угроженом положају на тржишту рада омогућио приступ раду и радном искуству. Тиме се појединцима помаже да развијају вештине које су им се можда изгубиле током дугих периода незапослености. Незапослени ступају у контакт с правим послодавцима и смањују се шансе за губитак посла међу онима који спадају у ризичну групу због ниског нивоа образовања или других неповољних фактора у односу на тржиште рада. Сваки такав програм може им побољшати изгледе за запошљавање.

У Аустрији, практиковање организовано под програмом „Supra-company“ обезбеђује исти акредитовани курикулум као и стандардно практиковање. Полазници завршавају „Supra-company“ практиковање за три године после којег обично полажу завршни испит ако у међувремену нису у могућности да се пребаце на практиковање у неком предузећу. Као и у случају редовног практиковања, „Supra-company“ практиковање комбинује знање стечено на колеџима с практичним радним искуством које се углавном стиче у радионицама које води давалац обуке (да би се симулирало окружење у некој компанији). То се допуњује дванаестонедељном праксом у компанији сваке године.

У Фландрији (Белгија), програмом индивидуалне обуке у предузећу незапослени се постављају у неко предузеће на период од месец дана до шест месеци. Послодавци бирају незапослене кандидате и обезбеђују им обуку која задовољава потребе конкретног радног места. Програм се спроводи под условом да се незапосленом понуди посао на крају обуке. Незапосленом полазнику плаћа се накнада у висини његове уобичајене накнаде за незапослене, као и бонус за продуктивност који се увећава током обуке.

Мароко користи практиковање као планирани део стратегије за решавање проблема незапослености младих. Намењено је онима који су напустили школовање и нису довољно квалификовани да похађају главне облике иницијалног средњег стручног образовања (програми учења у школама или дуалног образовања). Обука се углавном (80% времена) одвија на радном месту, а обука у учионици се одвија у центрима који се разликују од обичних стручних школа. Практиковање се нуди за 128 занимања, с

тим да у највеће секторе спадају пољопривреда, занатска производња, туризам и угоститељство и занатске услуге.

Након завршеног практиковања стиче се најнижа квалификација у националном систему квалификација.

У оквиру европске Иницијативе за давање прилике младима (Youth Opportunities Initiative), обезбеђено је 1,3 милиона евра као техничка помоћ Европском социјалном фонду да би се помогло земљама чланицама да развију нове програме практиковања и обуке на радном месту, или унапреде постојеће, с акцентом на оне који су највише удаљени од тржишта рада.

Приликом осмишљавања програма намењених незапосленима и онима у неповољном положају, законодавцима се намеће неколико питања.

- Који је профил циљне групе? Рецимо, они који су напустили школу или матурирали; појединци с посебним потребама.
- Који је циљ програма? Рецимо, часови за надокнаду градива; интеграција у главне токове стручног образовања; обезбеђивање брзог уласка на тржиште рада; усавршавање; преквалификација.
- Којим методама се могу решавати конкретни захтеви циљне групе? Рецимо, педагошким методама; прилагодљивим курикулумима; индивидуализацијом начина учења; партнерствима с кључним заинтересованим странама; механизмима финансирања; одговарајућим окружењима за обуку.
- Постоје ли добре праксе на чијим темељима се могу развијати нови програми? Да ли су слични програми од раније или из других географских подручја довели до конкретних успеха, односно да ли је примећен ефекат замене редовне радне снаге циљном групом?