

ОЦЕЊИВАЊЕ И ПРИЗНАВАЊЕ УЧЕЊА КРОЗ РАД¹

Како осигурати да оцењивање учења кроз рад буде поуздано и валидно – већ првенствено питањима политике. Оцењивање и признавање спадају у домен политике везане за учење кроз рад из следећа три разлога.

- Оцењивање је један од начина путем којих се обезбеђује квалитет учења кроз рад.
- Да ли се учење кроз рад оцењује или не, како се оцењује, ко га оцењује и колико често се оцењује утицаће на трошкове програма учења кроз рад те стога то постаје и финансијско питање и питање квалитета.
- Ко је овлашћен за оцењивање и сертификацију учења главно је питање из домена управљања програмима учења кроз рад.

У табели су наведена нека питања и проблеми које законодавци и социјални партнери треба да узму у обзир приликом разматрања оцењивања учења кроз рад. У многим случајевима можда ће приликом доношења одлука бити потребно пронаћи компромисно решење. Примера ради, квалитет ће можда морати да се усклади у односу на трошкове; старање да социјални партнери имају осећај поседовања можда ће морати да се усклади у односу на практичност. У свим случајевима, одговоре треба пронаћи кроз разговоре између владе и социјалних партнера.

ПИТАЊА И ПРОБЛЕМИ У ВЕЗИ СА ОЦЕЊИВАЊЕМ УЧЕЊА КРОЗ РАД

Питање	Проблеми и опције
Треба ли учење кроз рад да се оцењује и призна?	<p>У већини случајева, одговор ће бити позитиван. У супротном, биће врло тешко знати да ли је ишта научено. Оцењивање је неопходно ако је учење кроз рад део програма који води до стручне квалификације. Оно је неопходно да би се заинтересоване стране увериле у квалитет програма. Званично признавање у виду сертификата или јавне исправе о квалификацији такође помаже да се осигура преносивост исхода учења на тржишту рада.</p> <p>Међутим, оцењивање и званично признавање можда нису неопходни или прикладни у програмима који учеснике настоје да науче о раду уместо да их подучавају стручним вештинама. Рецимо, можда нису потребни у релативно кратким програмима праћења рада запослених или стицања радног искуства који имају за циљ да помогну ученицима да се одреде за боље занимање. Незванично признавање, рецимо у виду сертификата о учешћу у програму, може бити једна од опција за такве врсте програма.</p>

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

<p>Која је сврха оцењивања?</p>	<p>Оцењивањем се може пратити напредовање ученика, а оно може послужити и за давање повратних информација ученицима, послодавцима и наставницима. То може умногоме помоћи да се дефинишу евентуални проблеми који се морају кориговати пре него што се програм заврши, јер је тада касно за било шта. Такво оцењивање може и не мора да улази у завршне оцене или завршне сертификате и стручне квалификације.</p> <p>Сврха оцењивања на крају програма може бити утврђивање да ли је учесник задовољио прописане стандарде и научио вештине наведене у плану учења или курикулуму. Такво оцењивање обично је основа за доделу јавне исправе о стручној квалификацији.</p>
<p>Колико често би учење кроз рад требало оцењивати?</p>	<p>Одговор зависи од дужине трајања програма и сврхе оцењивања. Што се оцењивање чешће спроводи, трошкови ће бити већи, а оно ће представљати и потенцијалну сметњу. То је нарочито извесно ако су послодавци задужени за оцењивање или се оно обавља у просторијама послодавца. С друге стране, чешће оцењивање најчешће доводи до бољег квалитета.</p>
<p>Ко треба да буде задужен за оцењивање и сертификацију учења кроз рад?</p>	<p>То питање је најважније за управљање програмима учења кроз рад. Ако су појединачни послодавци, представници послодаваца (нпр. привредне коморе) или социјални партнери задужени за оцењивање, они су овлашћени да процењују и сертифицију квалитет. Орган који је овлашћен за потврди да је учење спроведено и да су стандарди задовољени, обично је овлашћен и за издавање сертификата и јавних исправа о квалификацији.</p> <p>Ако учење кроз рад оцењују наставници у средњим или вишим школама, а не послодавци или социјални партнери, могуће је да ће послодавци или социјални партнери сматрати да немају ауторитет над програмом, неће имати јак осећај контроле и оклеваће да учествују у програму. С друге стране, појединачни послодавци могу изјавити да им није практично да спроводе оцењивање и да им то представља сметњу на послу. Слично томе, социјални партнери можда немају ресурсе или нису довољно добро организовани за оцењивање, рецимо ако не постоји распрострањена мрежа комора послодаваца. У таквим околностима, најпрактичнија опција је препустити оцењивање наставницима у школама или колеџима.</p> <p>Често је добро дати самим ученицима да оцене свој напредак и утврде да ли су стекли одређене вештине или компетенције. То може бити добар начин да се утврди знање и открију евентуални проблеми. У оба случаја, квалитет учења кроз рад биће бољи.</p> <p>Учење кроз рад којим се долази до преносивих стручних квалификација или јавних исправа обично сертифицију државни органи, као што је министарство просвете или установе за стручно образовање. Међутим, сертификате и јавне исправе о квалификацији</p>

	могу издавати и реномиране организације социјалних партнера.
Како би требало оцењивати учење кроз рад?	<p>У скоро свим случајевима, одговор је испит практичних вештина на коме ученици треба да покажу да заправо умеју да раде нешто (за разлику од писања о томе). Можда није увек лако или практично организовати аутентичне испите практичних вештина у стварним ситуацијама на радном месту. Послодавци могу сматрати да их они превише ометају у послу. Поред тога, може бити тешко организовати да се исти испит полаже у свакој фирми.</p> <p>Из наведених разлога, можда је најпрактичније да се полагање испита практичних вештина организује у радионици колеџа или школе, или у просторијама неке коморе послодаваца. Међутим, то не мора да значи да су за оцењивање задужени наставници: оцењивање могу обављати послодавци или социјални партнери у просторијама школе или колеџа.</p> <p>Неке вештине се оцењују релативно лако, рецимо израда неког предмета од дрвета или метала. У осталим случајевима оцењивање вештина може бити веома проблематично ван стварних ситуација на радном месту: примери за то су вештине пружања услуга корисницима или вештине неге болесника. У тим случајевима може се јавити и проблем трошкова, па ће бити потребно наћи равнотежу између аутентичности ситуације и практичности.</p>

Примери оцењивања учења кроз рад

Хрватска: Обртничка комора задужена је за оцењивање практиковања. Ту спадају и бирање чланова испитне комисије и надзор поступка испитивања. Оцењивање практиковања врши се кроз стално праћење достигнућа (нпр. сви радни задаци – они који се раде и у радионици и у школи – оцењују се и вреднују), међуиспит и завршни испит. Међуиспит се полаже у другој половини друге године обуке, а завршни на крају програма. Оба испита састоје се из теоријског и практичног дела. У теоријском делу оцењује се знање стечено током школовања или неформалног учења; у практичном делу оцењују се стручне компетенције неопходне за обављање датог занимања.

Данска: Струковни одбори који су одговорни за сваку стручну квалификацију задужени су за спровођење завршног испита за проверу квалификација практиканата и за издавање сертификата. Послодавци и запослени имају једнак број представника у струковним одборима.

Мароко: У систему дуалног образовања, средња стручна школа заједно с послодавцем одлучује о начинима оцењивања полазника обуке и датумима полагања испита. Школа даје полазницима обуке портфолио кроз који се прати обука у предузећу. Полазници обуке оцењују се на испитима који се полагају и у школи и у компанији која их уگوшћава.

Тунис: На крају практиковања, практиканти се оцењују на два начина. Формативно оцењивање планира спољашњи саветник за обуку из центра за обуку, у сарадњи с инструктором из предузећа, док се сумативно оцењивање врши у центру за обуку. Успешни практиканти добијају Сертификат о стручној компетенцији (Certificate of Professional

Competence, CAP) или Сертификат о завршеном практиковању (Certificate of Completion of the Apprenticeship, CFA).

Турска: Завршни испити за ученике средњих стручних школа који учествују у обуци у предузећу одржавају се истог датума у свим средњим стручним школама и трају три дана. Првог дана се оцењује теоријско знање, а другог и трећег практичне вештине. Представници предузећа могу да учествују у испитивању – за шта им следује хонорар – мада они то ретко чине.