

ФИНАНСИРАЊЕ УЧЕЊА КРОЗ РАД ¹

Разговори о системима финансирања програма учења кроз рад често су усредсређени на три питања: да ли се учесницима исплаћује (или не исплаћује зарада); који су начини финансирања учења кроз рад у самом предузећу и надокнаде трошкова обуке послодавцима; као и начини финансирања учења кроз рад у учионици које је део таквих програма. Овај део бави се наведеним питањима, али из шире перспективе посматра факторе који утичу на трошкове програма учења кроз рад које треба имати у виду када се разматра финансирање.

Следећа три питања су важна.

- Шта треба да се финансира?
- Који ниво ресурса ће бити потребан?
- Ко треба шта да плати?

Другим речима, прво што треба урадити јесте утврдити шта све треба да се плати, затим колико ће то коштати и како ће трошкови бити дистрибуирани.

У поређењу са учењем у учионици, специфичност учења кроз рад помоћи ће да дођемо до одговора на свако питање. Она се огледа у томе што трошкови и користи учења кроз рад нису тема којом треба да се баве само држава и ученици, већ је она заједничка ученицима, предузећима и држави. У многим земљама с ниским и средњим приходима, решења могу подразумевати и доприносе међународних агенција и партнера који учествују у билатералној сарадњи.

Решења се разликују и зависно од врсте програма учења кроз рад; рецимо, формално практиковање, програми у којима су полазници углавном ученици и програми чији је циљ да подучавају о послу а не да обезбеде признате стручне квалификације. Поред тога, решења се могу разликовати зависно од тога да ли се трошкови покривају директним плаћањем или кроз време проведено с људима укљученим у програм.

У пракси, многе одлуке које се доносе о финансирању – колико ће се средстава потрошити и ко то треба да плати – тицаће се квалитета програма учења кроз рад. У неким случајевима можда ће морати да се постигне компромис између финансирања и квалитета.

Шта треба да се финансира и како?

Приликом разматрања износа трошкова или како ће се они поделити, треба имати у виду да се не примењују сви наведени елементи на све случајеве. Примера ради, ако се учење које се одвија на радном месту неће оцењивати, трошкови неће бити толико велики. То не мора да буде важно за програм чији је циљ подучавање основним радним навикама или помагање младима да сазнају више о својим занимањима. Међутим, утицаће на квалитет исхода у програму који настоји да развије признате стручне компетенције и на крају кога се додељује јавна исправа о стручној квалификацији. Дистрибуција трошкова, а у неким случајевима и износ трошкова,

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

разликоваће се и зависно од тога да ли су за оцењивање задужена предузећа, образовне установе или спољашње организације као што су коморе послодаваца или трипартитни струковни одбори. Поред тога, ниво и дистрибуција трошкова разликоваће се и зависно од тога да ли се учење на радном месту оцењује само на завршетку програма ради одлучивања да ли ће се полазнику доделити јавна исправа о квалификацији или се оцењује редовно током трајања програма како би полазници добијали повратне информације и помогли у оцени квалитета програма.

Табела 1 истражује факторе који утичу на износ и дистрибуцију трошкова; у табели 2 наводе се главни проблеми политике који се односе на сваки појединачни елемент; док табела 3 даје практичне примере начина на које је финансирање програма учења кроз рад решено у неколико земаља.

ШВАЈЦАРСКА: КОРИСТИ ЗДРАВЕ СТРУКТУРЕ ЗАРАДЕ ОД ОБУКЕ

Спроведено је неколико истраживања у којима се од послодаваца тражило да наведу детаљне податке о трошковима и користима које за њих има обука кроз праксу[...] Та истраживања обухватила су трошкове попут утрошеног времена инструктора и зарада практиканата, наспрам којих су разматране користи као што је већа продуктивност. Према истраживањима, у просеку две трећине швајцарских компанија које су уگوшћавале ученике на обуци навело је да су користи надмашиле трошкове до краја програма практиковања – другим речима, не узимајући у обзир користи праксе као средства за одабир будућих потенцијалних радника. Користи су превагнуле у односу на трошкове углавном зато што су зараде практиканата релативно ниске у поређењу са зарадом квалификованог радника и што се компаније старају да практиканти достигну ниво продуктивности у другој или трећој години праксе. Наведене користи значе да послодавци подржавају систем јер им он иде у прилог – иако они као разлог за држање обуке помињу и своју одговорност за развијање младих људи. Отпор према обезбеђивању места за праксу– очигледан у неким другим земљама – није био озбиљан проблем у Швајцарској.

Одломак из Hoesckel et al. (2009)

ПРОБЛЕМИ И ПРИМЕРИ КОЈИ СЕ ОДНОСЕ НА ФИНАНСИРАЊЕ ПРОГРАМА УЧЕЊА КРОЗ РАД

Табела 1: **Фактори који утичу на износ и дистрибуцију трошкова**

Елемент који се финансира	Питања	Опције
Зараде за полазнике	Хоће ли полазници бити плаћени?	<ul style="list-style-type: none"> - Не исплаћује се никаква зарада ако су полазници званично ученици - Исплаћује се накнада, али не пуна зарада - Ако су полазници запослени, исплаћује се зарада мања од зараде квалификованог радника - Исплаћује се зарада, плус субвенција на зараду која иде послодавцу
Трошкови обуке на радном месту	Хоће ли послодавцима бити надокнађени трошкови обезбеђења обуке на радном месту?	<ul style="list-style-type: none"> - Нема надокнаде - Зарада на обуци се умањује и то је основни вид надокнаде - Обезбеђују се субвенције, пореске олакшице, ослобођење од социјалних давања или слични механизми као виде надокнаде послодавцима - Оснивање националног или индустријског фонда за обуку, наплата пореза за обуку од фирми које не пружају обуку, с тим да од њега буду изузете фирме које организују обуку
Одлучивање које предузеће учествује у програму	Хоће ли се спровести провера предузећа како би се утврдила њихова прикладност?	<ul style="list-style-type: none"> - Нема селекције нити провере: предузећа волонтирају или образовне установе дозвољавају свим заинтересованим предузећима да учествују у програму - Предузећа бирају коморе послодаваца или сличне организације - Предузећа бирају образовне установе

Ментори, инструктори или супервизори ученика на пракси у предузећу	Да ли ће се од супервизора, ментора или инструктора у предузећу тражити одређене квалификације или обука?	<ul style="list-style-type: none"> – Сваком запосленом кога одреди предузеће дозвољава се да обучава практиканте на радном месту и од њега се не траже никакве формалне квалификације нити обука – Од свих супервизора, ментора или инструктора захтева се да имају квалификације – рецимо, формалне стручне квалификације за њихово занимање, или формална квалификација за држање обуке на радном месту – Од таквих запослених тражи се да похађају курс о држању обуке на радном месту
	Да ли ће се тим запосленима понудити добровољна обука?	<ul style="list-style-type: none"> – Не обезбеђује се никаква добровољна обука тим радницима – Добровољни програми за унапређивање стручних вештина и квалификација тих радника – Добровољни програми за усавршавање вештина обуке на радном месту тих радника – Добровољни програми које спроводе образовне установе или установе за држање обуке – Добровољни програми које спроводе коморе послодаваца и сличне организације – Писање књига, водича, листа вештина и сличних материјала који помажу радницима да пружају обуку на радном месту
	Да ли ће запослени имати подршку и помоћ за усавршавање вештина обуке на радном месту?	<ul style="list-style-type: none"> – Нема никакве подршке нити помоћи осим оне коју обезбеђује само предузеће – Представници комора послодаваца или сличних организација одлазе у посету предузећу да би проверили има ли неких проблема и понудили подршку и подстицај – Наставно особље из образовних установа одлази у посету предузећу да би проверило има ли неких проблема и понудило подршку и подстицај – Приручници или водичи са описом вештина које се уче на послу – Приручници или водичи који дају савете о начину извођења обуке на радном месту

Образовање у школи и обука као део програма	Да ли су образовање у школи и обука део програма?	<ul style="list-style-type: none"> – Не обезбеђују се школовање и обука у учионици: комплетна обука обавља се на радном месту – Школовање и обука предвиђени су у средњој или вишој школи; фокусирани су на опште образовање и стручну теорију – Школовање и обука предвиђени су у средњој или вишој школи; обухватају опште образовање, стручну теорију и практичну стручну обуку
	Да ли ће програм обухватити недостатке у вештинама за које предузеће није у стању да обезбеди обуку?	<ul style="list-style-type: none"> – Није предвиђено посебно допуњавање вештина у средним или вишим школама – Организује се додатна практична обука у радионицама средњих или виших школа
Надзор и обезбеђење квалитета учења кроз рад	Да ли ће се проверавати услови на радном месту и квалитет обуке?	<ul style="list-style-type: none"> – Нису предвиђене посете предузећу ради провере услова на радном месту и квалитета обуке – Контрола фирми (рецимо, преко министарства за рад или централног инспектората) ради провере услова на радном месту, али не и квалитета обуке – Посете фирмама ради провере квалитета обуке и саветовања о начинима на које се она може побољшати
	Да ли ће полазници имати прилике да допуне вештине за које предузеће није у стању да обезбеди комплетну обуку?	<ul style="list-style-type: none"> – Није предвиђено посебно допуњавање вештина – Организовање одласка полазника у фирме које могу да пруже додатну обуку у недостајућим вештинама – Организовање додатне практичне обуке у радионицама школе или колеџа
Оцењивање учења кроз рад	Да ли ће се оцењивати оно што је научено на радном месту?	<ul style="list-style-type: none"> – Оцењивање није предвиђено – Предузећа оцењују оно што је научено и о исходу обавештавају организације као што су средње или више школе или централни органи задужени за практиковање – Коморе послодаваца или слична тела спроводе тестирање и организују испите из оног што је научено на радном месту – Оцењивање научног на радном месту саставни је део оцењивања које се спроводи у образовним установама – Учење на радном месту редовно се оцењује за време трајања програма и користи се за процену текућег напредовања полазника и квалитета програма – Учење на радном месту оцењује се само по завршетку програма да би се потврдило да је

Табела 2: Проблеми финансирања програма учења кроз рад

Елемент трошка	Проблеми
Плаћање практиканата	Ако су зараде које се исплаћују за обуку превисоке, може бити смањена мотивација послодаваца за учешће у програму. Уколико су прениске у односу на остале расположиве опције, могуће је да се млади не опредељују за учешће или да после извесног времена напусте програм. Ако се зарада не увећа после завршетка обуке, то ће допринети одустајању пре завршетка. Уколико се после обуке исплаћују зараде веће од оних које су исплаћиване за време обуке, мотив за учешће и завршетак програма биће већи.
Трошкови обуке на радном месту	<p>Обука на радном месту представља трошак за предузећа због мање продуктивности полазника обуке и губитка продуктивног радног времена оних који пружају обуку. Ако се такви трошкови не признају, послодавци неће бити вољни да учествују у програмима учења кроз рад који имају ширу економску корист. Уколико је надокнада тих трошкова превелика, послодавци ће доћи до неочекиване добити а државна средства ће се расипати.</p> <p>Ако полазници програма учења кроз рад кроз које су стекли преносиве вештине и признате стручне квалификације пређу у друго предузеће које не пружа обуку, предузеће у које су прешли стиче корист од обуке пружене у другој фирми. То може обесхрабрити предузећа да учествују у овим програмима. Државном политиком би требало спречити да се друге фирме окористе од туђег улагања у обуку.</p> <p>Трошкови предузећа разликоваће се зависно од врсте програма. Биће мањи за програме који краће трају и подразумевају мање обуке, као што су праћење рада запослених и стицање радног искуства који су саставни део школског наставног програма. Трошкови ће бити већи у случају да су програми блиско повезани с формалним системом стручног образовања, где постоје велика очекивања да ће предузеће обезбедити свеобухватну обуку и где обука траје дужи временски период. Трошкови којима се излаже предузеће такође ће бити већи ако се кроз програме ангажују особе са slabим радним и социјалним вештинама или са инвалидитетом.</p>

<p>Одлучивање која предузећа учествују у програму</p>	<p>Непостојање ограничења по питању која предузећа могу да учествују у програмима учења кроз рад може подстаћи на учешће велики број предузећа. Међутим, ако не постоји провера подобности предузећа, може се десити да обука на раду буде лошег квалитета и да фирме експлоатишу полазнике.</p> <p>Уколико услови за учешће одузимају превише времена и рестриктивни су, предузећа можда неће бити вољна да учествују.</p> <p>Наметање обавезе бирања предузећа средњим или вишим школама може бити проблем ако се наставницима не остави довољно времена да провере предузећа на одговарајући начин. Тиме ће се наставницима одузети време, скратити време предвиђено за наставу и повећати укупни трошкови наставе у образовним установама.</p> <p>Провера подобности предузећа коју врше индустријска удружења, коморе послодаваца и слична тела, може увећати обавезе индустријских грана и појединачних послодаваца према програмима учења кроз рад. Међутим, њима су потребни одговарајући ресурси у ту сврху: довољан приход од чланарина; довољно чланова из одређене индустрије или региона како би провера могла да се изведе; и мрежа регионалних канцеларија путем које се предузећа с највећим потенцијалом могу контактирати и проценити.</p> <p>Тамо где не постоји распрострањена мрежа комора послодаваца или сличних организација, најпрактичније је да подобност предузећа проверавају локалне образовне установе.</p>
<p>Ментори, инструктори или супервизори практиканата у предузећу</p>	<p>Ако се од запослених који обучавају практиканте на радном месту кроз програм учења кроз рад захтева да имају одређено искуство, квалификације или обуку, квалитет програма свакако ће бити бољи. Међутим, захтевање таквог искуства, квалификација или обуке представља трошак који може одвратити предузећа од учествовања у програму.</p> <p>Уколико образовне установе организују програме – било на обавезној, било на добровољној основи – како би помогле таквим радницима да усаврше своје вештине обуке на радном месту, врло је могуће да ће се то исплатити са аспекта квалитета програма, али ће то с друге стране наметнути одређене трошкове.</p>
<p>Образовање у школи и обука као део програма</p>	<p>Ако већи део школовања и обуке у учионици који се спроводе као део програма учења кроз рад покрива стручну теорију и опште образовање, јаки су аргументи да то треба да финансира држава. Међутим, индустрија и предузећа, као и привреда у ширем смислу, имају корист од таквог општег образовања и вештина. Зато се у неким случајевима може јавити уверење да предузеће или индустрија треба да допринесу трошковима таквог учења и обуке у учионици.</p> <p>Када предузеће учествује у трошковима учења учионици, фирме могу имати интереса у обезбеђивању квалитета таквог образовања и подстицати успостављање чвршћих веза између предузећа и образовних установа.</p>

<p>Надзор и обезбеђење квалитета учења кроз рад</p>	<p>Уколико се не проверава квалитет обуке коју пружају предузећа кроз програме учења кроз рад, и ако се не проверавају услови рада, постоји ризик да ће обука бити лошег квалитета и да ће полазници програма бити експлоатисани.</p> <p>Када се од организација као што су средње или више школе, министарство за рад или директорати за практиковање, тражи да проверавају горе наведено, то ће наметнути одређене трошкове. Што су провере чешће и детаљније, трошкови су већи.</p>
<p>Оцењивање учења кроз рад</p>	<p>Трошкови ће бити минимални ако се учење и развој вештина не подразумевају оцењивање као део програма учења кроз рад. То можда није много важно за краткотрајне програме који су слабо повезани с формалним системом стручног образовања. Међутим, одсуство оцењивања биће проблем ако је учење кроз рад део формалне квалификације у стручном образовању.</p> <p>Трошкови оцењивања биће већи ако се оцењивање спроводи често. Међутим, уколико се оцењивање учења кроз рад остави за крај програма и служи само да се утврди да ли јавна исправа о квалификацији може да се додели, то смањује шансе да се открију проблеми и исправе док програм траје и значи да се недостаци у вештинама које треба да се стекну не могу кориговати.</p> <p>Учење кроз рад могу оцењивати сама предузећа, органи као што су коморе послодаваца, индустријска удружења и трипартитни струковни одбори, као и средње стручне школе и колеџи. Одлука о томе где ће се обављати оцењивање утицаће на то ко ће сносити трошкове.</p>

Табела 3:

ПРИМЕРИ НАЧИНА НА КОЈЕ СУ НЕКЕ ЗЕМЉЕ РЕШИЛЕ ФИНАНСИРАЊЕ ПРОГРАМА УЧЕЊА КРОЗ РАД

Елемент трошка	Примери
<p>Плаћање практиканата</p>	<p>Алжир: Првих шест месеци, зараде које се исплаћују практикантима износе 15% минималне зараде у држави, у следећих шест месеци повећавају се на 30%, а затим се редовно увећавају сваког месеца да би на крају обуке износиле 80%.</p> <p>Хрватска: У првој години практиковања, месечна зарада практиканата износи најмање 10% просечне нето зараде у Хрватској. У другој години износи 20%, а у трећој 25%.</p> <p>Египат: Полазницима неких програма исплаћује се врло мали износ, можда 15–25% зараде одраслог радника, да би им се покрили трошкови превоза и хране.</p> <p>Немачка: Зарада практиканта увећава се сваке године и она у просеку износи трећину почетне зараде квалификованог радника. Зараде практиканата регулишу се колективним уговором у одређеној индустријској грани и могу се умногоме разликовати међу индустријама и регионима. Примера ради, 2008. износиле су од 498 евра месечно за практиканта треће године у пољопривреди до 1120 евра месечно за практиканта треће године у грађевинарству.</p> <p>Јордан: Зараде практиканата у програмима учења кроз рад искључиво су питање преговора између ученика и појединачних послодаваца.</p> <p>Либан: Млади који учествују у релативно малом броју програма учења кроз рад у Либану (дуално образовање, стажирање) обично не добијају никакву зараду.</p> <p>Молдавија: Студенти који учествују у обавезном стажирању које је део њихових студија обично не добијају зараду, мада су у неким случајевима школе успеле да издејствују да предузећа исплаћују зараде.</p> <p>Мароко: Полазницима дуалног образовања послодавац мора исплаћивати месечну накнаду. Она може бити мања од минималне зараде али се њен износ мора договорити с практикантом или правним заступником. То није зарада па практиканти не плаћају порез на доходак. У пракси се многим ова накнада не исплаћује.</p> <p>Турска: Послодавци исплаћују најмање 30% од минималне зараде практикантима, практикантима-кандидатима и ученицима који похађају обуку на радном месту. Они нису у обавези да плаћају порез на доходак.</p> <p>Украјина: Ученици којима је стажирање саставни део вишег средњег стручног образовања добијају плату током стажирања. То је половина накнаде коју послодавци морају да плате.</p>

<p>Трошкови обуке на радном месту</p>	<p>Алжир: За првих шест до дванаест месеци практиковања, када су практиканти најмање продуктивни, трошкове њихове зараде покрива држава. Социјална давања измирује држава током целог периода практиковања. Послодавци нису законски обавезни да ангажују практиканте и порез на практиковање плаћају они који се не одлуче за то. Број практиканата које фирме морају да ангажују зависи од броја запослених – оне које имају од једног до пет запослених треба да ангажују најмање једног практиканта, а тај број иде и до 3% од укупног броја запослених за предузећа са 1000 и више радника. Порез на практиковање износи 1% од износа које предузеће издваја за плате а плаћају га само фирме које не примају практиканте. Оне које ангажују извешан број практиканата, али испод минимума који су дужне да приме, плаћају део пореза. Приход од пореза уплаћује се у специјални фонд за подршку практиковању.</p> <p>Хрватска: Послодавци који ангажују практиканте могу се пријавити за државне субвенције или извесне пореске олакшице.</p> <p>Јордан: Здравствено осигурање за учеснике у програмима покрива држава, а послодавци су ослобођени плаћања социјалног осигурања.</p> <p>Мароко: Полазници дуалног система нису званично запослени па послодавци не морају да плаћају социјално осигурање, као ни национални порез на обуку практиканата-учесника у програмима дуалног образовања. Око 30% националног пореза за стручну обуку издваја се за потребе учења на радном месту.</p> <p>Тунис: Порез на стручну обуку постоји од 1956. и износи 1% издвајања за плате фирми из индустријског сектора и 2% издвајања за плате фирми из сектора услуга. Средства добијена наплатом пореза намењена су за подршку стручне праксе на неколико начина, међу којима је учење кроз рад за младе, али порез није посебно намењен за ту сврху.</p> <p>Турска: Влада подмирује трошкове социјалних давања за практиканте и кандидате за практиканте, као и трошкове осигурања од незгода на радном месту и здравствене заштите на раду.</p>
--	---

<p>Одлучивање која предузећа учествују у програму</p>	<p>Алжир: Локалне комисије за практиковање задужене су за прикупљање понуда за места за практиковање од послодаваца и пријава од практиканата.</p> <p>Данска: За одобравање и контролу предузећа која желе да узму практиканте, на основу утврђених критеријума, задужено је 120 струковних комисија у којима послодавци и запослени имају једнак број представника. Да би добило одобрење, предузеће мора примењивати одређени ниво технологије и обављати разноврсне послове који ће обезбедити да практикант овлада широким спектром активности и задатака који одговарају захтевима одређене квалификације.</p> <p>Молдавија: Већина стручних школа склопиле су уговоре са одређеним предузећима која обезбеђују места за стажирање, те стога школе, а не ученици, бирају предузећа.</p> <p>Мароко: Стручне школе су задужене за смештање учесника програма дуалног образовања у предузећа и за дефинисање обуке у тим предузећима.</p>
<p>Ментори, инструктори или супервизори практиканата у предузећу</p>	<p>Немачка: Компаније које обучавају практиканте морају пријавити барем једног запосленог који може имати функцију задуженог инструктора. Захтеви су наведени у националном Закону о стручном образовању и у Уредби о способностима инструктора. Инструктори морају бити квалификовани за дато занимање и имати доказано знање о теорији образовања. (Међутим, у пракси многи други запослени такође учествују у обуци практиканата у компанији.)</p> <p>Мароко: Предузећа која учествују у дуалном образовању морају имати инструктора који ће бити задужен за полазнике обуке. Инструктор мора имати одговарајуће стручне квалификације и најмање две године релевантног искуства.</p> <p>Турска: Према Закону о стручном образовању, послодавци су у обавези да обезбеде обуку на радном месту за ученике. Закон предвиђа да компаније са 20 и више запослених морају обезбедити места за обуку ученика средњег стручног образовања. Број места износи 5–10% од укупног броја запослених. Поред тога, предузећа која примају 10 или више практиканата (или ученика) на обуку морају имати специјализовано одељење за обуку.</p>

<p>Образовање у школи и обука као део програма</p>	<p>Алжир: Државне установе за стручно образовање – центри за стручно образовање и практиковање (ЦФПА) и национални институти за специјализовано стручно образовање (ИНСФП) – организују додатну теоријску и технолошку обуку за практиканте.</p> <p>Немачка: Уз практичну обуку на радном месту, ученици похађају часове у стручним школама које финансира држава, где проводе око 12 сати недељно или похађају обуку организовану по блоковима. Настава у тим школама подељена је на два дела: трећина времена је посвећена општем образовању, а две трећине стручном образовању које се одвија по одвојеном курикулуму.</p> <p>Молдавија: Неке, мада не све, школе издејствовале су да компаније плаћају накнаду школама за узимање ученика на стажирање. Накнада је једнака износу плате стажисте и користи се за набавку наставног материјала, опреме и додатне накнаде за наставнике.</p> <p>Турска: Теоријска обука организована је у државним центрима за стручно образовање, али и у образовним центрима које нуде предузећа. Неке привредне коморе и социјални партнери почели су да издвајају средства за обезбеђење средстава за обуку практиканата.</p> <p>Украјина: Послодавци који обезбеђују места за стажирање у оквиру вишег средњег стручног образовања морају плаћати накнаду, од које се половина исплаћује стручној школи (друга половина се исплаћује ученику на име зараде).</p>
<p>Надзор и обезбеђење квалитета учења кроз рад</p>	<p>Алжир: Инспекторат за рад задужен је за спровођење законске регулативе везане за практиковање. Он се стара о поштовању права практиканата, као и о здравственој заштити и безбедности практиканата.</p> <p>Немачка: Обука коју практиканти добијају на радном месту заснива се на плану обуке израђеном према смерницама предвиђеним националним прописима о обуци за сваку квалификацију. Планом се регулише трајање практиковања, описује се профил занимања и наводе захтеви за завршни испит. Мале компаније или високоспецијализоване фирме подстичу се на оснивање удружења с другим фирмама како би биле у могућности да обезбеде свеобухватну обуку.</p> <p>Мароко: Средња стручна школа има главну улогу у систему дуалног образовања. Поред тога што бира полазнике обуке и обезбеђује опште и стручно образовање, она их смешта у предузећа и прави детаљан план обуке у коме се прецизира подела послова с предузећем. Средња стручна школа дефинише и трајање учења кроз рад, као и када ће се оно одвијати, колико ће обука трајати сваке недеље, методе за оцењивање полазника обуке и датуме испита (заједно с послодавцем). Школа даје полазницима обуке портфолио кроз који се прати обука у предузећу.</p>

<p>Оцењивање учења кроз рад</p>	<p>Алжир: Државне стручне школе задужене су за повремено оцењивање знања које су практиканти стекли и за организовање завршног испита, уз учешће послодаваца.</p> <p>Немачка: На половини обуке практиканти полажу међуиспит како би стекли увид у свој напредак. Ученици генерално не могу пасти тај испит, али наставници и инструктори у компанији биће обавештени о њиховим резултатима те се од њих очекује да адекватно реагују и пруже подршку ученицима ако резултати нису задовољавајући. На крају обуке полаже се завршни испит који регулишу и спроводе коморе (занатске и индустријске/трговинске). Испит је централизован и сви практиканти који се обучавају за исто занимање у Немачкој полажу исти испит.</p> <p>Турска: Завршни испити за обуку у предузећима одржавају се истог датума у свим 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.</p> <p>Јордан: Национални испити из теоријског знања и практичних вештина предуслов су за успешан завршетак програма.</p>
--	--