

## КАКО УВЕСТИ И РАЗВИЈАТИ УЧЕЊЕ КРОЗ РАД У СИСТЕМ ОБРАЗОВАЊА <sup>1</sup>

Искуства земаља у увођењу програма учења кроз рад веома се разликују. У неким земљама:

- промене ширих размера уведене су веома брзо;
- уведени су пилот програми а затим су проширивани постепено током одређеног периода;
- пилот програми задржали су малу размеру и нису имали великог утицаја.

Успешних примера има и у земљама са средњим и у земљама с високим приходима. Неуспешних примера такође има и у земљама са средњим и у земљама с високим приходима. Неколико примера садржи и успешне и неуспешне елементе, и у земљама са средњим и у земљама с високим приходима. Анализирајући те примере, могуће је извући поуке о томе шта функционише а шта не приликом увођења, односно проширивања програма учења кроз рад.

### ПРИМЕРИ ИЗ НЕКИХ ЗЕМАЉА

#### Алжир

Алжир негује дугу традицију неформалног практиковања. После стицања независности, формално стручно оспособљавање кроз практиковање установљено је 1975. када је донесен закон којим се легализовао статус практиковања. Стучно образовање путем практиковања потом је регулисано законом 1981. године, који је дефинисао поље деловања, мисију и улогу сваке укључене стране, њихова права и обавезе, услове уписа за практиканте и начин одвијања обуке. Након тога, практиковање се знатно раширило и стекло је велику популарност 80-их година прошлог века.

Ипак, на основу искуства установљени су одређени недостаци и потешкоће, међу којима су следећи: недовољно људских, материјалних и финансијских ресурса за праћење рада практиканата; слабости програма наставе и обуке, као и метода наставе; неодговарајући редовни контакт давалаца стручне обуке и послодаваца; и недостатак механизма којим би се мотивисале и стимулисале стране које директно учествују у практиковању. На основу наведених искустава, уведене су законске и регулаторне промене 1990. и 2000. године с циљем решавања препознатих проблема. Финансијска питања у вези с мотивацијом послодаваца на учествовање у оваквом програму решена су законом из 1997. којим је уведен државни порез за практиковање.

Број практиканата у Алжиру повећао се са 40.000, 1981. године на 250.000, 2011. године, што је приближно 40% свих полазника стручног образовања у земљи.

---

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

## Кина

У Кини не постоји формални систем практиковања. Релативно слабо развијен систем практиковања који је постојао од краја 50-их година напуштен је за време Културне револуције, а одлуком Централног комитета Комунистичке партије из 1985, практиковање је маргинализовано утврђивањем начела да обука треба да претходи запослењу. Програми типа „обучи па запосли“, који подразумевају да практиканти прво прођу период обуке у образовној установи пре него што се запосле, с тим да се ти периоди не смењују, данас су најчешћи модел који се примењује у вишем средњем стручном образовању у Кини.

Највећи приоритети кинеских законодаваца у области стручног образовања јесу унапређење сарадње између школа и предузећа, као и проширење и побољшање квалитета елемената учења кроз рад у стручном образовању. Међутим, квалитет је генерално лош, уз врло мало формалних смерница на локалном нивоу; централна политика је недовољно прецизна и општа и не постоје формални механизми на националном нивоу. Регистровани су случајеви искоришћавања ученика као јефтине радне снаге. Постоје експерименти с бројним моделима на нивоу провинција и од стране организација из одређених сектора. Иако је централна власт усвојила неколико мера којима се подржавају наведени циљеви, практичан законски и административни оквир за њихов подстрек, нарочито на регионалном нивоу, често не функционише, а на националном нивоу тек треба да се успостави механизам сарадње између школа и предузећа.

## Хрватска

Практиковање је било саставни део система образовања за стручна занимања и занате у Хрватској још у 20. веку. Од средине 50-их до средине 90-их година 20. века практиковање није постојало као вид стручног образовања. Међутим, Хрватска је задржала структуре и праксе из своје прошлости, укључујући јака удружења, социјално партнерство и одређен степен самосталног уређивања у области стручних занимања. Сходно томе, после распада Југославије, јака инфраструктура која се ослањала на коморе била је темељ сарадње између привреде и образовања. Након стицања независности, практиковање је поново уведено Законом о обрту 1994. године. Њиме су јасно утврђене улоге и одговорности заинтересованих страна, укључујући државна министарства, средње стручне школе, коморе и компаније или остала правна лица која обезбеђују практичну обуку. Одговарајућим статутима јасно је прецизирано како се врши оцењивање. Број младих који се уписују у стручне школе сваке године представља приближно петину свих ученика који заврше основно образовање, и он се задржао на релативно истом нивоу током времена, као и број места за практиковање које нуде послодавци.

## Египат

Сектор за продуктивност и стручно образовање (*Productivity and Vocational Training Department, PVTD*) при Министарству трговине и индустрије спроводи програм обуке кроз рад, тј. Такозвани PVTD програм, од 1956. Међутим, он је задржао веома

ограничени обим: учесници броје само око 1% свих ученика вишег средњег стручног образовања. У њему учествује само око 500 углавном великих, државних предузећа. Поред наведеног програма, постоји неколико сличних и понекад конкурентних програма које воде друга министарства и агенција, с тим да су они ограничених размера. Не постоји јединствен национални оквир за практиковање и остале видове учења кроз рад.

### **Кореја**

Почетком 90-их година, Кореја је покушала да копира немачки дуални систем стручног образовања, али је тај експеримент пропао. Један од кључних разлога за то било је настојање државе да управља скоро свим аспектима експеримента уз давање минималне улоге социјалним партнерима. Још један разлог било је непостојање традиције обуке на радном месту: обука у *цхаебол*, великим предузећима која имају доминантну улогу у недавном привредном развоју Кореје, махом се сматра задужењем специјалних сектора за обуку. Као исход тога, супервизори у погонима, који су кључни за успешан систем практиковања, највише су се усредсређивали на проблеме производње, те развој вештина практиканата нису сматрали саставним делом свог свакодневног посла.

### **Малезија**

Малезијски национални систем дуалног образовања, односно практиковања уведен је 2005. после рада на његовом развоју уз консултације с немачким стручњацима, започетог 1996. године. Њиме је замењен Национални модел практиковања уведен 80-их година али напуштен због недостатка подршке од стране послодаваца, наводно због тога што се превелики део обуке одвијао у образовним установама, и што је она притом била врло слабо прилагодљива. Садашњи систем поставља предузеће у центар процеса учења и одликује се високим степеном прилагодљивости у смислу пружања обуке. Уложен је велики напор у развој материјала ради побољшања наставе и обучавања на радном месту, осмишљавање задатака које практиканти решавају у школи и на пракси, као и у обучавање наставника средњих стручних школа ради пружања помоћи предузећима у својству модератора, фацитатора, инструктора и саветника. Трајну подршку наведеним активностима пружа Немачко-малезијски институт.

Овај систем је релативно малог обима, али ужива веома јаку подршку државе и сматра се кључном иницијативом за развој привреде и људских ресурса. Резултати недавно спроведеног истраживања утврдили су неколико фактора који неповољно утичу на учешће послодаваца у програму. Међу њима су ограничени финансијски и физички ресурси, недовољно знање о програму и култура обуке која се највише фокусира на обуку на радном месту. Као главни разлог неуспешности наведена је недовољна упућеност у систем и мањак информација или пропагандног материјала.

## **Мароко**

Систем дуалног образовања у Мароку развијен је током неколико година после низа пилот пројеката и као исход међународне сарадње. Као део сарадње између Марока и Немачке, слични пројекти у области производње, пољопривреде, трговине и туризма спроведени су 70-их година прошлог века. Почетком и средином 90-их година, развијено је дуално образовање у оквиру Међукомпанијског института за примењену технолошку обуку у Казабланки, уз финансијску подршку GTZ-а (данашњег GIZ-а), немачке агенције за међународну сарадњу. Од 1998. до 2002, GTZ је пружио подршку мароканском Сектору за стручно образовање у ширењу система дуалног образовања. Примера ради, GTZ је подржао оснивање наменске канцеларије за дуално образовање у оквиру Сектора за стручно образовање, пружио подршку у обуци инструктора и наставника, и спровео кампању упознавања професионалних удружења и послодаваца с наведеним програмом.

## **Норвешка**

Пре средине 90-их година, практиковање су углавном похађали одрасли, а велики број људи стекао је сертификат квалификованог радника тако што је полагао испит за занат, на основу радног искуства, а не на основу практиковања. Као део велике реформе вишег средњег образовања уведене 1994, практиковање је уведено као главни вид образовања и обуке младих. Реформе су биле исход вишегодишње дебате и развоја политике у којима су учествовали сви социјални партнери. Реформама су додељени ресурси за обнављање курикулума, професионално усавршавање наставника, подршку обучавању вештинама у предузећима, као и за опрему и књиге. Социјални партнери су активно промовисали практиковање својим члановима пре него што су реформе уведене.

Посебна пажња посвећена је финансирању подстицања учешћа послодаваца. Зараде практиканата смањене су са око 80% износа зараде квалификованог радника на 50%. Субвенцију која је приближно једнака једногодишњим трошковима образовања ученика у вишим разредима средње школе добијали су послодавци који су прихватили практиканте, а уз њу им је додељивана и премија ако је практикант положио завршни испит из заната. Наведена плаћања умањила су за скоро 50% директне трошкове исплате зараде којима је послодавац био изложен због прихватања практиканта. Споразум о обједињавању око половине таквих субвенција на регионалном нивоу омогућио је оснивање канцеларија за обуку ради помагања послодавцима да ангажују практиканте и пружања обуке на радном месту.

У року од четири године од увођења реформе, приближно један ученик од њих четворо који су започели виши ниво средњег стручног образовања определио се за практиковање, а нешто више од једног ученика од њих шест, који су напустили виши ниво средњег стручног образовања, био је опредељен за практиковање.

## **Шведска**

Године 1971, Шведска је заменила свој систем практиковања системом редовног средњег стручног образовања у школама у комбинацији с радном праксом. Промена је уследила из два разлога: сматрало се да је практиковање преуско и да не пружа довољно општег образовања, као и то да је неправедно, да нагиње одређеним друштвеним класама и да га похађа врло мало девојака. Систем је реформисан и стандардизован почетком 90-их година, уз потребу да се радна пракса уведе за све програме.

Године 1997, као резултат притиска од стране шведских послодаваца, пилот програми практиковања уведена су у двадесет општина. По том моделу, уговор су потписивали ученик, школа и послодавац; практиканте је бирала школа, а не послодавац; школе и школски систем заузели су став да је практиковање намењено ученицима мање способним за учење због чега је оно стигматизовано; школе су биле одговорне за управљање практиковањем и обезбеђивање његовог квалитета, мада је постојала локална програмска комисија коју су чинили представници послодаваца и синдиката. Школе нису имале поверења да ће послодавци деловати у интересу младих, па је покренута иницијатива да практиканти остану ученици, уместо да буду запослени. Школе, а не индустријски сектор, биле су задужене за управљање практиковањем, као и за његов квалитет, за оцењивање и издавање диплома. Поред тога, Шведска није имала развијен механизам учешћа послодаваца и синдиката у дефинисању садржаја и спровођењу националног програма стручног образовања. Разлика између практиковања и радне праксе није била јасна послодавцима: оба модела су спровођена за иста занимања и индустријске гране. Пилот пројекти нису могли да се одрже у таквом систему.

Године 2011, после додатног инсистирања послодаваца, поново су уведени пилот програми практиковања. Нови програми имају бројне заједничке карактеристике с претходним пилот програмима: практиканте бирају школе, а не послодавци; уговор потписују школа, ученик и послодавац; практиканти углавном нису запослени (мада се неким може исплаћивати зарада); за оцењивање је задужена школа а не социјални партнери.

## **ПОУКЕ**

Наведени примери указују на неколико поука намењених земљама које желе да уведу, прошире или реформишу системе или програме учења кроз рад.

- Почните од заједничке визије, укључите главне заинтересоване стране у њен развој и старajte се да све заинтересоване стране буду посвећене томе. То подразумева учешће барем свих релевантних министарстава и агенција, организација послодаваца, комора (привреде, трговине, занатлија, пољопривреде итд.), организација запослених и установа средњег стручног образовања. Тела за локални и регионални економски развој, родитељи, градске организације и невладине организације убрајају се у остале заинтересоване стране у многим земљама.

- Развијте оквир заједничке визије и постарајте се да она добије јаку политичку подршку.
- Постарајте се да се наведеним оквиром социјалним партнерима даје јака управљачка улога у кључним деловима новог система или програма. То би могло обухватити ставке као што су развој политике, избор учесника, развој стандарда вештина, развој курикулума, оцењивање, издавање сертификата и гаранција квалитета.
- Постарајте се да оквир обухвати предлоге за финансирање (ту могу спадати зараде, субвенције, порези, таксе у индустрији, социјално осигурање, социјална заштита и остале сличне ставке) које ће и послодавце и ученике мотивисати на учешће.
- Развијте свеобухватан законодавни и регулаторни оквир који ће бити подршка програмском оквиру и визији. Законодавни и регулаторни оквир мора јасно дефинисати домен одговорности свих главних учесника појединачно.
- Развијте канале међуинституционалне сарадње и комуникације ради подршке програмском оквиру, као што су већа за стручно образовање, већа из индустријског сектора и регионална већа.
- Постарајте се да нови системи или програми не буду конкурентни (за учеснике, за послодавце или за учешће социјалних партнера) постојећим системима или програмима учења кроз рад. Ако постоји више врста програма учења кроз рад (нпр. практиковање и стажирање), они треба да циљају различита занимања, индустрије или појединце.
- Посматрајте програм дугорочно. Уколико непостоји јака институционална традиција која има добре изгледе да подржи програме и системе учења кроз рад, почните с пилот програмима. Процените их и учите на њиховом примеру, делите стечена знања с главним заинтересованим странама и мењајте и унапређујте активности на темељу искустава и процена.
- Ако неопходно знање и искуство нису доступни у вашој земљи, развијајте систем уз помоћ међународних партнера.
- Вредно радите на развоју алата неопходних за подршку нових програма и система, укључујући стандарде компетенција, курикулуме, листе вештина за предузећа и студенте, и инструменте оцењивања.
- Вредно радите на развоју знања и вештина особа које ће разрађивати систем или програм на локалном нивоу: ментора или инструктора у предузећима, наставника стручних предмета, аутора курикулума и социјалних партнера.
- Активно промовишите нов систем или програме свим главним заинтересованим странама и обавештавајте их о њима – и то не само на националном, већ и на локалном и регионалном нивоу.