

КОРИСТИ ЗА ЗАИНТЕРЕСОВАНЕ СТРАНЕ (енгл. STAKEHOLDERS)¹

Постоји неколико разлога због којих законодавци, појединачне компаније и социјални партнери могу бити заинтересовани за увођење, проширивање и унапређење квалитета учења кроз рад.

Из перспективе предузећа, радна окружења у којима запослени стално уче нове вештине и нове начине обављања послова обично су продуктивнија и профитабилнија. Та предузећа су иновативнија, боље користе знање запослених ради побољшања квалитета производа и услуга које се пружају корисницима, а имају и мању флукуацију запослених.

Из перспективе ученика, учење кроз рад може им учинити програме учења занимљивијим и омогућити им директнију везу са светом рада. Оно им може побољшати изгледе за запослење тако што кроз њега стичу потребне вештине за рад и спаја их с послодавцима који им могу понудити посао пошто матурирају. То може имати важну улогу у проширењу могућности за рад и већем степену социјалне инклузије за групе које су у неповољном положају на тржишту рада.

Из перспективе запослених, прилика да се уче нове ствари чини посао занимљивијим. Запослени су заинтересованији за побољшање изгледа за напредовање на послу, а и шансе су веће да ће стећи формално стручно образовање.

За законодавце у домену иницијалног стручног образовања, стручног образовања после средње школе и континуираног стручног образовања, учење кроз рад:

- ствара квалитетније вештине које више одговарају правим ситуацијама на послу него што то чини учење које се одвија само у учионици; поред тога, оно ствара вештине које више иду у корак с актуелним праксама у радном окружењу;
- помаже јачању сарадње између образовног и пословног сектора, и ствара јаке везе – како за појединачне ученике, тако и за систем у целини – између стручног образовања и стварне потражње на тржишту рада;
- појачава везу између ученика и тржишта рада чиме побољшава шансе за запослење након што заврше школу;
- укључује послодавце у креирање стручног образовања и управљање њиме, захваљујући чему они стичу веће поверење у систем;
- економски је оправданије тако што се трошкови деле између послодаваца и државе уместо да све иде на терет државног буџета; то значи да државни буџет може да се користи и у друге сврхе;
- боље искоришћава капацитете и опрему послодавца за обуку те се тако смањује потреба за куповином скупе опреме за обуку;
- може створити прилике за учење које многе државне средње стручне школе нису у могућности да обезбеде.

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

За руководство средњих стручних школа, учење кроз рад:

- може бити моћно средство за развој генеричких вештина, као што су тимски рад и решавање проблема, као и основних радних навика, попут доласка на посао на време;
- показује ученицима значај њиховог образовања за будуће послове те они тако постају заинтересованији за учење;
- може се употребити у програмима за професионалну оријентацију како би млади сазнали шта све подразумева запослење и развој каријере;
- води до бољих исхода након преласка из школе на тржиште рада: млади који су похађали програм учења кроз рад имају веће шансе за запослење јер су њихове вештине прилагођеније потребама послодаваца, имају боље основне радне навике и остварују бољи контакт с послодавцима.

За саветнике у националним службама за запошљавање, учење кроз рад:

- може поново мотивисати особе које су дуже време незапослене и одржати њихову мотивацију да траже посао;
- повећава број контаката незапослених с послодавцима а самим тим и увећава њихове шансе за запослење;

начин је развијања нових вештина на занимљивији и актуелнији начин у односу на образовање у учионици, нарочито за особе с ниским степеном стручне спреме.