

УЧЕЊЕ КРОЗ РАД И УЧЕЊЕ У УЧИОНИЦИ ¹

АЛТЕРНАТИВЕ ИЛИ ВРСТЕ УЧЕЊА КОЈЕ СЕ МЕЂУСОБНО ДОПУЊУЈУ?

Учење кроз рад и учење у учионици не би требало посматрати као одвојене активности, већ као део комплетног пакета: учење у учионици комплементарно је и допуњује учење на радном месту; учење кроз рад комплементарно је и допуњује учење у учионици. Водоинсталатери треба да науче математику везану за струку, као и физику топлоте, гасова и воде; медицинске сестре треба да разумеју практичне аспекте неге болесника, као и физиологију и фармакологију. Поред тога, уобичајено је да системи стручног образовања обезбеде да курикулум сагледа целокупну личност и посматра практиканта као лице које учи цео живот. Учење на радном месту не допуњује само теорија везана за одређено занимање, већ и шире опште и лично образовање.

У **Финској**, свих 119 програма вишег средњег стручног образовања обухватају: девет обавезних општих предмета који учествују са око четвртином укупног времена; обавезне стручне предмете који броје до 90 бодова; и изборне предмете који броје 10 бодова. Сви програми стручног образовања укључују најмање 20 бодова за обавезно учење на радном месту.

У **Немачкој**, практиканти морају учити опште предмете у које спадају немачки, остали језици, друштвени предмети и спорт у ванредним средњим стручним школама.

На **Исланду**, и практиковање – најчешћи облик вишег средњег стручног образовања – и програми стручног образовања које се стиче у школи захтевају: обавезне опште предмете; стручне теоријске предмете; конкретан стручни садржај и обуку на радном месту.

Стога ће законодавци и социјални партнери увек морати да разматрају питања о начину на који се интегришу и координирају учење на послу и учење у учионицама као делови програма учења кроз рад. Наведена питања намећу се и тамо где је практикант запослен – рецимо, у случају практиковања – као и тамо где је практикант у;еник. Она постају актуелна приликом израде нових програма учења кроз рад и унапређења постојећих програма.

Кључна разлика између програма учења у учионици и учења кроз рад лежи у томе што у програмима учења кроз рад – будући да се учење обично одвија и у учионици и на радном месту – министарства образовања, школе и колеџи не могу све урадити сами. Они морају блиско сарађивати са социјалним партнерима и осталим министарствима на националном нивоу; с привредним секторима; са организацијама на локалном и регионалном нивоу, као што су удружења послодаваца и синдикати; и с појединачним предузећима.

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

ИНТЕГРИСАЊЕ И КООРДИНИСАЊЕ УЧЕЊА КРОЗ РАД И УЧЕЊА У УЧИОНИЦИ

Неопходно је размотрити неколико практичних и административних питања приликом планирања начина координације и интеграције две наведене врсте учења. Ниже су наведена нека од тих питања, као и начини на које се она могу решити.

Шта треба да се учи на радном месту, а шта у учионици?

То је прво и најважније питање које треба поставити приликом израде програма учења кроз рад. Најбољи општи одговор гласи да предмет подучавања сваке школе треба да буде оно за шта је дата школа најкомпетентнија. Прво треба утврдити шта треба да обухвати комплетан пакет учења: примера ради, како ускладити конкретне стручне вештине, стручну теорију, опште предмете и лични развој? Која је најбоља комбинација времена проведеног на послу и времена проведеног у учионици?

Затим треба донети одлуку о томе ко има најбоље квалификације за предавање одређених предмета. За то је обично потребно да стручњаци из сектора образовања и обуке, као и стручњаци из одређеног привредног сектора – људи који су детаљно упознати са садржајем посла конкретних занимања – седну заједно и разговарају о томе. Можда се укаже потреба и за применом специјализованих техника, као што је DACUM (Developing a Curriculum; razvoj kurikuluma), као и анкета и других видова истраживања ширих размера. Међутим, први корак свакако мора бити окупљање људи из просвете и привреде који ће заједнички пронаћи одговор.

На крају се препоручује да се садржај комплетног пакета образовања и обуке опише у документу који ће бити разумљив свим главним заинтересованим странама – дакле, социјалним партнерима, министарству образовања и појединачним послодавцима и ученицима.

Шта се може урадити ако радно место не може покрити комплетан спектар знања и вештина који треба да се науче на послу?

То је нарочито важно питање за програме учења кроз рад који имају за циљ да развију пуну признату компетенцију за одговарајућу привредну грану или занимање. Проблем може настати ако предузећи има само ограничен и специјализован спектар производа или процеса, или уколико се мења посао који та фирма обавља током различитих периода у години. То је чест проблем обуке коју пружају мала предузећа.

Решење обично лежи у настојању да се практиканту обезбеди приступ додатној обуци или организује стицање додатног радног искуства. То се може постићи на разне начине.

Једно решење је да се практиканти ротирају у разним предузећима током програма обуке. Да би такви модели адекватно функционисали, релевантне организације морају бити постављене на регионалном нивоу или нивоу одређене привредне гране како би се спровела ротација између предузећа. То често подразумева надзирање и праћење обуке у сваком предузећу, а не само обављање административних послова. Примера таквих модела има у Аустралији (компаније за групну обуку), Холандији (регионални

центри за експертизу) и Норвешкој (локалне канцеларије за обуку). Такви модели изискују одговарајуће финансирање. Норвешки центри се финансирају обједињавањем државних субвенција за обуке које добијају мала и средња предузећа. Аустралијске компаније се финансирају комбиновањем директних државних субвенција и накнада које плаћају послодавци за помоћ коју добијају кроз обуку. Такви кооперативни споразуми између фирми могу се склапати спонтано или могу бити потпомогнути од стране регионалних удружења послодаваца и комора послодаваца.

Друго решење су специјални центри за међукомпанијску обуку. Примера ради, немачко Министарство просвете и истраживања обезбеђује средства за центре међукомпанијске обуке који нуде програме обуке ради допуњавања обуке коју пружају мала и средња предузећа чији спектар производа и услуга не покрива целокупну тражену обуку. Такве мере, којима се допуњавају обуке у компанијама, обично трају од четири до шест недеља у оквиру трогодишњег периода обуке за квалификована занимања, или 26 недеља у грађевинарству.

Треће решење подразумева установе за образовање и обуку које организују додатну практичну обуку у својим радионицама. За такав модел неопходан је добар однос између образовних установа и заинтересованих фирми како би образовне установе биле упознате с проблемом и могле да организују додатну обуку ради решавања датог проблема.

Наведена решења можда се не организују лако, али она су доказ старања о томе да полазници програма учења кроз рад стекну комплетан спектар знања и вештина захтеваних курикулумом.

Како треба организовати учење кроз рад и учење у учионици?

Периоди учења кроз рад и учења у учионици могу се организовати на много начина. Примери програма учења кроз рад који се већ спроводе дају пример како је учење распоређено.

За програме који подразумевају да се већина времена проводи на радном месту и за програме где је практикант запослен а не ученик, неке од опција су следеће:

- релативно кратак период учења у учионици на почетку програма, с тим да се остатак програма наизменично одвија на послу и у учионици;
- једнаки периоди учења на радном месту и учења у учионици који се наизменично смењују;
- учење у учионици одвија се сваке недеље и траје један или два дана;
- учење у учионици одвија се кроз мањи број дужих временских блокова, рецимо, током недеље или месеца; то се може применити када практиканти или ученици морају дуго да путују кад год иду на обуку ван радног места;
- целокупно школовање у учионици и обука одвијају се током једног дугачког блока на почетку програма, а целокупно учење на радном месту одвија се после тога; то се понекад зове модел „обучи па запосли“ и примењује се у Норвешкој и бројним програмима вишег средњег стручног образовања у Кини.

За програме који подразумевају да се већина времена проводи у учионици и за програме где је практикант ученик а не запослен, неке од опција су следеће:

- редовна обука један дан недељно на радном месту за све време трајања програма;
- недељу дана или дуже у континуитету на радном месту у мање редовним интервалима: рецимо, по недељу дана у сваком полугодишту;
- смењивање једнаких периода на радном месту и у учионици.

Избор између наведених опција зависиће од неколико фактора. Потребно је размотрити разна питања укључујући следећа:

- Која комбинација учења кроз рад и учења у учионици има највише смисла с педагошке тачке гледишта? Хоће ли она полазнику олакшати или отежати спајање теорије и праксе? Хоће ли она полазнику олакшати или отежати примену наученог у учионици или разумевање начина на који је теорија коју је научио у учионици повезана с праксом?
- Како ће та комбинација утицати на мотивацију ученика? Хоће ли бити довољно практичне обуке на радном месту да би се одржало интересовање ученика којима је досадно?
- Како ће похађање наставе у учионици и обука утицати на предузеће? Хоће ли то пореметити редовни посао у предузећу? Да ли ће проузроковати велике потешкоће у периодима најинтензивнијег посла, нпр. вршење пописа или жетва? Да ли то значи да ће ученици пропустити да на послу науче оно што се ради само у одређено време у пословном или производном циклусу – нпр. пописивање робе, жетва – или пре верских празника?
- Како ће боравак на радном месту утицати на образовну установу? Да ли ће ученици морати да пропусте друге часове да би похађали обуку на радном месту или се распоред може направити тако да се ништа не пропусти? Ако је истовремено одсутан велики број ученика, да ли ће се то одразити на распоред рада наставника?
- Ако је учење на радном месту организовано тако да одговара школском распореду, да ли то значи да се пропушта прилика за учење о важним деловима пословног или производног циклуса у предузећу и стицање искуства у вези са истим?
- Треба ли да о овоме одлучују само предузећа или социјални партнери? Само министарство просвете? Министарство просвете у сарадњи са социјалним партнерима? Само средње стручне школе или само колеџи? Само појединачна предузећа? Појединачне школе у сарадњи с предузећима?