

## **ВРСТЕ ПРОГРАМА УЧЕЊА КРОЗ РАД <sup>1</sup>**

Програми учења кроз рад могу се поделити у четири главне групе:

- програми који подразумевају да је полазник званично запослен - као у случају формалног практиковања у неким случајевима, овде се сврстава дуално образовање као и неформално практиковање;
- програми који подразумевају да је полазник званично ученик - постоји неколико назива за такве програме, међу којима су обука на радном месту, стажирање, радна пракса и кооперативно образовање;
- гранични случајеви као што су виртуелне фирме, фирме за обуку или 'стварне' фирме које су повезане с образовним установама и њихов су део;
- програми као што су учење кроз праћење рада запослених и стицање радног искуства, чији је главни циљ да ученика упознају с послом, а не да га науче да обавља посао.

Разлике између наведених програма често нису јасно дефинисане будући да они могу бити веома слични. Такође је важно знати да унутар сваке групе може постојати велики број варијација програма.

### **Када је ученик запослен: формално практиковање**

Формално практиковање има следеће карактеристике:

- Ученик је званично запослен и добија плату. Њен износ је обично усклађен с ниском продуктивношћу практиканата у поређењу с квалификованим радником, нарочито у почетном периоду практиковања, као и с трошковима обуке које сноси послодавац.
- Потписује се уговор о запослењу и обуци.
  - Обично га потписују ученик и послодавац.
  - У многим случајевима, могу га потписати и друге стране, као што су родитељи или давалац обуке ван радног места.
  - У уговору се обично наводи трајање запослења и периода обуке.
  - Наводе се и обавезе сваке уговорне стране: рецимо да учи, да обезбеди запослење, да подучава вештинама или да редовно похађа.
  - Период покривен уговором дели се на рад који се обавља у предузећу и учење и обуку у учионици.
- Практиковање је саставни део уобичајеног пословања предузећа и обухвата цео радни дан, недељу, месец и годину.
- Наведени програми су подржани законима или прописима.

Формално практиковање обично, мада не у свим случајевима, има и ниже наведене додатне карактеристике:

- Више времена се проводи на послу него у учионици.
- Издаје се призната диплома о стеченој квалификацији. У већини случајева, њу издаје државни орган задужен за стручно образовање, али уверење о стеченој квалификацији

---

<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

кроз практиковање може издати и установа која пружа школовање и обуку или организација послодавца. Понекад се издаје више уверења или сертификата.

Табела 1: **Предности формалног практиковања**

<b>Предузећа</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Могу одлучивати о томе кога запошљавају и обучавају</li> <li>• Могу користити практиковање за ангажовање квалификованих радника у будућности</li> <li>• Могу га спроводити на трошковно неутралан начин или чак уз финансијску добит ако се зараде и финансијски аранжман добро испланирају</li> <li>• Практиканте могу користити за продуктиван рад уз истовремено пружање обуке</li> </ul>
<b>Социјални партнери</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Имају већу улогу у одлучивању о садржају и квалитету стручног образовања, као и о текућем управљању истим</li> <li>• Одлучују о обуци и на радном месту и у учионици</li> </ul>
<b>Образовне установе</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Програми стручног образовања постају много више прилагођени захтевима радног окружења</li> <li>• Теоријски и практични део програма боље су уравнотежени па ученици могу бити додатно мотивисани</li> <li>• Наставници су боље повезани с радницима и предузећима</li> <li>• Трошкови опреме за обуку су мањи</li> </ul>
<b>Држава</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Постижу се бољи исходи након преласка из школе на тржиште рада и смањује се стопа незапослености младих</li> <li>• Остварује се боља равнотежа између понуде и потражње вештина: мања је вероватноћа да ће се јавити неусклађеност постојећих и тражених вештина</li> <li>• Ефикаснија је подела трошкова између државе, предузећа и појединаца</li> </ul>
<b>Појединци</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Стичу вештине и квалификације за призната занимања</li> <li>• Много лакши прелазак на стално запослење</li> <li>• Могућност стицања стручних компетенција до веома високог нивоа</li> </ul>

Формално практиковање има неколико предности за све укључене стране, и оне су наведене у табели 1. С друге стране:

- Формално практиковање изискује блиску сарадњу и преговарање између послодаваца, синдиката и државних органа на националном, локалном и нивоу индустријског сектора. Поред тога, потребно је успоставити одговарајуће институционалне аранжмане – нпр. донети законе и прописе, установити систем зарада, решити питање спровођења законске регулативе и гаранције квалитета.
- Формално практиковање захтева да се предузећа обавезу на обуку практиканата на послу, као и да их користе за продуктиван рад. Предузећа треба да имају капацитете и ресурсе за обуку практиканата. Посебно је важно да имају кадрове који су способни и спремни да обучавају практиканте на радном месту, као и да надгледају њихов рад. Предузећа која прихвате полазнике практиканте треба да имају и довољан спектар вештина да би практикант прошао широку обуку и стекао свеобухватно занимање. Постоји могућност да се практиковање тешко спроведе или да не испуни исходе у погледу квалитета ако предузећа не обезбеде наведене услове.

- Могуће је да практиканти стекну уже опште образовање, а пролазност ка вишим нивоима образовања и терцијарном нивоу студија може бити ограничена.

Не постоји само један модел формалног практиковања. Оно што је заједничко свим моделима практиковања јесте то да се обука одвија на два места: у предузећима и у стручним школама. То се односи на све главне врсте програма учења кроз рад описане у овом приручнику. Међутим, програми практиковања умногоме се разликују, чак и на нивоу једне државе. Разлике могу бити у следећем:

- нивои вештина за конкретне послове: примера ради, занимања с вишим квалификацијама обично изискују дужу обуку него занимања с нижим квалификацијама;
- потребе и прилике у различитим индустријама: примера ради, у дуалном образовању у Немачкој, зараде практиканата веома се разликују међу индустријама; још један пример је да индустријама у којима потражња знатно варира зависно од сезоне, као што су пољопривреда и грађевинарство, обично много више одговарају дуги периоди одсуства из школе ради обуке на пракси него што је то случај са осталим привредним гранама;
- економске прилике у држави: примера ради, практиковање за високотехнолошка занимања и високе нивое квалификација ређе се спроводи у земљама с ниским приходима;
- национална историја, традиција и култура: примера ради, образовне установе могу имати запаженију улогу у гарантовању квалитета у земљама где нема јаке традиције учешћа послодаваца у образовању и обуци;
- институционални аранжмани, као што је ниво организованости и сарадње послодаваца и запослених у различитим индустријама.

Називи наведених аранжмана такође могу бити различити. Најчешће се зову практиковање, али у многим случајевима скоро идентични аранжмани се негде зову обука на радном месту или дуално образовање. Понекад аранжмани који се зову практиковање можда немају неке од овде наведених карактеристика. Рецимо, постоје случајеви неких модела практиковања у мароканском пољопривредном сектору где послодавци не потписују уговоре, док у Аустралији, неки модели практиковања подразумевају да се целокупна обука спроводи на радном месту и да нема учења у учионици.

Практиковање се може разликовати на више начина: по дужини трајања; моделу зарада и финансирања; комбинацији учења кроз рад и учења у учионици и начину на који су исти распоређени; старости практиканата; и врстама обухваћених занимања. У табели 2 наведени су примери начина на које се формално практиковање може организовати.

Табела 2: Разлике између модела практиковања

Аспект	Примери
Трајање	<p><b>Фиџи:</b> Практиковање може трајати од три до пет година, мада углавном траје од четири до пет година.</p> <p><b>Немачка:</b> Програми практиковања обично трају од две до три и по године, зависно од занимања (мада врло мали број траје две године).</p> <p><b>Ирска:</b> Практиковање се организује током четворогодишњег периода.</p> <p><b>Сингапур:</b> Обука на радном месту може трајати од једне до две и по године.</p> <p><b>Шри Ланка:</b> Практиковање може трајати између шест месеци (мада су у већини земаља ретки примери да практиковање траје тако кратко) и четири године.</p> <p><b>Турска:</b> Практиковање траје од две до четири године, с тим да се тај период може скратити на половину ако је практикант завршио средње или више образовање.</p>
Комбинација учења кроз рад и учења у учионици	<p><b>Алжир:</b> Практиканти проводе кратак иницијални период само у средњој стручној школи пре него што почну да раде, а потом се смењују периоди рада и обуке ван радног места.</p> <p><b>Хрватска:</b> Током три године, практиканти морају провести 2600 сати на практичној обуци. Најмање 70% тог времена мора се провести на радном месту, а остатак у школским радионицама. О конкретном распореду смењивања сати у школи и сати на радном месту одлучују заједно средње стручне школе и професионална и еснафска удружења. Идеалним се сматра распоред такав да се недељу дана учи теорија а потом следи недељу дана практичног учења на радном месту (или школској радионици).</p> <p><b>Египат:</b> Учесници у програмима које води Сектор за продуктивност и стручно образовање проводе две године у редовном стручном образовању после чега следи једногодишњи период смењивања између радног места и учионице.</p> <p><b>Ирска:</b> Три од седам фаза четворогодишњег практиковања одвијају се у учионици.</p> <p><b>Норвешка:</b> Практиканти проводе две године у редовном школовању, а потом две године на радном месту с пуним радним временом.</p> <p><b>Филипини:</b> Практиканти проводе 40% укупног времена у учионици а 60% у предузећу.</p> <p><b>Швајцарска:</b> Уобичајено је да практиканти проводе један дан недељно у средњој стручној школи а четири дана у предузећу домаћину, или два дана недељно у средњој стручној школи а три дана у предузећу домаћину. Друга могућност је да се смењује неколико недеља проведених у средњој стручној школи и неколико недеља у похађању курсева у центру за обуку одређене привредне гране.</p>

<p style="text-align: center;"><b>Подобност и старосне границе</b></p>	<p><b>Алжир:</b> Практиковање је доступно младима од 15 до 25 година старости, као и женама и особама са инвалидитетом старости до 30 година.</p> <p><b>Аустралија:</b> Нема старосне границе за практиковање у Аустралији, мада у пракси висина зараде може одвратити многе одрасле особе од учешћа у програму.</p> <p><b>Француска:</b> Уговори о практиковању углавном су намењени младима испод 26 година кад се ради о иницијалној обуци. Међутим, наведена старосна граница може се померити и наниже (нарочито када је полазник завршио прву фазу средњошколског образовања) или навише у неким случајевима (рецимо, за раднике са инвалидитетом или осниваче предузећа).</p> <p><b>Сингапур:</b> Обука на радном месту ограничена је само на оне који напусте школовање.</p> <p><b>Тунис:</b> Традиционално практиковање доступно је младима старости од 15 до 20 година који нису завршили девету годину основног образовања). Реформисано практиковање доступно је младима исте старости који су завршили девет година основног образовања. Нема старосних ограничења за похађање програма дуалног образовања.</p> <p><b>Турска:</b> Млади који имају најмање 14 година који су завршили основну школу али нису били у могућности да наставе даље школовање могу започети практиковање.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Ко потписује уговор</b></p>	<p><b>Алжир:</b> Уговор потписују практикант или његов законски старатељ и послодавац; мора га оверити локални орган власти и одобрити установа стручног образовања.</p> <p><b>Фиџи:</b> Уговор потписују практикант, послодавац и генерални директор Управе за обуку и продуктивност Фиџија.</p> <p><b>Турска:</b> Уговор потписују практикант (или његов старатељ) и послодавац. Мора га оверити комора чији је послодавац члан.</p>

<b>Обухваћена занимања и нивои квалификација</b>	<p><b>Алжир:</b> Три четвртине свих модела практиковања намењено је за ниво квалификованих радника а једна четвртина за висококвалификована занимања. Приближно једна трећина организује се у сектору информативних технологија, менаџмента и управе.</p> <p><b>Фиџи:</b> Занатско практиковање организује се за 23 традиционална радничка и техничка занимања, а практиковање за техничаре доступно је за пет занимања.</p> <p><b>Немачка:</b> Практиковање је уобичајено у привредним гранама као што су банкарство и осигурање, али у другим областима школовање се обично одвија у учионици.</p> <p><b>Индија:</b> Постоје четири категорије практиковања: занатска пракса која обухвата 188 категорија и траје од шест месеци (мада су у већини земаља ретки примери да пракса траје тако кратко) до четири године; праксе за виши ниво образовања, које обухватају 114 занимања и трају годину дана; пракса за стручна занимања, која обухвата 102 занимања и траје годину дана; и пракса за техничка занимања која обухвата 114 занимања и траје годину дана.</p> <p><b>Малезија:</b> Модернизован систем практиковања обухвата секторе као што су информационе и комуникационе технологије, управљање у малопродаји, мехатроника и аутоматизација у индустрији, као и многа традиционална занимања.</p> <p><b>Филипини:</b> Практиковање је на располагању за било које занимање, модел запослења или професију која изискује више од три месеца практичне обуке на радном месту уз допунско теоријско образовање.</p> <p>Шри Ланка: Практиковање се организује за 146 занимања, укључујући сектор услуга и сектор информативних технологија, као и традиционална радничка занимања.</p>
--	--

### Када је ученик запослен: неформално практиковање

Неформално практиковање је обука која није формално регулисана од стране државе и социјалних партнера, али која прати локалну традицију и обичаје. Она обично не укључује учење у учионици. Реч је о споразуму о обуци између практиканта и мајстора: то је обично неформални социјални уговор који нема писану форму. Према таквом споразуму, који може бити писани или усмени, мајстор се обавезује да обучава практиканта свим вештинама важним за његово занимање током дужег временског периода, и то обично од једне до четири године, а практикант се обавезује да доприноси продуктивном раду предузећа. Обука је саставни део производног процеса и практиканти уче тако што раде заједно са искусним мајстором.<sup>2</sup>

Неформално практиковање је често у земљама с ниским и средњим приходима. Развој вештина у афричким земљама попут Гане, Бенина и Сенегала углавном се базира на таквој пракси. Она је веома честа у земљама као што су Пакистан, Мароко и Алжир, где има важну улогу у привредним гранама попут пољопривреде, грађевинарства, риболова и традиционалних заната. Због тога она представља важан извор вештина у наведеним државама.

<sup>2</sup> Ова дефиниција и садржај табеле 3 засновани су на ИЛО (2011).

Табела 3: Предности, мане и изазови неформалног практиковања

<p><b>Предности</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ То је друштвено прихваћена врста обуке која обезбеђује одговарајуће вештине и повећава шансе за запослење када практикант заврши обуку.</li> <li>▪ Трошкови могу бити нижи од формалног стручног образовања.</li> <li>▪ Тамо где су слабе везе између формалних установа стручног образовања и предузећа, послодавци често тврде да неформално практиковање развија квалитетније вештине него формални систем.</li> <li>▪ Може бити важан извор иновација и продуктивности за микро и мала предузећа.</li> </ul>
<p><b>Мане</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Вештине које се развијају специфичне су за конкретно предузеће те се тако умањује накнадна мобилност практиканта на тржишту рада и ограничавају се дубина и опсег вештина које су доступне привреди у целисти.</li> <li>▪ Могући су дуго радно време, ниске зараде и лоши услови за рад.</li> <li>▪ Социјални партнери имају веома ограничено учешће или оно уопште не постоји.</li> <li>▪ Не издаје се никакав сертификат, што ограничава шансе за даље формално образовање и обуку.</li> </ul>
<p><b>Изазови политике</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Да ли је прикладно надоградити неформално практиковање или увести формалну стручну праксу? Да ли би требало спровести обе мере истовремено?</li> <li>▪ Како се квалитет неформалног практиковања може унапредити а да се притом не умањи спремност послодаваца да нуде праксу? Ово питање се разматра у поглављу 7 овог приручника?</li> </ul>

**Када је полазник ученик: стажирање, обука на радном месту (енгл. *traineeship*), радна пракса, радно искуство, програми дуалног образовања, кооперативно образовање и слични модели**

Програми учења кроз рад чији су полазници званично ученици, а не запослени, могу имати различите називе. Уместо да пажњу усмеримо на називе, корисније је да анализирамо њихове карактеристике, предности и мане, као и шта је потребно за њихово добро функционисање.

Овакви програми имају неколико карактеристика.

- Обично подразумевају да ученик већину времена проводи у учионици а само мањи део на радном месту.
- У већини случајева, главну одговорност за спровођење програма имају школа или колеџ, а не социјални партнери или појединачна предузећа.
- Распоред часова и распоред распуста у школи или колеџу често утичу на то када и колико времена ученици проводе на радном месту.

Свака наведена ставка коси се с програмима практиковања.

Корисно је анализирати програме учења кроз рад чији је полазник ученик, а не запослени, тако што се они посматрају у континуитету, на чијем су једном крају програми који су слабо

повезани с формалним системом стручног образовања, док су на другом крају програми који су врло блиско повезани с наведеним системом.

Пример првог модела програма јесу одређени програми кооперативног образовања у Канади и Сједињеним Државама где ученик стиче академске бодове за радно искуство, с тим да њих карактерише веома слаба веза између онога што ученик ради на радном месту и курикулума средње школе или колеџа,<sup>3</sup> као и то да се оно што је ученик научио на послу не оцењује.

Постоји неколико важних разлика између кооперативног образовања и осталих видова стицања искуства на радном месту у организацији школе, с једне стране, и практиковања с друге стране. Међу њима су непостојање уговорног односа између младе особе и послодавца, слабија веза између учења у школи и онога што се ради у предузећу [...], непостојање организованог учешћа удружења послодаваца и синдиката у креирању програма и управљању њима, као и одсуство признате дипломе о стручној квалификацији. За разлику од практиковања, за чије су креирање и контролу квалитета задужени органи одређене привредне гране, кооперативно образовање и сличне програме генерално покрећу образовне установе, а исти се спроводе кроз партнерства с појединачним предузећима. (OECD, 2000)

Међутим, многи програми учења кроз рад чији је полазник ученик веома су блиско повезани с формалним системом стручног образовања. Они могу имати све или неколико овде наведених карактеристика: блиска веза с формалним курикулумом; подржани су законском регулативом; учешће социјалних партнера; уговор; формално оцењивање и бодови за оно што је научено на радном месту.

Важно је схватити да понекад не постоји јасна разлика између програма под називом дуално образовање и практиковање. У Француској се могу добити идентичне стручне квалификације на неколико начина: кроз редовно школовање; кроз програме који комбинују учење и радно искуство; или кроз дуално образовање које подразумева да ученици проводе време и у предузећу и у школи, за шта се потписује званични уговор и исплаћује им се зарада. Примера ради, ученик може уписати стручну школу за стицање квалификације *brevet de technicien supérieur* (BTS), што је квалификација терцијарног нивоа, чиме ће се сматрати учеником који иде на радну праксу током празника. Међутим, иста квалификација може се стећи кроз дуално образовање (*BTS en alternance*), у коме ученици наизменично иду на праксу и похађају школу током целе године. У том случају они потписују уговор о практиковању и исплаћује им се зарада. Још један пример нејасних разлика јесте пословна школа Ла Роцхелле у Француској, где се програм за мастера управљања пословањем (Master of Business Administration, MBA) може похађати кроз дуално образовање где ученици проводе три недеље у компанији и једну недељу у школи, и исплаћује им се зарада у износу од 65% или 89% минималне законске зараде у Француској, зависно од старости полазника.<sup>4</sup> Тај програм је сличан практиковању по томе што се исплаћује зарада и потписује се уговор. Такође је сличан програмима учења кроз

---

<sup>3</sup> Још један пример је случај о коме је писала сингапурска штампа (Хо, 2011). Реч је о ученицима угоститељске школе из Кине који су ишли на радну праксу у фабрику електронских компонената где послови нису имали никакве везе с њиховим занимањем.

<sup>4</sup> Видети [www.esc-larochelle.fr/eng/Programs/MBA-in-Services-Management/](http://www.esc-larochelle.fr/eng/Programs/MBA-in-Services-Management/)



рад чији је полазник ученик и то по томе што програмом управља образовна установа а не социјални партнери.

Табела 4:

**ПРИМЕРИ ПРОГРАМА УЧЕЊА КРОЗ РАД ЧИЈИ ЈЕ ПОЛАЗНИК УЧЕНИК А НЕ ЗАПОСЛЕНИ**

<p><b>Мароко</b></p>	<p>Приближно 14% ученика средњих стручних школа у Мароку учествује у дуалном образовању које постоји од 1996. Током две или три године, ученици проводе половину времена у предузећу, а другу половину у средњој стручној школи. Програми дуалног образовања концентрисани су око три највиша нивоа националних стручних квалификација: квалификација, техничар и специјализовани техничар. Систем обухвата 97 занимања и 143 специјалности, и регулисан је законом.</p> <p>Образовне установе имају главну улогу у управљању системом. Поред тога што бира практиканте и обезбеђује опште и стручно образовање, образовна установа шаље практиканте у предузећа и прави детаљан план целокупног школовања. Њиме се предвиђа начин на који се школовање дели између предузећа и школе, трајање и распоред учења кроз рад, као и методи оцењивања. Школа практикантима такође даје портфолио који служи за праћење обуке у предузећу.</p> <p>Од послодаваца се тражи да поставе ментора који ће водити практиканта. Ментори морају имати одговарајуће квалификације и искуство. Практикант и компанија потписују уговор којим се регулише низ питања: наводи се занимање, ментор, трајање обуке и радно време практиканта. Знање практиканата оцењује се на испитима које организују и школе и компаније домаћини.</p>
<p><b>Русија</b></p>	<p>Кроз свој Центар за развој каријере, Међународна висока школа управљања из Санкт Петербурга организује програм летњег стажирања за своје ученике. Она такође организује гостујућа предавања послодаваца, пословна такмичења, планирање каријере, састављање радне биографије и припрему за разговор. Програм стажирања предвиђен је на свакој години учења, а обавезан је на другој и трећој години. Стажирање траје од четири до шест недеља, регулисано је уговором између школе и компаније у коме се наводе дужности ученика у компанији и обично није плаћено.</p>
<p><b>Шпанија</b></p>	<p>Програме вишег средњошколског стручног образовања чини комбинација обавезних предмета из општег образовања, обавезног стручног садржаја опште природе, као што је радно окружење и професионална оријентација, и обавезног стручног садржаја који је специфичан за сваку област специјализације. Према националној регулативи, курикулум мора да садржи модул обуке на радном месту која траје од 10 до 20 недеља. Уговори с компанијама предвиђају именовање ментора на радном месту, а наставницима омогућавају приступ раном месту ради оцењивања ученика.</p>

<p><b>Шведска</b></p>	<p>У Шведској, више средњошколско образовање садржи 13 стручно оријентисаних програма које похађа отприлике половина свих ученика. Сви програми стручног образовања нуде и широко опште образовање кроз осам главних предмета и обезбеђују основну подобност за наставак школовања после средње школе. Од програма стручног образовања очекује се да обухвате 15 недеља обуке на радном месту током трогодишњег периода. Школе су дужне да обезбеде такву обуку и надгледају њен квалитет. Многе општине имају саветодавна тела састављена од представника локалних послодаваца и запослених. Она саветују школе о питањима као што је обезбеђивање курсева обуке на радном месту, куповина опреме и обука супервизора радних места. Међутим, на националном нивоу формалним оквиром врло је мало регулисана сарадња између средњих стручних школа и социјалних партнера.</p>
-----------------------	---

Предности и мане програма учења кроз рад чији је полазник званично ученик, а не запослени, умногоме зависе од њиховог места у континууму с распоном од ограниченог до знатног учешћа у формалном систему стручног образовања. У табели 5 наводе се неке предности и мане програма на оба краја спектра. Предности и мане делимично зависе од степена повезаности програма с формалним системом стручног образовања.

Табела 5

**ПРЕДНОСТИ И МАНЕ ПРОГРАМА УЧЕЊА КРОЗ РАД ЧИЈИ ЈЕ ПОЛАЗНИК УЧЕНИК, А НЕ ЗАПОСЛЕНИ**

	Веза с формалним системом стручног образовања	
	Слаба	Чврста
<b>Предности</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Средњим школама и колеџима могу бити једноставни за организовање</li> <li>• Ученике могу упознати са тиме шта све посао укључује и помоћи им да развију основне радне навике</li> <li>• Одузимају им само ограничено време од осталих предмета</li> <li>• Ученици могу имати веће шансе за запослење после школовања, а послодавци могу изабрати будуће раднике</li> <li>• Ученици се упознају с примењеним искуствима и примерима из стварног живота, што их може мотивисати да наставе школовање</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Средњим школама и колеџима могу бити једноставнији за организовање од формалног практиковања</li> <li>• Трошкови послодаваца могу бити нижи од трошкова практиковања</li> <li>• Ученици могу развити и радне навике и специфичне стручне компетенције</li> <li>• Примењено и практично учење занимљиво је ученицима и мотивише их, а свиђа им се да раде с одраслима који имају улогу ментора</li> <li>• Додељује се призната диплома о стручној квалификацији</li> <li>• Ученици могу имати веће шансе за запослење после школовања, а послодавци могу изабрати будуће раднике</li> </ul>
<b>Мане</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Слабо доприносе развоју правих стручних вештина</li> <li>• Обезбеђују мало или нимало бодова за стручне квалификације</li> <li>• Контрола квалитета може бити слаба, а ученици се могу лако искоришћавати као јефтина радна снага</li> <li>• Могуће је да послодавац не буде посвећен обуци</li> <li>• Непостојање учешћа социјалних партнера може подразумевати велике разлике између програма и недостатак заједничког приступа садржају или квалитету</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Изискују знатне школске ресурсе (нпр. бирање радних места, надзор ученика, оцењивање, регулисање програма)</li> <li>• Трају недовољно дуго да би се развиле комплетне стручне компетенције</li> <li>• Могуће је да ученици не постану пуноправни део радног тима или да не искусе све аспекте недељног, месечног или годишњег радног циклуса</li> <li>• Школски распоред и школски распуст могу скратити ангажовање на радном месту</li> </ul>

## Симулирано учење кроз рад

Овакво учење односи се на фиктивне фирме које оснивају школе које настоје да обезбеде симулацију реалистичних економских активности. На тај начин се од група ученика тражи да обављају радње које су истоветне пословима и изазовима у правом предузећу. Они могу радити преко интернета или у просторијама средње школе или колеџа. У неким случајевима, нема стварне робе и услуга, док се у другим случајевима заиста производи права роба и пружају праве услуге за новац. Оне се зову фирме за праксу, виртуелне фирме или – најчешће – фирме за обуку. Многи примери у земљама с ниским и средњим приходима инспирисани су аустријским дугогодишњим искуством с коришћењем фирми за обуку које представљају део њиховог система стручног образовања.

Као што је приказано у табели 6, фирме за обуку могу имати низ предности, нарочито када се упореде с традиционалном наставом и учењем у учионици; оне такође имају и низ мана и изазова.

Табела 6: Предности и мане симулираног учења кроз рад

<b>Предности</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Учење се одвија у тиму, примењено је и практично и може бити много привлачније и занимљивије од традиционалних метода предавања и учења.</li><li>▪ Такве програме лакше је спровести него моделе попут практиковања будући да школе могу саме планирати и организовати већину активности.</li><li>▪ Нису много захтевни у погледу посебне опреме за обуку: обично је довољно обезбедити једну просторију и неколико рачунара.</li><li>▪ У земљама где нема јаке традиције учешћа послодаваца у образовању и обуци, помоћу оваквог учења могу се развити стручне вештине које иначе ученици можда не би били у могућности да стекну.</li></ul>
<b>Мане и изазови</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Неке аспекте рада веома је тешко или је немогуће симулирати: рецимо, учење од искуснијих радника и старијих; дугачко радно време; начини на које се врста посла која се обавља мења зависно од доба дана, недеље или године; и отпуштање због лоших резултата рада.</li><li>▪ Организација може школама одузети много времена, а потребно је и детаљно планирање, чак и ако се ради о моделу једноставнијем од осталих програма учења кроз рад.</li><li>▪ Наставници који су навикли на традиционалне методе предавања можда ће тешко прихватити овакав вид учења.</li><li>▪ Када се производи права роба и пружају праве услуге, локалне фирме могу се супротставити или заузети непријатељски став према томе ако се таква роба и услуге пласирају на тржиште по ценама нижим од уобичајених.</li></ul>