

ЕРАЛЕ МАГАЗИН, НОВЕМБАР 2018

ФОКУС У НОВЕМБРУ: УЛОГА ОБРАЗОВАЊА ОДРАСЛИХ У РАЗВОЈУ КАРИЈЕРЕ

Садржај

Размишљања о
образовању одраслих
и развоју каријере 3

Дуготрајна
мобилност за младе
у оквиру стручног
образовања и обуке
(VET): изазови и
шансе 7

Пице, такси и
образовање одраслих:
развој каријера у
нашем онлајн
свету 12

Улога Масовних
отворених онлајн
курсева у стручном
усавршавању и
развоју каријере 17



ДРАГЕ ЕРАЛЕ КОЛЕГЕ,

Наш тематски фокус за новембар била је улога образовања одраслих у развоју каријере. У том периоду, национални тимови и заједница EPALЕ су објавили низ инспиративних студија случаја, чланака, извештаја и других ресурса.

[Погледајте сажет приказ нашег новембарског фокуса који је припремио тематски координатор Маркус Палмен.](#)

22. новембра, 2018. године, EPALЕ је позвао заједницу на дискусију о улози образовања одраслих у развоју каријере. Модератор дискусије био је тематски координатор на EPALЕ платформи, Дејвид Мелоуз. Добили смо преко 130 коментара од EPALЕ чланова из целе Европе!

Уколико сте пропустили дискусију, не брините – можете [погледати сажети приказ Дејвида Мелоуза](#)..

РАЗМИШЉАЊА О ОБРАЗОВАЊУ ОДРАСЛИХ И РАЗВОЈУ КАРИЈЕРЕ

Блог чланак је преузет са платформе.

Аутор је [Simon BROEK](#).

Линк ка оригиналном чланку:

<https://ec.europa.eu/epale/en/node/85245>.



Тематски координатор EPALЕ Симон Брук поделио је са нама своја размишљања о улози образовања одраслих у развоју каријере.

Потпуно смо свесни тога да запослени сада немају исти посао код истог послодавца током читавог свог радног века. Такође, уз брзу трку (технолошких) дешавања, људи не могу да се ослањају искључиво на знање, вештине и компетенције које су стекли током иницијалног школовања.

Стога нам је свима потребно редовно ажурирање знања, вештина и компетенција како бисмо могли да функционишемо у друштву и на послу. У овом чланку желео бих да истражим ту тему и размотрим **образовање одраслих и развој каријере**.

ЈАЗ ИЗМЕЂУ НИСКИХ КВАЛИФИКАЦИЈА И РАЗВОЈА КАРИЈЕРЕ

Уопште узев, образовање одраслих у циљу планирања каријере ступа на сцену у два случаја:

1. **Када нешто крене како не треба** у каријери и постоји одређени недостатак вештина. Особа постаје незапослена и потребна јој је обука у области тражења посла, ажурирање вештина рада на компјутеру или преквалификација за друге послове.
2. **Када нешто иде добро** у каријери и послодавац улаже у развој вештина својих запослених како би компанија остала актуелна на конкурентном тржишту.

Уопште узев, улагања у другом случају су много већа у поређењу са првим. Извор је такође веома различит. Док су послодавци главни извор у другом, у првом типу околности појединци и влада (кроз националне службе за запошљавање) су задужени за покривање трошкова.

Такође, када говоримо о другом случају, постоји разлика између ниско- и средње-/висококвалификованог особља: висококвалификовано особље обично добија више обука у вези са каријером у поређењу са ниско-квалификованим особљем. Ако вам се не чини да ово доприноси неједнакости,

споменућемо и то да они који су висококвалификовани обично имају више средстава да бирају и планирају своје активности учења (рецимо, да похађају додатни образовни програм), те су стога боље припремљени уколико нешто пође како не треба у њиховој каријери.

Образовање одраслих и развој каријере стога показује веома неједнаку слику када су у питању разлике између особља са нижим и вишим квалификацијама. Они са нижим квалификацијама добијају мање обуке у каријери, они су подложнији томе да постану незапослени, имају мање средстава за финансирање додатне обуке, и често морају да суфинансирају стицање додатних вештина које им недостају како би се поново ангажовали на тржишту рада.

Стога се чини да образовање одраслих и развој каријере пре подстичу неједнакост него што је решавају!

Поставља се питање:

Како можемо да побољшамо ову ситуацију и да ли постоје добри примери политика које чине образовање одраслих и развој каријере повољнијим и за ниско-квалификоване особе?

Од велике је важности да за све запослене радно окружење такође буде и окружење за учење. То значи да треба да постоје подстицаји за учење (рецимо, могуће напредовање у каријери), да се нуде могућности за учење (курсеви, неформалне размене), и на крају, да радни задаци подстичу запослене да наставе да уче. Овај последњи аспект указује на то да су ниско-квалификовани радници често на пословима који имају ограничен број радних задатака који се понављају, што их не стимулише да науче нове вештине.

То значи да са становишта послодавца треба обратити већу пажњу на посматрање запосленог као комплетне особе коју треба интелектуално подстицати док ради, а не као на субјекта са којим размењује услуге за новац.

Са становишта владе, то значи да је потребно улагати више у то да запосленима не недостају вештине него у њихово додатно обучавање када постану незапослени. То се може учинити кроз подршку послодавцима да створе окружење за учење и омогућавањем редовних провера планова за каријеру и вештина за запослене.

ПРИМЕР ИЗ ХОЛАНДИЈЕ: РАЗВОЈНО САВЕТОВАЊЕ И ЦЕЛОЖИВОТНИ РАЗВОЈ

У Холандији се одвијају експерименти са **развојним саветовањем** за раднике старије од 45 година ([Tijdelijke Subsidieregeling Ontwikkeladvies Vijfenveertigplussers](#)). Експеримент обухвата и подршку компанијама (и њиховим руководиоцима) у успостављању бољег окружења за учење и развој каријере за запослене, као и омогућавању провера за запослене. На захтев, запослени добијају субвенције за саветовање (600 EUR) а руководиоци могу да добију субвенције за додатну обуку (300 EUR) како би помогли запосленима у каријерној оријентацији и развоју.

Експеримент ће се одвијати до јула 2019, те ћемо још сачекати на резултате и научене лекције.

Срећом, нова дешавања у области политике не чекају на евалуацију. Недавно је објављена нова политика владе посвећена **Целоживотном развоју** (Leven Lang Ontwikkelen). Ова политика убедљиво тврди да је потребно развити позитивну и снажну културу учења у којој су сви стимулисани и подржани да преузму власништво над сопственим образовним развојем, посебно они који су најрањивији. [Прочитајте више о овој политици \(на холандском језику\)](#).

[Симон Брук](#) ради на неколико европских истраживачких пројеката о образовању, проблемима тржишта рада и пословима осигурања. Саветовао је Европску комисију, Европски парламент и европске агенције о питањима у вези са образовним политикама, целоживотним учењем и проблемима тржишта рада, и главни партнер је у Окам институту за подршку политици.

ДУГОТРАЈНА МОБИЛНОСТ ЗА МЛАДЕ У ОКВИРУ СТРУЧНОГ ОБРАЗОВАЊА И ОБУКЕ (VET): ИЗАЗОВИ И ШАНСЕ

Блог чланак је преузет са платформе.

Аутор је [Andrew McCoshan](#).

Линк ка оригиналном чланку:

<https://ec.europa.eu/epale/en/node/74293>.



У јуну 2018. године чланови тима експерата Велике Британије за Европски систем преноса бодова у области стручног образовања и обуке (ECVET) помогли су заинтересованим странама које учествују у мобилностима у оквиру стручног образовања и усавршавања да дефинишу изазове и решења у погледу дуготрајне мобилности ради учења, што је циљ програма Еразмус+. Тематски координатор EPALE Ендрју Мекошен помогао је у реализацији радионице и извештаја о кључним исходима у погледу полазника и послодаваца.

Све чешће млади људи бораве у иностранству, било у оквиру праксе или програма стручног усавршавања, односно након тога. До сада је већина оваквих боравака трајала неколико дана или највише до 2–3 недеље. Ипак, током наредних неколико година Еразмус+ ће обезбедити суфинансирање за дуже периоде мобилности, у трајању од неколико месеци.

Такви дужи периоди мобилности нуде могућност полазницима да у већој мери развију вештине, односно да покрију шири спектар компетенција. За послодавце који шаљу лице на пракси/ полазника у иностранство ово омогућава бољи повраћај уложеног, док послодавци који примају полазнике могу имати користи од нових идеја, унапређења пракси на радном месту и бољег интеркултуралног разумевања међу постојећим запосленима. Ипак, дужи периоди у иностранству са собом носе и изазове. Који су то изазови и како можемо одговорити на њих?

ИЗАЗОВИ ЗА ПОЛАЗНИКЕ – НИЈЕ У ПИТАЊУ САМО РАДНО МЕСТО!

Са **аспекта образовања**, полазници се најчешће брину о томе како да се њихове вештине препознају и признају на ефикасан и практичан начин. То може бити значајно не само за стручне, већ и за меке вештине. Изазови се односе и на повећан обим папирологије потребне за прикупљање доказа за признавање. Полазницима је потребна помоћ како би то обавили, а понекад им та помоћ није потпуно доступна .

Многи изазови на које ће полазници наићи највероватније се односе и на друга питања, попут **финансијских проблема**. Полазници који имају послове са скраћеним радним временом можда ће морати да их се одрекну, те се јавља важно питање да ли они то себи могу да приуште. Ту су и недоумице око тога како генерално управљати новцем (за неке од ученика то може бити први пут да се одвајају од куће), а посебно како поступати са трошковима у иностранству.

Биће ту и **приватних проблема** које треба решити. Већ постојећи лични проблеми могу постати још израженији због дуготрајне мобилности. Уколико неко није могао да нађе посао код куће, његово самопоуздање можда је на веома ниском нивоу. Такви фактори могу бити важни с обзиром на то да ће дуготрајна мобилност такву особу извести из њене зоне удобности много више него краткотрајна мобилност.

За све ученике **страх од изложености страном језику, културолошки шок** и то што им недостају мале ствари од куће највероватније ће представљати значајне факторе – „како ради машина за прање судова?“, „ко ће ми прати веш?!“. Са тачке гледишта младе особе, период од 2–3 месеца се заиста чини као веома дуг период. Усамљеност може бити још један проблем.

Ипак, ово „сивило“ изазова има и своје добре стране. Прво и најважније, сви набројани изазови такође представљају **могућности за ученике да развију нове меке/трансверзалне вештине**, поред стручних вештина које могу да стекну. Морамо бити сигурни да правимо системе који ће искористити и признати ове вештине, али на то ћемо се вратити у наставку.

ИЗАЗОВИ ЗА ПОСЛОДАВЦЕ – КОЈА ЈЕ ДОДАТА ВРЕДНОСТ?

Послодавци се могу суочити са изазовима, како они који полазнике шаљу, тако и они који ученике примају. У својству **организације која шаље** полазнике, послодавци могу преиспитивати вредност плаћања за запосленог који је толико дуго одсутан и проналажења замене за њега у том периоду. Они такође могу да поставе питања у погледу квалитета искуства које се стиче на радном месту које ће полазник имати док је у иностранству.

Постоје и проблеми у погледу доброг уклапања онога што ће полазник моћи да научи док је у иностранству и у каквој је то вези са оним што ће научити код куће, и када ће то научити. Такав след представља још значајније питање када говоримо о

дуготрајној способности.

Квалитет процеса процене вештина такође може представљати проблем: могу ли послодавци подједнако да верују тим процесима који се одвијају у иностранству као што им верују када се одвијају код куће?

Многа од ових питања такође ће бити релевантна за **послодавце који примају полазнике из иностранства**. Међутим, ту су и друга питања. Послодавце ће бринути квалитет полазника које примају и биће им потребна уверавања да су они прошли кроз строге поступке одабира. Они ће такође имати питања о томе у којој мери треба да воде рачуна о њима и пружи им емоционалну подршку, посебно када је то „ван радног времена“. Ту су такође и важна питања здравља и безбедности, осигурања и заштите које треба размотрити.

СУОЧАВАЊЕ СА ИЗАЗОВИМА

Такви изазови могу се чинити обесхрабрујућим, али постоје решења. Заинтересоване стране су на радионици представиле читав низ идеја:

- Промовисати додатну вредност дуготрајне у поређењу са краткотрајном мобилношћу и за ученике и за послодавце;
- Поставити механизме за одређивање конкретних потреба учесника и постарати се за то да постоје емоционална подршка и брига за задовољавање истих, као и конкретне мере као што су могућности за финансирање путовања кући током периода мобилности;
- Размотрити (и омогућити) учешће послодаваца у посетама земљи домаћину ради планирања;
- Укључити послодавце и ученике, као и пружаоце услуга у области стручног образовања и обуке, у заједничку израду система и поступака за документовање учења како би се

- изградило поверење у поступке признавања и прихватање истих;
- Размотрити развој независног модула за међународно радно искуство, који би посебно обухватио меке/трансверзалне вештине.

Широм Европе постоје и организације са искуством у успешној реализацији дуготрајне мобилности, често за групе људи којима може затребати знатна подршка. Рецимо, организације у Шпанији и Немачкој су успешно реализовале могућности дуготрајне мобилности за самохране родитеље. Те организације су део [мреже Европског социјалног фонда](#) а њен [приручник са смерницама](#) садржи многе корисне препоруке о решавању питања сличних онима која су постављена у претходном делу текста.

[Ендрју Мекошен](#) бави се образовањем и обукама више од 30 година. Више од 15 година спроводио је студије и евалуације за ЕУ, а пре тога је био консултант у Великој Британији. Ендрју је сада члан тима експерата ECVET Велике Британије, независни истраживач и консултант, као и виши научни сарадник у Центру за проблеме у образовању на Универзитету у Даблину у Ирској.



ПИЦЕ, ТАКСИ И ОБРАЗОВАЊЕ ОДРАСЛИХ: РАЗВОЈ КАРИЈЕРА У НАШЕМ ОНЛАЈН СВЕТУ

Блог чланак је преузет са платформе.

Аутор је [Andrew McCoshan](#).

Линк ка оригиналном чланку:

<https://ec.europa.eu/epale/en/node/86556>.



Тематски координатор EPALЕ [Ендру Мекошен](#) разматра зашто образовање одраслих треба да учи од онлајн компанија које се баве услугама таксија и испоруком пице које уводе револуцију у начин на који радимо.

Економија хонорарних послова („тезги“) представља нови начин организације рада. Онлајн платформе повезују купце и продавце производа и услуга, а појединци могу да продају свој рад за краткотрајне задатке или пројекте – „тезге“. Некада су само музичари имали тезге. Ипак, дигитална револуција је омогућила стварање компанија као што су Uber и Airbnb, отварајући могућности за повећано самозапошљавање. Онлајн платформе нуде могућности за квалификоване професионалце као што су дизајнери, уредници, програмери и стручњаци у области звука. Могуће је самозапошљавање и оних који су мање квалификовани, попут такси возача или особа које се баве испоруком на бициклу. Још није јасно шта би то могло да значи за развој каријере, осим да може да га промени на неке веома значајне начине. Одавно знамо да више нема гаранција за „посао до краја живота“; пре скоро 25 година Чарлс Хенди саставио је фразу „[рад за портфолио](#)“ ([portfolio working](#)). [Број самозапослених особа једва да се променио од тада, али ставови су се променили](#):

„Данас, саветодавни или хонораран рад за пет компанија у исто време представља велику част. Показује колико је појединац драгоцен... Рад од куће или у кафеима, покретање посла са тимовима консултаната и хонорарних сарадника које сте упознали на интернету ... све то показује „иницијативу“, „креативност“ и „прилагодљивост“, које су све веома пожељне особине на савременом радном месту“.

[Миша Кауфман – суоснивач и генерални директор компаније Fiverr](#)

Дигиталне платформе отварају могућности за предузетнике да лако уђу на тржишта, и, [како каже Арун Сундарараџан](#), „због тога што те платформе нуде нивое поверења, брендова и стручности на дохват руке, није више неопходно да се пружаоци услуга специјализују за дату област пре него што постану квалификовани да те услуге нуде“. Економија хонорарних послова такође може да значи да компаније штеде ресурсе у смислу плаћања доприноса, трошкова за простор и обуке.

ПРЕДНОСТИ И МАНЕ

Нови облици запослења као што је економија хонорарних послова имају и предности и мане. Компаније штеде новац јер више немају запослене са пуним радним временом које треба да обучавају. Како се људи онда обучавају? Можете да постанете онлајн продавац са баш онолико талента и вештина колико вам је потребно; али немате много основног знања о томе како ће се ваше вештине развијати? Ваш начин рада може вам омогућити стицање вредних вештина, али како ћете их показати на поуздан начин?

Како образовање одраслих треба да одговори на такве изазове? Многа од питања која се постављају због појаве економије хонорарних послова нису нова, иако би њихов обим могао да се покаже другачијим уколико почне да утиче на велики број радника. Самозапослени радници и радници са скраћеним радним временом увек су били у неповољнијем положају када је у питању обука у поређењу са особама са уговорима за стално: запослени за стално, поготово у већим компанијама, могу да искористе могућности које пружају кадровске службе и обуке. Већина онога што се учи у економији хонорарних послова вероватно није формално, а људи стичу конкретне вештине или знање којим унапређују свој портфолио компетенција како би успешно обавили неки задатак.

Можда би ипак требало највише да бринемо за оне са ниским квалификацијама. Као што каже један [аутор](#):

„За оптимисте, [економија хонорарних послова] обећава будућност оснажених предузетника и безграничних иновација. За противнике она представља дистопијску будућност немоћних радника који јуре да постигну циљ јер су плаћени по комаду који направе“.

Нискоквалификовани имају мање прилика да похађају формалне обуке од људи са вишим квалификацијама. Послови као што су

вожња таксија или испорука пице вероватно додатно смањују шансе за похађање неког вида формалне обуке.

ОБРАЗОВАЊЕ ОДРАСЛИХ: НЕКА БУДЕ ПОПУТ ИСПОРУКЕ ПИЦЕ!

Добре вести су да у образовању одраслих постоје добра искуства у решавању таквих проблема. Та искуства сада треба применити онлајн.

Чак и ако се економија хонорарних послова још налази у раној фази, јасно је да образовање одраслих мора да користи сличне платформе и алате како би задовољило потребе тих полазника.

И баш као што те платформе повезују купце и продавце пице, тако ми треба да повежемо едукаторе одраслих са полазницима. Такође, треба да искористимо платформе да бисмо створили окружења у којима едукатори одраслих могу да развију иновативне приступе како би задовољили нове потребе које се јављају.

Такви приступи нису једноставни. Улагања и сарадња са осталим заинтересованим странама су кључни. Али на другом нивоу, можемо да направимо и мање кораке:

- Могли бисмо да искористимо дигиталну технологију да омогућимо људима да приступају знању и да добију признање за мање делове неке области које савладају у време и на месту које сами одаберу.
- Могли бисмо да омогућимо признавање неформалног и информалног учења радника путем интернета: дигитална технологија има огроман потенцијал да подржи процесе признавања којима се лако приступа и који су једноставни за употребу.

Такође треба да знамо више о томе како радници у новим

облицима запошљавања могу да стекну и развију своје вештине. Пројекти попут студије [CrowdLearn](#) коју спроводи Оксфордски институт за интернет, а који финансира Cedefop помоћи ће да се дају неки одговори. образовање одраслих има шансу не само да се припреми за нове облике запошљавања, већ и да искористи могућности које они представљају.

[Ендрју Мекошен](#) бави се образовањем и обукама више од 30 година. Више од 15 година спроводио је студије и евалуације за ЕУ, а пре тога је био консултант у Великој Британији. Ендрју је сада члан тима експерата ECVET Велике Британије, независни истраживач и консултант, као и виши научни сарадник у Центру за проблеме у образовању на Универзитету у Даблину у Ирској.



УЛОГА МАСОВНИХ ОТВОРЕНИХ ОНЛАЈН КУРСЕВА У СТРУЧНОМ УСАВРШАВАЊУ И РАЗВОЈУ КАРИЈЕРЕ

Приредио: ЕРАЛЕ национални тим за подршку



Све чешћа употреба информационих технологија у настави и потреба за обогаћивањем процеса учења довеле су до настанка такзованих Масовних отворених онлајн курсева – МООК (Massive Open Online Courses – МООС). Настала под окриљем универзитетског образовања и техничких наука, ова врста курсева је у последњих десетак година добила на популарности светских размера, о чему сведоче и следеће бројке*: закључно са 2017. годином, постојало је укупно 9400 курсева које је похађао 81 милион људи из целог света, док је 800 универзитета из различитих земаља у својој понуди имало барем један курс ове врсте. Покушаћемо укратко да објаснимо шта је то тачно МООК и на који начин пружа могућности за стручно усавршавање.

Ова врста курсева је јавно доступна и све што је потребно да би се неко пријавио за курс је Интернет конекција и компјутер (лаптоп, таблет, паметни телефон...). Најчешће је потребно направити налог на некој од MOOK платформи**, након чега добијате приступ курсевима које та платформа нуди. Курсеве можете претраживати по областима, кључним речима, именима предавача и другим критеријумима. Битно је истаћи да се курсеви разликују и по тежини и потребном предзнању, тако да можете почети са учењем неке области од самог почетка, а можете пронаћи и напредни курс уколико вам је одређена тема већ позната. Такође, курсеви се разликују по трајању – обично је у опису курса истакнуто колико недеља курс траје или колико времена недељно је потребно да издвојите да бисте га успешно завршили. Неки курсеви су стално доступни, односно можете им приступити у било ком делу године, док се други одвијају у реалном времену (нпр. трају један семестар с унапред одређеним датумом почетка курса). Можемо да закључимо да су доступност и временска флексибилност велике предности MOOK-а и да умногоме олакшавају посао онима који желе да раде на свом усавршавању.

Курсеви се углавном састоје из већег броја кратких видеа у коме предавачи излажу садржај курса, уз коришћење различитих наставних метода, слично као што би се дешавало и на курсу уживо. Осим предавања, учесници курса често добијају практичне или домаће задатке који служе за утврђивање наученог или увежбавање неке вештине уколико се ради о практичном раду. Иако курсевима често присуствују хиљаде људи, то није препрека за добијање повратне информације на домаће задатке. Један од начина на који се овај проблем може превазићи је упаривање учесника курса тако да учесници једни другима прегледају задатке или заједно на форумима за дискусију излажу своје дилеме, а могућа је и комуникација директно са предавачима. Честе су и провере знања у виду тестова и квизова. У поређењу са класичним курсевима у формалном образовању, структура и динамика масовних курсева олакшавају да се градиво успешно савлада: лекције су краће, учење је постепено, акценат је на

утврђивању наученог, а учесници у сваком тренутку могу да се врате на материјале и лекције које су већ одслушали. Све то омогућава учесницима одређени степен контроле над процесом учења и стални увид у сопствени напредак.

Споменули смо да су први масовни курсеви били из области техничких наука, тачније, везују се за информационе технологије и програмирање. И дан данас ова област је међу најзаступљенијима на MOOK платформама, заједно са курсевима из области бизниса. Следе друштвене, природне и хуманистичке науке, затим курсеви из области образовања и наставе, здравља и медицине, инжењерства и тако даље. Области и курсеви у понуди веома су слични онима које студенти похађају на универзитетима. Међутим, можемо рећи да MOOK нуди и више од тога и то у виду курсева који се више везују за стручно усавршавање одраслих, доквалификацију или преквалификацију и стицање знања и вештина које постају неопходне за развој каријере, у складу са новинама које диктира тржиште рада. Примери оваквих курсева су: Агилни развој, Јавни наступ, Како написати радну биографију, Како покренути Start-up, Пројектно планирање, Рачуноводство и финансије за ИТ стручњаке. Највећи број курсева доступан је на енглеском језику, али је могуће наћи и курсеве на другим језицима. Уколико не баратате добро енглеским или језиком на коме је курс који вас занима, можете прво завршити курс језика на нивоу који вам је потребан – такође на MOOK платформи.

Једна од одлика MOOK платформи је да су курсеви које нуде често високог квалитета. Томе у прилог говори чињеница да су бројни масовни курсеви у власништву високо ранжираних светских универзитета (на пример: Стенфорд, Јејл, Универзитетски центар Сан Дијега, Универзитет у Лидсу, Принстон и многи други), водећих организација у области културе, хуманитарног рада, науке (светски познати музеји, УНЕСЦО, научни институти) и неких од веома успешних компанија (Intel, Google, Autodesk). Не само да се на овај начин отварају врата свима који желе да приступе квалитетним садржајима који би им иначе били тешко

или никако доступни, већ се и оставља могућност да полазници искористе још једну погодност МООК-а, а то је да стечено знање на одређени начин и документују. Наиме, по успешном завршетку курса, могуће је добити потврду о одслушаном курсу, сертификат, или чак и диплому универзитета (на пример, можете се определити да одслушате и положите серију курсева који су заправо саставни део мастер програма на неком универзитету). Иако спада у неформално образовање, може се рећи да МООК по неким својим одликама које смо описали залази и у домен формалног образовања.

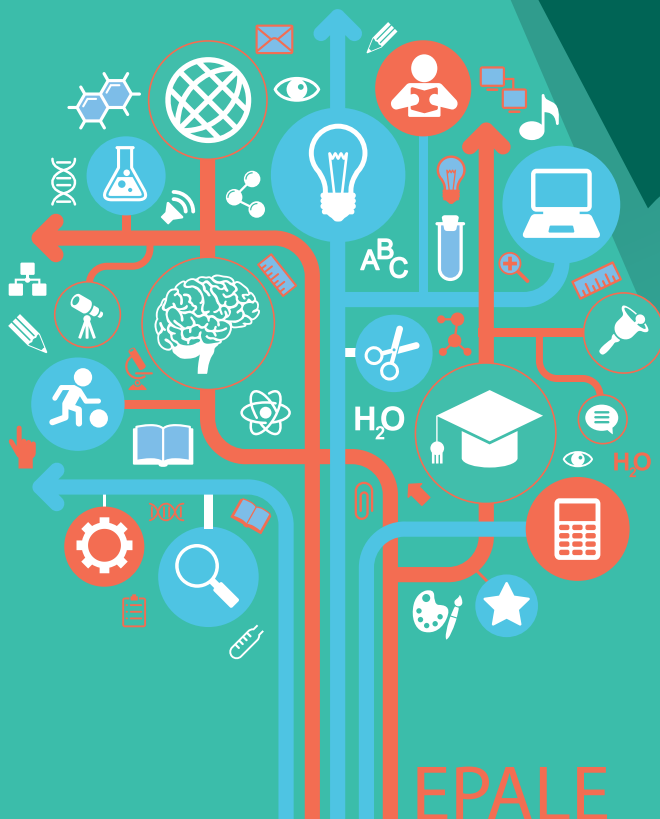
Масовни курсеви су често бесплатни, док је за неке потребно издвојити одређену суму, често симболичну, а некад и нешто већу. Можете се, на пример, претплатити на одређени број курсева, или купити курс коме ћете увек имати неограничен приступ. За неке курсеве важи правило да их можете одслушати бесплатно, али да је, уколико на крају желите да добијете сертификат, потребно уплатити накнаду. За споменуте мастер програме на престижним универзитетима је свакако потребно издвојити позамашне суме новце, али су и ове цифре знатно повољније у поређењу са похађањем еквивалентних универзитетских програма уживо. МООК платформе нуде и посебне погодности за компаније које могу својим запосленима обезбедити приступ курсевима и на тај начин организовати њихово стручно усавршавање. С обзиром на то да у последње време велики број фирми улаже у развој запослених кроз различите врсте обука и тренинга, МООК за њих може представљати компромисно решење које подразумева да се запосленима обезбеди квалитетна обука уз мале трошкове. Такође, имајући у виду да се курсевима може приступити са било ког места и у било које време, јасно је да се на овај начин може уштедети и време и из угла компаније и из угла запослених.

МООК је несумњиво отворио нове могућности за учење и стручно усавршавање и на једноставан начин остварио циљ коме теже многи образовни системи, а то је квалитетно образовање доступно свима онима желе да раде на свом усавршавању. Овде не смемо пропустити да споменемо да, иако платформе

јесу отворене за све, ипак је потребно да буду испуњени неки предуслови како би се приступило курсевима. Платформе нису приступачне онима који немају обезбеђене техничке услове (Интернет и компјутер), немају одговарајуће знање и вештине потребне за коришћење информационо-комуникационих технологија или просто нису информисани о постојању ових курсева. Оно што остаје када су ова три услова задовољена јесу мотивација за учење и усавршавање, идентификовање сопствених потреба, процена нивоа знања или вештина које желимо да унапредимо, самоиницијатива у проналажењу одговарајућег курса и истрајност и самодисциплина током похађања курса. За оне који на овакав систематичан начин приступе тражењу прилика за стручно усавршавање путем MOOK-а, резултати могу бити одлични и довести до жељеног напретка у каријери.

* Више статистичких података у вези са MOOK-ом можете погледати [овде](#).

** Уколико вас занима да детаљније истражите које све курсеве и могућности нуде MOOK платформе и које су њихове специфичности, погледајте ове [кратке описе најпопуларнијих MOOK платформи](#).



EPALE

<https://ec.europa.eu/epale/>

EPALE НАЦИОНАЛНИ ТИМ ЗА ПОДРШКУ
ФОНДАЦИЈА ТЕМПУС,
РУЖЕ ЈОВАНОВИЋ 27А,
11000 БЕОГРАД
+381 11 33 42 430
ADULT-EDUCATION@TEMPUS.AC.RS
WWW.ERASMUSPLUS.RS



Ovaj projekat se finansira
sredstvima EU

Ovaj dokument je finansiran sredstvima Evropske unije. Publikacija odražava samo
stanovišta autora i ni pod kojim uslovima se Evropska unija ili njene institucije ne mogu
smatrati odgovornima za sadržinu dokumenta.



FONDACIJA
TEMPUS