

---

# НАЦИОНАЛНИ МОДЕЛ ДУАЛНОГ ОБРАЗОВАЊА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

## Нормативни и институционални оквир, имплементација, изазови, проблеми и ризици

---

УДК 373.54.014.5(497.11)

DOI: <https://doi.org/10.22182/ajp.1422020.2>

Прегледни рад

**Никола Лазих**

---

### **Сажетак**

Дуално образовање је облик средњег стручног образовања, а дуалност подразумева то да се образовање и обука реализују на два места, у школи и код послодавца, односно тренинг центру који одговара одређеном радном месту. Дуални модел образовања у Републици Србији није преписан закон из неке земље са примером добре праксе, већ је донет у складу са образовним системом наше земље, социјалним, институционалним, економским и привредним оквирима. Овај модел образовања у Републици Србији је за сада добровољни модел и сваки ученик се у сваком тренутку може вратити класичном моделу учења. Закон је донет 2017. године а потпуна примена је отпочела 2019. године. Спровођење дуалног образовања захтева веће ресурсе од оних који су нам тренутно на располагању, недостаје особље, стручност и финансирање у процесу спровођења дуалног модела образовања. Потребно је више информисати све актере и заинтересоване стране и укључити их у сам процес. Око 2600 ученика је уписало први разред по дуалном моделу, а према интерним подацима Министарства просвете науке и технолошког развоја у систему дуалног образовања има око 7000 ученика и креираних 37 дуалних образовних образовних профила, 104 школе и 460 компанија које ће реализовати учење кроз рад, а укључено је око 900 компанија.

**Кључне речи:** дуално образовање, учење кроз рад, реално радно окружење, послодавци, компаније.

---

## УВОД

Закон о дуалном образовању у Републици Србији донет је 2017. године и тада је, као и данас изазивао бурне и опречне реакције у читавом друштву. Како бисмо ваљано анализирали читав овај образовни систем који се успоставља и интегрише у образовни систем наше земље, рад треба разложити на делове који чине целину, односно мозаик. Пре свега треба анализирати појам, теоријски оквир и основне постулате, затим варијације и примере добре праксе. Евидентирати земље које су лидери у моделу дуалног образовања, њихове карактеристике, као и оне полууспешне и неуспешне. Затим треба анализирати нормативни оквир у Републици Србији, односно који су све акти који се односе на успостављање овог модела образовања. Затим треба анализирати институционални оквир који је задужен за праћење и вођење овог новог система, као и административни апарат и процес доношења одлука. Ко су актери, да ли је укључено цивилно друштво, синдикати, међународна подршка, итд. На самом крају биће речи о изазовима, потенцијалним проблемима, ризицима и како се они могу превазићи. Треба урадити и преглед постојећег стања након прве године потпуне имплементације и претходне две које су планиране као прелазни период, свакако и већ прве евалуације и истраживања.

## ТЕОРИЈСКИ ОКВИР

Дуално образовање је облик средњег стручног образовања, а дуалност подразумева то да се образовање и обука реализују на два места, у школи и код послодавца, односно на предвиђеном радном месту у реалном радном окружењу. Већи је проценат учења код послодавца, односно у предузећу него у образовној институцији. Овај вид образовања припада формалном образовању и стиче се призната диплома, заснива се на уговору између послодавца и ученика, односно родитеља ученика, ученик добија новчану надокнаду за свој рад, надлежност креирања и реализације је у рукама образовне институције, послодавца и социјалних партнера. (Спасеновић 2017)

Ученик или студент у систему дуалног образовања има слику да разуме међусобну повезаност различитих подсистема предузећа, уместо да их види као засебне предмете на курсу. Тако је могуће представити им систем у целини, везе између рачуноводства, маркетинга, људских ресурса, набавке, логистике итд. Током предавања они који се образују по дуалном моделу су активнији и показују веће интересовање за различите области предузетнич-

ког знања. Они деле своја искуства прикупљена у пословном контексту и проверавају подручја која су научили у образовној, односно академској институцији. (Pogatsnik 2018).

Двојност места учења јесте основа за дефинисање система дуалног образовања, сам назив говори да се учење одвија на два места: у школи и компанији. Тако и Европски центар за развој средњег стручног образовања (Cedefop) каже да је дефиниција дуалног образовања комбиновање образовања и обуке/праксе у образовној институцији и компанији или центру за обуку. Цедефоп тако разликује три термина који се односе на дуално образовање. Прво поимање термина јесте пракса или буквално преведено приправништво – оно се дефинише као систематско, дуготрајна обука са наизменичним периодима на радном месту у компанији и у школи или центру за обуку (односно тренинг центру како је већ устаљено нажалост у српском појмовном речнику које министарство користи). Приправник је уговором везан за послодавца и за свој рад добија одређену накнаду. Послодавац је одговоран да се обука одвија на основу унапред утрђеног плана обуке и води ка адекватном стицању квалификација. Појам наизменично учење је веома широк појам који користи све облике образовања или обука, комбиновањем периода у образовној установи или центру за обуку или на радном месту. Та наизменичност се може одвијати недељно, месечно или чак годишње, све зависи од земље до земље. На крају разликују учење засновано на раду које се односи на стицање знања кроз рад и размишљање о задацима у професионалном контексту, на радном месту или алтернативној обуци (центру за обуку) или у средњој стручној школи. Ова дефиниција је најшира и односи се на облик учења као педагошки приступ, а не само систем или програм. (Chatzichristou, Ulicna, Murphy & Curth, 2014).

У неким земљама је дуално саставни део средњег стручног образовања и водећи је модел (нпр. Швајцарска, Немачка, Аустрија), док је у неким део средњег стручног образовања који коегзистира са осталим моделима (нпр. Француска, Италија, Пољска), постоје и земље где средње стручно образовање има веома стабилну платформу учења које се заснива на раду (нпр. Португал, Холандија, Финска), као и неке земље где се средње стручно образовање заснива на учењу само у школи (нпр. Чешка). (Стаменковић 2019).

Термин дуално образовање на немачком језику јесте *Duale Ausbildung* и одликује земље немачког говорног подручја, мада се у Астрији користи и назив *Lehre*. Немачка је заправо и најкарактеристичнији пример дуалног модела образовања. На енглеском језику је то *apprenticeship*, а Цедефоп га дефинише као модел об-

разовања где се у дужем временском периоду и системски, смењује учење у школи или на радном месту, тј. тренинг центру где се врши обука и где ученик има уговор са компанијом и за свој рад добија прикладну надокнаду. (Спасеновић 2017).

Релевантни образовни, привредни и економски индикатори доказују да земље које имају типичан модел дуалног образовања, имају ниску и веома стабилну стопу незапослености младих, успешни прелазак из школе у свет рада и образовни сектор који је усклађен са потребама привреде. То су у исто време и државе које имају стабилну економију и привреду, те додатно подстичу друге државе да се приликом реформи образовања ослоне на искуства баш ових земаља. Те земље, а нарочито Немачка, Швајцарска и Аустрија, пружају стручну, финансијску и консултатску помоћ свима који желе да имплементирају овакав систем. Међутим нису све земље биле успешне у томе, нарочито оне које су само преписивале моделе овог модела образовања не водећи рачуна о стању привреде у својој земљи, заинтересованости послодавца, другим културним, социјалним и економским разликама. (Спасеновић 2017). Дуални модел образовања се не може пресликавати из једне земље у другу, већ би требало да буде специфичан, са много индикатора, анализом ефеката, анализом постојећег система и обавезног транзиционог периода посебно у примени уконодавне регулативе. Срж успеха дуалног модела образовања огледа се у веома активном учешћу свих социјалних партнера који су релевантни, имају развијену сарадњу локалних, регионалних, државних нивоа власти и средњих стручних школа са компанијама. (Chatzichristou, Ulicna, Murphy & Curth 2014). Када послодавац координирано учествује као и компанија која обезбеђује учење кроз рад, за ученике који похађају дуални модел образовања, квалитет средњег стручног образовања се повећава, а његови јавни трошкови опадају. Та одлика чини систем примамљивим и финансијски одрживим за послодавце, што је од кључне важности за одржавање њиховог ангажмана. (Renold, et all 2019).

## НОРМАТИВНИ ОКВИР

Разлог за доношење Закона о дуалном образовању заснива се на истраживањима Ристића и Рајића (2013) из Уније послодавца Србије. Они тврде да је истраживање показало да су од 2001. до 2012. године привреду недостаци ообразовног система коштали 3,5 милијарде евра. Наводе и да ти проблеми демотивишу послодавце да запосле неискусне и младе људе, пошто имају пореска оптерећења, а морају додатно да улажу за доквалификацију, а имају гу-

битак због ниже продуктивности рада у периоду адаптације. Истичу потребу да образовање мора ефикасније и ефективније да одговори на потребе тржишта рада. Спорна је чињеница да се доношење закона доноси на оваквим основама, где су интересна група Унија послодаваца Србије. (Грујић 2020). Закон се не може темељити на само таквим основама. Међутим, поред тога постојала је и велика жеља извршне власти да по угледу на немачки и швајцарски модел имплементира дуално образовање и у систем образовања Републике Србије. Оправданост је слична као и наведено истраживање.

Радну групу за доношење овог закона чинили су представници извршне власти, привреде, синдиката, удружења привредника, цивилног сектора, директора школа, цивилног сектора, а додатну помоћ пружили су експерти из Швајцарске, Немачке и Аустрије. (Грујић 2020).

Дуално образовање у Републици Србији регулисан је следећим прописима: Закон о дуалном образовању, Правилник о начину расподељивања ученика за учење кроз рад, Правилник о ближим условима, начину рада, активностима и саставу Тима за каријерно вођење и саветовање у средњој школи која реализује обавезне профиле у дуалном образовању, Правилник о програму обуке, ближим условима и другим питањима од значаја за полагање испита за инструктора, Правилник о организацији, саставу и начину рада Комисије за утврђивање испуњености услова за извођење учења кроз рад код послодавца, Закон о дуалном моделу студија у високом образовању.

Дуални модел образовања у Републици Србији није преписан закон из неке земље са примером добре праксе, већ је донет у складу са образовним системом наше земље, социјалним, институционалним, економским и привредним оквирима. Закон је донет 2017. године а потпуна примена је отпочела 2019. Разлог за тако нешто јесте потреба да се израде и усвоје адекватни подзаконски акти који ближе одређују делове закона. Поред тога, овај период је такође био потребан да се сви актери адекватно припреме. Закон о дуалном моделу студија у високом образовању донет је 2019. године и његова имплементације ће бити много спорија, а веома важну улогу има Национално акредитационо тело. Модел дуалног образовања који се имплементира у Републици Србији, најједноставније се може дефинисати као образовање које ученици стичу на два места, у образовној установи и реалном радном окружењу – компанијама. Поред тога, повећањем обима фонда сати које ученици проводе на учењу кроз рад и израдом курикулума у које је укључена привреда – давањем описа послова који одговарају пословима које ће ученици обављати након школовања на будућем

радном месту, подиже се квалитет стеченог знања које укључује и вештине и ствара систем где квалификација заиста представља израз стечених компетенција, што на крају доводи и до повећања запошљивости младих. Дуални модел образовања је добровољни модел, а ученик се у сваком тренутку може вратити на класичан модел учења у средњој стручној школи. (Грујић 2020).

Систем средњег стручног образовања и васпитања предвиђао је праксу ученика у компанији, оно што је новина коју доноси Закон о дуалном образовању јесте да је део школовања који се спроводи у компанији сада правно регулисан. План и програм наставе и учења подразумева реализацију образовног процеса два места: у школи и компанији. Накнада за учење кроз рад исплаћује се једном месечно најкасније до краја текућег месеца за претходни месец по сваком сату проведеном на учењу кроз рад у нето износу од најмање 70% минималне цене рада у складу са законом. Модел дуалног образовања у Србији је добровољан, а сваки ученик у сваком тренутку може одустати од овог модела и прећи на класични. (ЗДО 2017). Сликовити приказ разлика и сличности између дуалног и остатка система средњег стручног образовања приказан је у табели (Грујић 2020).

Дуално образовање	Традиционално средње стручно образовање
Подразумева примену: Закона о дуалном образовању и Закона о средњем образовању и васпитању.	Подразумева примену Закона о средњем образовању и васпитању.
Учење кроз рад се обавезно реализује у компанији.	Модел практичне наставе- реализација само у школи или у школи и компанији.
Обим учења кроз рад износи најмање 20%, а највише 80% часова од укупног броја часова стручних предмета.	Није прописано законом.
Максимално 25% у школској учионици, радионици.	Не постоји обавеза акредитације компаније.
Све компаније које учествују у дуалном образовању морају бити акредитоване.	Није неопходно поседовање лиценце инструктора.
Обавезно поседовање лиценце инструктора.	Законом није регулисано обавезно потписивање оба типа уговора као и њихова форма.
Обавезно потписивање уговора између - школе и послодавца и послодавца и ученика. Форма уговора је прописана Законом о дуалном образовању.	Послодавац није у обавези да ученику обезбеди финансијску и материјалну надокнаду.
Структура курикулума и садржај су готово исти за оба модела реализације средњег стручног образовања.	
Исти начин стицања дипломе.	

## ИНСТИТУЦИОНАЛНИ ОКВИР

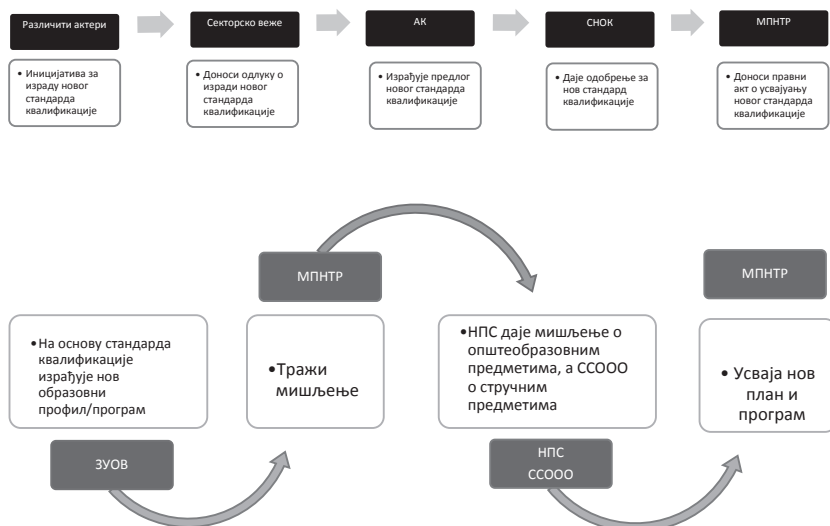
Министарство просвете, науке и технолошког развоја је носилац овог реформског процеса, уз то су укључен низ институција и организација, као и партнери министарства који помажу остваривање различитих процеса који су неопходни са добро функционисање овог система: Привредна комора Србије и послодавци у дуалном образовању, Комисија за развој и спровођење дуалног образовања у Националном моделу дуалног образовања (Комисија), Савет за национални оквир квалификација, Агенције за квалификације, Завод за унапређивање образовања и васпитања, Стална конференција градова и општина.

Послодавци као предуслов за укључивање у систем дуалног образовања код Привредне коморе Србије треба да испуне: услове за извођење учења кроз рад код послодавца; располажу довољним бројем лиценцираних инструктора; покрију материјално и финансијско обезбеђење ученика; поднесу Изјаву о спремности послодавца за укључивање у дуално образовање и потпишу уговор о дуалном образовању. (Правилник, Службени гласник РС број 46/18).

Комисија је формирала 6 радних група: Радна група за развој и имплементацију плана и програма наставе и учења дуалних профила; Радна група за укључивање послодаваца; Радна група за упис ученика; Радна група за каријерно вођење и саветовање; Радна група за осигурање квалитета и Донаторска радна група. Задачи које има Комисија јесу: Координација активности у спровођењу дуалног образовања на основу захтева тржишта рада на националном нивоу; Надзор над квалитетом реализације средњег стручног образовања које се обавља по моделу дуалног образовања, са циљем трогодишњег вредновања остварених резултата; Координација активности домаћих и међународних пројеката који за циљ имају развој и унапређивање дуалног и предузетничког образовања. (Одлука Владе Републике Србије 05 број: 02-02-239/2018/1).

Савет за НОКС је основан као саветодавно тело које даје препоруке у процесу планирања и развоја људског потенцијала у складу са јавним политикама у области целоживотног учења, запошљавања, каријерног вођења и саветовања. Он броји 25 чланова, то су представници социјалних партнера као што су министарства, Привредна комора Србије, Национална служба за запошљавање, синдикати, организације цивилног друштва итд. Потом је основана и Агенција за квалификације, те је Законом о НОКС креиран је и правни основ за оснивање секторских већа као тела заснованих на социјалном партнерству. У складу са тим оснивано је 12 сек-

торских већа. Центар за развој квалификација и подршку секторским већима НОКС-а подстиче, разматра и развија иницијативе за увођење нових квалификација кроз пружање смерница за укључивање нових, ревидираних и модернизованих квалификација у национални интегрисани оквир квалификација. Завод за унапређење знања и образовања је израдио стандарде квалификација који су уведени у систем образовања Републике Србије по Закону о дуалном образовању, према својој методологији, која се развијала у периоду који је претходио увођењу дуалних профила у образовни систем. За ову методологију је веома важна улога компанија када је у питању израда описа посла као почетног и основног елемента на основу кога се дефинише стандард квалификације, а затим и курикулум. (Грујић 2020). У складу са изменама и допунама Закона о НОКС, чланом 15. предлог стандарда квалификација израђује Агенција за квалификације. (Закон о НОКС 2018).



Слика (Мастер план 2019.)

Стална конференција градова и општина (СКГО) је асоцијација локалне самоуправе која треба да има активно учешће приликом креирања и спровођења нове методологије уписне политике у средње стручне школе, која почива на уважавању и сагледавању потреба привреде за кадровима на локалном, регионалном и националном нивоу као и координација сарадње и рада између школа и привреде. (Грујић 2020).

Израђен је и Мастер план за спровођење дуалног образовања уз помоћ Швајцарске владе чија је сврха да опише све активности



и помогне њихову координацију при успостављању система дуалног образовања и спровођења закона. Он подупиरे транспарентност реформских процеса у овој области, приближава начин реализације дуалног образовања свим заинтересованим странама и описује процесе изградње читавог система. (*Ибид*)

## ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА

Имплементацију дуалног образовања у образовни систем Србије помогле су Немачка, Швајцарска и Аустрија. Преко Немачке развојне сарадње (ГИЗ) у Србији покренут је пројекат Реформа средњег стручног образовања у Србији који је у прве три године имплементације дуалног образовања заједно са ресорним министарством развијао кооперативни модел који је имао елементе дуалног образовања и који би помогао у транзицији при преласку са једног на други модел. Такође овај пројекат је требало да побољша сарадњу средњих стручних школа и компанија. Привредна комора Аустрије и Аустријска развојна агенција су са Привредном комором Србије реализовале пројекат који је подразумевао модернизацију образовних профила, финансијску помоћ за обуку инструктора и комплетну подршку у успостављању система дуалног образовања. Швајцарска агенција за развој и сарадњу (СДЦ) је највећи донатор у развоју средњег стручног образовања и која кроз пројекат са надлежним ми истарством и Владом доприноси успостављању механизма управљања системом дуалног образовања. Овај пројекат се ослања и на искуства и екперте из Швајцарске, како би млади који су стекли адекватно образовање, могу својим компетенцијама и квалификацијама могли да оправдају функционалност система дуалног образовања. (Грујић 2020).

Након што су упознати са системом дуалног образовања, компаније и послодавци који желе да учествују у реализацији дуалних образовних профила пријављују се у Привредној комори Србије. Они морају да испуне све неопходне законске услове за акредитацију како би се могло остварити учење кроз рад. Само они послодавци који испуњавају све неопходне услове и за то имају адекватну потврду могу аплицирати и примити ученике у компанију и тиме реализовали учење кроз рад. Сваког децембра се започиње са планирањем уписа ученика у средње школе како би се понуда ускладила са потребама тржишта рада. (Водич за компаније кроз дуално образовање у Србији 2019).

Програм дуалног образовања омогућава заједничко укључивање актера из система образовања и компаније. Неке вештине и

знања ученици лакше науче у школи, а неке у компанији, отуда и потреба за оваквом реформом система средњег стручног образовања. Правилник о распоређивању ученика (2018) регулише уписну политику на начин приказан на слици (Мастер план 2019):



Учењем кроз рад млади стичу компетенције које су потребне за реализацију реалних радних задатака у пословном окружењу одређеног сектора и одмах су тржишно оријентисани те лакше могу доћи до посла. Увођењем дуалних профила пракса је унапређена и постаје учење кроз рад. Поред стручних компетенција које млади развијају на два места, у школи и компанији, овај приступ пружа и стицање меких вештина, попут доношења одлука, рада у тиму, вештине комуникације и сарадње, итд. Тиме је држава мишљења да повећава конкурентност своје привреде, јер ће ученици бити компетентнији и конкурентнији на тржишту рада, а уједно и смањити незапосленост младих. Сарадњом школа, школских управа, локалне самоуправе, компанија и регионалне привредне коморе и осталих релевантних субјеката на локалном нивоу планира се креирање нових образовних профила, као што је и приказано на слици 1. Финалну листу образовних профила средњих стручних школа доноси Министарство просвете науке и технолошког развоја, а у једној средњој стручној школи се могу истовремено реализовати дуални модел и класични модел. За дуалне образовне profile важи иста процедура као и за средње стручне школе, односно полагањем завршног испита на крају основне школе, а преко листе жеља. Средње стручне школе када нуде предлоге образовних профила родитељима и ученицима, анализирајући понуду тржишта рада број ученика који завршава основну школу, каква су искуства претходних година, каква је политика регионалног развоја итд. Уколико одређена школа има уговор само са једном компанијом

сви ученици ће бити распоређени код тог послодавца, а уколико постоји више њих за каријерно вођење и саветовање школе организује интервјуе и упознавање послодаваца и ученика. Ученици (родитељи) потписују уговор са компанијом и у компанији је за евалуацију њиховог знања задужен лиценцирани инструктор. (Водич за ученике и родитеље кроз дуално образовање у Србији 2019).

Две године након доношења од школске 2019/20. године, почела је потпуна примена закона. У 72 средње стручне школе реализован је један или више профила (изузев Ваздухопловне академије у Београду која има све дуалне профиле) за ученике првог разреда од 35 дуалних образовних профила за наведену школску годину. Око 2600 ученика је уписало први разред по дуалном моделу, а према интерним подацима Министарства просвете науке и технолошког развоја у систему дуалног образовања има око 7000 ученика и креираних 37 дуалних образовних образовних профила, 104 школе и 460 компанија које ће реализовати учење кроз рад. Што се тиче школске 2020/21. број слободних места за први разред је 3420, дуалних образовних профила је 47, од чега је 9 нових (5 са новим стандардима квалификација), а укључено је око 900 компанија.<sup>1</sup>

## ИЗАЗОВИ, РИЗИЦИ И ПРОБЛЕМИ

Европска фондација за обуку 2019. године спровела је истраживање на узорку од 120 ученика који похађају дуални модел образовања. 93% ученика је оценило квалитет учења кроз рад оценама 4 и 5, 85% ученика је навело да је стекло нове вештине и нова знања током праксе код послодавца и да су били у стању да постигну све неопходне исходе учења кроз рад. Испитаници су навели и да инструктори нису често од њих тражили да раде оно што нису учили у школи и што није у опису прописане праксе. Ученици су осећали да су укључени у радни процес и имали су систематизован распоред боравка у компанији, 60 % њих се изјаснило да је комбинација учења кроз рад била смислена и кохерентна. Поред тога ученици су питани и које су меке вештине стекли у учењу кроз рад. 65% њих је става да им је учење кроз рад помогло на развијању самопоуздања, 72% да ефикасно раде у тиму, 58% да развију осећај одговорности, и на 52% ученика је позитивно утицало на мотивацију за учење. (Грујић 2020). Рано је доносити системске и дугорочне процене, оно што се из приложеног може видети јесте да постоји простор за унапређење координисаности рада у компанији и учења

1 Интерни подаци Министарства просвете, науке и технолошког развоја - mail: [nikola.lazic@mpn.gov.rs](mailto:nikola.lazic@mpn.gov.rs), [gabrijela.grujic@mpn.gov.rs](mailto:gabrijela.grujic@mpn.gov.rs).

у школи. На основу приложеног, треба још поради на пракси, већој укључености компанија, бољој обуци инструктора и мало већој посвечености послодаваца. Овај вид образовања не сме ићи на руку само послодавцима који би потенцијално искоришћавали радни потенцијал ученика, већ треба константно вршити анкете и интервјује, како педагошки методи не би били занемарени или чак потпуно изостављени. Потребно је имати константу, са свим могућим побољшањима како би се пракса обављала на што бољи могући начин по ученике.

Да би подржало и побољшало процес примене закона спроведено је истраживање Центра за образовне политике из Београда и Швајцарског економског института из Цириха, а под покровитељством Швајцарске агенције за развој и сарадњу у Србији. Интервјуисане су све групе које су укључене у дуално образовање (206 људи): ученици и родитељи (али и оне који нису укључени у дуални модел образовања), представници извршне власти, Привредна комора Србије, синдикати, регионалне привредне коморе, регионалне школске управе, школе, компаније, донатори и представници међународне заједнице. Фокус овог истраживања је разумевање закона и његова примена – њих 82,7% је рекло да је закон разумљив и јасан. Резултати истраживања показали су да би 86 % родитеља препоручило дуалне профиле и да су задовољили њихове критеријуме, 82,5% испитаника је рекло да закон и овај модел одговара и ученицима и компанијама, а 89,8% ученика је добро информисано о новим дуалним профилима. (Renold, et all. 2019).

Општа оцена резултата јесте да закон није у потпуности јасан и усаглашен са тренутним стањем у земљи и националним контекстом, делом због тога што нису познати свим актерима сви подзаконски акти који детаљно описују процес успостављања дуалног образовног модела. Испитаници идентификују изазове као што су недостатак особља, стручности и финансирања у процесу спровођења дуалног модела образовања. Изражена је и забринутост која се тиче исплате накнаде ученицима, спремност да компаније учествују, потреба за додатним информацијама и већим ангажовањем посредника, нарочито Привредне коморе Србије. Такође општи утисак је да спровођење дуалног образовања захтева веће ресурсе од оних који су им тренутно на располагању. (Ibid.)

Од резултата имамо још и то да се компаније (које се нису укључиле у дуални модел образовања) жале да су им превелики намети и да оне преузимају све ризике и трошкове, недостак инструктора и време које би се издвојило за обуке инструктора. Школе брину о успостављању сарадње са послодавцима, усклађивању

са инструкторима у компанији и осигуравању плаћања ученицима. Уочено је и да одређени систем функционише у једном региону или локалној средини и једном нивоу, али највероватније не у другој средини. Школе које не припадају дуалном систему средњег стручног образовања нису довољно информисане, а компаније ван дуалног образовања скоро да нису уопште информисане. (Ibid.). То нам указује да је поред новчаних средстава потребна и много већа информисаност, указивање на потенцијалне могућности и ризике, као и краткорочне и дугорочне добити и губитке. Неопходна је боља координација између свих актера, као и воља да се сам систем развије.

Први ризик јесте како одредити да је неки профил дуални образовни профил, када то до сада није било базирано на прецизним критеријумима или процедурама, где је остављало простор за арбитрарност и двосмисленост када су доношене одлуке. За то би морале бити праћене одреднице од минимум 20% часова учења кроз рад у компанији, а у школи максимум 25% часова учења кроз рад. Када паралелно постоје дуални и класични модел средњег стручног образовања, може се десити да послодавци почну да бирају недуалне профиле како би избегли накнаде за ученике. Да би се тако нешто спречило и предвидело потребно је константно пратити број послодаваца, школа и ученика, те тако утврдити постојеће трендове. Постоји ризик да неки послодавци развијају само одређене профиле за своје потребе и то може да доведе до повећања само тих профила. Нужна последица би била да само један послодавац и једна школа повећавају изабрани број профила, а у интересу послодавца и одређене компаније. Кључно је да послодавац оспособи ученика за тржиште рада са ширим компетенцијама, пошто неће имати могућност да запосли све који су били на обуци. Обука не сме бити уско специфична за одређену компанију. Да би се нешто овакво избело надлежно министарство треба да има јасне критеријуме програма наставе како би се развијало занимање, а не потребе појединачних послодаваца. Зато је веома важна и транспарентност овог процеса. Још један ризик јесу послодавци који не разумеју целокупан обим учења кроз рад, већ само један део који је њима потребан. Такође они који немају могућност да реализују цео обим учења кроз рад неког профила, неопходно је да се повежу са другим послодавцима како би заједнички обезбедили комплетно учење кроз рад. Веома је тешко малим предузећима која имају ограничене ресурсе и тешко им је да обезбеде адекватну обуку, као и да плате накнаде за рад. Ту је потребно радити на заједничком осећању одговорности у односу на учење кроз рад. Потребно

је направити мрежу, добру комуникацију и изградити поверење како би се учење кроз рад реализовало у дуалном профили и пуном обиму. Све то треба да почива на стабилним основама, јасним законима, ближим одредбама, адекватним политикама ресорног министарства, али и целе државе. План реализације учења није детаљно разрађен и потребне су заиста добре вештине и знања школских координатора и инструктора у компанијама. Сваком локалу треба посветити пажњу, оснажити га, мотивисати и омогућити квалитетну обуку свих актера. Министарство просвете науке и технолошког развоја би требало да ради на стандарду квалитета. Потребно је стално ревидирати и развијати. До сада је израђено само око четвртине образовних профила заснованих на стандардима квалификација. Тај процес је започео још 2010. године и још није ни близу краја, а део модернизованих је већ застарио. Израда стандарда квалификације се сада налази у надлежности Агенције за квалификације, међутим још није утврђен ни начин на који ће послодавац узети учешће, за сада предлог промене квалификације јесте у надлежности секторског већа. Велики проблем јесте и обавезн двогодишња пауза за ученике трогодишњих профила, те тек након тога похађа програм за стицање компетенција за полагање матуре. Ово може демотивисати ученике за даљијм школовањем и усавршавањем. То решење је веома важно и неопходно поново размотрити и ваљано аргументовати његову измену. Распоређивање ученика по компанијама садржи и огроман број корака и критеријума те треба порадити на његовој ефикасности, а да се не губи на квалитету. Процес верификације компанија је изузетно спор и постоји могућност да се не верификују на време или у том процесу одустану. Зато је потребно додатно инвестирање у капацитете Привредне коморе Србије, али и регионалних како би се појачали капацитети, али и благовремено започињати процес верификације. Поред тога треба и послодавци да уоче своје бенефите како би ушле у систем дуалног образовања, а да притом не наруше и очекивани обим учења. (Мастер план 2019). Треба дати одређене олакшице компанијама као мотивацију да се укључе у реализацију овог модела, али се мора водити рачуна о танкој линији непотребних улагања, прекомерних коришћења средстава и потенцијалних злоупотреба.

Позиција дуалног образовања на друштвеној лествици зависи од степена развоја привреде једне земље, али и дуге традиције дуалног система образовања. На пример земље са дугом традицијом овог система развијаће и високотехнолошке профиле дуалног модела попут ваздухопловне индустрије, банкарства, информа-

ционих технологија итд, а не само мануалних занимања. (Спасеновић 2017). Погрешно је перципирати дуално образовање само као мануално занимање, али да би се до добре перцепције дошло, али и реалног стања ствари, неопходна су велика улагања и виши степен развоја стабилне привреде и економије. У земљама које немају дугу традицију овог система и он није довољан о развије, неће бити пожељно бирати овај модел јер не повећава друштвени статус.

Дакле за владе које конципирају овај модел образовања, морају прво да размотре и одлуче да ли га уводе као унепређење система средњег струлног образовања и оспособљавањам, ако јесте тако онда се треба ограничити на разман број образовних профила у овире одређених привредних грана. Уколико се државе одлуче за широку примену модела дуалног образовања, потребно је томе наменити огромну своту новца за јавна улагања, детаљну израду регулативе, са евалуацијом, укључивање социјалних партнера у процес креирања и доношења одлука, али и развијати институционалне капацитете. (Спасеновић 2017).

## ЗАКЉУЧАК

Оно што је најважније за систем дуалног образовања јесте да се модел из неке земље која га успешно реализује, не преузима у потпуности, већ мора бити прилагођен друштву у које се имплементира. Све специфичности претходног система морају бити узете у обзир и омогућити прелазни период. Нормативни оквир је веома обиман, али се на њему мора још радити и ревидирати након евалуација из праксе. Такође је потребно више информисати све актере и заинтересоване стране и укључити их у сам процес. Институционално би подједнако требало укључити и представнике цивилног сектора, стручне појединце и компаније, али не само мултинационалне компаније и велике корпорације, већ треба укључити све које испуњавају минимум прописаних услова. Дуални модел образовања у Републици је за сада добровољни модел и сваки ученик се у сваком тренутку може вратити класичном моделу учења. Ово не треба бити масовни модел учења и у складу са развојем привреде и самог друштва. Веома је важно константно пратити и евалуирати спровођење закона и квалитет учења. Такође треба пратити рад, напредак и развој ученика не само током школовања већ и након стицања квалификације, како би се створила прецизнија слика. Процес учења који се дешава у компанији не треба да буде једноличан и једносмеран, већ и послодавци потенцијално нешто могу научити од ученика, односно још више студената. Та-

кође требало би да постоји међугенерациска сарадња и размена искустава. Реформа система образовања не сме бити спорадична, у таласима политичких превирања или у интересу компанија, већ треба бити системска и дуготрајна која ће обезбедити стицање што бољих компетенција и вештина и пружити младима адекватне квалификације. Не треба увек нужно свако занимање бити везано за потребе тржишта рада, трендови се брзо мењају, а реформе су често споре. образовање је и обогаћивање духа, благодет мишљења и непресушан извор стицања знања које не мора увек бити само на тржишту.

## РЕФЕРЕНЦЕ

- Водич за ученике и родитеље кроз дуално образовање у Србији, 2019, Центар за образовне политике из Београда, Министарство просвете науке и технолошког развоја, Швајцарска агенција за развој и сарадњу.
- Водич за компаније кроз дуално образовање у Србији, 2019, Центар за образовне политике из Београда, Министарство просвете науке и технолошког развоја, Швајцарска агенција за развој и сарадњу.
- Грујић, Габријела, 2020, Национални модел дуалног образовања: пут у будућност Србије, Министарство просвете науке и технолошког развоја, Службени гласник, Београд.
- Закон о дуалном образовању, Службени гласник РС, бр. 101/17.
- Закон о дуалном моделу студија у високом образовању, Службени гласник РС, бр. 66/19.
- Мастер план, 2019, Имплементација Закона о дуалном образовању у Србији, Центар за образовне политике из Београда, Министарство просвете науке и технолошког развоја, Привредна комора Србије, КОФ – Швајцарски економски институт при Швајцарском федералном институту за технологију (ЕТХ), Цирих, Швајцарска.
- Правилник о начину распоређивања ученика за учење кроз рад, Службени гласник РС, бр. 102/18.
- Правилник о ближим условима, начину рада, активностима и саставу Тима за каријерно вођење и саветовање у средњој школи која реализује обавезне профиле у дуалном образовању, Службени гласник РС, бр. 2/19.
- Правилник о програму обуке, *ближим условима и другим питањима од значаја за полагање испита за инструктора*, Службени гласник РС, бр. 70/18.
- Правилник о организацији, саставу и начину рада Комисије за утврђи-



вање испуњености услова за извођење учења кроз рад код послодавца, Службени гласник РС, бр. 46/18.

- Спасеновић, Вера, 2017, „Дуално образовање: могућности, претпоставке и изазови остваривања“, Настава и васпитање, Филозофски факултет, Београд.
- Стаменковић, Марија, 2019, Стратешко управљање пројектом имплементације дуалног модела образовања у Републици Србији, Факултет организационих наука, Београд.
- Chatzichristou, S, Ulicna, D, Murphy I, & Curth, A, 2014, *Dual education: a bridge over troubled waters*. European Parliament.
- Pogatsnik, Monika, 2018, *Dual education: The win-win model of collaboration between universities and industry*, Obuda University, Budapest, Hungary.
- Renold, Ursula, 2019, *Implementation of the Serbian law on dual education: First report on drivers and barriers in the preimplementation phase*, KOF Swiss Economic Institute, ETH Zurich, no. 129.

**Nikola Lazic**

## **NATIONAL MODEL OF DUAL EDUCATION IN THE REPUBLIC OF SERBIA**

### **Normative and institutional framework, implementation, challenges, problems and risks**

---

#### **Resume**

Dual education is a form of secondary vocational education, and duality implies that education and training are implemented in two places, at school and at the employer, i.e. at the training center that corresponds to the certain job. The dual model of education in the Republic of Serbia is not a rewritten law from some country with examples of good practice; but adopted in accordance with the education system of our country, its social, institutional, economic and economic frameworks. This model of education in the Republic of Serbia is currently a voluntary model and every student can return to the classical model of learning at any time. The law was adopted in 2017, and its full implementation started in 2019. The implementation of dual education requires greater

resources than those currently available, there is a lack of staff, expertise and funding in the process of implementation of dual model of education. It is necessary to provide more information to all actors and stakeholders and involve them in the process itself. Around 2,600 students enrolled in the first grade based on the dual model, and according to internal data from the Ministry of Education, Science and Technological Development, there are around 7,000 students in the dual education system and 37 dual education profiles, 104 schools and 460 companies that will implement work-based learning, and around 900 companies are involved.

**Keywords:** dual education, work-based learning, real work environment, employers, companies.

---