



МИНИСТАРСТВО ПРОСВЕТЕ, НАУКЕ
И ТЕХНОЛОШКОГ РАЗВОЈА

НАЦИОНАЛНИ МОДЕЛ ДУАЛНОГ ОБРАЗОВАЊА: ПУТ У БУДУЋНОСТ СРБИЈЕ

Габријела Грујић



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC



ДУАЛНО ОБРАЗОВАЊЕ
• ДА ЗНАМ ШТА РАДИМ •



МИНИСТАРСТВО ПРОСВЕТЕ,
НАУКЕ И ТЕХНОЛОШКОГ РАЗВОЈА

НАЦИОНАЛНИ МОДЕЛ ДУАЛНОГ ОБРАЗОВАЊА: ПУТ У БУДУЋНОСТ СРБИЈЕ

Приредила
Проф. др Габријела Грујић



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC



ДУАЛНО ОБРАЗОВАЊЕ
• ДА ЗНАМ ШТА РАДИМ •

Издавач
Министарство просвете, науке и технолошког развоја

Рецензенти
Проф. др Ненад Зрнић
Др Горан Цвијовић

Дизајн и припрема
ЈП „Службени гласник“

Штампа
ЈП „Службени гласник“

Тираж:
250

Година издања:
2020

ПОДРШКА: Ова публикација представља вид подршке промоцији и унапређивању Националног модела дуалног и предузетничког образовања која се остварује кроз средства Министарства просвете, науке и технолошког развоја и средства Владе Швајцарске у оквиру пројекта „Подршка у развоју и успостављању Националног модела дуалног образовања“.

НАПОМЕНА: Ова публикација не представља званичан став Владе Швајцарске. Сви појмови употребљени у публикацији у мушком граматичком роду обухватају мушки и женски род лица на која се односе.

САДРЖАЈ

Реч приређивача	5
Уводна обраћања	8
1. Зашто је важно дуално образовање	21
2. Регулаторни оквир	28
2.1. Закон о дуалном образовању из 2017. године и правилници	28
2.1.1. Подзаконски акти који ближе уређују одређене делове Закона о дуалном образовању	29
3. Институционални оквир – успостављање система, креирање образовних профила у складу са потребама привреде и праћење дуалног образовања	33
3.1. Привредна комора Србије и послодавци у дуалном образовању	33
3.2. Комисија за развој и спровођење дуалног образовања у Националном моделу дуалног образовања	36
3.3. Национални оквир квалификација и његов значај у имплементацији модела дуалног образовања у Републици Србији – улога Агенције за квалификације и Савета за национални оквир квалификација	39
3.4. Улога Завода за унапређивање образовања и васпитања	43
3.4.1. Израда плана и програма наставе и учења за профиле који се реализују према Закону о дуалном образовању	44
3.5. Стална конференција градова и општина у реализацији дуалног образовања	46
3.6. Мастер план као инструмент праћења реформских процеса	49
4. Ученици у дуалном образовању	51
5. Донаторска и партнерска подршка у успостављању и развоју Националног модела дуалног образовања у Србији ...	55
5.1. Допринос Немачке развојне сарадње (GIZ) – Реформа средњег стручног образовања у Србији	55
5.2. Допринос Привредне коморе Аустрије и Аустријске развојне агенције (АДА)	58

5.3. Допринос Швајцарске агенције за развој и сарадњу (SDC) – Стратешко саветовање за остваривање ефикасне реформе средњег стручног образовања у Србији	60
5.3.1. Швајцарски систем стручног и професионалног образовања – пример добре праксе	62
6. Важност упознатости стручне и опште јавности са дуалним образовањем	73
7. Подршка креирању образовних политика заснованих на подацима	77
Прилози.....	81

РЕЧ ПРИРЕЂИВАЧА

Филозофија образовања треба да постане филозофија живота сваког младог човека у 21. веку. Наиме, 21. век, као век брзог техничко-технолошког развоја, са собом носи нове изазове и питање како их савладати. Између осталог, носи свест младих људи да је образовање стуб грађења успешне професионалне каријере.



Пошто у том контексту морамо говорити о важности развијених компетенција које сублимирају знања, вештине, способности и ставове, онда је неопходно да младима обезбедимо и услове да те компетенције стекну.

Дуално образовање, као модел реализације процеса учења на два места, свакако је неопходан услов за достизање квалитета како у погледу стицања знања, тако и вештина. Доношењем законске регулативе на нивоу средњег и високог образовања (Закон о дуалном образовању и Закон о дуалном моделу студија у високом образовању), али и постигнутим резултатима, Србија је у региону постала лидер у процесу унапређења квалитета образовања.

У прилог томе сведоче и следећи подаци: системом дуалног образовања обухваћено је око 7.000 ученика. Број дуалних образовних профила, који се реализују у 104 средње стручне школе, нарастао је на 37, док је број компанија које учествују у спровођењу учења кроз рад достигао цифру од 880. У школској 2019/2020. у први разред средње школе уписано је укупно 2.533 ученика.

Наглашавам да је дуално образовање само допуна садашњем моделу стручног образовања и разликује се од модела у осталим европским земљама. Наиме, Национални модел дуалног образовања штити опште образовање, а фонд сати стручних предмета дели се на учење у образовној институцији и реалном радном окружењу. Образовање не значи само стицање знања већ и начин на који учимо младе да „користе свој разум“. Дакле, дуално образовање, као изборна платформа, не представља само модел реализације наставе него и начин размишљања младих.

Перспектива таквог концепта огледа се у пружању шансе младима да поред теоријских знања стекну и вештину управљања знањима што им отвара врата успешне каријере уз значајно виши ниво самопоуздања.

Прошло је време када су млади могли да на тржиште рада излазе са дипломама које нису у функцији савремених знања јер нису имали могућности да развију и вештине. Они су били јефтина радна снага у рукама оних који су, захваљујући управо тим знањима, постали власници угледних, како домаћих, тако и страних, компанија. Сада, када млади активно учествују и у процесу учења кроз рад у компанијама, уз присуство лиценцираних инструктора и уз поштовање савременог плана и програма наставе и учења, они постају лидери и могу да диктирају услове под којима желе да раде, чинећи једну компанију не само одрживом већ и иновативном.

Да би нека реформа била успешна, неопходно је да све заинтересоване стране виде у томе неки бенефит. Наш модел дуалног образовања свакако испуњава све услове: млади стичу највиши ниво знања и вештина у складу са потребама савременог тржишта, а компаније добијају за своје запослене креативне, образоване људе који њихове системе пословања чине конкурентним.

Чињеница је, такође, да држава може средства планирана за улагање у опрему учионица-радионица да преусмери на реализацију и модернизацију програма и опремање тренинг центара. Дуалним образовањем вратили смо оно што већ годинама уназад не постоји, а то је РАДОСТ образовања и унапређење креативне радозналости неопходне за стицање нових знања. Када млади човек има прилику да у реалном радном окружењу сагледа вредност свог теоријског знања и његову непосредну употребљивост, он свакако подиже ниво мотивације за даљим учењем и престаје да учи само за оцену. Као учесник у дуалном моделу реализације наставе, ученик стиче и меке вештине (аналитичност, комуникацију, тимски дух) и оснажује све своје потенцијале за успешно грађење каријере стичући тако сопствени образовни идентитет.

Министарство просвете, науке и технолошког развоја, уз подршку швајцарске владе, израдило је Мастер план заснован на релевантним истраживањима свих актера и омогућава квалитетно праћење развоја дуалног процеса. Ми, представници Министарства просвете и Привредне коморе Србије, као тим, учили смо од развијених економија Швајцарске, Аустрије и Немачке, али смо од њих преузели само драгоцену искуства која су могла да се ускладе са нашим ставовима и статусом наше привреде која почива на микро, малим и средњим предузећима.

Ипак, свесни смо чињенице да је неопходно непрекидно усавршавање нашег модела дуалног образовања који, између осталог, омогућава да поштујемо одлуку младих приликом избора будућег занимања. Треба нагласити да је једнако часно бити бравар-заваривач, авио-механичар, електричар, баш као и дипломирани правник, лекар... Кроз ду-

ално образовање креирали смо им најсавременије планове и програме, безбедност ученика је на највишем нивоу и усклађена с Уредбом о опасним занимањима за децу.

Ту су и дигитализовани процеси и знања у индустрији 4.0, затим лиценцирани инструктори, мотивисани наставници, али и мотивациона стипендија као награда за успешно учење и у компанији. Србија је одувек била земља отворена за сарадњу и поштовање других народа и култура, али не и за одлазак младих. Зато Стратегија Владе РС ставља акценат на долазак најуспешнијих компанија, чиме смо повећали шансе младима из дуалног образовања да докажу да могу да граде каријеру у својој земљи.

Један од доказа да смо испунили захтеве у погледу квалитета дуалног образовања јесте потписивање Меморандума о сарадњи са немачком лидерском авио-компанијом МТУ (прилог 1). Лепота и радост образовања које се одвија на два места доказ су да су знања и вештине највећа вредност и огледало су будућности Србије. И зато се може констатовати да је Национални модел дуалног образовања пут у будућност Србије!

Проф. др Габријела Грујић
Помоћник министра просвете
за дуално образовање и васпитање

УВОДНА ОБРАЋАЊА

Национални модел дуалног образовања у Србији се показао као користан, флексибилан и перспективан. Уважио је специфичности привреде, а први пут је систем образовања одреаговао флексибилно и синхронизовано. Из године у годину број ученика, школа и компанија нараста, а свест у компанијама о потреби дуалног образовања брже је сазрела са циљем обезбеђивања квалитетне радне снаге. Сам концепт националног модела дуалног образовања значајно доприноси и подизању општег образовања младих људи у Србији, јер овим путем са жељом за брзим личним запошљавањем подстиче се мотивација за стицањем знања на два места, у школама и компанијама.



Развој дуалног образовања прати процес целоживотног учења, што је препознала Влада РС, која је заједно са нашим ресорним министарством основала десет тренинг центара по различитим областима образовања и делатностима. Оснива се и мултифункционални центар за развој учења о предузетништву у Книћу у Шумадији, који ће на примеру региона Крагујевца постати пример добре праксе увезивања свих нивоа ВЕТ образовања. Заједно са компанијом MIND, која је у кооперацији са Сименсом, овај центар, постаће и центар за целоживотно учење.

Доношењем Националног оквира квалификација и његовим брзим референцирањем са Европским оквиром квалификација побољшан је принцип признавања квалификација кроз формално, неформално и информално учење. Формирана су секторска већа и омогућен је подстицајан простор за повратак младих у Србију и привлачење страних инвеститора. С обзиром на ефекте Закона о дуалном образовању на нивоу средњег образовања, донет је и Закон о дуалном моделу студија у високом образовању и очекујем експанзију његове убрзане интеграције у систем ради унапређења квалитета компетенција студената које ће стицати у сарадњи са компанијама.

Младен Шарчевић
Министар просвете, науке и технолошког развоја
Министарство просвете, науке и технолошког развоја

У протеклих шест година од како смо направили прве кораке, дуално образовање је од иницијативе привреде израсло у велики национални пројекат, од значаја за даљи развој српске економије и јачање продуктивности и конкурентности компанија појединачно.

Успели смо да први у региону добијемо Закон о дуалном образовању и Закон о дуалном моделу студија у високом образовању, да ојачамо наше капацитете за имплементацију ове новине у образовни систем и креирамо мапу пута којом ћемо ићи у наредном периоду. Уз снажну финансијску и експертску подршку влада и привредних комора Немачке и Аустрије и Владе Швајцарске, успели смо да искорачимо из пилот-пројеката и успоставимо стабилан систем дуалног образовања.

Савладали смо почетно неповерење, страхове и предрасуде о дуалном образовању (и наставника, и ђака и родитеља), отклонили дилеме привредника и доказали да је новина коју уводимо у интересу свих – и младих, и друштва у целини и привреде. Не само страних компанија које овде послују већ, пре свега, у интересу домаћих предузећа како би она ојачала кадровске и друге капацитете и постала још поузданији партнер међународној пословној заједници.

Успели смо и да осигурамо квалитет образовања – теоријске наставе и праксе, да развијемо процес акредитације компанија и лиценцирања инструктора и да обезбедимо активно учешће привреде у креирању националних образовних политика, планова уписа и нових образовних профила.

И што је најважније: данас шест година после имамо школе и компаније задовољне новом улогом у образовању младих и кадровима, које на тај начин добијају и ученике задовољне приликом да уче у реалном радном окружењу и запосле се на пословима за које су се школовали.

Око 850 компанија у Србији – страних и домаћих, великих и мањих, производних и услужних, стотину више него до сада, спремно је да на јесен прими ђаке који ће се по дуалном моделу школовати за 37 понуђених образовних профила. Њих око 170 први пут се укључује у „дуалну фамилију“, у којој је из године у годину све више и предузећа и ученика и школа.

Циљ нам је да створимо услове и подстакнемо што више ученика и компанија, посебно микро, малих и средњих, да искористе велике



могућности које им дуално образовање пружа. Да што више компанија отворе своја врата ученицима и да на тај начин улажу у људе са којима ће у будућности реализовати развојне и инвестиционе планове. Да се више ниједна инвестиција не доводи у питање зато што нема квалификованих кадрова. Да нам се не догађа да на бироу имамо незапослене, а да предузећа немају кога да запосле.

Дуално образовање је од решења за проблем незапослености младих и недостатка одговарајућих кадрова постало велика предност Србије. Наш посебан адут у трци за инвеститоре постали су људи – конкурентни, обучени, квалификовани кадрови и врсни стручњаци и инжењери признати у свету. По узору на најбоља европска искуства, креиран је модел дуалног образовања који је уведен у средње школе и на факултете ради унапређења квалитета и доступности квалификованих кадрова. Истовремено, ми смо постали узор другима у региону који на нашем успешном примеру – по угледу на наше законе, коморске активности и искуства компанија, уведе дуално у своје образовне системе.

Јер прво што размотре домаћи привредници када планирају ново улагање и прво што питају будући инвеститори када се интересују за улагање код нас јесте – какви су нам кадрови, какве су им квалификације и вештине. Квалитет кадрова један је од кључних фактора приликом доношења одлуке о улагању: једнако важан као и политичка стабилност и сигурност, пријатељско правно и регулаторно окружење, квалитет инфраструктуре, трошкови производње.

Само са људима који имају квалификације и вештине потребне савременој привреди, који могу да се прилагоде брзим технолошким променама и захтевима дигиталне економије, биће више и инвестиција, и домаћих и страних, и нових послова за наше компаније и нових радних места за наше грађане. Зато је важно да школујемо децу која ће овде, у Србији, ћачке књижице, уместо седењем на бироу, заменити уговорима о раду. Да производимо по стандардима развијених тржишта и у свет извозимо производе, а не људе.

Марко Чадеж
Председник
Привредне коморе Србије

Образовни систем у Србији суочен је са сталним притиском да се побољша равноправност, смањи број ученика који напуштају школу и одговори на индивидуалне потребе ученика. Такође, Србија је, као и многе друге земље, суочена са великим изазовом да задовољи потражњу за вештинама, поготово на пословима средње квалификованих кадрова. Ово су послови за које је потребно средње стручно образовање, а не основно академско и мастер образовање. Иако средње стручно образовање не представља универзално решење за све ове проблеме, проходност унутар образовног система са више нивоа и више врста диплома отвара пут ка целоживотном учењу и побољшању вештина које су потребне тржишту рада.



Швајцарска више од три деценије развија дуални систем стручног и професионалног образовања заснованог на доказима. Швајцарски модел стручног и професионалног образовања омогућава послодавцима да врате своје инвестиције пре завршетка обучавања ученика. Када послодавац координирано учествује као компанија која обезбеђује учење кроз рад за ученике који похађају дуално образовање, квалитет средњег стручног образовања се повећава, док његови јавни трошкови опадају. Та кључна карактеристика чини систем атрактивним и финансијски одрживим за послодавце, што је од пресудне важности за одржавање њиховог ангажмана. Швајцарска није упоредива са Србијом и њен систем дуалног образовања не треба дословно копирати нити примењивати у иностранству. Док је Србија тек недавно започела са применом Закона о дуалном образовању, Швајцарска може да рачуна на више од сто година искуства у управљању својим стручним и професионалним образовањем.

Међутим, Швајцарска и Србија имају прилику да сарађују у области средњег стручног образовања и обе су оријентисане ка економском развоју и поносе се конкурентношћу и иновацијама. Разни донатори су већ уложили напоре да промовишу размену између мултинационалних компанија које послују у обе земље, неке швајцарске компаније које послују у Србији спремне су да поделе своју стручност и прате модел немачких и аустријских компанија, које већ имају дугу традицију у учествовању у дуалном образовању.

Наша сарадња са Министарством просвете, науке и технолошког развоја и Привредном комором Србије омогућава нам пружање научне подршке за сложену имплементацију дуалног система образовања како би били сигурни да су налази директно укључени у даљи развој система. Желимо да утврдимо да ли компаније у Србији које обучавају ученике такође показују позитиван однос трошкова и добити током или након обуке. Уверени смо да ће ова врста доказа помоћи да се ојача дуални систем образовања у Србији и побољша продуктивност компанија.



Наставићемо да пружамо систематску подршку надлежним властима и институцијама како би овај важан систем дуалног образовања достигао пун потенцијал. Захваљујући личној посвећености председника Републике Србије Александра Вучића, могуће је динамично спроводити процесе и уклањати препреке које би у супротном ометале брзу имплементацију. Уверени смо да ће Србија захваљујући интензивној размени знања између свих швајцарских и српских институција које су укључене, у догледној будућности моћи да се осврне на успешан развој дуалног система образовања.

Проф. др Урсула Ренолд
Председава Катедром за образовне системе
швајцарског Федералног института технологија (ЕТХ)
и кодиректор је Центра за економију и управљање
системима образовања и оспособљавања

Др Кетрин Кејвс
Истраживач на постдокторским студијама
Катедра за образовне системе швајцарског
Федералног института технологија (ЕТХ)

Србија је економску стабилност, социјалну кохезију и иновације поставила као главне карактеристике развојног модела и тежи приступању Европској унији (ЕУ). Влада Републике Србије је дефинисала свеобухватну стратегију земље, у којој су одрживи раст, економска конкурентност, социјална кохезија и иновације сврстани на исти ниво важности.



Министарство просвете, науке и технолошког развоја обавезало се на образовне реформе у светлу приступања Европској унији. Реформа образовања је фокусирана на модернизацију општег, стручног образовања и високог образовања, дигитализацију, предузетништво, обухват и квалитет предшколског образовања. Србија је покренула амбициозну агенду за развој вештина, узимајући у обзир вештине које ће бити потребне у будућности. Министарство просвете, науке и технолошког развоја проширило је своје капацитете за испуњавање националних приоритета, успостављајући сектор за дуално образовање и сектор за дигитализацију у образовању и науци.

Србија је од 1. јануара 2018. постала члан Европске агенције за посебне потребе и инклузију у образовању, а од фебруара 2019. постала је једна од Еразмус+ програмских земаља. Као држава кандидат, сарадња Србије у оквиру образовног система (у вези са стручним образовањем) са земљама чланицама Европске уније и осталим земљама дефинисана је Копенхашким процесом и Закључцима из Риге.

Спровођење многих од наведених реформи у области образовања подржала је Европска унија у виду ЕУ билатералних пројеката и других билатералних и међународних и донаторских пројеката.

Европска фондација за обуку (енгл. European Training Foundation – ETF) сарађује са кључним институционалним партнерима у Србији и допуњује рад Европске комисије и Европске службе за спољне послове у пружању подршке Србији, укључујући пружање подршке Делегацији Европске уније у Србији, као и давање доприноса билатералном дијалогу о јавним политикама између Европске уније и Србије.

ETF подржава напоре Србије у спровођењу реформе у области вештина, у учешћу институција и организација у европским платформама и процесима за дијалог, као што су Европска алијанса за практиковање, Еразмус + и други. ETF такође пружа експертску подршку и блиско

сарађује са јавним и приватним институцијама које прате и процењују вештине младих у Србији, кроз учешће у дијалозима о реформи јавних политика на националном нивоу и радним групама које чине кључни актери и чији је рад подржан пројектима и програмима Европске уније.

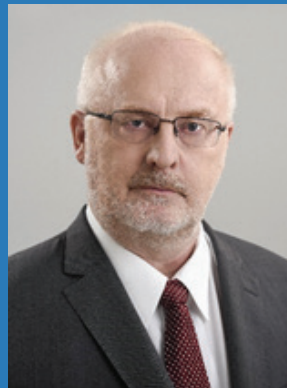
Лида Кита
Специјалиста за стручно образовање и социјалну инклузију
– координатор за Србију и Турску
Европска фондација за обуку

Дуално образовање је у самом центру швајцарског образовног система. Ми истински верујемо у дуално образовање, једноставно зато што оно даје свима прилику да остваре успех у различитим професијама. Швајцарска има дугогодишње искуство и стручност у овој области, и веома радо делимо то искуство са другима. Када је Влада Републике Србије позвала Швајцарску да пружи подршку приликом увођења дуалног образовања, радо смо то прихватили. И сада, две године након свих наших заједничких подухвата, видимо прве позитивне резултате. Сви укључени актери су не само свесни значаја реформи већ и спремни и мотивисани да виде Закон о дуалном образовању примењен у пракси. То веома обећава и представља основу да се правни оквир преточи у живот, како би се повећала запошљивост свих ђака у стручном образовању.



Приска Депнеринг
В. д. директора Швајцарске канцеларије за сарадњу
Амбасада Швајцарске Конфедерације у Републици Србији

Дуално образовање је у Србији почело са GIZ-ом. Скоро пре 20 година је GIZ, Немачка агенција за међународну сарадњу у области економског развоја, уз сагласност и подршку министарства надлежног за образовање, почео да остварује пројекат којим се пилотирала примена дуалног образовања у Србији кроз образовне профиле у области економије. Касније, наше аустријске колеге су наставиле да спроводе реформске активности у овој области, а GIZ је подршку фокусирао на индустријска занимања и профиле као што су индустријски механичар, бравар-заваривач или електричар. Током остваривања различитих активности у области реформе стручног образовања у Србији, GIZ се обратио и Немачко-српској привредној комори са предлогом да се партнерски укључи у остваривање пројекта реформе стручног образовања. У позадини тог предлога је чињеница да многе немачке привредне коморе у иностранству воде такве пројекте у сарадњи са компанијама које су њихове чланице и имају потребу за добро обученим стручњацима.



Ускоро је постало јасно да Србија има прилику да постигне више од тог пилот-пројекта, ништа друго него да успостави национални систем дуалног образовања. Уосталом, Влада Републике Србије је препознала да успешна реиндустријализација земље није изводљива само са добро обученим инжењерима и неквалификованим радницима. Односно, свакој компанији су потребни и они који су способни да разумеју инжењерске планове те да их претворе у стварност уз помоћ машинерије.

Други битан предуслов за увођење Националног модела дуалног образовања била је чињеница да је од усвајања Закона о привредним коморама у 2015. Србија добила јаку националну институцију – Привредну комору Србије која говори у име целе привреде и која је кадра да организује такав „пројекат“ представљајући пословну заједницу.

На крају су GIZ, колеге из Аустрије, Швајцарске, Привредна комора Србије, Немачко-српска привредна комора и Министарство просвете, науке и технолошког развоја радили заједно. Улога државе у целом процесу била је од круцијалног значаја због тога што је регулаторни оквир морао да се успостави. Овај систем средњег стручног образовања носи назив „дуално“ зато што је заједнички организован – од стране пословне заједнице и државе, односно од стране компанија и школа.

Поменуте међународне институције које имају потписане билатералне споразуме, као што је наша Немачко-српска привредна комора, имале су саветодавну улогу у дијалогу између Привредне коморе Србије и Министарства просвете, науке и технолошког развоја. Резултат дијалога је Закон о дуалном образовању, који је усвојен у новембру 2017, а његово целокупно спровођење већ сад можемо сматрати успешним, иако је пре само шест месеци Закон званично почео да се примењује. У сарадњи са нашим колегама из Аустријске савезне привредне коморе радили смо и на унапређењу капацитета Привредне коморе Србије, што је био круцијални аспект будући да је Привредна комора била суочена са бројним новим задацима који се односе на дуално образовање.

Систем у Србији комбинује предности дуалног система, оног који познајемо у земљама немачког говорног подручја, са високим степеном проходности ка високом образовању, с обзиром на то да ученици, барем четворогодишњих профила, имају могућности да наставе школовање, што је од великог значаја за прихватање система од стране ученика и родитеља. Србија је увођењем овог система стекла предност над земљама у региону, што се већ позитивно одражава на вољу индустријских компанија да инвестирају у Србију.

Мартин Кнап
извршни члан одбора и шеф сектора за услуге,
дуално образовање и комуникације
Немачко-српска привредна комора

Реформисани услови законодавног окира у Србији пружају могућности за све стране: привреда постаје снажан партнер у образовању, на тај начин добијајући високо-компетентне запослене, који ће још боље испуњавати потребе компаније, а ученици стичу већу професионалну стучност неопходну за запошљавање и добру зарату.



Рецепт за успех свих ових остварења можда лежи у савршеној координацији свих донаторских организација које увек имају на уму проналажење најбољег решења и стварање изводљивог модела за дуално образовање у Србији.

Заиста ценимо сва изузетна постигнућа Србије у последње четири године наше сарадње: Србија је успела да створи правну основу за дуално образовање, али је такође остварено и спровођење закона у дело.



Поред Министарства просвете, науке и технолошког развоја, Привредна комора Србије је нарочито преузела одговорност за спровођење дуалног образовања и има законску надлежност да пружа подршку компанијама, које су, заједно са стручним школама, кључни партнер дуалног образовања. Аустријска федерална привредна комора, која делује као институција посредница за систем праксе у Аустрији, пружа подршку Привредној комори Србије у изградњи капацитета и трансферу знања и вештина.

Импресиван број ученика и компанија који учествују у дуалном образовању јасно показује потребу и привлачност дуалног образовања оријентисаног ка учењу кроз рад.

Мелина Шнајдер
Директор,

Одсек за образовну политику
Аустријска федерална привредна комора

Барбара Вилфингер
Експерт за дуално образовање
Аустријска федерална привредна комора

Иницијатива за увођење дуалног образовања у Србији потекла је од привреде која годинама указује на недостатак одговарајућих кадрова на тржишту и неспремност свршених средњошколаца да се, одмах по изласку из школских клупа, укључе у радне процесе, што компанијама ствара додатне трошкове и онемогућава их да реализују развојне планове.



Привредна комора Србије залаже се за примену система дуалног образовања у оним секторима где постоји снажна потреба и подршка привреде. Без привредног сектора образовни систем не може идентификовати кључне и специфичне компетенције које су потребне за успешно укључивање младих у рад. Ако образовање омогући појединцима и друштву већу запошљивост, друштво ће у целини бити снажније – биће конкурентније и способно да у већој мери подржи развој и права сваког грађанина појединачно. Због тога је неопходна сарадња у реализацији овако важног пројекта и укључивање сваког појединца који може дати и најмањи допринос.

Суштина система дуалног образовања јесте да ученик или студент већ током школовања, проводи време у реалном радном окружењу и да по изласку из школе или факултета може одмах да се укључи у производни процес и, што је још важније, да постане свестан чињенице да диплома коју је добио не значи крај учењу, да буде оспособљен да прими нова знања, надограђује их и прилагођава се брзим технолошким променама. Наравно да школовање кадрова према потребама привреде неће бити могуће ако нема довољно заинтересованих ученика за занимања која привреда тражи. Тренутно привреда тражи највише производних занимања. Родитељима и ученицима треба објаснити и показати да су се у обављању производних и занатских занимања догодиле значајне промене. Ова занимања су данас често и боље плаћена у односу на просечну зараду у Србији, а савремена производња је заснована на високом степену аутоматизације и безбедносних стандарда. С друге стране, потребно је још од најранијих школских дана развијати склоност младих људи ка предузетништву. Ако нема искуство из праксе, млад човек се тешко одлучује и на покретање самосталног бизниса. Истраживања показују да ће само 3–5% младих људи покренути самостални посао ако током школовања нису стицали неко радно искуство,

али у оним срединама у којима јесу стицали то искуство, 15–20% младих који су завршили школовање покренуће сопствени бизнис.

Ипак, битно је обезбедити проходност кроз образовни систем, односно омогућити и оним ученицима који су се определили за школовање за занатска занимања да могу да се предомисле и да, уместо за рад по завршеном школовању, наставе да се образују. Дуално образовање мора бити вид образовања, односно начело, начин размишљања и деловања, а не само један од модела образовања.

Мр Мирјана Ковачевић,
Руководилац Центра за едукацију,
дуално образовање и образовне политике ПКС
Директор Пословне академије ПКС
Привредна комора Србије

1. ЗАШТО ЈЕ ВАЖНО ДУАЛНО ОБРАЗОВАЊЕ

Знање се у савременим друштвима опажа као основни ресурс, због чега је повећање квалитета и ефикасности образовања на почетку трећег миленијума постављено као посебно значајан стратешки циљ и неопходна детерминанта успеха и просперитета у свим европским земљама. Улагање у образовање се недвосмислено дефинише као кључна инвестиција у будућност, у контексту личног, друштвеног, националног и економског развоја и напретка, а само образовање свакако јесте кључни чинилац у формирању људског капитала. У глобалној економији знања, вештине, учење, предиспозиције, таленти и особине које људи поседују – њихов људски капитал постали су кључни како за њихову способност да зараде за живот, тако и за шири привредни раст и развој. Образовни систем по својој функцији, циљу и природи може и треба да буде конципиран тако да сваком појединцу пружи подршку да оствари свој пуни потенцијал, али уколико у томе не успе, то може водити дугорочним друштвеним и економским проблемима. (ОЕЦД, 2009).¹

Позитиван утицај на раст и развој привреде свакако има коришћење широког спектра компетенција (знања, вештина, способности и ставова) неопходних у 21. веку, а развијених кроз одговарајуће високофункционално и сврсисходно образовање, примењивих у практичним оквирима. Људи чије образовање укључује теоријска знања, али и развијене вештине, способности и ставове, углавном имају веће приходе, што је погодност која се такође одражава кроз повећани привредни раст. Треба имати у виду да утицај и развој људског капитала, поред директне везе с економским аспектом, доводи и до унапређивања опште добробити појединца, здравља, активног учешћа у заједници и друштву, повећавају изглед за запослење и друго. Важно је напоменути и то да се свет налази на прагу четврте индустријске револуције, која, у садејству са другим (социоекономским, демографским, геополитичким) глобалним трендовима, снажно делује на свет рада и образовање.

Истраживања показују да послодавци знатно чешће организују обуке да би покрили недостатке у едукацији младих за време њиховог школовања него што спроводе или младе шаљу на оне високософистициране и напредне обуке. Истраживање је показало да су од 2001. до 2012. године привреду недостаци образовног система коштали скоро 3,5 милијарде евра². Наведени проблеми демотивишу послодавце да

1 ОЕЦД (2009). *Људски капитал*, Министарство просвете, науке и технолошког развоја, Београд.

2 Ристић, З., Рајић, Д., Павловић, Љ. (2013), *Бољи услови за запошљавање младих*, Унија послодаваца Србије, Београд.

запошљавају младе и неискусне људе, јер у одређеном периоду имају истовремено превелика пореска оптерећења, улагање у доквалификацију новозапослених и губитак због ниже продуктивности у периоду њихове адаптације.

Дуално образовање у бројкама

2019/2020. школске године
(од тренутка пуне примене
Закона о дуалном образовању)

- 72 средње стручне школе реализују бар један дуални образовни профил
- Укупно 37 дуалних образовних профила у понуди
- Око 2600 ученика првог разреда
- Око 400 компанија

Развој система средњег стручног образовања који ће на ефективнији и ефикаснији начин одговорити на потребе тржишта рада, као и развој Националног модела дуалног и предузетничког образовања у последњих неколико година постављени су као приоритетни циљеви Владе Републике Србије, а дефинисани у оквиру два стратешка документа: Програма економских реформи (ЕРП) и Акционог плана за спровођење програма Владе. Стратегија развоја образовања у Србији до 2020, као и Национална стратегија запошљавања за период од 2011. до 2020. године, усаглашено

указују на потребу бољег повезивања света рада и образовања. Укратко, Стратегија развоја образовања указује на потребе за изменама у тренутној структури средњег стручног образовања, застарелост курикулума, на неусклађеност плана уписа и потреба тржишта рада и друго. Овим стратешким документом и пратећим Акционим планом указује се и на потребу за већим уделом праксе током школовања и бољом „радном праксом“, акредитованим радним местима за обуку инструктора, подстицајима компанијама које ученицима обезбеђују места за обуку и друго. У Националној стратегији запошљавања такође се наводи да је потребно усаглашавање средњег стручног образовања са потребама тржишта рада, усаглашавање понуде и потражње, бољи приступ целоживотном учењу, нарочито осетљивим групама и слично.

Потреба за реформом система средњег стручног образовања у Републици Србији, препозната је и у кључним стратешким документима.

Пројекат „Реформа средњег стручног образовања“, који је уз подршку ГИЗ-а реализован у периоду 2013–2016. године, уз уважавање искустава и подршку земаља (Немачка, Аустрија и Швајцарска) са дугом традицијом дуалног образовања релевантних за наш образовни контекст, пратио је и развој Националног модела дуалног образовања који је креиран у складу са привредним, културним, образовним и економским карактеристикама Србије. Модел дуалног образовања који се имплементира у Републици Србији, најкраће би се могао дефинисати као образовање

које ученици стичу на два места, у образовном систему 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. Самим тим и привреда, инвестирањем у образовање, улаже у своје будуће запослене и на дужи рок решава проблем у погледу кадрова. Кључна питања од значаја за остваривање дуалног образовања дефинисана су Законом о дуалном образовању који је усвојен 2017. године („Службени гласник Републике Србије“, број 101/17),³ који прате развијени подзаконски акти (детаљније описани у поглављу 2). Током концептуализације модела, развоја законске и подзаконске регулативе, као и након усвајања поменутог закона и пратећих правилника предузет је низ активности (акредитација компанија, обука инструктора, системско укључивање послодаваца у креирање курикулума за средње стручне школе итд.) за обезбеђивање предуслова за успешно остваривање предвиђеног модела, како би од школске 2019/2020. године отпочела његова имплементација.

Приступ развоју Националног модела дуалног образовања био је такав да се развију, успоставе и прецизно дефинишу системска решења и процедуре у погледу његових кључних карактеристика и специфичности како би се осигурао његов квалитет и континуирано унапређивање. С тим у вези, важно је истаћи да Национални модел дуалног образовања подразумева концептуално, али и формално уређивање следећих кључних питања, која су на одређеном нивоу и у појединим елементима представљала изазов за цео систем средњег стручног образовања:

- лиценцирање компанија и обука инструктора кроз обезбеђен програм обуке, а све у циљу осигурања квалитета учења кроз рад у компанијама;
- уређивање свих кључних одговорности и улога представника света рада и образовања – кључних актера у остваривању Националног модела дуалног образовања (МПНТР, ПКС, ЈЛС, школе, компаније, ученици, родитељи), али и система и канала комуникације и размене информција кроз креиран Мастер план и Комуникациону стратегију, као и оснивање Комисије за развој и спровођење дуалног образовања;

3 Образложење Предлога закона о дуалном образовању и Анализа ефеката прописа предлога закона о дуалном образовању се налазе у прилозима 2 и 3, а усвојен Закон о дуалном образовању у прилогу 4.

- начин реализације учења кроз рад у компанији (одговорности ученика школе и послодавца, заштита права ученика, неопходни услови за извођење учења кроз рад, материјално-финансијско обезбеђивање ученика и друга питања која су регулисана кроз формалне уговоре између школе и компаније, али и ученика и компанија, креирање дуалних профила усклађено с Уредбом о опасним занимањима за децу итд.).

С циљем сагледавања дуалног образовања у контексту средњег стручног образовања, у *Табели 1.* се налазе главне разлике између дуалног образовања (дуалних образовних профила) и традиционалног средњег стручног образовања (тзв. класичних образовних профила).

Табела 1. Разлике и сличности између дуалног и традиционалног система средњег стручног образовања⁴

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 настава – 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. Максимално 25% у школској учионици, радионици.	Није прописано законом.
Све компаније које учествују у дуалном образовању морају бити акредитоване.	Не постоји обавеза акредитације компаније.
Обавезно поседовање лиценце инструктора.	Није неопходно поседовање лиценце инструктора.

⁴ Образложење Предлога закона о дуалном образовању и Анализа ефеката прописа предлога закона о дуалном образовању се налазе у прилозима 2 и 3, а усвојен Закон о дуалном образовању у прилогу 4.

Обавезно потписивање уговора између школе и послодавца и послодавца и ученика. Форма уговора је прописана Законом о дуалном образовању.	Законом није регулисано обавезно потписивање оба типа уговора, као и њихова форма.
Послодавац је у обавези да ученику обезбеди финансијску и материјалну надокнаду.	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.	

Поред прецизног дефинисања начина остваривања Националног модела дуалног образовања, посебна пажња посвећена је питањима успешне имплементације и осигурања квалитета његовог остваривања. У том погледу посебно је значајно указати да је једна од кључних одлика дуалног образовања неопходност остваривања партнерских односа различитих кључних партнера. Дефинисани су канали комуникације за те потребе, те је успостављена национална Комисија за дуално образовање (потпоглавље 3.2), као и Мастер план (потпоглавље 3.6) и Стратегија комуникације за подршку спровођењу дуалног образовања у Србији (поглавље 6).

С циљем осигурања квалитета успостављању, остваривању и унапређивању дуалног образовања, обезбеђена је и подршка кроз различите пројекте и донације (поглавље 5). Посебно значајним сегментом може се сматрати развијање Методолошког оквира за праћење и вредновање Националног модела дуалног образовања и пратећег пакета инструмената који треба да пруже одговоре на питања као што су – релевантност, ефективност, ефикасност и одрживост имплементираниог модела и омогућују корективне акције и идентификују даље правце развоја дуалног образовања у Републици Србији на бази прикупљања података (видети последње поглавље).

Важност образовања у окружењу Индустије 4.0 у привлачењу инвестиција

Индустија 4.0 подразумева потпуну дигитализацију свих процеса производње и примену дигиталних технологија приликом креирања идеје о неком производу, инжењерингу производа, организацији производње, реализацији производње, контроли процеса и пружања индустријских услуга. Такав приступ омогућава конкурентност индустрије у промењеним глобалним условима.

Значај дуалног образовања у окружењу Индустије 4.0 и потреба да се инвестира у образовање које ће омогућити нашем друштву да буде конкурентно на светском тржишту. Са доласком страних инвеститора у технолошким (и повезаним) секторима, појављује се велика потреба за специјализованим кадровима, који се за сада оспособљавају у иностранству. Долази до повећања шансе за запошљавање у компанијама које заснивају производне процесе на индустрији 4.0.

Доступност стручних кадрова је у данашње време најчешће пресудан фактор приликом доношења одлуке развијених технолошких компанија о инвестирању у одређену земљу. То је управо и наша шанса да образовање на учењу кроз рад буде компететивна предност у привлачењу инвестиција које чине високу додатну вредност српској економији.

Интеграција модерних технологија које чине основу четврте индустријске револуције у образовање допринеће директном решавању горе наведених изазова:

- Понудиће **боље перспективе младим људима у Србији** и околини преко могућности запошљавања у напреднијим секторима/компанијама са већом додатном вредношћу;
- Понудиће **квалификоване кадрове компанијама** које желе и у Србији да раде по принципима Индустије 4.0;
- Имаће **позитивни утицај на додатну вредност српске економије**, преко развоја технолошких предузећа.

Високо технолошке компаније послују по принципима Индустије 4.0 и исто то очекују од својих коопераната. Стога је битно да се сектору малих и средњих предузећа у Србији омогући да системски образују своје кадрове да послују у окружењу индустрије 4.0 и начин да дођу у прилику да буду кооперанти великих компанија. Програм обуке за развој

вештина потребних за коришћење и рад са најновијим технологијама дигиталне индустрије један је од најважнијих предуслова за стварање кадрова какви су потребни модерним компанијама.

Међутим, у Индустрији 4.0 не зависи све од тога што машине, системи и опрема морају бити умрежени – сутрашња индустријска производња зависи, пре свега, од добро обучених кадрова који су способни да надгледају и интервенишу у овом процесу и да га побољшавају тамо где је то потребно.

Како би се садашњи и будући запослени прилагодили новом току рада и захтевима, неопходно је развити нове квалификације и студијске програме, као и интегрисани систем учења за Индустрију 4.0.

Нови концепт учења испуњава један од главних предуслова четврте индустријске револуције. Не само што оптимално припрема машине и системе за нове захтеве – умрежавање, модуларност, трансформативност и ефикасност – већ и будуће квалификоване кадрове. Захваљујући дигитализацији, ови запослени ће се у будућности више концентрисати на процесе стварања вредности, а не на превазиђене рутинске послове на својим радним местима.

2. РЕГУЛАТОРНИ ОКВИР

2.1. Закон о дуалном образовању из 2017. године и правилници

Закон о дуалном образовању (ЗДО) („Службени гласник РС“, број 101/17) донет је 2017. године, а његова примена је отпочела 2019/2020. школске године (Закон о дуалном образовању је приложен у интегралној форми као прилог 4 ове публикације).

Овај закон се односи на регулисање права и обавеза заинтересованих страна које учествују у дуалном моделу реализације наставе у средњем стручном образовању. Надлежност у креирању Закона о дуалном образовању имало је министарство надлежно за образовање, а предвиђено је да поверене послове спроводи Привредна комора Србије. Остали партнери су биле друге релевантне институције – представници различитих министарстава, образовних институција, послодаваца, представници ЈЛС, НСЗ и други актери. Јавна расправа и три трибине (Београд, Ниш и Нови Сад) претходиле су изради коначне верзије закона, коју је усвојила Народна скупштина Републике Србије.

Према ЗДО, дуално образовање је модел реализације наставе у систему средњег стручног образовања и васпитања у коме се **план и програм наставе и учења обавезно спроводе на два места**, односно у школи и у компанији (код послодавца), што значи да ученици стичу компетенције, како у школи кроз теоријску наставу и вежбе, тако и у компанији у којој се изводи учење кроз рад, а све у складу са стандардом квалификације и планом и програмом наставе и учења.

У средњем стручном образовању и васпитању образовног система Републике Србије није новина да ученик средње стручне школе проводи део свог школовања у компанији, али оно што јесте **новина коју доноси ЗДО јесте да је сада тај део школовања који се спроводи у компанији регулисан**. Притом се мисли на свеобухватно регулисање, од дефинисања важних термина (као што су „учење кроз рад“, „послодавац“, „инструктор“ итд.), преко обима, периода и места реализације учења кроз рад, затим уписа ученика, каријерног вођења и саветовања, одговорности ученика, школа и компанија, до услова за извођење учења кроз рад који компанија мора да испуни и поступка њиховог утврђивања, вођења регистара уговора, материјалног и финансијског обезбеђења ученика и друго.

Треба додати и то да су транзициони период и почетак примене ЗДО указали на потребу да се одређене одредбе допуне или измене, што је покренуло процес измена и допуна овог закона, чије је усвајање у току (у прилогу 5 налази се Нацрт закона о изменама и допунама Закона о дуалном образовању).

2.1.1. Подзаконски акти који ближе уређују одређене делове Закона о дуалном образовању

Разлози за одложenu примену ЗДО две године након доношења јесу потреба да се сви актери припреме за пуну примену и потреба да се израде и усвоје предвиђени подзаконски акти који ближе уређују одређене делове материје закона. Конкретније, у питању су три правилника која је донело Министарство просвете, науке и технолошког развоја (прилози 6, 7 и 8 ове публикације), од којих сваки додатно уређује одређени аспект остваривања дуалног образовања, као и акт који је донела Привредна комора Србије (прилози 9 и 9а ове публикације).

Пре кратког приказа сваког од аката важно је напоменути да је **процес израде аката** био сложен и да је укључивао рад радних група чији су чланови били представници различитих институција и организација, што је обезбедило активну укљученост различитих партнера. Додатно, за рад на специфичним питањима/тематским областима, по потреби, биле су формиране и подгрупе састављене од стручњака за дату тему. Поред укључивања домаћих стручњака, међународни актери су пружили свој допринос у виду обезбеђивања увида у међународна решења у области регулисања дуалног образовања, која представљају примере добре праксе, те су експерти из Аустрије, Немачке и Швајцарске преносили своја искуства и, као саветодавци, такође учествовали у процесу израде аката. Ипак, специфичности домаћег контекста и система уписне политике огледају се у креирању новог плана уписа који укључује велики број партнера (представнике привредника, ЈЛС, НСЗ, директоре школа), који у складу са развојним планом града или општине, односно потребама привреде, доносе одлуку о потребним новим или модернизованим постојећим профилима у плану уписа за наредну школску годину. Дакле, новина се огледа у томе да план уписа обезбеђује како умреженост, тако и равноправност релевантних актера у доношењу одлука, које се на разматрање у финалној верзији прослеђује министарству надлежном за образовање.

Следећи акти су донети:

Правилник о начину распоређивању ученика за учење кроз рад („Службени гласник РС“, број 102/18) – акт који је вероватно доbio највише пажње од свих поменутих аката који су у вези са Законом о дуалном образовању, а разлози за то су у најмању руку троструки. Први разлог је важност теме, јер само питање: „Где ученик проводи време док се школује, а да то није у школи?“ носи са собом велики значај. Други разлог је што је регулисање ове области потпуна новина у законодавству Републике Србије. Прецизније, до овог правилника није постојао пропис који се бави распоређивањем ученика у компаније

(а био је потребан, као што и даље јесте потребан за регулисање распо- ређивања ученика током ученичке праксе у образовним профилима који нису дуални). И трећи – Србија је земља која има веома развијен законодавни оквир који се тиче инклузивног образовања, једнакости у образовању и забране дискриминације, и спада у ред земаља које су ратификовале велики број међународних докумената која се тичу пра- ва деце, те је било неопходно усагласити све одредбе правилника са претходно споменутиим документима и регулативом.

У том смислу, главне карактеристике овог правилника јесу да омо- гућава да сваки ученик који похађа дуални образовни профил буде ра- споређен на учење кроз рад у компанији, као и да се приликом распоре- ђивања разматрају „жеље“ и ученика и компанија.

Школе, односно, конкретније, Тим за каријерно вођење и савето- вање, који окупља различите актере са локала а на чијем челу је пред- ставник школе, одговорне су за организовање и спровођење упознава- ња ученика и представника компанија, као и за обезбеђивање услова да цео процес протиче у најбољем интересу ученика. Примена овог правилника помаже школама да обезбеде учење кроз рад за сваког ученика у дуалном образовном профилу на што правичнији начин, као и да превенирају могућност дискриминације у процесу распоређивања.

Правилник о ближим условима, начину рада, активностима и саставу Тима за каријерно вођење и саветовање у средњој школи која реализује образовне профиле у дуалном образовању („Службе- ни гласник РС“, број 2/19) регулише формирање овог тима, активно- сти које предузима, као и начине рада и вођења евиденције о актив- ностима каријерног вођења и саветовања. Овај правилник се ослања на најновије домете регулисања образовања у области каријерног во- ђења и саветовања, тачније на Стандарде каријерног вођења и савето- вања. Стандарди за каријерно вођење и саветовање касније су, током 2019. године, и озваничени кроз доношење Правилника о стандардима услуга каријерног вођења и саветовања („Службени гласник РС“, број 43/19), коме је пак основа у Закону о националном оквиру квалифи- кација Републике Србије („Службени гласник РС“, број 27/18). Општи циљ стандарда услуга каријерног вођења и саветовања јесте да послу- же као основ за планирање, развој, евалуацију или унапређивање услу- га каријерног вођења (за различите циљне групе), и то тако да буду доступне свим корисницима из одређене циљне групе, да доприносе развоју вештина које се тичу управљања каријером и да организације, односно практичари који врше услуге каријерног вођења и саветовања обезбеде квалитет активности, начина и приступа раду. Између оста- лог, новина коју овај правилник доноси јесте да поменути тим треба да реализује саветодавне активности са сваким учеником школе који

је у дуалном образовном профилу најмање у трајању од једног сата у току школске године.

Правилник о програму обуке, ближим условима и другим питањима од значаја за полагање испита за инструктора („Службени гласник РС“, број 70/18) утврђује програм обуке за инструктора који је његов интегрални део и прописује услове и друга питања од значаја за стицање лиценце инструктора. Инструктор је особа која је запослена у компанији и која је задужена за директан рад с ученицима, дакле инструктор непосредно обезбеђује да се реализују садржаји прописани планом и програмом наставе и учења и да ученици стекну компетенције прописане стандардом квалификације. Овај правилник дефинише улогу инструктора, од пријављивања за обуку, преко реализације обуке, организовања испита за стицање лиценце, до структуре испита, оцењивања, извештавања о резултатима испита и друго. Важно је напоменути да је постојање лиценцираних инструктора у компанији један од услова које компанија мора да испуни како би могла да реализује учење кроз рад. Из приложеног је јасно да је целокупна материја потпуна новина у законодавству Републике Србије, односно да по први пут постоје **прецизно прописани услови које запослени у компанији треба да испуне како би могли да директно учествују у процесу учења кроз рад у реалном радном окружењу.**

У вези с овом темом, треба истаћи да је **Привредна комора Србије својим општим актом, а на основу ЗДО, утврдила висину трошкова обуке и полагања испита за инструктора.**

Додатно, Привредна комора Србије је на основу ЗДО донела **Правилник о организацији, саставу и начину рада Комисије за утврђивање испуњености услова за извођење учења кроз рад код послодавца** („Службени гласник РС“, број 46/18), који регулише процес добијања акредитације за компаније које желе да се укључе у дуално образовање, од састава ове комисије, преко начина подношења захтева од стране компанија и процеса провере испуњености услова, укључујући и излазак на терен, до одлучивања о захтевима, поступка утврђивања престанка испуњености услова и друго.

Влада Републике Србије је 2019. године усвојила и **Закон о дуалном моделу студија у високом образовању** („Службени гласник РС“, број 66/19) (прилог 10). Законом су дефинисани начин и садржај остваривања дуалног образовања, узајамна права и обавезе студената, високошколских установа и послодавца, материјално и финансијско обезбеђење студената, као и друга питања од значаја за реализацију студија по дуалном моделу.

У дуалном моделу студија практична обука, учење кроз рад или пракса код послодавца саставни су део студијског програма, што подразумева потписивање уговора с послодавцем и студирање на две различите локације – на високошколској институцији и у компанији.

Дуални модел студија третира и послодавца као окружење за учење студента заједно са високошколском установом. То је практично врста учења, односно учење кроз рад, која обухвата три групе учесника: студенте, високошколске установе и послодавце. Овако формирано окружење комбинује традиционалне методе учења у учионици (тзв. теоријске едукације) заједно с учењем кроз рад код послодавца, партнера (тзв. практична едукација) и иновативним процесима, као последице стицања искуства у компанијама и радом студената на истраживачким пројектима. При томе су наставни садржаји међусобно детаљно усаглашени, а студијски програми морају да задовоље одговарајуће академске стандарде. С послодавцем код ког се обављају предвиђени периоди учења кроз рад закључује се уговор о дуалном моделу. Области у којима се упоредној пракси најчешће нуде дуалне студије јесу: економија, финансије и менаџмент, техника и инжењерске науке, информационе технологије и здравство.

3. ИНСТИТУЦИОНАЛНИ ОКВИР – УСПОСТАВЉАЊЕ СИСТЕМА, КРЕИРАЊЕ ОБРАЗОВНИХ ПРОФИЛА У СКЛАДУ СА ПОТРЕБАМА ПРИВРЕДЕ И ПРАЋЕЊЕ ДУАЛНОГ ОБРАЗОВАЊА

Поред министарства надлежног за образовање, које је носилац реформских процеса у овој области, низ институција и организација није само укључено у успостављање система дуалног образовања већ су и важни партнери министарству у остваривању различитих процеса неопходних за добро функционисање овог дела система.

3.1. Привредна комора Србије и послодавци у дуалном образовању

Дуални модел образовања у Србији Министарство просвете, науке и технолошког развоја спроводи у сарадњи са Привредном комором Србије. Привреда Србије и њен развој у великој мери зависе од квалитета и доступности квалификованих кадрова.

Привредна комора Србије (ПКС) законом је дефинисана организација привредних субјеката. Са традицијом дужом од 160 година, ПКС окупља привреду Србије у јединствен систем, секторски и регионално.

Чланови ПКС јесу привредна друштва, груписана у секторе пољопривреде, индустрије и услуга, који се уже групишу у 19 гранских удружења. У оквиру мреже од 16 регионалних привредних комора и коморе главног града, омогућује се стручна подршка и ефикасно заступање интереса привреде по регионима. Кроз рад представништва у више европских земаља, главних спољнотрговинских партнера, посебан значај даје се интернационализацији пословања и међународном повезивању домаће привреде.

ПКС заступа интересе и ставове чланова учешћем у креирању закона и других прописа важних за пословну заједницу, унапређује економску сарадњу са иностранством, пружа информативно-аналитичку подршку привреди, подстиче извозну активност и укључивање домаћих компанија у међународне добављачке ланце. Кроз повезивање привреде и науке подстиче се примена нових технологија и знања у савременом пословању и производњи.

Сви чланови ПКС имају права и обавезе дефинисане законом и интерним актима. ПКС је самостална и независна у својим активностима, а у раду њених органа управе и тела учествују привредници.

Привредна комора, као институција која окупља привреднике и чије интересе заступа, покренула је кроз пилот-пројекте иницијативу

за увођење дуалног модела образовања у образовни систем Републике Србије као опробаног и потврђеног начина повезивања образовања и привреде, који омогућава да се знања и вештине, поред школе, стичу и у компанији, односно у реалном радном окружењу.

Учешће компанија у дуалном моделу образовања добровољно је, што значи да се укључују само они послодавци који имају интереса да приме ученике на учење кроз рад, односно они који имају проблем са дефицитарним занимањима или неквалификованим кадровима.

У школској 2019/2020. години око 850 компанија је дало подршку за спровођење учења кроз рад. За њихове потребе израђен је *Водич за компаније кроз дуално образовање у Србији* (прилог 11), у оквиру пројекта „Подршка у развоју и успостављању Националног модела дуалног образовања“.

Више информација можете наћи на званичној интернет страници Привредне коморе Србије, посвећеној дуалном образовању – dualnoobrazovanje.rs.

Послодавци који желе да се укључе у дуално образовање треба да:

1. Испуне услове за извођење учења кроз рад код послодавца

Уколико компанија жели да се укључи у дуални модел образовања потребно је да поднесе Привредној комори Србије Захтев за проверу испуњености услова за извођење учења кроз рад заједно са пратећом документацијом, најкасније до 30. новембра календарске године која претходи школској години у којој почиње реализација образовног профила у дуалном образовању. По добијању уредне документације, ПКС формира комисију која проверава ове услове, након чега, уколико су сви услови испуњени, компанија добија потврду о испуњености услова за извођење учења кроз рад код послодавца. По добијању потврде компанија се уписује у Регистар акредитованих послодаваца, који води и редовно ажурира Привредна комора Србије.

2. Располажу довољним бројем лиценцираних инструктора

Да би компанија добила потврду о испуњености услова (тачка 1) потребно је да располаже одговарајућим бројем лиценцираних инструктора. Тај број одређује се у складу са бројем ученика које ће компанија примити на извођење учења кроз рад, односно са планом и програмом наставе и учења за одговарајући образовни профил. Потребно је да компанија поднесе Захтев за обуку и Захтев за испит за лиценцу инструктора. Обука подразумева стицање психолошко-педагошких и дидактичко-методичких знања и вештина потребних за рад са младима. Након завршетка

обуке у трајању од 40 часова, лица делегирана за инструкторе полажу испит за лиценцу инструктора у дуалном образовању. Лиценцу издаје Привредна комора Србије, која води и редовно ажурира Регистар изда-тих лиценци.

3. Покрију материјално и финансијско обезбеђење ученика

У дуалном моделу образовања ученици добијају новчану накнаду која износи 70% од минималне цене рада по сваком сату проведеном на учењу кроз рад код послодавца уз припадајуће доприносе од 2% за здравствено осигурање и 4% за ПИО. Поред новчане накнаде послодавци су Законом обавезни да обезбеде заштитну опрему за сваког ученика, осигурање, превоз и исхрану ученика.

4. Поднесу Изјаву о спремности послодавца за укључивање у дуално образовање

Након добијања потврде о испуњености услова за извођење учења кроз рад код послодавца, компанија попуњава и подноси Привредној комори Изјаву о спремности за укључивање у дуално образовање у којој бира образовни профил за који жели да прими ученике на учење кроз рад и наводи број ученика које може да прими на учење кроз рад за наредну школску годину. На основу прикупљених изјава, ПКС и МПНТР раде заједно на формирању плана уписа за ученике средњих школа за наредну школску годину, због чега је важно да послодавци добро сагледају све предвиђене услове и обавезе, јер се на бази њих доноси коначна одлука о броју и структури уписа ученика за сваки град и општину на територији Републике Србије за наредну школску годину. Одлука о одобреним одељењима објављује се у Конкурсу за упис ученика у 1. разред средње школе у мају.

5. Потпишу уговор о дуалном образовању

По завршетку уписа ученика у средње стручне школе послодавац и школа потписују уговор о дуалном образовању на период од 3, односно 4 године у зависности од трајања образовног профила за који је послодавац поднео Изјаву. Уговором се регулишу међусобна права, обавезе и одговорности послодавца и школе.

6. Потпишу уговор о учењу кроз рад

Послодавци у дуалном образовању потписују са сваким учеником појединачно уговор о учењу кроз рад након распоређивања ученика. Компаније које пружају подршку овом моделу образовања учествују у процесу распоређивања ученика заједно са школом. Уговором се регулишу међусобна права, обавезе и одговорности послодавца и ученика.

3.2. Комисија за развој и спровођење дуалног образовања у Националном моделу дуалног образовања

Усвајањем Закона о дуалном образовању предвиђено је и оснивање Комисије за развој и спровођење дуалног образовања (Комисија) ради унапређивања и спровођења дуалног образовања, као и трогодишњег вредновања остварених резултата (Одлука Владе Републике Србије 05 број: 02-02-239/2018/1).

Комисија окупља представнике институција, организација које су укључене у креирање образовних политика у области дуалног образовања и његовог остваривања. Чланови су представници Министарства просвете, науке и технолошког развоја, Привредне коморе Србије, Кабинета председника Владе, Сталне конференције градова и општина, директори компанија, директори школа и независни експерти из области дуалног образовања.

Задачи Комисије су:

- 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.

Организација и начин рада Комисије. Начин рада, надлежности Комисије, доношење одлука и друга питања од значаја за рад Комисије уређена су Пословником о раду који је Комисија усвојила на једној од својих седница.

Комисија има председника, потпредседника и чланове. Председник Комисије представља, организује, руководи радом Комисије и потписује акте које Комисија доноси. У његовом одсуству ту функцију преузима потпредседник Комисије, а логистичко-административну подршку Комисији пружа Министарство просвете, науке и технолошког развоја.

Пословником о раду Комисије дефинисана је динамика састајања Комисије – најмање четири пута годишње, а отворена је и могућност електронских седница уколико је потребно хитно размотрити неку од тема дуалног образовања или уколико учесници нису у могућности да присуствују седници.

Рад Комисије на годишњем нивоу је дефинисан Планом рада и може да се одвија кроз делегирање одређених задатака појединим члановима Комисије од стране председника Комисије, али и кроз рад ужих радних група и тематских скупова. Ради припреме анализа, оперативних планова и других стручних материјала у вези са дуалним образовањем, Комисија може у свој рад да укључи и друга стручна лица. Поред обавезних чланова Комисије, седници или делу седнице могу да присуствују и друга лица уколико је њихово присуство значајно за рад Комисије или доношење одлуке.

У свом раду Комисија сарађује са државним органима, организацијама, удружењима, привредним друштвима, коморама, установама, али и са домаћим и међународним организацијама.

Све одлуке Комисија доноси на седницама на којима је присутна већина чланова Комисије, а свака одлука, разматране теме и договори се евидентирају. Закључци и договори са седница Комисије, у форми смерница, препорука, мишљења, предлога и извештаја, могу се упутити ресорним министарствима, организацијама, коморама.

Комисија је у претходном периоду Министарству просвете, науке и технолошког развоја упућивала предлоге за унапређивање уписне политике за дуалне образовне профиле, предлог за измене и допуне закона који регулишу дуално образовање и друге актуелне теме које утичу на квалитет дуалног образовања у Србији.

Радне групе Комисије. Оперативни део рада Комисије делегиран је радним групама које се у складу са Мастер планом и Анализом ризика успостављају за одређене сегменте дуалног образовања који су у одређеном тренутку у фокусу реформе, било да су означени као фактори ризика који утичу на одрживост дуалног образовања или зато што је то стратешко опредељење Комисије. Планирано је формирање шест 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
- Донаторска радна група

Функција радних група је обезбеђивање континуиране и квалитетне сарадње и координације између надлежних институција, организација у некој области дуалног образовања.

Чланови радних група су представници институција, организација које се баве питањима за која је формирана радна група. Свака радна група има координатора који представља радну групу на седницама Комисије.

На крају године радне групе достављају Комисији извештаје о раду и предлоге за унапређивање дуалног образовања.

Годишњи план рада Комисије. Рад Комисије је утврђен Годишњим планом рада, којим се планирају активности из делокруга рада Комисије. Овим документом дефинисане су активности, временски рок реализације активности, одговорна особа, други актери који су укључени у реализацију активности, индикатори остварености активности и процена остварености предвиђене активности.

Годишњи план рада доноси се крајем године за наредну календарску годину и мора бити усвојен од стране Комисије.

У креирању Годишњег плана рада учествују сви чланови Комисије, али и радне групе које дају препоруке за унапређивање дуалног образовања.

Извештај о раду Комисије. Годишњи извештај о раду Комисије подноси се Влади Републике Србије једном годишње, по правилу у првом тромесечју текуће године за претходни извештајни период.

Извештај садржи информације о реализованим активностима које су предвиђене годишњим планом рада уз податке о могућностима и изазовима у процесу имплементације Закона о дуалном образовању и мишљењима релевантних учесника у реализацији дуалног образовања.

У писању извештаја учествују сви чланови Комисије, као и друга лица, организације, удружења, радне групе, тематски тимови који су учествовали у раду Комисије.

Извештај усваја Комисија, а потом председник Комисије овај документ упућује Влади Републике Србије.

Стратешки документи које координира Комисија. У систему дуалног образовања, Комисија се позиционира као тело које координира велики број актера који су укључени у креирање образовних политика дуалног образовања и његову имплементацију.

С тим у вези, Комисија руководи и координира неколико стратешких докумената у области дуалног образовања: Мастер план и Стратегију комуникације за подршку спровођењу дуалног образовања у Србији и пратећи акциони план, а све у сарадњи са Министарством просвете, науке и технолошког развоја и Привредном комором Србије.

3.3. Национални оквир квалификација и његов значај у имплементацији модела дуалног образовања у Републици Србији – улога Агенције за квалификације и Савета за национални оквир квалификација

Национални оквир квалификација Републике Србије (у даљем тексту: НОКС) представља инструмент којим се уређује област квалификација и повезаност са тржиштем рада. НОКС је основа за примену концепта целоживотног учења и од утицаја је на унапређење система образовања Републике Србије, односно део је решавања проблема неусклађености система квалификација са потребама привреде, друштвеног и личног развоја, проблема недовољно развијеног и одрживог система социјалног партнерства, проблема недостатка стандарда квалитета и координације у процесу развоја квалификација, њихове реализације (у формалном и неформалном) образовању и сертификације и друго.

Са доношењем Закона о Националном оквиру квалификација у Републици Србији („Службени гласник РС“, број 27/18) (у даљем тексту: Закон о НОКС), у 2018. години успоставља се јединствени и интегрисани Национални оквир квалификација који обухвата све нивое и врсте квалификација, без обзира на начин стицања (кроз: формално образовање; неформално образовање; информално учење – животно или радно искуство) и независно од животног доба у коме се квалификације стичу. Закон о НОКС налази се у прилогу 12.

Након законодавног, у 2018. години реализоване су активности на успостављању и институционалног оквира система НОКС. Основан је **Савет за НОКС** као саветодавно тело које даје препоруке о процесу планирања и развоја људског потенцијала у складу са јавним политикама у области целоживотног учења, запошљавања, каријерног вођења и саветовања. Савет за НОКС броји 25 чланова – представника социјалних партнера као што су министарства, Привредна комора Србије, Национална служба за запошљавање, синдикати, организације цивилног друштва и други. Такође, ради обављања стручних и развојних послова у обезбеђивању квалитета система квалификација и пружања стручне подршке Савету за НОКС и другим надлежним институцијама у свим аспектима развоја и ради имплементације НОКС, основана је и **Агенција за квалификације**. Како се у многим земљама релевантност знања и вештина на тржишту рада у оквиру једног сектора рада осигурава кроз секторски приступ, Законом о НОКС креиран је и правни основ за оснивање секторских већа као тела заснованих на социјалном партнерству. Сагласно томе, у току 2018. оснивано је **12 секторских већа** са преко 250 чланова, односно релевантних социјалних партнера, и то:

Секторско веће за сектор образовања и васпитања, Секторско веће за сектор уметности и хуманизма (хуманистичке науке), Секторско веће за сектор друштвених наука, новинарства и информисања, Секторско веће за сектор пословне администрације, Секторско веће за сектор природних наука, математике и статистике, Секторско веће за сектор информационих и комуникационих технологија, електротехнике, аутоматике и електронике, Секторско веће за сектор индустријског развоја, Секторско веће за сектор пољопривреде, производње хране, шумарства, рибарства и ветерине, Секторско веће за сектор здравства и социјалне заштите, Секторско веће за сектор трговине, угоститељства и туризма, Секторско веће за сектор саобраћаја и услуга транспорта и Секторско веће за сектор осталих услуга.

Агенција за квалификације – основала ју је Влада Републике Србије 7. септембра 2018. године доношењем Одлуке о оснивању Агенције за квалификације („Службени гласник РС“, број 68/18), у складу са Законом о Националном оквиру квалификација Републике Србије. Основна сврха успостављања овакве стручне институције јесте унапређивање и модернизација система образовања развојем квалификација заснованих на потребама тржишта рада и друштва у целини, као и обезбеђивања упоредивости и препознатљивости националних квалификација у европском контексту.

Основне надлежности Агенције за квалификације обухватају разматрање иницијатива за увођење нових квалификација, пружање стручне и административно-техничке подршке секторским већима, припремање предлога стандарда квалификација, вођење Регистра Националног оквира квалификација Србије (НОКС), вршење поступка признавања страних школских исправа, као и признавања страних високошколских исправа ради запошљавања (професионално признавање), и издавање одобрења другим организацијама за стицање статуса Јавно признатих организатора активности образовања одраслих (ЈПОА).

Организациона јединица Агенције за квалификације, **Центар за развој квалификација и подршку секторским већима НОКС (РКиПСВ центар)** пре свега разматра, подстиче и развија **Иницијативе** за увођење нових квалификација кроз пружање смерница за укључивање нових, ревидираних и модернизованих квалификација у национални интегрисани оквир квалификација развијајући стандарде свих врста квалификација – општих, стручних, струковних и академских, притом уважавајући методолошки оквир. У складу са законодавним оквиром и смерницама за развој Иницијативе, отвара се могућност укључивања свих заинтересованих субјеката, и ван сектора образовања, у процес предлагања и развоја стандарда квалификација. Иницијатива у својој основи треба да пружи одговор на питање како ће увођење одређене

квалификације одговорити на потребе тржишта рада. Тим путем промовише се укључивање различитих партнера у консултативан процес (послодаваца, образовних институција, струковних удружења и др.) и преузимање одговорности за процес идентификације и креирања квалификација. **РКиПСВ центар**, такође, уређује и води Регистар НОКС ради информисања јавности (ученика, родитеља, послодаваца и осталих заинтересованих) о квалификацијама и образовним програмима који задовољавају стандарде квалитета и развија систем прикупљања података о тренутним и будућим потребама за квалификацијама уважавајући интересе привредног развоја, појединца и друштва у целини.

Како би свет рада и свет образовања био што усклађенији и усаглашенији, Влада Републике Србије формирала је секторска већа као стручна тела заснована на принципу социјалног партнерства, са мандатом разматрања Иницијатива за развој квалификација и одлучивања о потребним квалификацијама у одређеном сектору. У овим телима, поред представника институција Владе Републике Србије и стручних тела и организација, струковних удружења, Националне службе за запошљавање, заступљени су и представници послодаваца које делегира Привредна комора Србије или репрезентативна удружења послодаваца. **РКиПСВ центар** координира рад и пружа подршку **секторским већима** у идентификацији квалификација које више не одговарају потребама сектора, доноси одлуку о изради предлога стандарда квалификација у оквиру сектора, промовише дијалог и непосредну сарадњу између света рада и образовања, даје мишљење о очекиваним исходима знања и вештина унутар сектора, промовише могућности за образовање, обуку и запошљавање унутар сектора, идентификује могућности за обучавање одраслих унутар сектора, разматра импликације националног оквира квалификација на квалификације унутар сектора, предлаже листе квалификација по нивоима и врстама које могу да се стичу признавањем претходног учења.

Агенција за квалификације надлежна је за развој стандарда квалификације. Уз неопходну координацију Секторских већа и подршку Савета за НОКС, Министарство просвете, науке и технолошког развоја, као коначна инстанца, доноси акт о усвајању стандарда квалификације. Наиме, **Иницијатива за развијање и усвајање стандарда за нову квалификацију** подноси се Агенцији за квалификације. На препоруку Агенције, **Иницијатива** са пратећим елаборатом доставља се одговарајућем Секторском већу. Уколико Секторско веће закључи да је иницијатива оправдана, оно доноси одлуку о изради стандарда квалификације и налаже Агенцији да изради **предлог стандарда квалификације**. Израђен предлог стандарда квалификације Агенција доставља Савету за НОКС. У случају позитивног мишљења Савета за НОКС, министар

просвете, науке и технолошког развоја доноси **акт о усвајању стандарда квалификације** и објављује га у „Службеном гласнику РС – Просветном гласнику“. На основу овог коначног акта Агенција уписује Стандард квалификације у **Регистар НОКС**.

Модел дуалног образовања, као начин реализације наставе у систему образовања у коме се комбинацијом теоријске наставе и учења кроз рад код послодавца стичу, усавршавају, односно изграђују **компетенције**, почива на **стандарду квалификације**. Стандард квалификације представља основ за доношење програма образовања у оквиру дуалног модела. Агенција за квалификације, у оквиру имплементације Националног оквира квалификација, по описаној процедури развија стандарде квалификација који се примењују и у дуалном образовању, притом уважавајући заједничке стратешке циљеве дуалног образовања и Националног оквира квалификација. Суштина корелације ових система јесте обезбеђивање квалитета и релевантности образовања на свим нивоима, омогућавање лакше проходности у систему образовања, допринос јачању конкурентности привреде Републике Србије и обезбеђивање услова за запошљавање, даље образовање и целоживотно учење. Применом и остваривањем заједничких циљева тежи се развијању предузимљивости, иновативности и креативности сваког грађанина Републике Србије ради његовог професионалног и каријерног развоја и обезбеђују се услови за лични, економски и општи друштвени развој.

У процесу развоја квалификација по дуалном моделу, а у складу с иницијативама послодаваца, Агенција за квалификације сарађује са Министарством просвете, науке и технолошког развоја и Привредном комором Србије.

За имплементацију дуалног модела образовања и васпитања од великог је значаја и повезивање Националног оквира квалификација Републике Србије с Европским оквиром квалификација (ЕОК). Повезивањем НОКС с ЕОК успостављена је јасна и транспарентна веза између осам нивоа квалификација Републике Србије и осам нивоа квалификација Европског оквира квалификација.

Европски оквир квалификација креиран је из више разлога. Иако је његова основна сврха помоћ грађанима у учењу и развоју каријере, овај оквир такође подржава и друге актере у образовању, обучавању и запошљавању како би се побољшале политике и праксе. Као свеобухватан референтни оквир, ЕОК омогућава послодавцима да боље процене квалификације из других земаља, да боље разумеју ниво квалификација свих кандидата, да упореде њихове квалификације са националним квалификацијама, да боље разумеју релевантност ових квалификација. Уз помоћ ЕОК послодавци могу Европу сматрати јединственим подручјем квалификација. То смањује препреке мобилности радне снаге,

подржава се боља употреба постојећих знања, вештина и компетенција и боље подударање између понуде и потражње на тржишту рада. Када је реч о ученицима и појединцима који желе да уче, Европски оквир квалификација им пружа лако доступан преглед квалификација и начина њиховог стицања.

Повезивање НОКС с ЕОК подразумева и бојне изазове у наредном периоду. Посебне активности биће предузимане како би исправе о квалификацијама које стичу појединци поред информације о нивоу НОКС садржале и податак о нивоу ЕОК. Такође европски нивои биће јасно назначени и у Бази квалификација, односно Регистру НОКС, који се тренутно успоставља како би квалификације биле транспарентније и упоредивије.

3.4. Улога Завода за унапређивање образовања и васпитања

Завод за унапређивање образовања и васпитања (ЗУОВ), сходно својој законској улози, од почетка увођења дуалног образовања у образовни систем Републике Србије имао је велику улогу у његовој имплементацији: у изради Закона о дуалном образовању, изради подзаконских аката којима је детаљније регулисана ова област и изради курикулума који је прилагођен дуалном образовању (флексибилн курикулум).

Представници ЗУОВ су, учешћем у радној групи за израду Закона о дуалном образовању, дали велики допринос, нарочито у делу који се односи на планове и програме и место и обим реализације учења кроз рад, да овај закон буде што квалитетнији.

Заједно са МПНТР и ПКС, саветници ЗУОВ су учествовали на радионицама на којима су се испитивале потребе компанија за увођење одређених профила (по дуалном моделу) у образовни систем Републике Србије и својим стручним знањима дали велики допринос у формулисању тих потреба.

ЗУОВ је израдио **стандарде квалификација за 37 профила** 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. Карактеристика ове методологије је кључна улога компанија (преко њихових представника – непосредних извршилаца) у изради описа посла као почетног и основног елемента на основу кога се дефинише стандард квалификације, а затим и курикулум.

За потребе развоја **курикулума**, ЗУОВ је дефинисао обим учења кроз рад на недељном нивоу: за трогодишње 1 + 2 + 3 дана, а за четворогодишње 0 + 1 + 2 + 2 дана (по годинама). Овај број дана се показао као оптималан с обзиром на спремност и капацитете компанија да учествују у извођењу овог дела наставе.

Специфичност извођења практичне наставе у компанијама према захтевима дуалног образовања (учење кроз рад) захтевао је да се израде детаљнија упутства за школе и саме компаније, па су у оквиру курикулума дата детаљнија и исцрпнија упутства. У изради програма практичне наставе, осим наставника школа, укључени су и непосредни извршиоци из компанија у којима ће се изводити учење кроз рад.

Осим овога, ЗУОВ је израдио и Стандарде услуга за каријерно вођење и саветовање ученика у дуалном образовању, програм за обуку инструктора у дуалном образовању и учествовао у изради Правилника о начину распоређивања ученика за учење кроз рад.

По ступању на снагу Закона о дуалном образовању, ЗУОВ је израдио методологију израде „плана реализације учења кроз рад“, који омогућује добру сарадњу компанија и школе и саставни део је Уговора о дуалном образовању и Уговора о учењу кроз рад. Такође, саветници ЗУОВ су чланови испитних комисија за полагање испита за инструкторе у дуалном образовању.

3.4.1. Израда плана и програма наставе и учења за профиле који се реализују према Закону о дуалном образовању

Израда плана и програма наставе и учења за одређени образовни профил је изузетно важан корак у имплементацији дуалног модела образовања у реализацији наставног процеса у средњем стручном образовању у Србији. **Савремен и добро конципиран план и програм омогућава савремено образовање ученика.**

План и програм наставе и учења се ослања на **стандард квалификација**, који се до оснивања **Агенције за квалификацију**, креирао у **Заводу за унапређивање образовања и васпитања**.

Стандард квалификације је основ за развој програма образовања за стицање квалификације на свим нивоима образовања, па самим тим и у средњем стручном образовању. Он подразумева дефинисан назив квалификације, сектор – подручје рада, ниво квалификације, стандард стручних компетенција (који садржи опис рада, екстремне услове под којима се обављају дужности и изложеност ризицима приликом обављања дужности) и циљеве и исходе стручног образовања.

Агенција за квалификације и **Секторско веће** за одређену област разматрају иницијативе за увођење нових квалификација и доносе одлуку о изради предлога стандарда квалификација у оквиру сектора. **Савет за НОКС** предлаже стандарде квалификација за све нивое, а министар верификује, односно усваја. Затим тимови наставника,

координисани одговарајућим саветником из редова запослених у ЗУОВ, развијају план и програм наставе и учења.

У процесу писања стандарда воде се интервјуи, панел-дискусије и радионице са релевантним **послодавцима и извршиоцима послова** за које се стандард креира. Анализирају се подаци са тржишта рада у сарадњи са представницима **Привредне коморе и Националне службе за запошљавање**. Прикупљају се информације о **сличним или упоредивим квалификацијама** из земаља у окружењу и развијених земаља Европске уније. Након тога, приступа се формулисању стручних компетенција, као и исхода знања, вештина и ставова који су важни за стицање квалификације.

Представници компанија, односно послодаваца активно учествују у процесу анализе радних задатака који се обављају у одређеном занимању, у овој фази процеса писања стандарда, улога послодаваца је кључна, јер суштина дуалног модела је флексибилан процес креирања образовних профила, који у потпуности могу да одговоре на захтеве привреде, односно тржишта рада.

Након усвајања стандарда, у Заводу за унапређивање образовања и васпитања приступа се изради плана и програма наставе и учења. Радне групе састављене од обучених наставника детаљно анализирају стандард, дужности и исходе који воде ка стицању квалификације, имајући у виду и опште образовање које ученик током школовања треба да стекне, као и опште и међупредметне компетенције прописане законом. Приликом креирања плана посебно се води рачуна о **броју часова који су предвиђени за реализацију учења кроз рад**. План треба да обезбеди да ученик проводи један дан, два или три дана у току радне недеље код послодавца, стичући знања и вештине учењем кроз рад.

Израда плана и програма директно се ослања на исходе знања, вештина и ставова, који су дефинисани стандардом квалификација. Наставници развијају предмете и садржаје тако што исходе који се достижу укупним школовањем „растављају“ на ситније исходе како би ученици поступно и у складу са својим узрастом, способностима и могућностима могли да их савладају. Ако бисмо сликовито представљали овај процес, он би изгледао као да једну велику слику раставимо на ситне комаде, као делове слагалице. Сви појединачни делови се морају уклапати са деловима који су им блиски. На крају процеса се детаљно проверава да ли сви мали делови слагалице (односно сви мањи исходи, знања, вештина и ставова) дају заједничку слику квалификације коју ученик достиже.

Радна група посебно ради на **формулисању исхода знања и вештина који су препознатљиви и на тржишту рада, а не само у сфери образовања**, користећи одговарајућу терминологију. Важно је да те

исходе подједнако добро разумеју и наставници у школи, али и инструктори и ментори који ће радити с ученицима у компанијама. Па жљиво се одмеравају садржаји који се могу реализовати кроз теоријску наставу, вежбе и практичну наставу у школи, а који учењем кроз рад код послодавца.

Нови планови садрже детаљније препоруке за планирање, остваривање и вредновање наставе и учења како би сарадња координатора учења за рад у школи и инструктора у компанијама била што квалитетнија.

Након израде плана и програма наставе и учења, Завод за унапређивање образовања и васпитања у сарадњи са послодавцима израђује приручник за извођење матурског и завршног испита. Представници послодаваца су део испитних комисија у школама или у компанијама где ученици полажу стручни матурски или завршни испит.

На пример, план и програм наставе и учења за профил авио-техничара израђен је у складу са регулативом/правилником Европске комисије „Пропис о континуираној пловидбености ваздухоплова и других ваздухопловних производа, делова и уређаја, као и о одобравању организација и особља који се баве овим пословима“, а према захтевима немачке компаније МТУ. Пример стандарда квалификације за профил авио-техничара налази се у прилогу 13 и пример плана и програма наставе и учења за профил авио-техничара у прилогу 14.

3.5. Стална конференција градова и општина у реализацији дуалног образовања

Стална конференција градова и општина (СКГО) јесте асоцијација локалне самоуправе. Мисија СКГО је да заступа интересе, пружа подршку локалним властима у њиховима напорима да изграде свој правни, финансијски и функционални капацитет, пружа висококвалитетне услуге и подржава развој и унапређење локалне самоуправе кроз заједничко деловање чланства, у складу с европским стандардима.

Локална самоуправа је један од социјалних партнера који, поред Министарства просвете, науке и технолошког развоја и Привредне коморе Србије, има велику улогу и одговорност у реализацији модела дуалног образовања.

Улога локалне самоуправе огледа се пре свега у активном учешћу приликом креирања и спровођења нове методологије уписне политике у средње стручне школе, која се за разлику од претходних година, заснива на уважавању и сагледавању потреба привреде за кадровима

на локалном, регионалном и националном нивоу као и координација сарадње и рада између школа и привреде. Тренутно се дуално образовање реализује у 52 ЈЛС.

Такође, локална самоуправа је партнер који активно учествује приликом креирања општинског, односно градског плана уписа ученика у средње школе, који врши школска управа у сарадњи са осталим надлежним органима. Представници локалне самоуправе су и чланови тима за каријерно вођење и саветовање који се формира у циљу јачања вештина управљања каријером и доношења одлука о професионалној будућности ученика.

Министарство просвете, науке и технолошког развоја у сарадњи са Сталном конференцијом градова и општина (СКГО), спровело је истраживање са циљем да се додатно истраже битни елементи реализације дуалног образовања, и то пре свега оне који су од значаја за ЈЛС.

Истраживање је обухватило анализу досадашњих искустава ЈЛС о примени модела дуалног образовања у претходне три године (које су претходиле години у којој је започела примена Закона о дуалном образовању).

Главни циљ истраживања је да се обезбеди континуирани напредак квалитета дуалног образовања у Србији кроз унапређење учешћа ЈЛС. Поред тога, истраживање је имало и неколико специфичних циљева:

- Идентификација тренутног нивоа ангажованости појединих ЈЛС;
- Идентификација примера добре праксе у примени модела дуалног образовања и утврђивање предуслова који су довели до тога;
- Идентификација узрока који су узроковали резултате слабије од очекиваних;
- Дефинисање препорука за доносиоце одлука које се односе на унапређење квалитета укључености ЈЛС у примену модела дуалног образовања.

Закључак спроведеног истраживања био је да је сарадња јединица локалне самоуправе са социјалним партнерима попут представника школских управа и министарства надлежног за образовање високо оцењена. Као значајну меру за унапређивање остваривања дуалног образовања, јединице локалне самоуправе су предложили и повећавање њихове надлежности у креирању локалних политика образовања, што би подразумевало измену и допуну законских и подзаконских аката релевантних за усклађивање потреба тржишта рада и система образовања, али и унапређивање различитих видова социјалног партнерства

уз успостављање механизма за успешну размену података између националног, регионалног и локалног нивоа власти у вези са креирањем политика образовања, развијање методологије доношења одлука о локалним образовним политикама заснованих на подацима, те унапређивања медијске стратегије и промотивних активности у вези са дуалним моделом образовања.

Имајући у виду претходно наведено, можемо закључити да је улога јединица локалне самоуправе у процесу дуалног образовања данас значајна, али да ће у будућем периоду, кроз имплементацију овог система, на територији целе Србије бити још већа и значајнија.

Уписна политика

Уписна политика представља један од кључних механизма усклађивања понуде дуалних образовних профила и уписа ученика у складу са потребама привреде региона. Иако МПНТР прописује смернице за креирање уписне политике и доноси коначну одлуку, с циљем креирања ефективне уписне политике неопходно је укључивање сви релевантних актера на локалном нивоу.

Након што школе, путем информационог система просвете „Доситеј“, доставе и образложе број и структуру уписа ученика по подручјима рада и образовним профилима/смеровима које планирају да упишу, потребно је да школска управа, уз непосредну помоћ и координацију надлежних органа у јединицама локалне самоуправе (ЈЛС – општине односно градови), организује састанке са директорима школа, регионалним привредним коморама (РПК), филијалама Националне службе за запошљавање (НСЗ) и другим заинтересованим странама на локалном нивоу.

Посебна пажња се посвећује изради плана уписа у образовне профиле по дуалном моделу образовања. План уписа које школе буду унеле у информациони систем просвете „Доситеј“, а који се односи на дуалне образовне профиле треба да буде поткрепљен адекватном подршком послодавца. Под адекватном подршком подразумева се да за сваког планираног ученика постоји обезбеђено место за реализацију учења кроз рад код послодавца на бази изјаве о спремности послодавца да се укључе у дуално образовање које школе преузимају од РПК надлежне за општине и градове у којима се школа налази. Предлог плана треба да уважи све достављене изјаве о спремности послодавца.

У Мастер плану који се налази у прилогу 15 овог документа налази се детаљније описан процес уписне политике.

3.6. Мастер план као инструмент праћења реформских процеса

Мастер план, развијен у оквиру пројекта Министарства просвете, науке и технолошког развоја „Подршка у развоју и успостављању Националног модела дуалног образовања“, који се остварује уз подршку Швајцарске агенције за развој и сарадњу, представља инструмент којим се подржава систематично планирање и остваривање реформских процеса у области дуалног образовања и који садржи информације релевантне за спровођење тог процеса. Односно, најважнија сврха Мастер плана јесте да опише све активности и да помогне њихову координацију приликом **успостављања система дуалног образовања у Србији и спровођења Закона о дуалном образовању.**

Мастер план, такође, омогућава транспарентност реформских процеса у области дуалног образовања, јер на сажет и јасан начин, свим заинтересованим странама, представља процес изградње система дуалног образовања у Србији, тако што садржи:

- Образложење поставки и главних концепција Закона о дуалном образовању,
- Опис институција, организација и тела укључених у спровођење Закона о дуалном образовању урачунавајући и сажет опис њихових надлежности,
- Опис одговорности различитих актера за спровођење Закона о дуалном образовању и динамику спровођења Закона о дуалном образовању,
- Приказ механизма сарадње и карактеристике институционих партнерстава на свим структурним нивоима,
- Образложење процеса креирања и остваривања наставе и учења у дуалном образовању од развоја планова и програма наставе и учења, њиховог остваривања и вредновања, преко уписа ученика у школе и распоређивања за учење кроз рад и каријерног вођења и саветовања у дуалном образовању до проходности ка запошљавању и високом образовању,
- Опис система осигурања квалитета и праћења остваривања дуалног образовања,
- Појашњење система финансирања дуалног образовања,
- Указивања на важности комуникације са заинтересованим странама,
- Детаљан опис процеса изградње дуалног система образовања, односно опис организационе структуре (на стратешком, организационом и оперативном нивоу),

- Информације о намераваном процесу спровођења реформских активности, односно планове развоја система дуалног образовања у наредне три године и друго.

Важно је истаћи да ће се Мастер план с временом, на годишњем нивоу, ажурирати и допуњавати подацима који ће бити прикупљани кроз различита истраживања, јер приступ његовом развоју поштује принципе доношења одлука на основу доказа. Другим речима, сврха истраживања која ће се спроводити као део процеса предвиђених Мастер планом јесте да се Комисији за развој и спровођење дуалног образовања, али и другим укљученим актерима, пружи неопходни емпиријски докази на које се креатори образовних политика могу ослонити и доносити информисане одлуке. Као део истраживања која ће се спроводити у оквиру рада на Мастер плану посебно треба истаћи анализу трошкова и добити за компаније (*cost-benefit* анализу), која до сада није рађена у Србији, а сви добијени подаци треба да послуже развоју препорука за систем и ревизији законске регулативе, односно њеном прилагођавању контексту у Србији.

Текст Мастер плана се налази у прилогу 15.

4. УЧЕНИЦИ У ДУАЛНОМ ОБРАЗОВАЊУ

Дуално образовање је важно за ученике јер има за циљ стицање компетенција које ће им омогућити да одмах по завршетку школовања буду у већој могућности да брже дођу до посла. Дуално образовање смањиве незапосленост младих, који ће између осталог имати прилику да свој каријерни пут започну раније тако што ће се за време формалног школовања упознати са радним окружењем и имати прилику да развијају одговорност, посвећеност и директан увид у радне процесе. Ученици ће на тај начин, кроз дуално образовање, постати компетентнији за одређено стручно занимање и самим тим конкурентнији на тржишту рада што представља важно стратешко улагање у њихову будућност. Како ће то ученици остварити? Један од кључних механизма јесте унапређивање квалитета ученичке праксе, која сада постаје учење кроз рад, односно део дуалног образовања који подразумева организован процес током кога ученици у реалном радном окружењу у компанији, стичу компетенције у одређеним занимањима или групи занимања. Ученици примају и накнаду у износу од 70% минималне цене рада за сваки сат проведен у компанији,⁵ што између осталог за собом повлачи одговоран однос према обавезама и према испуњењу плана реализације учења кроз рад који школа и компанија заједнички креирају.

5 Компанија која одлучи да уђе у дуално образовање обавезује се да ученицима исплаћује накнаду за учење кроз рад, **за сваки сат проведен у учењу кроз рад**, у нето висини од најмање 70% минималне цене рада, најкасније до краја текућег месеца за претходни месец (ЗДЛ, члан 34). Влада Републике Србије је донела одлуку да минимална цена радног сата у 2019. години износи 155,3 динара (нето). То у пракси значи да ученику за један дан проведен у компанији од шест сати (што је максимално време које ученик може да проведе у компанији дневно), по датом цени рада по сату, треба да буде исплаћена (нето) накнада од 652,3 динара (0,7 x 6h x 155,3 РСД). Када се минимална цена рада у 2020. повећа на 30.000 РСД, ученици ће за један дан у компанији имати накнаду од (0,7 x 6h x 172,54 РСД) 724 РСД. Одлука о висини минималне цене рада за период јануар–децембар 2019. године („Службени гласник РС“, број 69/18) доступна је на: <http://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/vlada/odluka/2018/69/1/reg.> Компаније су дужне да на овај износ (члан 11. Закона о доприносима за обавезно социјално осигурање („Службени гласник РС“, број 84/04) плате допринос за ПИО за случај инвалидности и телесног оштећења по основу повреде на раду и професионалне болести по стопи од 4% и допринос за здравствено осигурање за случај повреде на раду и професионалне болести по стопи од 2% (Раџић/Новоселић/Вукосавић, бр. 12–13/2018, доступно на: <http://www.prawna.rs/prirucnik.php>).

Ученици у процесу учења кроз рад стичу и вештине неопходне за функционисање у савременим радним окружењима, као што су комуникационе, тимске, социјалне и организационе вештине. Учење кроз рад у компанијама током формалног образовања, усмерава ученика и школу ка развијању оних компетенција које су неопходне за остваривање задатих циљева и проблема са којима се и запослени и предузеће сусрећу у раду. На тај начин, стичу се компетенције потребне за успешну каријеру у компанијама, а које су релевантне за развој друштва и за самог ученика и његову будућност.

Кроз увођење дуалног образовања, сама практична настава добија форму учења кроз рад, чиме се обим и квалитет ученичког ангажовања повећавају и он је активан учесник у процесу учења уз присуство лиценцираног инструктора. Треба имати у виду да се кроз упознавање компаније са учеником повећавају његове шансе да се после у тој компанији и запосли. Саме компаније имају интерес да улажу у образовање јер ће на тај начин дугорочно решити проблем недостатка квалитетног кадра.

Контакт са светом рада у формативном периоду за ученика може повећати шансе за каснији развој предузетништва међу младима и представљати подстицај за покретање сопственог бизниса, као и за даљим и континуираним образовањем у високим струковним школама и на факултетима.

Ученик у дуалном образовању је у контакту је са реалним радним окружењем, у коме стиче, усавршава и развија професионалне компетенције и професионално искуство. Он тако проверава, на практичан начин, да ли оно што учи у школи одговара његовој личности, интересовањима и компетенцијама, односно стиче вештине управљања знањима. Такође, развија способност за тимски рад и осећај личне одговорности у раду, свест о важности здравља и безбедности, укључујући безбедност и здравље на раду, развија предузимљивост, иновативност и креативност, као и способност изражавања сопственог мишљења и самосталног доношења одлука.

И послодавци се слажу да учење кроз рад има позитиван утицај на ставове и способности ученика, а представници школа су истакли да су ученици који су били укључени у учење кроз рад редовније похађали наставу и да је „ученичка стручна пракса у компанијама помогла школама у њиховим напорима да смање број ученика који напуштају школу“.⁶ Већина послодаваца (95%) изјавила је да матуранти који су учили кроз

6 Европска фондација за обуку (2019). Учење кроз рад у Србији. Доступно на https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2019-11/work-based_learning_serbia_sr.pdf

рад имају боље или значајно боље шансе да се запосле у односу на ученике из „традиционалних“ профила, којима се таква пракса углавном одржава у школи.⁷

Одговор на питање како изгледа учење кроз рад из перспективе ученика може да пружи истраживање спроведено на узорку од 120 ученика, које је показало да 93% ученика оцењује квалитет учења кроз рад највишим оценама (4 и 5).⁸ У истом истраживању, већина ученика (85%) навела је да су стекли нове вештине и нова знања током праксе у компанији и да су били у стању да постигну све потребне исходе учења кроз рад. Ученици су навели да су инструктори у компанијама ретко тражили од њих да раде нешто што није било део онога што су учили у школи, као и да су се осећали да су заиста укључени у радни процес. Већина ученика је имала систематизован распоред боравка у компанији. Такође, већина ученика (око 60%) сложила се с тим да је комбинација учења кроз рад и школског учења била смислена и кохерентна (у погледу садржаја, трајања, очекиваних исхода/резултата учења), а нешто мало више од половине ученика који су учествовали у истраживању изјавило је да су увек добијали повратне информације о квалитету свог рада и областима у којима могу да напредују.

Иако подаци говоре да се квалитет учења кроз рад разликује од компаније до компаније, готово сви ученици су били веома задовољни начином на који су прихваћени у компанијама и истакли су да су сви током учења кроз рад имали једнак третман, да су имали једнаке прилике за учење и учествовање у планираним активностима, те да су се осећали пријатно, прихваћено, поштовано и безбедно. Такође, значајна већина ученика је сматрала да су им правила о здрављу и безбедности повезана с радним процесом била јасно објашњена и да су били обавезни да их поштују.

Ученици су такође имали веома позитивно мишљење о утицају који је учење кроз рад имало на развој њихових „меких“ вештина и ставова. Већина њих је изјавила да им је учење кроз рад помогло у развијању самопоуздања (65%), способности да ефикасно раде у тиму (72%) и осећаја одговорности (58%), као и да је позитивно утицала на њихову мотивацију за учење (52%). Такође, ученици су високо вредновали вештине које су стекли у областима доношења одлука попут комуникацијских вештина, вештина решавања проблема и извршавања комплексних задатака. Изјавили су да су им искуства учења кроз рад помогла у стицању и креирању новог знања, способности да примене знање у стварним радним ситуацијама и да преузму личну одговорност за процес учења и развој каријере.

7 *Ibid.*

8 *Ibid.*

Додатно, већина ученика је изјавила да им је учење кроз рад помогло да јасније сагледају своје каријерне циљеве.

Ученици су били најзадовољнији радним активностима које су биле прилагођене њиховим индивидуалним потребама и активностима које су биле засноване на контакту један-на-један у поређењу са ситуацијама када су били посматрачи док им је инструктор у компанији давао објашњења и када су радили у групама.

Сви споменути налази недвосмислено указују на веома велику важност дуалног образовања за ученике. Ученици су задовољни процесом учења кроз рад, он утиче не само на развој компетенција него и на њихов лични развој, укључујући осећање самопоуздања и добијања јасније перспективе у смислу будућности. Ипак, као и било који други процес, и процес учења кроз рад има своје изазове, при чему је важна улога повезивања координатора учења кроз рад из школа и инструктора из компанија.

Због свега претходно наведеног, кроз пројекат „Подршка у развоју и успостављању Националног модела дуалног образовања“ развијен је *Водич за ученике и родитеље кроз дуално образовање у Србији*. Водич садржи све релевантне информације о карактеристикама Националног модела дуалног образовања, а додатно пружа ученицима и родитељима одговоре на питања: како уписати дуални образовни профил, како се у дуалним образовним профилима остварује план и програм наставе и учења, које су предности избора дуалних образовних профила, које су могућности ученика након завршеног дуалног образовања. Целокупни текст водича је представљен у прилогу 16.

5. ДОНАТОРСКА И ПАРТНЕРСКА ПОДРШКА У УСПОСТАВЉАЊУ И РАЗВОЈУ НАЦИОНАЛНОГ МОДЕЛА ДУАЛНОГ ОБРАЗОВАЊА У СРБИЈИ

Улога развојних партнера, из земаља које имају дугу и успешну традицију дуалног образовања (Аустрија, Немачка, Швајцарска), у развоју и успостављању Националног модела дуалног образовања у Србији веома је важна. Подршка се огледа у размени искуства и експертизе у области дуалног образовања и финансијској подршци за јачање капацитета институција за развој, успостављање, праћење и вредновање одрживог система дуалног образовања у Србији.

Преглед доприноса сваког развојног партнера посебно дат је наставку овог поглавља.

5.1. Допринос Немачке развојне сарадње (GIZ) – Реформа средњег стручног образовања у Србији

Пројекат „Реформа средњег стручног образовања у Србији“ реализовао је GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH) од априла 2013. до децембра 2019. године, у сарадњи са Министарством просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије. Кроз овај пројекат Влада Савезне Републике Немачке инвестирала је 6,4 милиона евра за подршку реформи средњег стручног образовања у Србији. Циљ пројекта био је да се у оквиру формалног система средњег стручног образовања побољша понуда инклузивног, кооперативног образовања за техничка занимања у складу са потребама тржишта.

У прве три године имплементације развијен је кооперативни модел с елементима дуалног образовања, у складу са условима у Србији, са циљем да се побољша сарадња школа и компанија у области образовања младих. Кооперативни модел заснивао се на подели одговорности између средњих стручних школа и послодаваца за стицање компетенција дефинисаних курикулумом. Модел је подразумевао укључивање послодаваца у дефинисање и ревизију стандарда квалификација, у планирање процеса обуке, у имплементацију (обуке у компанији) и у процену стечених знања и вештина. Циљ модела који је уведен у оквиру пројекта није био да се копира неки од иностраних модела, већ да се развије „домаћи“ модел средњег стручног образовања, који се надовезује на постојеће праксе и институционалне капацитете.

Модел с елементима дуалног образовања тестиран је у пракси кроз модернизацију и имплементацију трогодишњих занатско-техничких

профила за занимања тражена на тржишту рада. На почетку имплементације, 2014. године, кроз пројекат су, у сарадњи са министарством надлежним за образовање, модернизована три образовна профила: бравар-заваривач, електричар и индустријски механичар, а подршку за школовање око 150 ученика у овим профилима добило је осам школа. У сарадњи са министарством надлежним за образовање модернизована су још три профила: механичар моторних возила, модни кројач и електромонтер мрежа и постројења. Закључно са 2019. годином, 3.635 ученика у 63 школе у Србији школовало се за један од ових шест профила по моделу дуалног образовања. У пројекат је у 2019. години било укључено око 200 компанија које примају ученике 2. и 3. разреда на учење кроз рад.

Један од главних предуслова за улазак у пројекат био је да школа има подршку компанија које могу да обезбеде ученичка места и инструкторе за реализацију учења кроз рад, а додатну предност представљала је спремност послодаваца да обезбеди неки облик финансијске подршке ученицима (обезбеђивање топлог оброка, путних трошкова, смештаја, стипендије и друго).

Када је у питању имплементација модернизованих профила на одабраним локацијама, пројекат је најпре обезбедио подршку релевантним институцијама у развоју курикулума и развоју завршних испита, а потом и подршку самим школама. Завод за унапређивање образовања и васпитања (ЗУОВ) био је одговоран за развој курикулума, уз укључивање представника компанија. Задржан је однос општеобразовних и стручних предмета који је дефинисан законом: 65–70% стручних предмета; 30–35% општеобразовних предмета, с тим да је тих 65–70% реорганизовано на начин да омогући учење кроз рад два дана недељно у другој години и 3 дана недељно у трећој години школовања. Током прве године школовања практична настава се одвија у школи, 1 дан недељно. ЗУОВ је био задужен и за израду завршног испита. Захваљујући пројекту, успостављена је сарадња са одељењем Трговинске и индустријске коморе у Штутгарту задуженим за завршни испит и развој задатака у Немачкој како би ЗУОВ добио подршку и у процесу израде завршног испита.

Подршка школама у имплементацији модернизованих профила и новог модела образовања обезбеђена је кроз различите мере. Због лошег имиџа трогодишњих занатских профила било је важно најпре подржати школе у њиховим промотивним активностима, нарочито у току уписног периода, како би што већем броју ученика и њихових родитеља биле предочене предности образовања у блиској сарадњи са компанијама. Ова врста подршке била је континуирана током трајања пројекта, за сваку годину уписа, и знатно је допринела добрим резултатима уписа.

Други облик подршке била је набавка основних алата за практичну наставу у првој години школовања, када ученици у школским радионицама треба да развију основне практичне вештине пре одласка на учење кроз рад у компанијама.

Ипак, главни вид подршке школама у пројекту био је у виду мера за развој капацитета директора школа и наставника у различитим областима: унапређивање специфичних практичних/стручних вештина, каријерно вођење и саветовање, менаџмент квалитета, медијска писменост и наступ у медијима, антидискриминација и инклузија. Поред запослених у школама, пројекат је и инструкторима учења кроз рад у компанијама обезбедио обуке у циљу развоја и усавршавања педагошко-дидактичких вештина за рад са младима.

Поред мера за развој капацитета школа и компанија за имплементацију модела са елементима дуалног образовања, пројекат је реализовао и мере за развој капацитета институција за руковођење тим моделом, као и за развој законског и регулаторног оквира. Ове мере су биле намењене представницима Сектора за средње образовање и Сектора за дуално образовање МПНТР, ВЕТ Центра (ЗУОВ) и Привредне коморе Србије, а обухватају пре свега размену знања и искустава на регионалном нивоу и са партнерима у иностранству кроз студијска путовања, конференције, израду потребних студија и слично. Поред тога, представници пројекта учествовали су у радним групама које су радиле на изради нацрта Закона о дуалном образовању и пратећих правилника.

Кроз бројне активности пројекат је континуирано радио и на промоцији дуалног образовања и модернизованих профила – штампан је информативни материјал, снимани промотивни филмови, организовани различити догађаји (Дан девојчица, националне конференције о дуалном образовању, догађаји за медије).

Важно поље активности представљају и мере за подизање свести и подршку инклузији осетљивих група у средње образовање и дуалне профиле, развој капацитета за побољшање инклузивности у одређеним пројектним школама и подршка инклузији ученика с инвалидитетом и сметњама у развоју.

Пројекат је спровео и мониторинг ефеката пројектних мера на запошљавање младих за генерацију која је уписана 2015, а завршила образовање 2018. године. Истраживање је показало да се око 70% младих који су положили завршни испит у једном од профила подржаних од стране пројекта запослило већ у првих шест месеци по завршетку школовања. Исто истраживање показало је и да се млади који су завршили ове профиле чешће запошљавају у компанији у којој су реализовали учење кроз рад и генерално чешће налазе посао у својој струци,

обављају квалитетније послове и имају већу зараду него они који су се школовали на тзв. традиционалан начин.

ГЛАВНИ РЕЗУЛТАТИ ПРОЈЕКТА „РЕФОРМА СРЕДЊЕГ СТРУЧНОГ ОБРАЗОВАЊА“	6 модернизованих образовних профила
	8 школа (2014) – 63 школе (2019)
	145 ученика/ученица (2014) – 3600 ученика/ученица (2019)
	20 компанија (2014) – 200 компанија (2019)
	65% запослених ученика/ученица
	Закон о дуалном образовању

5.2. Допринос Привредне коморе Аустрије и Аустријске развојне агенције (АДА)

Потписивањем Меморандума о сарадњи између Привредне коморе Србије, Министарства просвете, науке и технолошког развоја РС, Савезног министарства за Европу, интеграцију и спољне послове Републике Аустрије и Привредне коморе Аустрије, 9. фебруара 2016. званично је потврђена подршка Републике Аустрије у развоју дуалног образовања у средњем стручном образовању у Републици Србији.

Након иницијалне фазе пројекта, који је Привредна комора Србије (ПКС) реализовала у сарадњи и уз експертску подршку Федералне коморе Аустрије, а финансијску подршку Аустријске развојне агенције, у октобру 2017. отворена је нова фаза пројекта у трајању од наредне четири године и у вредности од 1,8 милиона евра. Овим пројектом омогућено је успостављање целокупног система дуалног образовања, имплементација Закона о дуалном образовању (усвојеног у новембру 2017), подршка привредницима и Привредној комори Србије да изгради и ојача капацитете за квалитетно обављање послова који су јој овим законом поверени.

Кроз пројекат који су заједнички реализовале две коморе (ПКС и ПК Аустрије) од фебруара 2017. у Трговачкој школи у Београду је организовано образовање за целу генерацију ученика првог разреда трогодишњег профила трговац. Те 2017. године 120 ученика је започело образовање за трговца по дуалном моделу у једној школи у сарадњи са шест компанија (Delhaise, dm drogeriemarkt, Univereksport, Merkator, VIP mobile i Metro). Данас се око 500 ученика школује за овај образовни профил у 15 школа у 15 градова Србије и у сарадњи са 40 компанија.

Уз аустријску експертску подршку, на иницијативу аустријских шпедитерских компанија које послују у Србији, и у сарадњи са Министарством просвете, науке и технолошког развоја, развијен је потпуно нов образовни профил *техничар за логистику и шпедицију*. Тридесет ученика Саобраћајно-техничке школе у Земуну 2018. године започело је учење кроз рад у компанијама Гебрудер Вајс, Карго партнерс, Лагермакс, Шенкер, Kuehne + Nagel, Квенбергер и dm drogeriemarkt. Тим поводом, октобра 2018. године потписани су уговори о дуалном образовању између школе и представника ових седам компанија. Потписивању су присуствовали и председник Републике Аустрије, Александер Ван дер Белен, као и председник Републике Србије, господин Александар Вучић. Тренутно се за овај образовни профил школује око 90 ученика у Београду, а постоје и назнаке за његово увођење и у друге градове у Србији.

Аустрија је подржала и модернизацију образовних профила и из области грађевинарства захваљујући чему су се у понуди дуалних образовних профила за школску 2019/2020. годину нашли и руковалац грађевинском механизацијом и оператер основних грађевинских радова. Подршку реализацији ова два профила по дуалном моделу образовања пружа 14 компанија у које је на учење кроз рад распоређено 72 ученика из 4 школе у Србији.

Још један у низу образовних профила који је развијен уз финансијску и експертску подршку Аустрије и у сарадњи са Министарством просвете, науке и технолошког развоја, а припада сектору угоститељства, јесте Туристичко-хотелијерски техничар. Овај профил од школске 2019/2020. године у Средњој школи „Никола Тесла“ у Бољевцу похађа 16 ученика који учење кроз рад изводе у оквиру хотела Рамонда Ртањ.

Привредна комора Србије се налази на истом правцу модернизације својих активности и услуга привреди као и Привредна комора Аустрије – у фокусу обе привредне коморе су дигитализација привреде и дуално образовање и у формалном и у неформалном образовању, као и образовање за нова занимања. У складу са тим, у могућности смо да са малим временским заостатком усвајамо и имплементирамо њихов *know-how*. На пример, рад на увођењу образовног профила трговац за електронску трговину је летос најавила аустријска министарка за дигитализацију и економске односе на конференцији „Будућност стручног образовања“, одржаној у Бечу под окриљем аустријског председавања ЕУ, а то је један од образовних профила који ће у понуду образовања по дуалном моделу уврстити и Србија.

Поред развијања образовног система са дигиталном компонентом, Србија је захваљујући аустријској подршци у протеклом периоду развила веб портал који ће омогућити свим учесницима у дуалном образовању

да све процедуре везане за укључивање и свакодневан рад обављају путем веб портала, избегавајући сложене процедуре и администрацију. Такође, кроз веб портал биће омогућена и онлајн обука и усавршавање, која је по Закону обавезна за све запослене код послодаваца који су у дуалном образовању задужени за рад са ученицима, а у сврху добијања обавезне лиценце.

Значајна подршка Аустрије у имплементацији и реализацији дуалног образовања у Србији огледа се и у финансијском обезбеђивању средстава за реализацију обука инструктора. До септембра 2019. године реализовано је 45 обука кроз које је психолошко-педагошка и дидактичко-методичка знања и вештине стекло око 900 инструктора.

Међутим, сарадња са Аустријом подразумева далеко више од развоја програма за образовање по дуалном моделу. Она пружа комплетну подршку успостављању система дуалног стручног образовања, а пре свега привредницима и Привредној комори Србије, да квалитетно изнесу полове које им је поверио Закон о дуалном образовању.

ГЛАВНИ РЕЗУЛТАТИ ДОСАДАШЊЕ САРАДЊЕ СА ПРИВРЕДНОМ КОМОРОМ АУСТРИЈЕ И АУСТРИЈСКОМ РАЗВОЈНОМ АГЕНЦИЈОМ	– 4 модернизована образовна профила, у сарадњи са Министарством просвете, науке и технолошког развоја
	– уведен 1 нови образовни профил у понуду дуалног модела образовања
	– успостављен веб портал дуалног образовања
	– реализовано 45 обука инструктора кроз које је обучено око 900 инструктора

5.3. Допринос Швајцарске агенције за развој и сарадњу (SDC) – Стратешко саветовање за остваривање ефикасне реформе средњег стручног образовања у Србији

Швајцарска и Србија имају дугогодишње партнерство од 1991, које подразумева и финансијску помоћ од 350 милиона евра, што Швајцарску чини једним од најважнијих билатералних донатора у Србији. У оквиру активности предвиђених Стратегијом сарадње са Србијом у периоду 2018–2021, Швајцарска тежи да допринесе развоју ефикасних и ефективних демократских институција и процеса у Србији, као и да пружи подршку реформама на путу ка европским интеграцијама у корист свих грађана и грађанки.

Како је успостављање система дуалног образовања саставни део реформе образовања у Србији, Швајцарска агенција за развој и сарадњу

остварује пројекат „Подршка у развоју и успостављању Националног модела дуалног образовања“ (у даљем тексту: Пројекат), који се спроводи од средине 2018. (до средине 2021), и кроз њега се пружа подршка Комисији за развој и спровођење дуалног образовања Владе Републике Србије у успостављању механизма управљања системом дуалног образовања, на основу Закона о дуалном образовању, на транспарентан и партиципативан начин. Конкретније, Пројекат подржава успостављање система за праћење и вредновање дуалног образовања, развијање потребних алата за успешно спровођење реформе средњег стручног образовања и унапређење капацитета националних институција за праћење и вредновање система дуалног образовања. Коначни циљ је да се подржи развој и остваривање Националног модела дуалног образовања, заснованог на потребама његових примарних учесника (ученика, родитеља, школа и компанија), који доприноси стицању компетенција ученика које су релевантне и тражене од стране привреде, те који је доступан свим ученицима, а све зарад повећања могућности за проналажење посла након завршетка средњег стручног образовања. Главни партнер на Пројекту је Министарство просвете, науке и технолошког развоја, а Пројекат имплементирају Центар за образовне политике (ЦОП) и Швајцарски економски институт за истраживање образовних система (КОФ).

Пројекат се у остваривању активности ослања на искуства и експертизу Швајцарске, с обзиром на то да је управљање системом дуалног образовања у Швајцарској доказано као пример добре праксе и да представља добру основу за даљу конкретизацију и контекстуализацију стратешких решења везаних за дуално образовање у Србији.

Општи циљ Пројекта је да млади који су стекли квалификацију у дуалном образовању имају користи од добро функционишућег и висококвалитетног система дуалног образовања у Србији, а по завршетку Пројекта се очекује да ће бити постигнути следећи исходи:

Исход 1: Систем дуалног образовања у Србији је оснажен и одржив.

Исход 2: Националне институције имају капацитете да прате и вреднују спровођење Закона о дуалном образовању.

Исход 3: Шира јавност у Србији је упозната са дуалним образовањем и млади имају више каријерних могућности.

Пројектне активности се спроводе у оквиру три компоненте:

- 1. Подршка МПНТР и Комисији у развоју различитих реформских докумената** у оквиру које се спроводе активности које укључују пружање подршке различитим циљним групама у разумевању и укључивању у дуално образовање у Србији кроз развој различитих водича, Мастер плана имплементације реформских процеса, пружање

подршке раду Комисије, оснивање и подршку рада различитих експертских група који се баве појединачним сегментима система дуалног образовања у Србији. У оквиру ове компоненте, посебна пажња је посвећена развоју подзаконских аката који су предвиђени Законом о дуалном образовању и који омогућавају његову потпуну и ефикасну примену.

2. **Праћење и обезбеђивање доказа о имплементацији и ефикасности дуалног образовања** кроз развој система за праћење и вредновање остваривања дуалних образовних профила и кроз циљана истраживања која за свој предмет имају процену статуса имплементације дуалног образовања у Србији током различитих временских периода и укључују испитивање свих заинтересованих страна укључених у дуално образовање у Србији (ученике, родитеље, представнике школа, компанија, регионалних привредних комора, регионалних школских управа, националних институција и партнерских организација). У оквиру ове компоненте, предвиђена је и анализа трошкова и добити за компаније које су укључене у дуално образовање.
3. **Повећање видљивости активности и резултата у области дуалног образовања** с циљем размене информација о реформи дуалног образовања и координација активности јавне промоције дуалног образовања кроз креирање заједничке Стратегије комуникација и акционог плана за њено остваривање и креирање визуелног идентитета Националног модела дуалног образовања.

Пројекат је повезан са SDC пројектом у Србији „Знањем до посла“, које спроводи SIPRU у партнерству са Niras-IP, али и са пројектима других донаторских организација које делују у области средњег стручног и дуалног образовања (нпр. GIZ, ADA, EU).

Укупни буџет пројекта је 1.836.638 швајцарских франака.

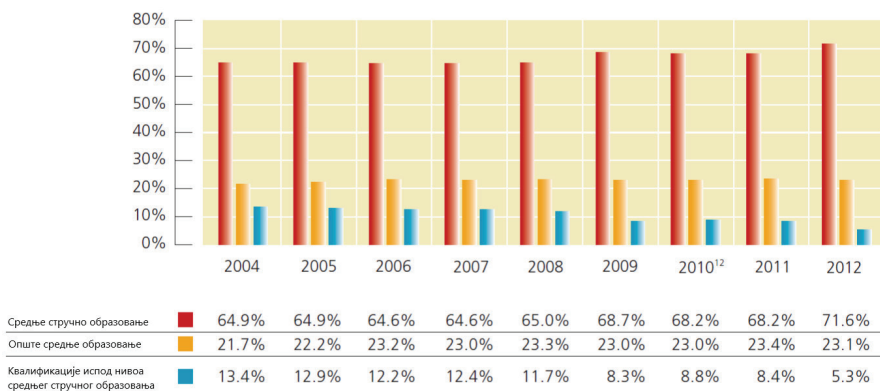
5.3.1. Швајцарски систем стручног и професионалног образовања – пример добре праксе

Швајцарски систем стручног и професионалног образовања недавно је представљен као златни стандард, поготово када је реч о средњем стручном образовању (видети нпр. NCEE, 2015). То је због његовог очигледног позитивног утицаја на иновације, активно укључивање послодавца и ниску стопу незапослености младих у Швајцарској. Швајцарска је на првом месту у свету по иновацијама (INSEAD Глобални индекс иновација, 2016) и конкурентности (WEF, 2016), може се похвалити и ниском стопом незапослености младих (ILO наводи 8,6% за 2016. годину). Швајцарски систем стручног и професионалног образовања карактерише

интензиван ангажман послодаваца током свих образовних процеса, што у великој мери усклађује швајцарски систем стручног и професионалног образовања са потребама тржишта рада. Резултати КОФ Индекса младих на тржишту рада (Ренолд и сарадници, 2014) указују на то да млади у Швајцарској активно учествују на тржишту рада, да су услови рада добри, да је образовање усклађено са потребама тржишта рада и да постоји једноставан прелазак из света образовања у свет рада.

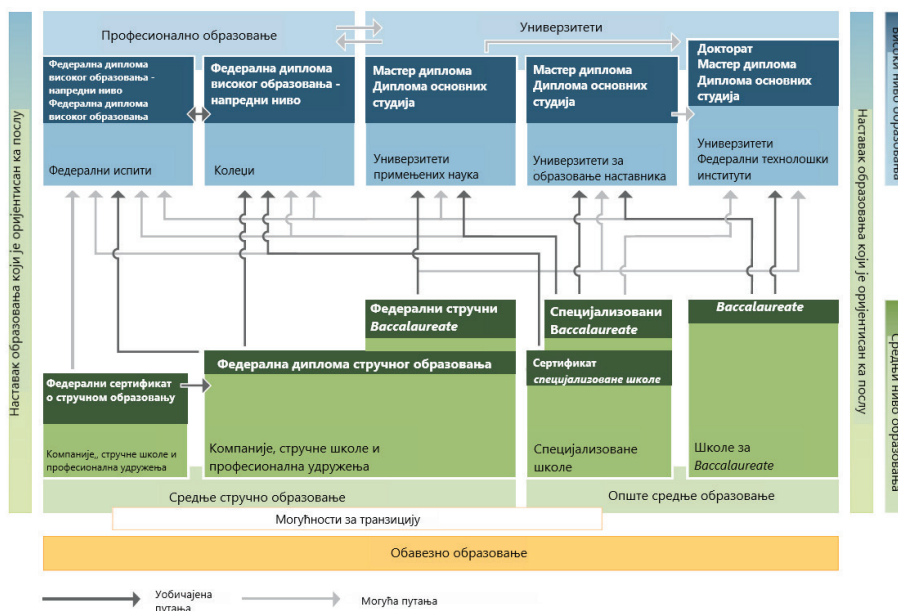
Преглед важних димензија швајцарског система стручног и професионалног образовања

Швајцарски систем стручног и професионалног образовања у потпуности је интегрисан и повезан са целокупним образовним системом земље. У узрасту од 15 или 16 година млади одлучују шта желе да раде након обавезног образовања. У суштини, они бирају између општег образовања и стручног образовања. У оквиру сваког пута постоје две могућности: академска диплома и посебна диплома општег образовања, као и двогодишња диплома или федерална диплома стручног образовања, у трајању од три до четири године у оквиру стручног образовања. Наставак образовања након обавезног школовања веома је захтеван, поготово за ученике који изаберу пут стручног образовања и морају да се одлуче између 230 занимања. Ова транзиција суочава младе људе са стварним тржиштем рада – у овом случају са тржиштем праксе – по први пут и они се морају суочити са реалношћу понуде и потражње. Ученици се пријављују и надају се да ће бити примљени у своја омиљена занимања и компаније, али ипак обично попуњавају више пријава. Пут стручног образовања је већинска опција у Швајцарској и кључни део образовног система у земљи, при чему 70% младих људи бира стручно образовање (видети Графикон 1).



Графикон 1: Подела према врсти дипломе у средњем образовању – средњи ниво образовања (Извор: Државни секретаријат за образовање, истраживања и иновације – SERI, 2015)

Независни центри за каријерно вођење и саветовање пружају информације о многим доступним програмима и нуде смернице за адолесценте како би они могли да донесу информисане одлуке и буду успешни на тржишту приправника (SDBB/CSFO, 2008). Додатне мере подршке обезбеђују да што више младих има приступ средњошколском образовању. То укључује смернице за избор, помоћ у пријављивању, прелазне курсеве и подршку сваком ученику индивидуално како би се свим ученицима пружиле најбоље шансе и подржали они који су под ризиком од напуштања школе.



Графикон 2: Швајцарски образовни систем (SERI, 2017)

Коначно, као што показују многе стрелице на Графикону 2, проходност унутар швајцарског система омогућава младима да бирају између више могућности, али и да промене првобитно жељено усмерење кроз напредовања међу свим нивоима и врстама образовања. На пример, федерална диплома стручног образовања може се комбиновати са федералним стручним бакалауреатом за ученике са вишим постигнућима који желе да наставе своје образовање на универзитету примењених наука. Ученик може да похађа и универзитет уз полагање додатног теста.

Након завршетка средњошколског образовања, сви млади у свим програмима имају низ даљих могућности за напредак у образовању или на тржишту рада. Ученици који су завршили средње стручне школе имају

на крају своје праксе две „улазнице“: прва им омогућава директан улазак на тржиште рада и вероватно успех захваљујући радном искуству стеченом током праксе. Друга им омогућава даље образовање, са јасним условима за упис сваког програма. Ова стратегија проходности је швајцарски начин комбиновања колеџа (виших школа) и спремности за рад, избегавајући рано усмеравање и омогућавајући целоживотно учење.

Ученици који имају федералну диплому стручног образовања имају приступ професионалном образовању кроз федералне професионалне испите, федералне професионалне испите на вишем нивоу и колеџе. Појединци обично користе ове могућности након што неко време проведу радећи, а програме професионалног образовања обично бирају одрасли полазници узраста 25–35 година (Renold, 2016). Стога су програми професионалног образовања дизајнирани за искусне људе који продубљују своје знање из одређене области, напредовајући у руководећој позицији или чинећи следећи корак на каријерној лествици.

За ученике који су заинтересовани за академску каријеру, најбоље решење је високо образовање, које чине универзитети, швајцарски Федерални технолошки факултети ЕТХ Цирих, ЕПФ Лозана или универзитети примењених наука. Појединци могу чак и да промене своју путању образовања на високом нивоу образовања прелазећи унутар и између универзитета и колеџа који нуде професионално образовање. На пример, студент може да дипломира на универзитету примењених наука и може уз неке додатне захтеве да пређе на ЕТХ универзитет у Цириху, који се налази међу десет најбољих универзитета у свету, како би завршио мастер или докторске студије.

Увек постоји забринутост да мењање образовних путања доводи до повећања трошкова, али Backes-Gellner и Tuor (2010) показују другачије. Они су утврдили да компаније дају веће плате запосленима са комбинованим образовањем – онима који започињу школовање или у општем или средњем стручном образовању и заврше терцијарно образовање у оквиру неке друге путање. Општи циљ швајцарског образовног система је да „не постоји образовни програм без приступа даљем образовању“ или, једноставније речено, „нема слепих улица“. У складу с овом филозофијом и предностима које овакав систем ствара, систем стручног образовања носи висок социјални статус и привлачи успешне ученике.

Добри резултати и проходност унутар система образовања праћени су добрим системима за превазилажење изазова са којима се млади суочавају током тинејџерског периода. Швајцарски модел стручног образовања такође оставља могућност за наставак каријере, а федерална диплома стручног образовања се сматра првим кораком у каријери са могућношћу приступа високом образовању. Проходност је кључна снага

система, поред снажне посвећености компанија. Међутим, укључивање послодаваца не проистиче само из традиције, културе или друштвене одговорности; швајцарске компаније се укључују у стручно образовање кроз координацију професионалних удружења и управљања које условљава њихово учешће, омогућава финансијску одрживост и даје приоритет мишљењу послодаваца приликом доношења кључних одлука у стручном и професионалном образовању. Следећи одељак описује управљање швајцарским системом стручног образовања.

Управљање системом стручног образовања – Важност професионалних удружења

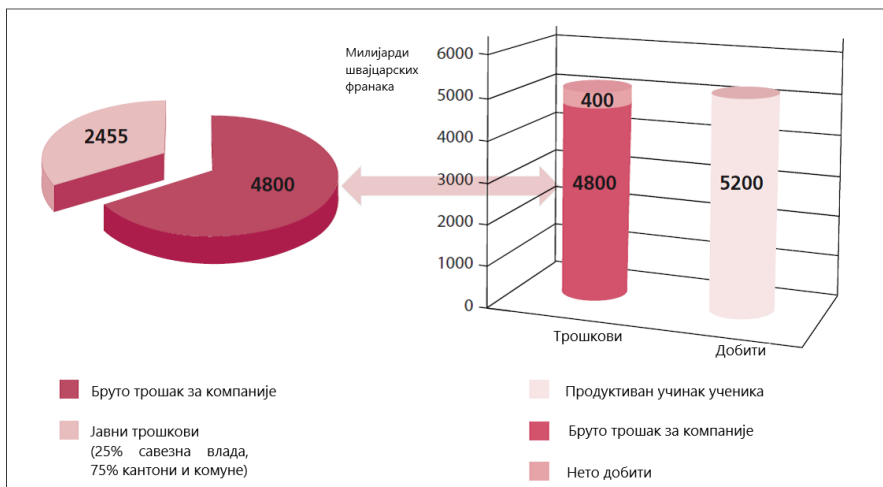
Према швајцарском Закону о стручном и професионалном образовању, федерална влада, кантони и професионална удружења сарађују како би сви који су укључени у стручно и професионално образовање имали бенефит. Конфедерација је одговорна за стратешки надзор, управљање и развој система стручног и професионалног образовања. Њени специфични задаци укључују осигурање квалитета обука, омогућавање упоредивости и транспарентности свих програма широм земље, доношење правилника о стручном образовању и обуци који детаљно описују свако занимање и правилника о испиту за професионално образовање и обуку, као и оквире за наставне планове и програме за професионално оспособљавање. Свих 26 кантона примењује ову законску регулативу и надлежно је за рад и управља стручним школама, регулисање праксе уговорима и успостављање центре за каријерно вођење и саветовање.

Покретачка снага целокупног процес стручног и професионалног образовања су професионална удружења која се састоје од компанија чланица. Више од 600 професионалних удружења одговорно је за програме стручног професионалног образовања и оспособљавања у Швајцарској. У сарадњи са кантонима и Конфедерацијом, ревидирају правилнике о стручном образовању и оспособљавању за појединачна занимања сваких три до пет година и задужени су за развој и унапређивање оквира наставних планова и програма за програме стручног образовања и оспособљавања. Одговорност коју са собом носи развој оквира за наставни план и програм позиционира професионална удружења као покретаче система стручног и професионалног образовања. Још неки од задатака професионалних удружења су информисање младих о праксама у компанијама чланицама, допринос и руковођење курсевима у различитим областима привреде, припремање материјала за обуке у компанијама, надзор над делом националних испита везаних за радно место и још много тога.

Предност укључивања професионалних удружења лежи у њиховој информисаности о новим технологијама и предвиђању које технологије ће се користити у будућности. Стога, професионална удружења благовремено знају да ли би нови услови за квалификацију требало да буду интегрисани у наставни план и програм датог занимања. Што је више компанија које примењују иновације укључено у израду наставног плана и програма, то се брже наставни планови и програми могу прилагодити новим технологијама. Ова снажна повезаност актера из образовног система и тржишта рада такође је од суштинске важности за превазилажење проблема неусклађености вештина између онога што ученици уче и онога што је послодавцима потребно.

Већина компанија остварује нето корист од обуке практиканата на пракси

У бројним студијама су представљени примери у којима компаније обучавају ученике у оквиру формалног система образовања (i.e. Mühlemann et al., 2007; Muehlemann, 2010; Strupler and Wolter, 2012). Једноставно речено, компаније које обучавају ученике у просеку зарађују од тих активности. Трошкови обуке се уравнотежују са повраћајем уложених средстава у обуку, генеришући нето корист, као што је приказано на Графикону 3 (са десне стране). Ово ипак није случајност нити срећа, већ производ начина на који је систем дизајниран.



Графикон 3: Дистрибуција трошкова између јавних и приватних извора, и нето корист коју компаније остварују обучавајући ученике. Трошкови професионалних удружења нису укључени у овај графикон. Извор: Renold/Probst, 2016, стр. 48

Како се компанијама у Швајцарској исплати да обучавају ученике током формалног система образовања, а другим земљама са сличним системом стручног образовања не?

Први разлог је расподела финансирања између јавног и приватног сектора. Конфедерација обезбеђује једну четвртину финансирања стручног образовања, а преостали део јавних средстава обезбеђују кантони. Заједно, они обезбеђују око 40% укупног финансирања система, а преосталих 60% долази од компанија које обучавају ученике. Треба напоменути да се ниједно јавно финансирање не користи за директно субвенционисање компанија које обезбеђују праксу. Јавна средства се распоређују стручним школама за потребе надзора над системом и развијање система, центара за каријерно вођење и саветовање и за сличне мере изградње капацитета. Професионална удружења окупљају компаније и повремено припремају материјале. Компаније исплаћују плате ученицима који су код њих на пракси, а такође покривају и трошкове обуке тренере. Овај баланс између три партнера идеалан је за све стране.

Други разлог за исплативо учествовање швајцарских компанија у стручном образовању јесу плате ученика на пракси. Њихове плате представљају највећи трошак за компаније, и крећу се од 400 швајцарских франака месечно током прве године праксе до 1.400 швајцарских франака месечно током последње године.⁹ Ученици на пракси не доприносе финансирању система стручног образовања и програми су бесплатни, међутим они прихватају ниске плате током периода праксе. Не постоје обавезујуће минималне плате у Швајцарској која има веома либерално тржиште рада. Обично је продуктивност полазника праксе на почетку обуке нижа од њихових плата. Међутим, с временом они достижу ниво квалификованог радника, али они и тада зарађују много мање од својих квалификованих колега док не заврше праксу, генеришући повраћај који исплаћује почетни дефицит.

Кључни елемент за балансирање подстицаја различитих играча је сте оквир наставног плана и програма који дизајнирају професионалне организације. Овај оквир обезбеђује равнотежу између плата ученика на пракси, временаведеног у школи и временаведеног на радном месту и вештина које су специфичне за компанију која обезбеђује праксу или које су примењиве у оквиру занимања. На крају формалног школовања, ученици који су имали праксу у компанији имају сет вештина које су довољно специфичне за запошљавање, али и довољно опште за истраживање других могућности уколико то ученици желе.

⁹ За плате појединачних занимања погледајте <https://berufsberatung.ch/dyn/show/3231>

Компаније остварују повраћај трошкова праксе – а чак и више од тога – имају приступ квалификованим радницима који су већ упознати са њиховим процесима и можда осећају довољан ниво лојалности да остану у компанији. Швајцарска економија добија тржиште рада на којем се налазе квалификовани млади, снажне иновације и популацију младих који су спремни на учење током читавог живота и који могу да изаберу да унапреде или преоријентишу своје вештине кад год то пожелеле.

Зашто је швајцарски систем стручног образовања привлачан за Србију?

Образовни систем у Србији суочен је са сталним притиском да се побољша равноправност, смањи број ученика који напуштају школу и одговори на индивидуалне потребе ученика. Такође, Србија је, као и многе друге земље, суочена са великим изазовом да задовољи потражњу за вештинама, поготово на пословима средње квалификованих кадрова. Ово су послови за које је потребно средње стручно образовање, а не основно академско и мастер образовање. Иако средње стручно образовање не представља универзално решење за све ове проблеме, проходност унутар образовног система са више нивоа и више врста диплома отвара пут ка целоживотном учењу и побољшању вештина које су потребне тржишту рада.

Швајцарска више од три деценије развија дуални систем стручног и професионалног образовања заснованог на доказима. Швајцарски модел стручног и професионалног образовања омогућава послодавцима да врате своје инвестиције пре завршетка обучавања ученика. Када послодавац координирано учествује као компанија која обезбеђује учење кроз рад за ученике који похађају дуално образовање, квалитет средњег стручног образовања се повећава, док његови јавни трошкови опадају. Та кључна карактеристика чини систем атрактивним и финансијски одрживим за послодавце, што је од пресудне важности за одржавање њиховог ангажмана. Швајцарска није упоредива са Србијом и њен систем дуалног образовања не треба дословно копирати нити примењивати у иностранству. Док је Србија тек недавно започела са применом Закона о дуалном образовању, Швајцарска може да рачуна на више од сто година искуства у управљању својим стручним и професионалним образовањем.

Међутим, Швајцарска и Србија имају прилику да сарађују у области средњег стручног образовања и обе су оријентисане ка економском развоју и поносе се конкурентношћу и иновацијама. Разни донатори су већ уложили напоре да промовишу размену између мултинационалних компанија које послују у обе земље, неке швајцарске компаније које послују у Србији спремне су да поделе своју стручност и прате модел немачких и аустријских компанија, које већ имају дугу традицију у учествовању у дуалном образовању.

Наша сарадња са Министарством просвете, науке и технолошког развоја и Привредном комором Србије омогућава нам пружање научне подршке за сложену имплементацију дуалног система образовања како би били сигурни да су налази директно укључени у даљи развој система. Желимо да утврдимо да ли компаније у Србији које обучавају ученике такође показују позитиван однос трошкова и добити током или након обуке. Уверени смо да ће ова врста доказа помоћи да се ојача дуални систем образовања у Србији и побољша продуктивност компанија.

Наставићемо да пружамо систематску подршку надлежним властима и институцијама како би овај важан систем дуалног образовања достигао пун потенцијал. Захваљујући личној посвећености председника Републике Србије, Александра Вучића и председника Привредне коморе Марка Чадежа, могуће је динамично спроводити процесе и уклањати препреке које би у супротном ометале брзу имплементацију. Уверени смо да ће Србија захваљујући интензивној размени знања између свих швајцарских и српских институција које су укључене, у догледној будућности моћи да се осврне на успешан развој дуалног система образовања.

Аутори

Професор др Урсула Ренолд председава Образовним системима при Швајцарском федералном технолошком институту (ЕТХ) у Цириху. Такође је кодиректор Центра за економију и управљање системима образовања (www.cemets.ethz.ch). Поред тога, она председава Универзитетским одбором Универзитета примењених наука и уметности, Северозападне Швајцарске. Била је гостујући предавач на Универзитету за образовање Харвард од септембра 2012. до марта 2013. године.

Пре тога, Урсула Ренолд је до јуна 2012. била генерални директор Федералне канцеларије за стручно образовање и технологију (ОРЕТ). На овом месту је водила швајцарски центар компетенција за стручно образовање, универзитета примењених наука и предводила је програм иновација у 2005. години. Пре него што је постала генерални директор била је руководилац Одељења за стручно образовање Федералне канцеларије за стручно образовање и технологију и директор швајцарског Федералног института стручног образовања (образовање за наставнике стручног образовања). Током своје каријере покренула је бројне кључне иницијативе које су имале велики утицај на систем стручног и професионалног образовања. Има почасно звање професора у стручном образовању на Универзитету примењених радничких студија у Манхајму (Немачка).

Контакт: ursula.renold@kof.ethz.ch

Доктор Кетрин Кејвс је истраживач на постдокторским студијама на Катедри за образовне системе швајцарског Федералног института технологија (ETH) у Цириху. Она је укључена у вођење истраживачких пројеката везаних за примену дуалног система образовања у Србији. Дипломирала је на Калифорнијском универзитету у Берклију и стекла диплому мастер студија у области образовања. Докторирала је економију образовања на Универзитету у Цириху.

Њена истраживачка интересовања усмерена су на економске, институционалне и инфраструктурне основе снажних система стручног образовања широм света, посебно на то шта те основе значе у успешним системима стручног образовања и како се могу развијати у новонасталим системима стручног образовања и оспособљавања. Поред овог пројекта, она тренутно ради на утврђивању фактора успеха и препрека реформама образовних система оријентисаних на тржиште рада са Центром за економију и управљање системима образовања и оспособљавања (CEMETS).

Контакт: caves@kof.ethz.ch

Преглед литературе

- BACKES-GELLNER, U. and TUOR, S. N. (2010): „Gleichwertig, andersartig und durchlässig?“, Die Volkswirtschaft, 7/8/2010, pp. 43–46.
- MUEHLEMANN, S.; WOLTER, S. C.; FUHRER, M. and WUEEST, A. (2007): Lehrlingsausbildung – ökonomisch betrachtet, Zürich/Chur: Rüegger Verlag.
- MUEHLMANN, Samuel (2010): „The Costs and Benefits of Apprenticeship Training: Evidence from Swiss Firms“, Canadian Apprenticeship Journal, 1(1), pp. 45–55.
- INSEAD (2016): Global Innovation Index, 2016. Retrieved from: <https://www.globalinnovationindex.org/gii-2016-report#> (6. 6. 2017).
- NCEE (2015): Gold Standard: The Swiss Vocational Education and Training, International Comparative Study of Vocational Education and Training, Washington DC.
- RENOLD, U. (2016): Swiss Federal Office for Professional Education and Technology: Advanced Diploma Examination for Professional Credentialing, in: Wingard, Jason, and Michelle LaPointe. Learning for Life: How Continuous Education Will Keep Us Competitive in the Global Knowledge Economy. First Edition. New York: AMACOM – American Management Association, 2016, pp. 195–208.

- RENOLD, U. and PROBST, F. (2016). The Swiss Vocational Education and Training Initiative India. Background, Concept and Results of the Pilot Project 2008–2013. hep publisher, Berne.
- RENOLD, U.; BOLLI, T.; EGG, M. E. and PUSTERLA, F. (2014): „On the Multiple Dimensions of Youth Labor Markets“, KOF Studies, 51, August 2014, Zurich.
- SDBB/CSFO (2008): What happens after school? An apprenticeship or an academic education? Information for parents, Berne.
- SERI (2017). Vocational and Professional Education and Training in Switzerland. Facts and Figures 2017, Berne.
- SERI (2015). Vocational and Professional Education and Training in Switzerland. Facts and Figures 2015, Berne.
- STRUPLER, M. and Wolter, S. C. (2012): Die duale Lehre eine Erfolgsgeschichte – auch für Betriebe. Ergebnisse der dritten Kosten-Nutzen-Erhebung der Lehrlingsausbildung aus der Sicht der Betriebe, Glarus/Chur: Rüegger Verlag.
- WEF (2016): WEF Global Competitiveness Report 2016–2017, Geneva 2016.

6. ВАЖНОСТ УПОЗНАТОСТИ СТРУЧНЕ И ОПШТЕ ЈАВНОСТИ СА ДУАЛНИМ ОБРАЗОВАЊЕМ

Свака реформа у систему образовања изискује сарадњу доносилаца одлука и оних који спроводе реформске активности. Што је реформа обимнија, то је важније да је сарадња плодноснија, а у корену сарадње мора да постоји заједничка визија. Заједничка визија даје одговор на питање шта желимо да постигнемо реформом, односно променом којој тежимо и како желимо да та промена изгледа.

Увођење дуалног образовања, на начин коју то уређује Закон о дуалном образовању, јесте значајна промена за цео образовни систем, а посебно за оне који спроводе активности у области стручног образовања и васпитања. Због тога су доносиоци одлука уложили много напора да обезбеде заједничко разумевање, потребну подршку и сарадњу са свим релевантним актерима у остваривању Националног модела дуалног образовања у Србији.

Како би реформа била успешна, поред сарадње с онима који директно учествују у примени реформе, веома је важно да постоји разумевање јавности, како стручне тако и опште, о томе колико је дуално образовање значајно, зашто је дуално образовање уведено и који су друштвени бенефити које можемо очекивати у будућности. Заједничко разумевање последично води и до изградње поверења јавности, које „има изузетан значај у креирању и спровођењу јавних политика“ (Влада РС, 2019, стр. 15), односно утиче на „позицију“ коју ће конкретна образовна реформа заузети у друштву и на то како ће се друштво у целини односити према њој.

Одговор на питање зашто је дуално образовање важно и који су бенефити дуалног образовања предмет је претходних поглавља ове публикације. Зато ће се ово поглавље бавити начинима на којима су доносиоци одлука укључили заинтересоване стране, односно стручну и општу јавност у процес „изградње поверења“, односно успостављања заједничког разумевања о дуалном образовању. Ове активности су у исто време биле и средство да се дуално образовање промовише како међу младима, тако и међу компанијама.

Поред законом утврђених и обавезних поступака који се спроводе приликом креирања новог законског прописа (укључивање заинтересованих страна и спровођење јавне расправе), кључни актери који су се залагали за увођење дуалног образовања велики труд посветили су додатним активностима како би осигурали заједничко разумевање и визију о дуалном образовању у Србији.

Први кораци у том правцу начињени су спровођењем активности промоције дуалног образовања, у оквиру којих су представници Министарства просвете, науке и технолошког развоја (МПНТР) и Привредне коморе Србије (ПКС) посетили 34 јединице локалне самоуправе, те тако обухватили укупно 124 школе и 116 компанија, односно око 10.000 учесника (интерни подаци МПНТР). Овај велики подухват започео је у јулу, а завршен је у децембру 2017. године. Циљ је био да се заинтересоване стране и јавност упознају са предностима дуалног образовања, као и са новинама које су, у том периоду, биле претпостављене Нацртом закона о дуалном образовању, а касније и усвојене у Закону о дуалном образовању.

Након ових активности, МПНТР је наставио с укључивањем јавности преко Сектора за дуално и предузетничко образовање и васпитање, у домену примене Закона о дуалном образовању те је, почев од априла 2018, спровело промотивну кампању ради унапређења дуалног и предузетничког образовања у Републици Србији. Кампања се спроводила у јединицама локалне самоуправе и укључивала је представнике школа, родитеље, компаније, представнике ПКС, националне службе за запошљавање и других заинтересованих страна. У оквиру ове кампање су се, између осталог, спровеле дискусије о предностима Закона о дуалном образовању и пратећим правилницима, односно о начину обуке инструктора, распоређивања ученика за учење кроз рад у компанијама, као и каријерног вођења и саветовања, а развили су се и видео-материјали који имају за циљ да упознају јавност са предностима дуалног образовања.

Једна од компоненти пројекта „Подршка у развоју и успостављању Националног модела дуалног образовања“, којим Швајцарска агенција за развој и сарадњу подржава МПНТР, јесте унапређење комуникације између доносилаца одлука и шире јавности у успостављању и спровођењу Националног модела дуалног образовања. Стога, ова компонента пројекта је обухватила израду визуелног идентитета Националног модела дуалног образовања, као и подршку МПНТР у спровођењу активности и комуницирању о догађајима који подстичу заједничко разумевање и визију о дуалном образовању. Приступило се изради „Стратегије комуникације за подршку спровођењу дуалног образовања у Србији и пратећи акциони план“ (у даљем тексту: Стратегија комуникације), која се налази у прилогу 17 ове публикације. Циљ Стратегије комуникације јесте да „пружи оквир и правце за унапређивање комуникације у процесу даљег развоја дуалног образовања у Србији, како би сви заинтересовани актери били у прилици да на најбољи начин искористе прилике које увођење дуалног образовања пружа и дају свој допринос даљем унапређивању дуалног образовања у Србији“ (Влада РС, 2019,

стр. 3), односно да подстакне размену информација између релевантних актера. У оквиру ове компоненте пројекта планирано је и спровођење радионице за представнике МПНТР, која за циљ има унапређење капацитета МПНТР за спровођење активности предвиђених акционим планом Стратегије комуникације.

Додатно, пројекат „Подршка у развоју и успостављању Националног модела дуалног образовања“ продуковао је и *Први извештај о њрејрекама и њокрејшачима у фази њре сїровођења закона о дуалном образовању* (у даљем тексту: Први извештај),¹⁰ који се као темом бавио и информисаношћу и укљученошћу заинтересованих страна у процес увођења дуалног образовања у Србији.¹¹ Израђен је *Мастер њлан* (представљен у потпоглављу 3.6), системски документ који служи за информисање и координацију свих страна укључених у реформски процес увођења дуалног образовања, односно спровођења Закона о дуалном образовању. У домену комуникације између заинтересованих страна у погледу дуалног образовања, Први извештај и Мастер план су значајни због тога што су се резултати истраживања спроведених за њихову потребу користили за конципирање активности МПНТР и ПКС, које за циљ имају да допринесу што већој информисаности јавности.

Када је реч о конференцијама, оне представљају погодно средство за укључивање великог броја учесника и различитих заинтересованих страна, односно за свеобухватно информисање заинтересоване јавности, како о оствареним резултатима тако и будућим правцима деловања. У том погледу, кључни актери који су се залагали за увођење дуалног образовања, у склопу мисије обезбеђивања заједничке визије о дуалном образовању, односно његове промоције, од 2018. године су организовали и учествовали на великом броју конференција и других облика групних сусрета ради укључивања и информисања циљних група, тачније, родитеља и ученика, школа и компанија. Неке од организованих конференција су: „[Дуално образовање – један европски модел за](#)

10 Ренолд Урсула и др. (2019). Имплементација закона о дуалном образовању – Први извештај о препрекама и покретачима у фази пре спровођења закона о дуалном образовању. Доступно на <https://www.research-collection.ethz.ch/handle/20.500.11850/337794>

11 Први извештај, између осталог, закључује да, иако је реформа увођења дуалног образовања снажно подржана од стране доносиоца одлука, мора постојати сарадња са свим актерима који су укључени у дуално образовање, простор за дијалог са јавношћу и континуирано ширење информација везаних за спровођење дуалног образовања. Један од закључака Првог извештаја је да је посебно важно да се појача проток информација ка ученицима и родитељима, односно да би требало да постоји више начина информисања ученика и родитеља.

Србију“ (2018), „Учење кроз рад: пут ка могућностима“ (2018), „Нова динамика у техничком и средњем стручном образовању на Западном Балкану“ (2018), „Дуално образовање – да знам шта радим“ (2019), „Дуално образовање – знање за будућност“ (2019) и друге. Још групних сусрета, укључујући и конференције „Дуално образовање – искуства немачких компанија у Србији“ и „Дуално образовање у Србији 2019: улога приватног сектора“ одржано је у оквиру [Недеље дуалног образовања](#). Манифестација је трајала од 21. до 25. октобра 2019. године и имала је за циљ промоцију постигнутих резултата у спровођењу дуалног образовања.

Додатне активности намењене широј јавности, које ће бити реализоване у наредном периоду, планиране су *Планом реализације и промотивних активности Националног модела дуалног и иредузетничког образовања у Републици Србији* МПНТР. У њих спадају израда стручно-промотивног материјала о дуалном образовању, организовање конференције, као и информативно-образовних радионица¹² којима ће бити обухваћене све циљне групе (ученици, родитељи, послодавци и запослени у школама). Ова публикација је такође продукт поменутог плана.

Коначно, сви кључни актери који су се залагали за увођење дуалног образовања улажу напоре и ка редовном објављивању садржаја на својим интернет страницама и друштвеним мрежама како би стручној и општој јавности омогућили лак и брз приступ информацијама. Треба напоменути да је израђена [интернет страница посвећена дуалном образовању](#) на којој се, осим основних информација и вести из области дуалног образовања, могу претражити сви образовни профили у дуалном образовању, школе и компаније, као и основне информације из регистра уговора између школа и послодаваца.

Како ће у наредном периоду акценат бити на праћењу и вредновању дуалног образовања, информисање јавности кретаће се у правцу представљања анализа резултата који се остварују у дуалном образовању и промоције примера добре праксе у домену сарадње школа и компанија и успеха ученика. У том погледу, може се очекивати веће укључивање истраживача и организација којима је у фокусу образовање и процес праћења и вредновања дуалног образовања (Влада РС, 2019).

12 Спровођење информативно-образовних радионица започето је промотивним догађајем у тренинг центру Ваздухопловне академије у Београду. Доступно на <http://www.mpn.gov.rs/pocela-promocija-dualnog-obrazovanja-u-trening-centru-vazduhoplovne-akademije-u-saradnji-sa-kompanijom-mtu/>

7. ПОДРШКА КРЕИРАЊУ ОБРАЗОВНИХ ПОЛИТИКА ЗАСНОВАНИХ НА ПОДАЦИМА

Доношење одлука и јавних политика заснованих на доказима није новина – у потрази за коренима односа знања и управљања Фливбјерг у књизи *Учинимо друшћивене науке важним: зашто истраживања у друшћивеним наукама не усјевају и како их боново учинићи усјешним* (2001) сеже чак до Аристотела и износи низ аргумената зашто је важно да друштвене науке и истраживања спроведена унутар њих буду више релевантна за креирање политика и друштво у целини.¹³

Ипак, упркос тако дугој традицији увезаности науке, истраживања и доношења одлука још увек не постоји јединствена дефиниција доношења јавних политика на основу доказа, а у савременој литератури се дефиниције крећу од веома уског до веома широког описа овог процеса. Тако, на пример Дејвис доношење одлука у образовању које су засноване на доказима дефинише као приступ који помаже људима да доносе добро информисане одлуке о политикама, програмима и пројектима стављајући најбоље доступне доказе из истраживања у средиште развоја и спровођења политике,¹⁴ али да се мора имати на уму и то да се, упркос коришћењу доказа, овај процес и даље може схватити као доношење одлука на основу мишљења уколико се „у великој мери ослања или на селективну употребу доказа (нпр. на појединачне студије без обзира на квалитет) или на непровереним виђењима појединаца или група која су често инспирисани идеолошким ставовима, предрасудама или спекулативном претпоставкама“¹⁵

Иако је цитирана дефиниција широка, она нам ипак не говори много о природи доказа, већ се радије фокусира на њихову примену, те је важно напоменути да докази у креирању јавних, па тако и образовних политика могу бити искуство и резултати евалуација праксе, резултати независних или наручених научних анализа, квантитативна и квалитативна истраживања, основна и примењена истраживања, статистички

13 Спровођење информативно-образовних радионица започето је промотивним догађајем у тренинг центру Ваздухопловне академије у Београду. Доступно на <http://www.mpn.gov.rs/pocela-promocija-dualnog-obrazovanja-u-trening-centru-vazduhoplovne-akademije-u-saradnji-sa-kompanijom-mtu/>

14 Davies, P. (1999). What Is Evidence-Based Education? *British Journal of Educational Studies*, 47(2), 108–121.

15 Davies, P. (2004). Is evidence-based government possible? Jerry Lee Lecture, presented at the 4th Annual Campbell Collaboration Colloquium, Washington DC, стр. 3.

показатељи и друго.¹⁶ Односно, докази значе сваки облик аргументације или података који подржавају доношење информисаних одлука.¹⁷ Односно, поуздани подаци обухватају информације високог квалитета добијене на научним и емпиријским принципима; могу се добити из различитих извора, као што су статистички подаци, релевантна квалитативна и квантитативна истраживања (домаћа и страна), подаци прикупљени кроз консултације о ставовима заинтересованих страна и социјалних актера, мишљења и анализе експерата и експертских група, ставови организација цивилног друштва, искуства других земаља, искуства других сектора, евалуација претходних политика, резултати пробних пројеката, спровођење нових истраживања, анализа утицаја политика, анализа трошкова и користи и друго.¹⁸

Такође, како је јасно да се као доказ или податак може узети у обзир све што је прикупљено у систематичном истраживању, важно је истаћи да једна од најраспрострањенијих дефиниција истраживања наводи да се истраживањем може сматрати сваки систематични напор да се повећа корпус знања.¹⁹

Имајући у виду претходна разматрања и у жељи да креирање, али и спровођење образовних политика у Србији за свој ослонац увек има валидне доказе, у оквиру пројекта „Подршка у развоју и успостављању Националног модела дуалног образовања“ спроводи се пет фаза истраживања која се односе на увођење и остваривање дуалног образовања у Србији. Конкретније, прво истраживање је спроведено током пролећа 2019. и односило се на испитивање мишљења представника најважнијих заинтересованих страна у процесу остваривања дуалног образовања у Србији, пре свега школа, компанија, родитеља, ученика, синдиката и државних органа и организација, а фокус истраживања је био на испитивању и различитих чинилаца који имају утицај на успешност увођења дуалног образовања у Србији, односно будућу примену Закона о дуалном образовању. Ово истраживање садржи податке који се односе на стање пре него што је Закон о дуалном образовању почео да се примењује и описује факторе успеха и препреке за остваривање ду-

16 Commission of the European Community (2007). *Towards more knowledge-based policy and practice in education and training*, стр. 4.

17 Gerson, L.N. (2004). *Public Policy Making: Processes and Principles*. London, M.E. Sharpe, стр. 24.

18 Cabinet Office (1999). *Professional Policy Making for the Twenty First Century - Report by Strategic Policy Making Team*, стр. 33. Доступно на - <https://ntouk.files.wordpress.com/2015/06/professional-policy-making-for-the-21st-century-1999.pdf>

19 OECD (1981). *Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development Frascati Manual*. OECD Publishing, Paris.

алног образовања у Србији, а сажетак истраживања се налази у прилогу 18. Друго истраживање је започето на јесен 2019. и односи се на испитивање стања остваривања дуалних образовних профила након што је Закон о дуалном образовању почео да се примењује школске 2019/20, а коначни резултати истраживања биће објављени у пролеће 2020. године. Наредна три истраживања пратиће стање након завршетка прве године остваривања дуалних образовних профила на основу поменутог закона, стање на почетку друге године и рефлексију на целокупан процес.

Главни корисник резултата истраживања је Комисија за развој и спровођење дуалног образовања, с обзиром на то да је један од најважнијих задатака Комисије надзор над квалитетом реализације дуалног образовања, односно координација активности усмерених на развој и унапређење.

Оно што треба напоменути јесте да ова истраживања нису једина истраживања у Србији која у свом фокусу имају учење кроз рад и дуално образовање – пре њих су се овом темом бавила различита истраживања међународних и донаторских организација које у Србији подржавају успостављање и остваривање дуалног образовања, али су посебно важна јер уједначеном методологијом и свеобухватним предметом истраживања омогућују увид у развој дуалног образовања кроз временски период од три године.

Прилози

Прилог 1 – Меморандум о сарадњи са компанијом МТУ



Република Србија
МИНИСТАРСТВО ПРОСВЕТЕ,
НАУКЕ И ТЕХНОЛОШКОГ РАЗВОЈА



MTU Maintenance Serbia d.o.o.
An MTU Aero Engines Company

Memorandum of Cooperation with the aim of establishing a strategic partnership in dual education

signed by:

1. **MTU Maintenance Serbia d.o.o.**“ with seat in Belgrade, Vladimira Popovica 6, TIN 111531672, Reg. No. 21497495, represented by Rainer Becker, Director (hereinafter: the **Beneficiary**)
2. **Ministry of Education, Science and Technology Development**, Nemanjina 22-26, Belgrade, 11000 Belgrade, represented by the Minister Mladen Šarčević (hereinafter: **Ministry**)
3. **Sector for dual education**, Nemanjina 22-26, Belgrade, 11000 Belgrade, represented by Acting Assistant Minister Prof Dr Gabrijela Grujić (hereinafter: **Sector**)

Promoting leadership, innovation and social responsibility on one side and the professional competences in the dual system on the other side are the main initiators for this cooperation.

Article 1

The aim of the cooperation is to carry out mutually agreed activities that have an educational, practical and developmental purpose and effect. The immediate results of the collaboration relate to students of vocational schools, who are educated under the dual system of education and can improve their knowledge and skills within MTU Maintenance Serbia d.o.o. Together with employees of MTU Maintenance Serbia d.o.o., the students can enhance their theoretical knowledge and raise their professional competences through professional development programs.

Important effects of such cooperation shall be social responsibility and promoting the direct form of cooperation between economic and educational system through a dual model of schooling.

Article 2

The development dimension of the strategic partnership between the Sector for Dual Education and MTU Maintenance Serbia d.o.o, with the aim of cooperating in the theoretical and practical development of the individuals and institutions of the participants, involves monitoring the needs and aligning the programs in accordance with the interests and expectations of both parties, if they are guided by the idea of strengthening the relationship between educational institutions and the economy, as well as providing a positive socially responsible example.

Article 3

The activities for cooperation are determined according to the needs of the parties in the process, opportunities for involvement and their realization.

The activities can be divided into several areas:

- Development curriculum according to the needs of MTU Maintenance Serbia d.o.o.;
- enhancing the institutional cooperation of MTU Maintenance Serbia d.o.o. with selected schools in the dual education system;
- public relation programs;
- promoting dual education and work-based learning
- successful model of cooperation between companies and schools in media.

Article 4

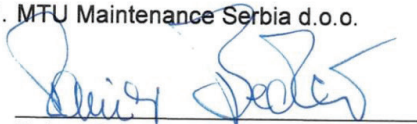
Activities can be modified and aligned with the current capabilities and needs of one side or the other. If there is a need for a formal regulation, the parties have to describe the activities in detail and sign an agreement in advance.

The Memorandum of Cooperation between the Ministry of Education, Science and Technological Development of the Republic of Serbia, the Sector for Dual Education and MTU Maintenance Serbia d.o.o. is valid until the year 2025, with the possibility of extension, and will apply from October 22, 2019.

In Belgrade, October 22, 2019.

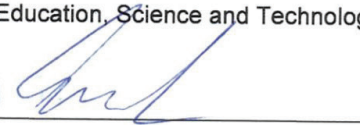

SIGNATORIES TO THE MEMORANDUM

1. MTU Maintenance Serbia d.o.o.



Rainer Becker, Director

2. Ministry of Education, Science and Technology Development



Mladen Šarčević, Minister

3. Sector for dual education



Prof. Dr. Gabrijela Grujić

Прилог 2 – Образложење Предлога закона о дуалном образовању

I. УСТАВНИ ОСНОВ

Уставни основ за доношење Закона о дуалном образовању садржан је у члану 97. тачка 10. Устава Републике Србије, којим је пописано да Република Србија уређује и обезбеђује, између осталог, систем у области образовања.

II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Законом о средњем образовању и васпитању („Службени гласник РС“, број 55/13), који је донет 2013. године, није уређено дуално образовање, нити наведени закони препознају овај вид образовања у средњим стручним школама у Републици Србији.

Члан 30. Закона о средњем образовању и васпитању уређује питање практичне наставе и професионалне праксе коју школа може да остварује у сарадњи с привредним друштвом, установом, другом организацијом или другим правним лицем. Такође, прописано је да начин спровођења практичне наставе уређује министар, као и да се време, начин и услови за остваривање практичне наставе и професионалне праксе утврђују уговором.

Имајући у виду наведено, као и стање на тржишту рада, Министарство, науке и технолошког развоја (у даљем тексту: Министарство) дефинисало је увођење и развој дуалног образовања као један од приоритетних циљева, што свакако захтева и нормативно уређивање овог вида образовања.

Систем средњег стручног образовања у Републици Србији карактерише недовољна усклађеност с тржиштем рада која се огледа у чињеници да понуда и структура образовног система, застарели курикулуми, као и план уписа у средње школе не одражавају потребе привреде. За последицу имамо високу незапосленост младих која се убраја у једну у највиших у Европи, с изузетно забрињавајућим подацима где се 65% младих са завршеном стручном школом сврстава у дугорочно незапослена лица, а скоро 150.000 младих узраста 15–24 године не школује се, нити ради.

С друге стране, на основу свеобухватног истраживања потреба привреде установљено је да се она суочава с великим проблемима по питању недостатка компетентног кадра и оног чије квалификације не

одражавају оствареност компетенција, исхода и циљева учења предвиђених курикулумом.

Иако у постојећем систему постоји сарадња између образовања и привреде и практичне наставе по том основу, она се не реализује на адекватан начин и не остварују се очекивани резултати у погледу усвајања знања, вештина и способности односно компетенција, чиме ученици након завршеног средњег стручног образовања нису спремни да се одмах укључе у рад у реалном радном окружењу. Из тог разлога, послодавци морају преузети на себе трошак увођења младих у посао и обучити их додатним знањима и вештинама потребним да се укључе у рад.

На основу изнетог, долази се до закључка да је потребно обезбедити унапређивање квалитета практичне наставе на начин којим ће се у систем реализације практичних аспеката стручног образовања поред школа укључити и привреда увођењем система дуалног образовања.

Основна идеја дуалног образовања подразумева стицање теоријских знања у школи, а практичних у компанијама у реалном радном окружењу, имајући у виду да школе не могу испратити брзину техничко-технолошких промена које се дешавају на тржишту. Поред тога, повећањем обима практичне наставе и изразом 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 практичне наставе и ствара систем где квалификација заиста представља израз стечених компетенција, што на крају доводи и до повећања запошљивости младих. Тиме и привреда инвестирањем у образовање улаже у своје будуће запослене и на дуги рок решава проблем у погледу кадрова. Инвестирање се не односи само на обезбеђивање материјално-техничких услова и давање накнаде ученицима, већ и именовање запослених – инструктора који ће бити задужени и одговорни за учење кроз рад с ученицима током целог циклуса школовања у складу с предвиђеним курикулумом.

Увођење овог иновативног модела образовања би најпре требало да реши проблем компанија који се тиче недостатка квалификоване радне снаге, смањења незапослености младих људи до 25 година и трошкова које Министарство издваја за стручно образовање. Овај модел ученицима ће омогућити да се запосле у некој од компанија, покрену свој посао или наставе школовање на високошколским установама.

Осим тога, Стратегија развоја образовања у Србији до 2020. године („Службени гласник РС“, број 107/12) дефинисала је као циљеве у области стручног образовања следеће: стварање услова за увођење квалитетне радне праксе (стимулација послодаваца нпр. кроз пореске олакшице за развој социјалног партнерства уз њихово учешће

у практичној настави, реализацији испита итд.); обезбеђивање да најмање 50% наставника/инструктора практичне наставе у предузећима положи мајсторски испит и буду акредитовани као наставници у надлежној институцији; успостављање система акредитације и сертификације послодаваца и инструктора који раде с ученицима у предузећима; акредитација радних места за реализацију практичне наставе, пореске олакшице за предузећа у којима се реализује практична настава, доношење законске и подзаконске регулативе за финансијске стимулације послодаваца у чијим се привредним друштвима реализује практична настава, те укључивање најмање 10% послодаваца у рад секторских већа, испитних комисија и у реализацију практичне наставе.

Изради Предлога закона о дуалном образовању (у даљем тексту: Предлог закона) приступило се с циљем да се концепција дуалног образовања прилагоди времену, потребама и условима у којима се може одвијати овај процес у Републици Србији, уједно користећи сва искуства европских земаља које имају развијен систем дуалног образовања.

Досадашња искуства у оквиру пројеката подржаних од стране Савезне Републике Немачке, Републике Аустрије и Швајцарске Конфедерације говоре у прилог чињеници да је систем дуалног образовања нашем образовању и нашој привреди неопходан. На основу досадашњег искуства у имплементацији дуалног образовања, у коме тренутно учествује 21 стручна школа са 1.272 ученика и 68 компанија, с једном генерацијом која је прошла циклус по дуалном моделу и добила запослење, 1.800 привредника који су потписивањем изјаве о намерама показали интересовање и спремност да се укључе у систем образовања, неопходна су законска решења с јасно регулисаним правима и обавезама, који ће повезати интересе државе, послодаваца, радника и ученика и стручно образовање ставити у функцију привредног раста и развоја.

Као што смо већ навели, важећи Закон о средњем образовању и васпитању уређује само практичну наставу и професионалну праксу коју школа може да остварује у сарадњи с привредним друштвом, установом, другом организацијом или другим правним лицем, али нису прецизирани услови под којима та сарадња треба да се одвија, односно под којима се обавља учење кроз рад у реалном радном окружењу. Оно што овим законом и одговарајућим подзаконским актима треба да буде прецизирано јесу услови које привредни субјект треба да испуни да би могао да образује ученике, односно којом делатношћу треба да се бави и које материјално-техничке могућности и услове треба да испуњава.

Предлогом закона омогућава се систематичан, рационалан и постепен приступ увођењу и развијању дуалног образовања уз свеобухватно

сагледавање процеса, од почетка до краја школовања. Такође, јасно дефинисан систем права и обавеза школе, послодавца и ученика треба да обезбеди укључивање већег броја компанија и школа у нови модел практичне наставе, усклађивање образовања с потребама привреде и могућност да компаније добију одговарајуће кадрове, а ученици одговарајућа знања, вештине и способности чиме ће се омогућити држа и лакша запошљивост младих.

Такође, циљ доношења новог закона јесте и постизање оптималних резултата у свакој од етапа образовања, било да је у питању образовање за наставак школовања или за ступање у процес рада. Истовремено, отвара се могућност континуиране провере, анализе и модификације остварених резултата.

Како се предложене новине у Предлогу закона не могу решавати подзаконским актом или на други начин, то је неопходно донети закон ради уређивања дуалног образовања.

III. ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ИНСТИТУТА И ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА

Материја Предлога закона систематизована је у 10 глава, и то: I. Основне одредбе; II. Остваривање дуалног образовања; III. Уговори у дуалном образовању; IV. Регистар уговора; V. Инструктор; VI. Оцењивање и испити у дуалном образовању; VII. Материјално и финансијско обезбеђење ученика; VIII. Надзор; IX. Казнене одредбе; X. Прелазне и завршне одредбе.

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Чланом 1. Предлога закона уређује се предмет овог закона: садржај и начин остваривања дуалног образовања, узајамна права и обавезе ученика, родитеља, односно других законских заступника ученика, школе и послодавца, материјално и финансијско обезбеђење ученика, друга питања од значаја за дуално образовање, као и област примене овог закона.

Чланом 2. Предлога закона утврђује се значење појмова у смислу овог закона, и то следећи појмови: дуално образовање, послодавац, учење кроз рад, инструктор, координатор учења кроз рад и план реализације учења кроз рад.

Чланом 3. Предлога закона утврђује се да се дуално образовање заснива на обавези свих учесника да се руководе најбољим интересом ученика, у складу с принципима као што су: партнерство школе и послодавца, успостављање социјалног партнерства на локалном нивоу,

професионалност, етичност, осигурање квалитета, каријерно вођење и запошљивост, доступност, релевантност, проходност, целоживотно учење, право избора и принцип једнаке могућности. Као посебан принцип на коме се заснива дуално образовање дефинисано је институционално партнерство и сарадња између министарства надлежног за послове образовања (у даљем тексту: Министарство), Привредне коморе Србије и Завода за унапређивање образовања и васпитања успоставља се ради спровођења дуалног образовања на националном нивоу.

Чланом 4. Предлога закона утврђено је да су циљеви дуалног образовања: обезбеђивање услова за стицање, усавршавање и развој компетенција у складу с потребама тржишта рада; допринос јачању конкурентности привреде Републике Србије, обезбеђивање услова за запошљавање по завршеном образовању; обезбеђење услова за даље образовање и целоживотно учење; развијање предузимљивости, иновативности, професионални и каријерни развој сваког појединца; обезбеђивање услова за лични, економски и општи друштвени развој; развијање способности за тимски рад и осећај личне одговорности у раду; развијање свести о важности безбедности и здравља на раду; развијање способности самовредновања, изражавања сопственог мишљења и самосталног доношења одлука и поштовање међусобних права и обавеза ученика и послодавца.

II. ОСТВАРИВАЊЕ ДУАЛНОГ ОБРАЗОВАЊА

Чланом 5. Предлога закона дефинисано је да основ за доношење планова и програма наставе и учења у дуалном образовању (у даљем тексту: план и програм наставе и учења) представља стандард квалификације, које ће утврђивати секторско веће за одређени сектор рада, у складу са законом који уређује национални оквир квалификација. Улога секторских већа је у повезивању потреба учених на тржишту рада с образовним сектором. На основу стандарда квалификације, Завод за унапређивање образовања и васпитања ће припремити предлог плана и програма наставе и учења који ће донети министар уз претходно прибављено мишљење Савета за стручно образовање и образовање одраслих и Националног просветног савета. Прописано је да се стандард квалификације и план и програм наставе и учења иновирају сваких пет година, односно у краћем року ако потребе привреде и технолошког развоја то захтевају.

Чланом 6. Предлога закона прописано је да обим учења кроз рад износи најмање 20%, а највише 80% часова од укупног броја часова стручних предмета, у складу с одговарајућим планом и програмом наставе и учења, а да се изводи у складу са школским календаром током

школске године у периоду 8–20 часова, најдуже шест сати дневно, односно 30 сати недељно, у складу с планом и програмом наставе и учења. Дефинисано је и место учења кроз рад, као и проценат у којем се учење кроз рад може одвијати у школи која мора поседовати одговарајући материјал и опрему.

Члан 7. Предлога закона дефинише начин уписа у средње школе, по подручјима рада и профилима, као и предлагаче плана уписа у средње школе, који тај предлог плана израђују уз учешће различитих актера, као што су: послодавци, служба за запошљавање у јединици локалне самоуправе, Привредна комора Србије и друге заинтересоване стране, с тим што је потребно водити рачуна о обезбеђивању услова за укључивање ученика са сметњама у развоју, инвалидитетом и осетљивих група. Прецизирано је да приликом уписа у средњу школу, распоређивање ученика за учење кроз рад врше у сарадњи ученик, родитељ односно други законски заступник, послодавац и школа, а да начин распоређивања ученика за учење кроз рад прописује министар у сарадњи с Привредном комором Србије.

Чланом 8. Предлога закона прописује се обавеза школе да формира тим за каријерно вођење и саветовање чија је улога у процесу дуалног образовања, јачање вештина управљања каријером и доношења промишљених одлука у избору усмерења и опредељења, у образовању и професионалној активности, с циљем постизања професионалног идентитета, у складу с личним особинама и потребама тржишта рада. Тим чине представници запослених у школи, струковних удружења, представници јединица локалне самоуправе и послодавца, а састанцима тима могу да присуствују представници родитеља, односно других законских заступника ученика и ученичког парламента. Овим чланом прописано је да ближе услове о начину рада, активностима и саставу тима прописује министар.

Чланом 9. Предлога закона дефинише се улога ученика, школе и послодавца у остваривању плана и програма наставе и учења. Школа је одговорна за остваривање плана и програма наставе и учења у целости. Школа остварује део плана и програма наставе и учења који се односи на теоријску наставу и вежбе и прати, у сарадњи с послодавцем, остваривање дела плана и програма наставе и учења који се односи на учење кроз рад код послодавца.

Послодавац остварује део плана и програма наставе и учења који се односи на учење кроз рад и одговоран је за систематично и квалитетно извођење учења кроз рад у складу са стандардом квалификације и планом и програмом наставе и учења, а међусобни односи школе и послодавца уређују се уговором.

Чланом 10. Предлога закона дефинисано је да се заштита права ученика остварује у складу са законом којим се уређују основе система образовања и васпитања, у складу с посебним законом којим се уређује систем средњег образовања и васпитања. С обзиром на то да се учење кроз рад одвија код послодавца, неопходно је заштиту права ученика обезбедити и у складу с прописима којима се уређује област рада и заштите на раду, као и прописима којима се уређује забрана обављања опасног рада за децу, као и да су током учења кроз рад код послодавца забрањени дискриминација ученика, физичко, психичко, социјално, сексуално, дигитално и свако друго насиље, злостављање и занемаривање ученика.

Чланом 11. Предлога закона таксативно су наведени услови које послодавац мора да испуни ради извођења учења кроз рад, а који се односе на обављање делатности која омогућава реализацију садржаја учења кроз рад прописане одговарајућим планом и програмом наставе и учења, простор, опрему и наставна средства за рад у складу с правилником о ближим условима у погледу простора, опреме и наставних средстава одређеног образовног профила, број лиценцираних инструктора, обезбеђивање примене мера безбедности и здравља на раду, услове у погледу ликвидности послодавца, услове за одговорно лице послодавца и инструктора, а који се односе на неосуђиваност правноснажном пресудом за кривично дело за које је изречена безусловна казна затвора у трајању од најмање три месеца, као и за кривична дела насиље у породици, одузимање малолетног лица, запуштање и злостављање малолетног лица или родоскврнуће; за кривична дела из групе кривичних дела против полне слободе, против привреде, против службене дужности, против правног саобраћаја и против човечности и других добара заштићених међународним правом, без обзира на изречену кривичну санкцију; да нису правоснажно осуђивани за прекршај из области радних односа и за које није, у складу са законом, утврђено дискриминаторно понашање, као и услов да послодавац није правоснажно осуђиван за казнена дела прописана законом којим се уређује спречавање злостављања на раду.

Чланом 12. Предлога закона утврђено је да проверу испуњености услова послодавца за извођење учења кроз рад врши Привредна комора Србије која у том поступку образује Комисију за утврђивање испуњености услова за извођење учења кроз рад за образовни профил, односно групу образовних профила, а њену организацију, састав и начин рада ближе уређује Приведена комора Србије, општим актом, а Законом је утврђен и састав ове комисије у погледу обавезних чланова и прецизирано да чланови свој рад обављају без накнаде. Овим чланом прописан је и рок за подношење Захтева за проверу испуњености услова

и издавање Потврде о испуњености услова за извођење учења кроз рад, а решењем утврђује да послодавац не испуњава прописане услове за извођење учења кроз рад. Члан прописује да Привредна комора Србије, на предлог поменуте комисије, а уколико послодавац престане да испуњава прописане услове доноси решење о престанку испуњености услова за извођење учења кроз рад. Наведена решења коначна су у управном поступку. Наведене послове Привредна комора Србије обавља као поверене послове.

Чланом је уведена и обавеза вођења регистра послодаваца за које је утврђено да испуњавају услове за извођење учења кроз рад, а коју води и редовно ажурира Привредна комора Србије. Чланом су утврђени подаци који се уписују у овај регистар, као и да се исти води као јединствена електронска база података, а подаци из регистра објављују се на званичној интернет страници Привредне коморе Србије.

III. УГОВОРИ У ДУАЛНОМ ОБРАЗОВАЊУ

Члан 13. Предлога закона регулише постојање две врсте уговора – уговор о дуалном образовању којим се уређује међусобни однос школе и послодавца и уговор о учењу кроз рад којим се уређује међусобни однос послодавца и ученика, односно родитеља или другог законског заступника.

Члановима 14–17. Предлога закона дефинисани су форма и садржина уговора о дуалном образовању, односно обавезни елементи које он садржи, те утврђено да се овај уговор закључује између школе и послодавца. Школа закључује уговор с једним послодавцем или више послодаваца, који имају Потврду о испуњености услова за извођење учења кроз рад, а ради обезбеђења услова за остваривање свих садржаја учења кроз рад дефинисаних одређеним планом и програмом наставе и учења. Такође је наглашена и обавеза школе да је, приликом избора послодавца, у обавези да се руководи најбољим интересом ученика, као и да о закљученим уговорима о дуалном образовању обавести Министарство у року од осам дана од дана закључивања уговора.

Установљава се и обавеза школе и Привредне коморе Србије да најкасније у року од 15 дана од дана закључивања уговора о дуалном образовању, на својим званичним интернет страницама објаве основне информације о плану и програму наставе и учења и друге информације од значаја за учење кроз рад.

Члановима 18–20. Предлога закона прописани су услови и разлози за раскид уговора о дуалном образовању, како од стране школе, тако и од стране послодавца. Одредба члана 20. уређује последице раскида

уговора о дуалном образовању, односно начин на који ће се ученицима обезбедити остваривање теоријске, односно практичне наставе у другој школи односно код другог послодавца.

Члановима 21. и 22. Предлога закона дефинисани су форма и садржина уговора о учењу кроз рад који закључују послодавац и ученик, односно родитељ или други законски заступник ученика, најкасније до почетка школске године у којој почиње реализација учења кроз рад, као и обавезу послодавца да води евиденцију закључених уговора о учењу кроз рад.

Члан 23. Предлога закона прописује могућност да ученик, односно родитељ или други законски заступник ученика закључе уговор о учењу кроз рад с више послодаваца уколико је то неопходно ради реализације плана и програма наставе и учења.

Члановима 24–26. Предлога закона прописани су услови и разлози за раскид уговора о учењу кроз рад, како од стране послодавца, тако и од стране ученика, односно родитеља, или другог законског заступника ученика. Одредба члана 26. уређује последице раскида уговора о учењу кроз рад, односно начин на који ће се ученицима обезбедити услови за наставак учења кроз рад код другог послодавца.

IV. РЕГИСТАР УГОВОРА

Члан 27. Предлога закона прописује да вођење Регистра уговора о дуалном образовању, као поверени посао води Привредна комора Србије, а таксативно се наводе и подаци који се уписују у овај регистар, који се води као јединствена електронска база података и јавно је доступна, јер се објављује на званичној интернет страници Привредне коморе Србије.

Чланом 28. Предлога закона утврђено је да је послодавац дужан да Привредној комори Србије достави уговор о дуалном образовању, у року од осам дана од дана закључења тог уговора, ради уписа у наведени регистар.

V. ИНСТРУКТОР

Чланом 29. Предлога закона дефинисани су појам инструктор, као и услови у погледу радног односа, радног искуства, нивоа образовања и обуке уз потврду о положеном испиту за инструктора, које инструктор мора да испуњава. Прописано је да изузетно од обавезе да похађа обуку и има потврду о положеном испиту за инструктора, инструктор може бити и лице које поседује основе педагошко-дидактичких знања

и вештина и има важећа овлашћења да буде инструктор, која су издала национална или међународна регулаторна тела, из области на које се овлашћење односи.

Обавезе инструктора јесу да, у сарадњи с координатором учења кроз рад, реализује, води и надзире рад код послодавца, учествује у процесу оцењивања учења кроз рад, те да надзире начин на који се обезбеђују безбедност и здравље на раду, а број ученика с којима он може да реализује учење кроз рад прописан је планом и програмом наставе и учења.

Чланом 30. Предлога закона прописана је надлежност Привредне коморе Србије да спроводи обуку за инструктора у трајању од 40 сати, која обавезно садржи и основе педагошко-дидактичких знања и вештина, да образује Комисију која ће спроводити испит за инструктора, а да ће у саставу Комисије као обавезни чланови, поред стручњака за одговарајућу област рада, учествовати и најмање по један представник кога предлажу Министарство и Завод за унапређивање образовања и васпитања, а прецизирано је да чланови Комисије овај рад обављају без накнаде. Привредна комора Србије издаје и сноси трошкове издавања лиценце лицу које је положило испит за инструктора и води и сноси трошкове вођења регистра о издатим лиценцама, а подаци који се уписују у лиценцу и регистар таксативно су наведени. Трошкове обуке инструктора сноси послодавац инструктора, а висину тих трошкова утврђује својим општим актима Привредна комора Србије. Поменуите послове Привредна комора Србије обавља као поверене, а програм обуке, ближе услове и друга питања од значаја за полагање испита за инструктора, на предлог Завода за унапређивање образовања и васпитања, прописује министар.

VI. ОЦЕЊИВАЊЕ И ИСПИТИ У ДУАЛНОМ ОБРАЗОВАЊУ

Чланом 31. Предлога закона прописано је да инструктор континуирано прати напредовање ученика у сарадњи с координатором учења кроз рад, с циљем стицања компетенција прописаних стандардом квалификације, а да се оцењивање ученика врши у складу с планом и програмом наставе и учења, законом и правилником којима се ближе одређује оцењивање ученика у средњем образовању и васпитању.

Чланом 32. Предлога закона уређена су питања од значаја за садржину и начин спровођења завршног и матурског испита у дуалном образовању, комисија за проверу стечених компетенција која свој рад обавља без накнаде, као и питања која се односе на јавне исправе и додаток дипломе који се издаје ученику који је положио завршни или матурски испит у дуалном образовању.

Значајно је нагласити да је у овом члану утврђена проходност, односно могућност уписа ученика у дуалном образовању на следећи ниво образовања у складу са законом.

VII. МАТЕРИЈАЛНО И ФИНАНСИЈСКО ОБЕЗБЕЂЕЊЕ УЧЕНИКА

Чланом 33. Предлога закона дефинисано је да за материјално обезбеђење ученика послодавац издваја сопствена средства и таксативно су наведене обавезе послодавца у погледу материјалног обезбеђења ученика.

Чланом 34. Предлога закона прописано је да као финансијско обезбеђење, ученик који обавља учење кроз рад има право на накнаду за учење кроз рад, која се исплаћује једном месечно за претходни месец и то за сваки сат проведен на учењу кроз рад у нето висини од најмање 70% минималне цене рада у складу са законом, а средства за ову намену обезбеђује послодавац.

VIII. НАДЗОР

Чланом 35. Предлога закона прописује се да надзор над спровођењем овог закона и над обављањем послова поверених Привредној комори Србије врши Министарство, инспекцијски надзор врши Министарство преко просветне инспекције, осим у делу који се односи на услове рада и безбедност на раду код послодавца, који врши министарство надлежно за послове рада – преко инспекције рада.

IX. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Чланом 36. и 37. Предлога закона прописане су новчане казне за прекршај школе, као и директора, односно одговорног лица школе и новчана казна за прекршаје послодавца, односно одговорног лица код послодавца.

X. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Чланом 38. Предлога закона прописује се рок за доношење подзаконских аката. Министар доноси подзаконске акте за спровођење овог закона у року од шест месеци од дана ступања на снагу овог закона, а акте из члана 12. став 13. и члана 30. став 11. овог закона Привредна комора Србије доноси у року од три месеца од дана ступања на снагу овог

закона (акт о организацији, саставу и начину рада Комисије за утврђивање испуњености услова за извођење учења кроз рад код послодавца и акт о висини трошкова обуке и полагања испита за инструктора).

Овим чланом прописано је и да ће до почетка примене закона који уређује национални оквир квалификација, стандард квалификације у дуалном образовању бити утврђен у складу са законом којим се уређују основе система образовања и васпитања, осим дела који се односи на опис рада који утврђује Привредна комора Србије.

Члан 39. Предлога закона прописује да лице које је у радном односу код послодавца или самостално обавља делатност, а које је до ступања на снагу овог закона учествовало у спровођењу практичне наставе у средњем стручном образовању у складу с важећим наставним планом и програмом, има право да Привредној комори Србије поднесе захтев за издавање лиценце за инструктора.

Члан 40. Предлога закона прописује рок од 60 дана од дана ступања на снагу овог закона у којем ће Влада образовати комисију за развој и спровођење дуалног образовања, ради спровођења и унапређивања дуалног образовања и трогодишњих вредновања остварених резултата.

Члан 41. Предлога закона прописује да ће овај закон ступити на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику РС“, а да се примењује од школске 2019/2020. године.

Прилог 3 – Анализа ефеката прописа Предлога закона о дуалном образовању

1. Који су проблеми које закон треба да реши?

Привреда Србије и њен развој у великој мери зависе и од квалитета и доступности радне снаге. У Србији, упркос великој незапослености (нарочито младих), постоје отворена радна места за квалификовану радну снагу, пре свега у занатско-техничким занимањима, на која послодавци не могу да запосле одговарајући кадар.

Послодавци не могу да дођу до потребних радника са средњом стручном спремом и у већини случајева немају капацитете, властите ресурсе, нити времена за њихову додатну обуку, што већ низ година има за последицу значајан број непопуњених радних места. У актуелној економској ситуацији ова појава није занемарљива. Незапосленост утиче на раст сиромаштва, посебно у сегменту популације младих, као и на стопу наталитета која све више опада.

Разна истраживања показују да послодавци знатно чешће организују обуке да би покрили недостатке у едукацији младих за време њиховог школовања, него што спроводе или младе шаљу на оне високософистициране и напредне обуке. Истраживање је показало да су од 2001. до 2012. привреду недостаци образовног система коштали скоро 3,5 милијарди евра.²⁰ Наведени проблеми демотивишу послодавце да запошљавају младе и неискусне људе, јер у одређеном периоду имају истовремено превелика пореска оптерећења, улагање у доквалификацију новозапослених и губитак због ниже продуктивности у периоду њихове адаптације.

Предлог привреде јесте да је неопходно увођење дуалног образовања, како би се омогућило стицање практичних знања и вештина ученика у току трајања образовања.

Иако пружају најдиректнију могућност за сусрет средњошколаца и послодаваца, тренутно се практична настава и професионална (ученичка) пракса изводе на начин који није одговарајући и не даје очекиване ефекте у виду усвајања вештина и развоја компетенција.

Практична настава се од 1992. до 2003. у средњем стручном образовању реализовала по истим програмима. Од 2003. мењала се, онако како су се мењали целокупни планови и програми наставе и учења у 59 огледних профила. Међутим, место реализовања практичне наставе није

20 Др Ристић, З., Рајић, Д., Павловић, Љ.: Бољи услови за запошљавање младих (стр. 14); Унија послодаваца Србије, 2013, Београд

се променило – у већини школа практична настава се реализује у школским радионицама које нису адекватно опремљене. С друге стране, како се технологија производње и обављање процеса рада у савременим условима пословања веома брзо мења, послодавци морају, ради опстанка на тржишту, пратити те промене усвајањем нових технологија и употребом нових техника и опреме производње. Школе својом опремом у школским радионицама не могу пратити те промене и најчешће ученици користе за практичан рад ону опрему, тј. машине које су послодавци расходовали као застареле. Исто тако, наставници практичне наставе нису у могућностима да ученицима пренесу знања и вештине које се мењају током времена због технолошког напретка, као начин понашања у радном окружењу, јер и сами немају то практично искуство. Истовремено, учењем у реалном радном окружењу развијају се вештине и склоности ка раду, које се тешко могу развити у вештачки креираном и симулираном амбијенту.

Чак и када се практична настава одвија у компанијама, квалитет није на задовољавајућем нивоу, јер се сам концепт практичне наставе заснивао на обавези школа да ученицима обезбеде место за обављање праксе. Потребне послодаваца за образовним профилима уопште нису узимане у обзир, а практична настава организовала се на начин да се изађе у сусрет школама како би испуниле тражену форму. Компаније нису имале обавезу да делегирају запосленог који ће се бринути да ученик током трајања практичне наставе стекне сва знања и вештине предвиђене наставним планом и програмом, и нису постојали уговорни односи којима би се регулисали сва права и обавезе ученика и послодаваца током трајања практичне наставе.

Унапређивањем квалитета практичне наставе које се постиже дуалним образовањем, односно учењем кроз рад, ствараће се и подстицати предузетнички дух и самозапошљавање јер ће ученици бити у прилици да у реалном радном окружењу науче много тога што се у школи не учи, стећи ће разне вештине, биће у прилици да развијају предузетнички дух и да се можда одлуче и на покретање сопственог бизниса по завршетку школовања

Ако нема искуство из праксе, млад човек се тешко одлучује и на покретање самосталног бизниса. Истраживања показују да ће само 3–5% младих људи покренути самостални посао²¹ ако током школовања нису стицали неко радно искуство, али у оним срединама у којима јесу стицали то искуство, 15–20% младих који су завршили школовање ће покренути сопствени бизнис.

21 OECD (2016), *Competitiveness in South East Europe: A Policy Outlook*, Competitiveness and Private Sector Development, OECD Publishing, Paris, p.126 <http://dx.doi.org/10.1787/9789264250529-en>

Према последњим статистичким подацима (Анкета о радној снази за први квартал 2017, извор: РЗС), у Србији је око 452.800 незапослених лица, од којих је скоро петина становништво старости од 15 година до 24 године.

- Међу младим незапосленим људима, 62% нема никакво радно искуство, а око 150.000 младих (старости од 15 година до 24 године) нити се школује, нити ради.
- Искуство показује да када млад човек пола године после школовања нема посао, остају трајне последице по његову продуктивност. Када инжењер не ради три године, он губи знања која је стекао у школи, не стиче знања која би могао стећи на послу, губи самопоуздање и самопоштовање и то више није тај квалитет када једном нађе посао.

Садашњи систем средњег стручног образовања у Републици Србији превасходно је школски, а учење на раду, када га има, одвија се у виртуелним школским радионицама, док се у предузећима ретко одвија.

- Стопа наставка школовања од основне до средње школе у Србији је око 92% (осталих 8% одустану од даљег школовања).
- Од укупног броја ученика који после завршене основне школе наставе школовање, 75% ученика определи за средње стручне школе, али се око четвртина тог броја определи за економију, право и медицину. Друга четвртина се определи за неку од школа које ће омогућити лакши упис на факултет него гимназија.
- За трогодишње школовање за занатска занимања определи се око 15% ученика који настављају школовање по завршној основној школи.
- Занимљиво је да многи ипак не упишу факултет или га не заврше, па на крају имамо податак да је у структури активног становништва Србије највеће учешће становништва са завршеном средњом стручном школом (52%), док је учешће становништва с високим образовањем мање од 18%.
- Истовремено, међу незапосленима највише је оних са средњом школом (чак 65%), па и међу онима који се налазе у категорији дугорочно незапослених лица.

Имајући у виду наведено, као и стање на тржишту рада Министарство просвете, науке и технолошког развоја (у даљем тексту: Министарство) дефинисало је увођење и развој дуалног образовања као један од

приоритетних циљева, што свакако захтева и нормативно уређивање овог вида образовања.

Изради Закона о дуалном образовању приступило се и с циљем да се концепција дуалног образовања прилагоди времену, потребама и условима у којима се може одвијати овај процес у Републици Србији, уједно користећи сва искуства европских земаља које имају развијен овај систем образовања.

У изради Закона коришћена су искуства стечена током реализације пилот-пројеката у вези с развојем дуалног образовања у Србији.

У пилот-пројекте дуалног образовања које у Србији подржавају Немачка организација за техничку сарадњу (ГИЗ), Швајцарска агенција за развој и сарадњу (СДЦ) и заједнички пројекат привредних комора Србије и Аустрије, закључно с претходном школском годином (2016/2017), било је укључено више од 60 компанија и 18 школа, с преко 900 ученика.

Увођење елемената дуалног образовања у средње стручно образовање у Србији започело је 2013. пројектом Немачке организације за техничку сарадњу (ГИЗ) „Реформа средњег стручног образовања у Србији“. Тада су у редован систем школовања уведена три образовна профила – индустријски механичар, електричар и бравар-заваривач.

Аустрија се укључила у сектор услуга (образовни профил трговац и техничар за логистику и шпедицију). Потписивањем Меморандума о сарадњи између Привредне коморе Србије, Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије, Савезног министарства за Европу, интеграцију и спољне послове Републике Аустрије и Привредне коморе Аустрије, 9. фебруара 2016. и званично је потврђена подршка Републике Аустрије у развоју елемената дуалног образовања у средњем стручном образовању у Републици Србији.

Кроз пројекат Привредне коморе Србије и Привредне коморе Аустрије, од фебруара 2017. у Трговачкој школи у Београду организовано је образовање за целу генерацију ученика првог разреда трогодишњег профила трговац. Укупно 120 ученика се образовало за трговца по дуалном моделу у сарадњи с пет компанија. Истовремено, у сарадњи с великим аустријским шпедитерским компанијама, али и другима, развијен је нови образовни профил – техничар за логистику и шпедицију.

Швајцарска је преко Швајцарске организације за развој – СДЦ инвестирала у развој профила по дуалном моделу образовања за сектор дрвнопрерађивачке индустрије (образовни профил оператер за израду намештаја).

Сви профили изабрани су на основу потражње предузећа и тржишта рада од стране одговорних актера – МПНТР, ЗУОВ, ПКС, НСЗ,

Савета за стручно образовање и образовање одраслих, асоцијација средњих стручних школа (пре свега машинских и електротехничких школа).

У свим предузећима која учествују у дуалном образовању у оквиру пројеката, лица која су задужена за рад с ученицима – инструктори, похађали су обуку засновану, поред осталог, и на стицању педагошко-дидактичких знања и вештина потребних за рад с ученицима. Ова обука је, истовремено, обухватила и све елементе законодавног оквира релевантног за боравак ученика у компанијама (као што су прописи у области образовања прописи у области рада и радних односа, заштите на раду), као и упознавање с делом наставног плана и програма који се реализује код послодаваца. Обуку су држали тренери из области образовања – представници Завода за унапређивање образовања и васпитања, наставници, као и стручњаци за дуално образовање из Аустрије, с великим искуством у овој области. На појединим обукама, поред будућих инструктора, учествовали су и наставници практичне наставе с чијим школама су послодавци успоставили сарадњу. Обука инструктора је трајала у највећем броју случајева три радна дана.

Приликом укључивања послодаваца у дуални систем образовања сагледаване су могућности послодаваца да реализују наставни план и програм. То се односило на сагледавање могућности за реализацију сваке наставне јединице и сагледавање материјално-техничких услова у погледу располагања адекватном опремом, постројењима, машинама, радним амбијентом, потребним материјалом итд., као и услова у погледу постојања адекватног броја запослених задужених за инструкторски рад с ученицима. Како у реалности није било могуће очекивати да ће сваки послодавац бити у могућности да у потпуности реализује план и програм наставе и учења, стицање потребних знања и вештина спровођено је или у другим предузећима или у школи.

Наставници практичне наставе имали су улогу да прате реализацију наставног плана и програма и да се старају о томе да сви ученици усвоје знања и вештине који су предвиђени. Такође, имали су задатак да сарађују с инструкторима и пруже им подршку у реализацији плана, програма и праксе код послодаваца, као и подршку у решавању тешкоћа и изазова који су се јавили у раду с ученицима током обављања практичне наставе. На тај начин, и наставници су имали прилику да унапреде своја практична знања и да се упознају с реалним процесом рада како би могли обављати квалитетнију припрему ученика за учење код послодаваца.

Што се тиче избора нових образовних профила за дуално образовање, извршен је спровођењем нове методологије уписне политике у средње стручне школе, која се за разлику од претходних година, заснива

на уважавању и сагледавању потреба привреде за кадровима на локалном, регионалном и националном нивоу. У спровођењу нове методологије учествовало је више актера: задатак ПКС био је да у сарадњи с јединицама локалне самоуправе и Националном службом за запошљавање, на нивоу целе земље, сагледа реалне потребе привреде и прикупи податке по питању потребног кадра. Прикупљени подаци достављени су Министарству просвете и на основу њих донета је коначна одлука о броју и структури уписа ученика за наредну школску годину. Упис у средње школе, испланиран на овај начин, представља још један од великих корака с циљем премошћавања великог јаза који постоји између система образовања и привреде, а у коме активно учествује и привреда, преко Привредне коморе Србије.

За укључивање у дуални систем образовања интересовање је исказало 350 послодаваца, а 62 образовна профила идентификована су као потребна привреди.

Међутим, како нису сви образовни профили прилагођени дуалном систему образовања (у погледу обима практичне наставе и нису израђени на основу информација о потребама које је дала привреда), за нову школску годину припремљено је, поред пет постојећих, 14 нових образовних профила по којима ће се школовати 2.000 ученика, у сарадњи са 60 школа и око 200 послодаваца у 40 градова широм Републике Србије.

Други образовни профили, у складу с потребама привреде, биће модернизовани и припремљени за следећу школску годину. То значи да ће у изради планова и програма наставе и учења бити укључена и привреда, како би опис посла образовних профила одговарао радним местима у реалном радном окружењу за које се ученици школују.

2. Који су жељени циљеви доношења закона

Закон о дуалном образовању, као посебан закон којим се уређују садржај и начин остваривања, има за циљ уређење учења кроз рад за ученике средњих стручних школа, а ради:

- унапређења средњег стручног образовања које ће бити прилагођено потребама привреде;

- стицања теоријских знања у школи, а практичних у компанијама у реалном радном окружењу, имајући у виду да школе не могу испратити брзину техничко-технолошких промена које се дешавају на тржишту;

- повећања обима и квалитета практичне наставе;

- израде плана и програма наставе и учења који одговарају потребама привреде, односно описом послова који одговарају пословима које ће ученици обављати након школовања на будућем радном месту;

– омогућава се систематичан, рационалан и поступан приступ увођењу и развијању дуалног образовања уз свеобухватно сагледавање процеса, од почетка до краја школовања;

– стварање система у којем квалификација која се стиче на крају дуалног образовања заиста представља израз стечених компетенција, чиме се доводи до повећања упошљивости младих;

– инвестирање привреде у образовање ради улагања у своје будуће раднике, чиме ће се на дужи рок решити проблем недостатка одређених квалитетних кадрова;

– обезбеђивање услова за запошљавање након завршеног дуалног образовања;

– умањење трошкова које Министарство издваја за стручно образовање;

– омогућавање, односно повећавање шанси да се ученици запосле у некој од компанија у којима се изводило учење кроз рад;

– изградња предузетничког духа код младих и подстицај покретања сопственог посла, као и наставка школовања на струковним студијама и факултетима.

Ради праћења реализације прописаних циљева и превентивног предузимања корективних мера, Закон предвиђа оснивање Комисије за развој и имплементацију дуалног образовања, која ће на сваке три године о предузетим активностима и постигнутим резултатима подносити извештај Влади.

3. Да ли су разматране могућности за решавање проблема без доношења акта? и

4. Зашто је доношење закона најбољи начин за решавање проблема

Имајући у виду да је дуално образовање специфичан вид средњег стручног образовања, у који су, поред ученика, наставника и школа укључени и послодавци и њихови запослени, Привредна комора Србије, родитељи, односно други законски заступници ученика средњих школа, те уређење међусобних права и обавеза свих ових актера захтевају доношење закона којима ће се ово уредити.

Имајући у виду да Закон прописује низ процедура које не могу бити предмет подзаконског акта, закон је био једина могућност уређења дуалног образовања.

5. На кога ће и како највероватније утицати решења у Закону?

Решења у Закону ће утицати на:

1) Ученике – обезбеђивањем квалитетније практичне наставе односно учења кроз рад, ученици стичу, усавршавају и изграђују знања, вештина и способности, чиме се постиже стварање могућности лакшег и бржег запошљавања; кроз формално образовање обезбедиће се квалитетно функционално образовање; реализација образовних профила по моделу дуалног образовања неће утицати на запосленост у смислу да ће већ запослене раднике заменити ученици јер ученици нису запослени и не раде, већ уче кроз рад. Иако се може рећи да на трећој години школовања ученици постају продуктивни и доприносе стварању профита једне компаније, они не могу заменити квалификованог радника јер су још увек ученици; на првој години проводе свега један или ниједан дан у компанији, на другој два, а у трећој два или три дана (у зависности од образовног профила), што их никако не чини правим запосленим лицима.

2) Наставнике – наставници практичне наставе у стручним школама који су сходно наставном плану и програму били ангажовани у обуци ученика у оквиру практичне наставе, у оквиру профила који ће бити у дуалном образовању наставиће да раде с ученицима исти посао али ће практичну наставу обављати у предузећу и ти наставници практичне наставе зваће се координатори учења кроз рад код послодавца, за разлику од наставника практичне наставе у профилима који нису у дуалном образовању;

3) Привреду/предузећа – обезбеђивање дефицитарних кадрова, обезбеђивање квалитетнијих кадрова који имају потребне компетенције и способни су да изађу у сусрет потребама савремене привреде и захтевима тржишта рада, унапређење конкурентности на међународном тржишту;

4) Запослене у предузећима/инструкторе – запослене у предузећима који су најбољи у свом послу, а који су и до сада имали улогу увођење у посао младих односно новопримљених у предузећима, директори ће упутити на похађање обуке за стицање лиценце односно основа педагошко-дидактичких знања и вештина неопходних за обучавање ученика у дуалном систему образовања; након стицања лиценце, директори ће их именовати за инструкторе, а у зависности од броја ученика које приме на учење кроз рад, инструктори ће обучавати ученике или пуно радно време или само део радног времена;

5) Завод за унапређивање образовања и васпитања – у оквиру Законом прописаних послова које Завод редовно обавља активно ће учествовати у припреми прописаних услова за остваривање дуалног

образовања. Наиме, Центар за стручно образовање и образовање одраслих, као организациона јединица Завода, у складу с Предлогом закона о основама система образовања и васпитања, у опису послова имаће и припрему дела плана и програма наставе и учења средњег стручног образовања, припрему стандарда квалификација за образовне профиле у стручном образовању као и припрему садржаја програма обуке и испита за инструкторе за извођење учења кроз рад код послодавца;

6) Привредну комору Србије – с обзиром на то да је један од основних задатака (стратешких циљева) ПКС заступање интереса привреде Србије, а да је један од основних интереса привредних субјеката – чланова ПКС доступност и расположивост образованих кадрова, учешћем у реализацији дуалног образовања ПКС ће пружити адекватну подршку својим чланицама. ПКС ће тиме проширити спектар услуга привредницима Србије;

7) Јединице локалне самоуправе – имајући у виду да имају представнике у школском одбору стручних школа утицаће на доношење најважнијих одлука које се односе поред осталог и на профиле у дуалном образовању;

8) Родитеље ученика – услед бржег запошљавања родитељи неће бити принуђени да и након завршетка школовања и даље издржавају своју децу која не могу да нађу посао и себи обезбеде егзистенцију;

9) Буџет Републике Србије – мањи издаци за потребе средњег стручног образовања, али и мањи издаци за различите врсте социјалне помоћи незапосленима.

6. Какве ће трошкове примена закона изазвати грађанима и привреди, а нарочито малим и средњим предузећима

1) Директни трошкови учешћа у дуалном образовању за привреднике у Републици Србији јесу прибављање одговарајућих докумената (доказ о обављању делатности која омогућава реализацију садржаја учења кроз рад прописане одговарајућим планом и програмом наставе и учења; доказ да над послодавцем није отворен стечајни поступак или покренут поступак ликвидације, као и да одговорно лице код послодавца и инструктор нису осуђивани правноснажном пресудом за прописано кривично дело и др.), а који ће бити потребни за стицање потврде о испуњености услова за извођење учења кроз рад (приближан износ прибављања наведених докумената је око 500 динара у случају да послодавац не жели да се прибаве службеним путем), као и трошкови у вези с обуком и испитом за инструктора.

Стратешка намера јесте да у дуалном образовању учествују само послодавци који имају интереса за то односно који имају проблем с проналажењем адекватних кадрова, а у складу с тим очекује се да ће ти послодавци моћи и бити спремни да плаћају трошкове обуке и испита за инструкторе, као и да ученицима обезбеђују материјално-финансијска средства.

Привредна комора Србије ће сносити трошкове обучавања тренера који ће даље обучавати инструкторе из предузећа, као и полагања испита за инструкторе у следеће четири године и то кроз пројекат који има с Привредном комором Аустрије.

За процену трошкова обуке инструктора могу да послуже подаци из пројекта с Привредном комором Аустрије. Илустрације ради, овим пројектом је планирано да у току четири године (колико ће трајати реализација пројекта) буде одржан укупно 91 тренинг (један тренинг за тренере и 90 тренинга за инструкторе у компанијама). Планирано је да 20 тренера буде обучено и око 1.350 инструктора на 90 тренинга. Процењени трошкови тренинга јесу 17.900 евра за тренинг тренера и 2.650 евра по једном тренингу за инструкторе. Укупни трошкови су приближно 256.000 евра и обухватају трошкове ангажовања стручњака из иностранства, потребне трошкове пута и смештаја, трошкова исхране, превозилачких услуга и опреме.

По завршетку пројекта, након успостављања система, трошкове обука инструктора сносиће послодавци.

Што се тиче других трошкова, на пример трошкова опремања радног простора, послодавци их неће имати, јер се радни простор неће посебно прилагођавати ученицима.

Један од циљева овог модела образовања јесте да ученици уче у реалном радном окружењу, оном који послодавац већ има.

Трошкове накнаде за превоз ученика је тешко проценити, јер они зависе од удаљености места боравка ученика и радних просторија послодавца, као и од броја ученика који су у дуалном моделу образовања.

Трошкови безбедности на раду зависе од образовног профила, а заправо су и то трошкови који се односе на услов који послодавци морају испунити не само према ученицима већ и према својим запосленима.

Остали трошкови које ће Привредна комора Србије сносити односе се на:

- учешће у изради предвиђених подзаконских аката;
- утврђивање описа рада у стандарду квалификације;
- учешће у изради плана уписа у средње школе;
- проверу испуњености услова за извођење учења кроз рад код послодавца;
- образовање и рад комисије за утврђивање испуњености услова;

- обраду захтева за проверу испуњености услова;
- издавање и одузимање Потврде о испуњености услова;
- вођење и ажурирање регистра послодаваца којима је издата и одузета Потврда;
- објављивање података из регистра послодаваца на својој интернет страници;
- објављивање, након закљученог уговора о дуалном образовању, информација о плану и програму наставе и учења и друге информације од значаја за учење кроз рад, на својој интернет страници;
- подршку школи да организује учење кроз рад код другог послодавца, у случају раскида уговора о дуалном образовању;
- успостављање и вођење регистра уговора о дуалном образовању и уговора о учењу кроз рад;
- објављивање података из регистра уговора о дуалном образовању на својој интернет страници;
- издавање лиценце инструктора и вођење регистра издатих лиценци;
- именовање квалификованих представника послодаваца за учење на завршним и матурским испитима.

Комисију на завршним и матурским испитима, као и до сада у огледним профилима, чине представници школе и квалификовани представници послодаваца које именује Привредна комора Србије, а који свој рад обављају без накнаде.

Сви трошкови имплементације дуалног образовања које ће Привредна комора Србије сносити неће утицати на висину чланарине, као ни на висину било које друге услуге коју Привредна комора Србије нуди својим члановима. Висина чланарине је прописана Законом о коморама, а утврђивање висине других услуга прописано је посебним актима Привредне коморе Србије и има посебне унутрашње процедуре.

Већина трошкова које ће Привредна комора Србије сносити односи се на послове које запослени у Привредној комори Србије већ обављају у току свог редовног посла и током радног времена што неће захтевати њихово додатно ангажовање, као ни ангажовање лица ван привредне коморе Србије.

Индиректни трошкови нису процењени, али узимајући у обзир резултате поменутог истраживања које је показало да су од 2001. до 2012. привреду недостаци образовног система коштали скоро 3,5 милијарди евра због организације неформалног образовања за увођење у посао нових радника, овим законом стварају се услови за остваривање добитка за привреду, мала и средња предузећа, ученике као раднике или чак и будуће послодавце.

7. Да ли су позитивне последице доношења закона такве да оправдавају трошкове које ће он створити?

Држава је у претходном периоду одвајала значајна средства за улагање у средње стручно образовање, односно у опремање школских учионица/радионица, као и за репроматеријал неопходан за ученичку праксу која је и до сада постојала у систему средњег стручног образовања.

С обзиром на то да техничко-технолошки развој значајно напредује, држава није у могућности да обезбеди средства из буџета Републике Србије за опремање учионица која би тај развој сврсисходно пратила. Отварањем врата послодавцима који улазе у дуални систем образовања и омогућавање ученицама да стичу компетенције и кроз учење кроз рад у реалном радном окружењу значајно умањује потребу да држава и даље одваја средства за опремање школских учионица/радионица. Држава ће на овај начин, у наредном периоду, с порастом броја ученика у дуалном систему као и броја нових дуалних профила уштедети значајна средства којима ће појефтинити школовање ученика у средњем стручном образовању.

Послодавци неће имати потребу да приликом запошљавања нових радника издвајају знатна средства за организовање обуке јер су их ученици већ стекли кроз формално – дуално образовање.

Јефтина радна снага се продукује у систему образовања који кроз концепцију наставних планова и програма у стручном образовању не прати савремени техничко-технолошки развој. Одрживост пословања послодаваца управо је доказ да они поседују савремена сазнања о техничко-технолошком напретку и као такви постају партнери у дуалном образовању и омогућавају младима да кроз учење у реалном радном окружењу стичу компетенције.

Очекује се да корист која ће бити остварена увођењем дуалног образовања и његове примене буде видљива након 5–10 година, односно након завршетка једног циклуса средњег образовања које се реализује по дуалном моделу и изласком тих ученика на тржиште рада.

8. Да ли се законом подржавају стварање нових привредних субјеката и тржишна конкуренција?

СТИЦАЊЕМ нових знања, компетенција, вештина и способности, стицањем радне дисциплине, осећаја за одговорност, учење самосталном и тимском раду, омогућавањем учења кроз рад у реалном привредном окружењу и подстицању предузетничког духа, ученици као будући радници имаће већу могућност, знање и искуство да се, након школовања,

определе за самосталну предузетничку делатност, односно оснивање малих и средњих предузећа. Већи број предузећа требало би позитивно да утиче на тржишну конкуренцију и унапређивање квалитета рада предузећа.

9. Да ли су све заинтересоване стране имале прилику да се изјасне о закону?

На предлог Министарства просвете, науке и технолошког развоја Одбор за јавне службе Владе Републике Србије, на основу члана 41. став 3. Пословника Владе („Службени гласник РС“, бр. 61/06 – пречишћени текст, 69/08, 88/09, 33/10, 69/10, 20/11, 37/11, 30/13 и 76/14), на седници одржаној 17. маја 2017. донео је Закључак 05 Број: 011—4507/2017, којим је утврђено спровођење јавне расправе о Предлогу закона о дуалном образовању и утврђен је Програм јавне расправе.

Јавна расправа о Предлогу закона о дуалном образовању спроведена је у периоду од 19. маја до 8. јуна 2017. године. Текст Предлога закона био је објављен на интернет страници Министарства просвете, науке и технолошког развоја и на порталу е-управе, а заинтересовани су могли своје примедбе, предлоге и сугестије да достављају Министарству на посебном формулару који се могао преузети на званичној интернет страници Министарства просвете, науке и технолошког развоја.

Током јавне расправе одржане су три трибине у:

1. **Новом Саду**, 26. маја 2017. у ОШ „Светозар Марковић Тоза“, Јанка Чмалика 89, у периоду 14.00–16.00 часова;

2. **Нишу**, 1. јуна 2017. на Електронском факултету, А. Медведева 14, у периоду 14.30–16.30 часова;

3. **Београду**, 8. јуна 2017. у Сали београдске општине Врачар, Његошева 77, у периоду 14.00–16.00 часова.

У јавној расправи учествовали су представници: Савета за стручно образовање и образовање одраслих, Завода за унапређивање образовања и васпитања, Покрајинског секретаријата за образовање, управу и националне мањине – националне заједнице, Уније послодаваца Србије, Привредне коморе Србије, Јединица локалне самоуправе, послодаваца, репрезентативних синдиката образовања и гранских синдиката. Поред тога у расправи су учествовали и директори и наставници средњих школа, чланови заједница стручних школа, представници родитеља, невладиних организација и други заинтересовани појединци. Јавна расправа је протекла у полемичком али парламентарном духу осим у случају Београда, где је група учесника, која се отворено противи доно-

шењу овог закона, онемогућила да предлагач представи овај предлог нацрта закона.

Заинтересоване стране имале су прилику да учествују у изради Закона и дају предлоге за измене појединих законских решења. С представницима свих репрезентативних синдиката у области просвете одржан је састанак након ког је више добијених предлога усвојено и тако постало саставни део Закона. Представници Привредне коморе Србије, као заступници послодаваца – једне од најважнијих заинтересованих страна, све време су били укључени у израду Закона. Представници стручних школа, директори и наставници имали су прилику да креирају поједина законска решења односно дају своје сугестије приликом његове израде. О закону су се у делу који се односи на улогу локалних самоуправа изјаснили и представници Сталне конференције градова и општина.

О Закону су се у виду коментара и предлога изјаснили и међународни експерти, представници Немачке, Аустрије и Швајцарске који руководе донаторским пројектима реформе стручног образовања у Србији.

На имејл адресу dualno.obrazovanje@mpn.gov.rs пристигло је укупно 36 дописа с предлозима, примедбама и сугестијама.

- Београдска отворена школа
- УНИЦЕФ
- Завод за унапређивање образовања и васпитања
- Унија послодаваца града Сремска Митровица
- Gebruder Weiss doo
- Покрајински секретаријат за образовање, прописе, управу и националне мањине – националне заједнице
 - Пољопривредна школа „Р. Ј. Сеља“ Прокупље
 - Покрет слободних грађана
 - European Graduate School – EGS, Sas-Fe, Švajcarska
 - Техничка школа „Дрво арт“ Београд
 - Техничка школа „Иван Сарић“ Суботица
 - Удружење самосталних занатлија Нови Сад
 - Пољопривредна школа „Радослав Јовановић Сеља“ Прокупље
 - Форум привредника Чачак
 - „Космос принт“, Београд, графичко предузеће
 - Новкол а. д. Београд
 - ФАРМАЛОГИСТ ДО БЕОГРАД

- ДОО Студио Марушка
- Techno-Coop d. o. o. Subotica
- „Запис“, Аранђеловац
- dm drogerie markt d. o. o.
- Делез Србија
- „Чугура принт“
- Alltech Serbia d. o. o. Senta
- „Електромрежа Србије“ а. д.
- Немачко-српска привредна комора
- Столарска радионица ТИК Сремска Митровица LION GROUP SYSTEM, групација од 12 чланица (Еуропетрол, Еуро гас, Еуро петрол транс, Еуро стил центар, ДЕС, Лука Сента, Еуро гарни хотел, Интеграл инжењеринг, Минпрес, Мин технопроцес, Трансфер Р, Lion cart).
- Удружење „Контекст“
- Унија синдиката просветних радника Србије
- Центар за политике еманципације
- Удружење „Радник“ Београд
- Удружење грађана с хендикепом „Френ“
- Средња школа „Свети Ахилије“ Ариље
- Мрежа организација за децу Србије (МОДС)
- Удружење грађана „Родитељ“
- Агроинвест фондација Србија
- Центар за интеграцију младих
- Западнобалкански институт
- Центар за развој потенцијала деце и младих „Плеј“

Министарство је размотрило све изнете начелне и појединачне сугестије, предлоге и примедбе изнете током јавне расправе.

Примедбе и сугестије за измену појединих чланова или ставова Предлога закона о дуалном образовању, односиле су се на:

- Дефиниције основних појмова – дуално образовање, учење кроз рад, инструктор и посебно координатор учења кроз рад;
- Прецизирање улоге координатора учења кроз рад;
- Допуну одредбе која дефинише област примене Закона;
- Дефинисање каријерног вођења и саветовања и партнерства школе и компаније као додатних принципа дуалног образовања;
- Дефинисање положаја особа с инвалидитетом у оквиру принципа једнаке могућности за све;

- Дефинисање конкурентности привреде као једног од циљева дуалног образовања;
- Прецизирање поступка и надлежности у доношењу планова и програма наставе и учења у дуалном образовању;
- Утврђивање рока важења стандарда квалификације на максимално пет година;
- Прецизирање обима учења кроз рад код послодавца, дневног времена учења и максималне недељне оптерећености ученика у процесу учења кроз рад;
- Прецизирање услова под којим се део учења кроз рад реализује у школи;
- Разјашњење улоге школе, послодавца, родитеља и ученика у процесу уписа ученика, посебно у делу распоређивање ученика код послодавца;
- Послодавци захтевају могућност селекције и избора ученика на учењу кроз рад;
- Прецизирање одредаба заштите права ученика у домену безбедности на раду као и у домену одредаба уредбе о недозвољеним пословима за децу;
- Прецизирање процедуре лиценцирања послодаваца, улоге ПКС и састава Комисије која утврђује испуњеност услова;
- Прецизирање процедуре контроле лиценцираних послодаваца и поступка одузимања лиценце;
- Минимално трајање уговора о дуалном образовању;
- Укидање обавезе објављивања уговора на интернет страници школе и послодавца;
- Раскид уговора од стране послодавца да се омогући у случају организационих и технолошких разлога;
- Раскид уговора од стране ученика да се омогући у случају намере ученика да промени школу и образовни профил;
- Прецизирање обавезних елемената уговора о учењу кроз рад, посебно елемената материјалног и финансијског обезбеђења ученика;
- Прецизирање одредби услова за инструктора – инструктор мора имати најмање исти ниво образовања као што је ниво профила у коме је ангажован као инструктор;
- Дужина трајања педагошко-дидактичке обуке треба да буде повећана у односу на предложених 40 сати. Послодавци сматрају да обука може бити и краћа;
- Прецизирање обавезе плаћања обуке и испита за инструктора и прецизирање ко плаћа обуку;

– Прецизирање односа броја инструктора и ученика које инструирају од 1 : 5 до 1 : 10;

– Прецизирање састава Комисије која спроводи испит за лиценцу инструктора, обавезни чланови из Министарства, Завода за унапређивање образовања и васпитања и чланица ПКС;

– Конкретизација садржаја и поступка матурског и завршног испита;

– Прецизирање одредбе плаћања превоза ученику на учењу кроз рад на износ стварних трошкова за јавни градски превоз и накнаде трошкова исхране у складу са општим актом послодавца; повећање износа финансијског обезбеђења ученика на 70% минималне цене рада по радном часу проведеном на учењу кроз рад. Предлаже се изbacивање одредбе – продуктиван рад;

– Обезбедити ученику сигурност располагања добијеном надокнадом и спречити могуће злоупотребе родитеља или другог законског заступника;

– Увести праћење реализације наставе и учења код послодавца од стране просветних саветника и Завода за унапређивање образовања и васпитања;

– Брисати одредбе које прописују надзор од стране просветног инспектора у просторијама послодавца;

– Размотрити казнене одредбе с могућношћу њиховог елиминисања ради укључивања што већег броја послодаваца – предлог ПКС;

– Повећати предвиђене казне како би се превентивно деловало на кршење одредби закона – предлог појединих учесника;

– Доношење подзаконских аката истовремено са усвајањем Закона;

– Одложити примену за једну годину због потребе за бољом припремом подзаконских аката.

Министарство просвете, науке и технолошког развоја извршило је неопходне измене Предлога закона уважавајући одређене примедбе добијене у току јавне расправе. Све примедбе, сугестије и предлози који су упућени предлагачу у току јавне расправе пажљиво су размотрени. Сви предлози и сугестије којима се унапређују законска решења предложеног текста Предлога закона уграђени су у коначни текст Предлога закона.

Према одредбама Предлога закона о дуалном образовању, ученици нису у процесу рада већ у процесу учења кроз рад, односно моделу реализације плана и програма наставе и учења који се односи и на стицање компетенција у сарадњи с послодавцима. С обзиром на то да дуално образовање као модел реализације наставе подразумева и стимулацију

кроз издвајање материјалних средстава, с релевантним партнерима који су учествовали у креирању Закона, усаглашен је став да ученик добија најмање 70% минималне цене рада по сату. Овај износ је производ усаглашеног мишљења ових заинтересованих страна да ученик за време реализације плана и програма наставе и учења јесте у процесу учења и та средства су опредељена као мотивација и подршка стицању компетенција, а не као накнада за продуктиван рад за који се претпоставља да ће ученик остварити тек у завршној фази свог школовања.

10. Које ће се мере током примене закона предузети да би се постигло оно што се законом предвиђа?

Одузимање Потврде послодавцу о испуњености услова за извођење учења кроз рад, Привредна комора Србије ће вршити на основу контроле, а по добијеним информацијама које добије од АПР, школе, ученика/родитеља, надлежних инспекција и органа, а најпре од својих регионалних канцеларија које су и сад у сталном контакту с предузећима и посебно ће бити са свим предузећима која буду у дуалном систему образовања.

Имплементација Закона о дуалном образовању подразумева следеће мере:

– послодавци ће обезбеђивати материјално-техничке услове за извођење учења кроз рад, као и финансијске кроз право на накнаду за учење кроз рад;

– Привредна комора Србије ће у сарадњи с Министарством и Заводом створити базу тренера (обучити тренере), кроз пројекат Привредне коморе Србије и Привредне коморе Аустрије и других поменутих иностраних партнера, који ће бити одговорни даље за обуку инструктора из предузећа;

– Привредна комора Србије ће бити одговорна за организацију обуке и лиценцирање лица запослених у предузећима – инструктора који ће бити одговорни за ученике током учења кроз рад односно за њихово стицање компетенција прописаних стандардом квалификације и планом и програмом наставе и учења.

Ради потпуне примене овог закона, Министарство ће донети подзаконске акте у роковима прописаним овим законом, и то:

1. Правилник о плану и програму наставе и учења, који садржи и стандард квалификација (састоји се од описа рада и циљева и исхода учења);

2. Правилник о програму обуке за инструктора и ближе услове о полагању испита за инструктора;

3. Правилник о начину распоређивања ученика за учење кроз рад;

4. Правилник о ближим условима о начину рада, активностима и саставу тима за каријерно вођење и саветовање.

Наведене подзаконске акте министар ће донети у року од шест месеци од дана ступања на снагу закона.

С циљем потпуне примене овог закона, Привредна комора Србије ће донети опште акте у роковима прописаним овим законом, и то:

1. Акт о организацији, саставу и начину рада комисије за утврђивање испуњености услова за извођење учења кроз рад код послодавца;

2. Акт о спровођењу обуке, саставу комисије на испиту за стицање лиценце инструктора, издавању лиценце и регистру издатих лиценци;

3. Акт о висини трошкова обуке и полагања испита за инструктора.

Наведена акта Привредна комора Србије ће донети у року од три месеца од дана ступања на снагу закона.

У вези с институционално-управљачким мерама и активностима органа и организација за спровођење Закона обезбеђени су финансијски, техничко-технолошки, организациони и кадровски капацитети. За спровођење нових решења и за примену Закона неће бити потребно мењати организациону структуру органа и организација које ће учествовати у припреми и реализацији дуалног образовања (Министарство, Завод за унапређивање образовања и васпитања, Министарство за рад, стручне школе, предузећа и др.), као ни мењати број запослених у њима.

С тим у вези, напомињемо да ће Привредна комора Србије, као једино удружење привредника у Републици Србији које заступа интересе привреде у дуалном образовању, преузети на себе реализацију низа законом прописаних активности. Будући да је Привредна комора Србије основана Законом о привредним коморама („Службени гласник РС“, број 112/15), сви привредни субјекти су чланови Привредне коморе Србије (чланство је обавезно). Привредна комора Србије има регионалну покривеност, тј. мрежу канцеларија широм Републике Србије. Надзор над радом Привредне коморе Србије спроводиће Комисија за развој дуалног образовања, коју формира Влада.

Прилог 4 – Закон о дуалном образовању

Преузето са www.pravno-informacioni-sistem.rs

ЗАКОН

о дуалном образовању

„Службени гласник РС“, број 101 од 10. новембра 2017.

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Предмет закона

Члан 1.

Овим законом уређују се садржај и начин остваривања дуалног образовања, узајамна права и обавезе ученика, родитеља, односно других законских заступника ученика, школе и послодавца, материјално и финансијско обезбеђење ученика, као и друга питања од значаја за дуално образовање.

Одредбе овог закона примењују се на део средњег стручног образовања и васпитања за образовне профиле у трајању од три, односно четири године и специјалистичког образовања, у складу са законом.

Термини изражени у овом закону у граматичком мушком роду подразумевају природни мушки и женски род лица на које се односе.

Значење појмова

Члан 2.

У смислу овог закона утврђују се следећи појмови:

1) „дуално образовање“ је модел реализације наставе у систему средњег стручног образовања и васпитања у коме се кроз теоријску наставу и вежбе у школи и учење кроз рад код послодавца, стичу, усавршавају, односно изграђују знања, вештине, способности и ставови (у даљем тексту: компетенције) у складу са стандардом квалификације и планом и програмом наставе и учења;

2) „послодавац“ је правно лице или предузетник који испуњава прописане услове за учење кроз рад ученика у дуалном образовању и чија делатност омогућава остваривање садржаја прописаних одговарајућим

планом и програмом наставе и учења у дуалном образовању (у даљем тексту: план и програм наставе и учења);

3) „учење кроз рад“ је организован процес током кога ученици, под вођством и надзором инструктора и координатора учења кроз рад, у реалној радној околини код послодавца стичу компетенције за рад у одређеном занимању или групи занимања;

4) „инструктор“ је лице запослено код послодавца, које непосредно обезбеђује да се током учења кроз рад реализују садржаји прописани планом и програмом наставе и учења и одговорно је да ученици стекну компетенције прописане стандардом квалификације;

5) „координатор учења кроз рад“ је лице запослено у средњој стручној школи, односно наставник практичне наставе, који у сарадњи са инструктором планира, прати, реализује и вреднује остваривање учења кроз рад код послодавца;

6) „план реализације учења кроз рад“ садржи опис активности, место и динамику остваривања учења кроз рад и доноси се у сарадњи школе и послодавца.

Принципи дуалног образовања

Члан 3.

Дуално образовање заснива се на обавези свих учесника да се руководе најбољим интересом ученика, у складу са следећим принципима:

1) партнерство школе и послодавца – сарадња и јасна подела обавеза и одговорности у обезбеђивању квалитетног процеса учења кроз рад;

2) успостављање социјалног партнерства на локалном нивоу – укљученост свих заинтересованих страна у процес планирања, реализације и праћења ефеката дуалног образовања кроз утврђени институционални оквир;

3) професионалност – успостављање формално-правног односа између ученика, послодавца и школе у процесу образовања;

4) етичност – поштовање личности и достојанства ученика и остваривање циљева образовања;

5) осигурање квалитета – координација и успостављање стандарда на свим нивоима и праћење ефикасности дуалног образовања;

6) каријерно вођење и запошљивост – развој вештина управљања каријером и обезбеђивање већих шанси за запошљавање;

7) доступност – једнаки услови за све за квалитетан приступ дуалном образовању;

8) релевантност – усклађеност с потребама послодаваца и тржишта рада;

9) проходност – приступ различитим подручјима рада у оквиру истог нивоа образовања и ка вишим нивоима образовања;

10) целоживотно учење – омогућавање образовања и развоја током целог живота у свим областима живота и рада;

11) право избора – слобода избора занимања и образовног профила у оквиру утврђених критеријума;

12) једнаке могућности – обезбеђивање једнаких услова за стицање образовања, без икакве дискриминације с обзиром на пол, расну, националну, културну, етничку и верску припадност, језик, сексуалну оријентацију, место боравка, материјално стање, инвалидитет и друга лична својства.

Институционално партнерство и сарадња између министарства надлежног за послове образовања (у даљем тексту: Министарство), Привредне коморе Србије и Завода за унапређивање образовања и васпитања успоставља се ради спровођења дуалног образовања на националном нивоу.

Циљеви дуалног образовања

Члан 4.

Циљеви дуалног образовања су:

1) обезбеђивање услова за стицање, усавршавање и развој компетенција у складу с потребама тржишта рада;

2) допринос јачању конкурентности привреде Републике Србије;

3) обезбеђивање услова за запошљавање по завршеном образовању;

4) обезбеђивање услова за даље образовање и целоживотно учење;

5) развијање предузимљивости, иновативности и креативности сваког појединца ради његовог професионалног и каријерног развоја;

6) обезбеђивање услова за лични, економски и општи друштвени развој;

7) развијање способности за тимски рад и осећај личне одговорности у раду;

8) развијање свести о важности здравља и безбедности, укључујући безбедност и здравље на раду;

- 9) развијање способности самовредновања и изражавања сопственог мишљења као и самосталног доношења одлука;
- 10) поштовање међусобних права и обавеза ученика и послодавца.

II. ОСТВАРИВАЊЕ ДУАЛНОГ ОБРАЗОВАЊА

Планови и програми наставе и учења

Члан 5.

Основ за доношење планова и програма наставе и учења представља стандард квалификације који утврђује секторско веће за одређени сектор рада, у складу са законом који уређује национални оквир квалификација.

На основу стандарда квалификације из става 1. овог члана Завод за унапређивање образовања и васпитања израђује предлог плана и програма наставе и учења и доставља га Министарству.

План и програм наставе и учења садржи стандард квалификације, обавезне општеобразовне, обавезне стручне и изборне предмете.

У оквиру обавезних стручних предмета налазе се и предмети који се реализују као учење кроз рад.

Исходи учења утврђени за предмете који се реализују у оквиру учења кроз рад су основа за израду плана реализације учења кроз рад и део су школског програма.

Министар надлежан за послове образовања и васпитања (у даљем тексту: министар), уз претходно прибављено мишљење Националног просветног савета и Савета за стручно образовање и образовање одраслих, доноси план и програм наставе и учења.

Стандард квалификације и план и програм наставе и учења иновира се сваких пет година, односно у краћем року ако потребе привреде и технолошког развоја то захтевају.

Обим, период и место реализације учења кроз рад

Члан 6.

Обим учења кроз рад износи најмање 20%, а највише 80% часова од укупног броја часова стручних предмета, у складу са одговарајућим планом и програмом наставе и учења.

Учење кроз рад реализује се у складу са школским календаром током школске године у периоду 8–20 часова, најдуже шест сати дневно, односно 30 сати недељно, у складу с планом и програмом наставе и учења.

Учење кроз рад реализује се у целости код једног, односно више послодаваца у складу са планом и програмом наставе и учења.

Изузетно од става 3. овог члана, део учења кроз рад може да се реализује и у школи у складу с планом и програмом наставе и учења, односно уколико га код послодавца није могуће остварити у целини.

У школи се реализује највише 25% часова учења кроз рад предвиђених планом и програмом наставе и учења.

Упис ученика

Члан 7.

Структура уписа ученика у средње стручне школе по подручјима рада за образовне профиле у дуалном образовању утврђује се у складу с потребама привреде и могућностима даљег школовања будућих ученика.

Школска управа у сарадњи с надлежним органом аутономне покрајине сачињава општински, односно градски предлог плана уписа ученика у средње школе.

У припреми плана уписа из става 2. овог члана потребно је обезбедити услове за укључивање ученика са сметњама у развоју и инвалидитетом и ученика из осетљивих група.

У изради предлога плана уписа из става 2. овог члана учествују и послодавци, организација надлежна за послове запошљавања према седишту локалне самоуправе, Привредна комора Србије и друге заинтересоване стране, у складу са законом.

Приликом уписа у средњу школу, распоређивање ученика за учење кроз рад врше у сарадњи ученик, родитељ, односно други законски заступник, послодавац и школа.

Начин распоређивања ученика за учење кроз рад прописује министар у сарадњи с Привредном комором Србије.

Каријерно вођење и саветовање ученика у дуалном образовању

Члан 8.

Школа подстиче и прати каријерни развој ученика.

Школа формира тим за каријерно вођење и саветовање (у даљем тексту: тим), у циљу јачања вештина управљања каријером и доношења промишљених и одговорних одлука о професионалној будућности ученика.

Тим чине представници запослених у школи, струковних удружења, јединице локалне самоуправе и послодаваца, без накнаде. Састанцима тима могу да присуствују и представници родитеља, односно других законских заступника ученика и ученичког парламента.

Тим сарађује са основним школама, нарочито у процесу планирања уписа ученика у средње школе.

Ближе услове о начину рада, активностима и саставу тима прописује министар.

Одговорност ученика, школе и послодавца

Члан 9.

У дуалном образовању ученик похађа наставу у школи и учи кроз рад код послодавца, у складу са стандардом квалификације и планом и програмом наставе и учења.

Школа је одговорна за остваривање плана и програма наставе и учења у целисти.

Школа остварује део плана и програма наставе и учења који се односи на теоријску наставу и вежбе и прати, у сарадњи с послодавцем, остваривање дела плана и програма наставе и учења који се односи на учење кроз рад код послодавца.

Послодавац остварује део плана и програма наставе и учења који се односи на учење кроз рад.

Послодавац је одговоран за систематично и квалитетно извођење учења кроз рад у складу са стандардом квалификације и планом и програмом наставе и учења.

Међусобни односи школе и послодавца уређују се уговором, у складу са овим законом.

Заштита права ученика

Члан 10.

Заштита права ученика у дуалном образовању остварује се у складу са законом којим се уређују основе система образовања и васпитања, законом којим се уређује средње образовање и васпитање, законом којим се уређује област рада и заштите на раду, прописима којима се уређује забрана обављања опасног рада за децу и овим законом.

Током учења кроз рад код послодавца забрањени су дискриминација ученика, физичко, психичко, социјално, сексуално, дигитално и свако друго насиље, злостављање и занемаривање ученика, у складу са законом којим се уређују основе система образовања и васпитања и другим законом.

Услови за извођење учења кроз рад код послодавца

Члан 11.

Услови које послодавац мора да испуни ради извођења учења кроз рад, су:

1) обављање делатности која омогућава реализацију садржаја учења кроз рад прописане одговарајућим планом и програмом наставе и учења;

2) располагање простором, опремом и средствима за рад у складу са правилником о ближим условима у погледу простора, опреме и наставних средстава одређеног образовног профила;

3) располагање потребним бројем лиценцираних инструктора у складу са планом и програмом наставе и учења;

4) обезбеђивање примене мера безбедности и здравља на раду у складу са законом;

5) да над послодавцем није отворен стечајни поступак или покренут поступак ликвидације;

6) да одговорно лице код послодавца и инструктор нису осуђивани правноснажном пресудом за кривично дело за које је изречена безусловна казна затвора у трајању од најмање три месеца, као и за кривична дела насиље у породици, одузимање малолетног лица, запуштање и злостављање малолетног лица или родоскврнуће, кривична дела из групе кривичних дела против полне слободе, против привреде, против службене дужности, против правног саобраћаја и против човечности и других добара заштићених међународним правом, без обзира на изречену кривичну санкцију, да нису правноснажно осуђивани за прекршај из области радних односа и за које није, у складу са законом, утврђено дискриминаторно понашање;

7) да послодавац није правноснажно осуђиван за казнена дела прописана законом којим се уређује спречавање злостављања на раду.

Утврђивање испуњености услова за извођење учења кроз рад код послодавца

Члан 12.

Проверу испуњености услова из члана 11. овог закона врши Привредна комора Србије.

Привредна комора Србије образује Комисију за утврђивање испуњености услова за извођење учења кроз рад код послодавца (у даљем тексту: Комисија) за образовни профил или групу образовних профила.

Комисија која има непаран број чланова у свом саставу, поред стручњака за одговарајућу област рада, обавезно има и наставника из области средњег стручног образовања и васпитања, инспектора рада и представника Министарства.

Чланови комисије свој рад обављају без накнаде.

Захтев за проверу испуњености услова из члана 11. овог закона послодавац подноси Привредној комори Србије најкасније до 30. септембра календарске године која претходи школској години у којој отпочиње обављање учења кроз рад.

Привредна комора Србије, на предлог Комисије, послодавцу који је испунио све прописане услове, издаје Потврду о испуњености услова за извођење учења кроз рад (у даљем тексту: Потврда), у року од 15 дана од дана пријема предлога Комисије.

Привредна комора Србије решењем утврђује да послодавац не испуњава услове за извођење учења кроз рад и ово решење је коначно у управном поступку.

Уколико послодавац престане да испуњава услове прописане чланом 11. овог закона, Привредна комора Србије, на предлог Комисије, доноси решење о престанку испуњености услова за извођење учења кроз рад и ово решење је коначно у управном поступку.

Привредна комора Србије води и редовно ажурира регистар послодавца за које је утврђено да испуњавају услове за извођење учења кроз рад.

Регистар из става 9. овог члана води се као јединствена електронска база података, а подаци из регистра објављују се на званичној интернет страници Привредне коморе Србије.

У регистар из става 9. овог члана, уписују се подаци о регистарском броју Потврде, називу и матичном броју послодавца, имену, презимену и функцији одговорног лица код послодавца и броју и датуму решења о престанку испуњености услова за извођење учења кроз рад.

Трошкове издавања потврде, вођења и уписа у регистар из става 9. овог члана, сноси Привредна комора Србије.

Организација, састав и начин рада Комисије, ближе се уређују општим актом Привредне коморе Србије.

Послове провере испуњености услова за извођење учења кроз рад, издавања исправа из ст. 6–8. овог члана и вођења регистра из става 9. овог члана, Привредна комора Србије обавља као поверене послове.

III. УГОВОРИ У ДУАЛНОМ ОБРАЗОВАЊУ

Члан 13.

Међусобни однос школе, послодавца и ученика, односно родитеља или другог законског заступника ученика, у дуалном образовању уређују се уговором.

Међусобни однос школе и послодавца уређује се уговором о дуалном образовању, а међусобни однос послодавца и ученика, односно родитеља или другог законског заступника ученика уређује се уговором о учењу кроз рад.

1. УГОВОР О ДУАЛНОМ ОБРАЗОВАЊУ

Форма уговора

Члан 14.

Уговор о дуалном образовању се закључује између школе и послодавца, у писменој форми, најмање на период од три, односно четири године, у складу са планом и програмом наставе и учења.

Садржина уговора

Члан 15.

Обавезни елементи уговора о дуалном образовању су:

1) назив, седиште и матични број послодавца као и регистарски број Потврде;

2) назив и седиште школе;

3) образовни профил који је предмет уговора;

4) обавеза послодавца да изводи учење кроз рад о сопственом трошку;

5) обавезе школе у вези са реализацијом учења кроз рад;

6) обавезе послодавца у вези са реализацијом учења кроз рад;

7) план и програм реализације учења кроз рад;

8) место и временски распоред реализације учења кроз рад;

- 9) максималан број ученика које школа може упутити на учење кроз рад;
- 10) број лиценцираних инструктора које послодавац обезбеђује за те потребе;
- 11) период трајања уговора;
- 12) разлози за престанак важења и за раскид уговора;
- 13) начин решавања евентуалних спорова;
- 14) датум и потписи уговорних страна.

Закључивање уговора о дуалном образовању

Члан 16.

Школа закључује уговор о дуалном образовању с једним или више послодаваца који има Потврду, у циљу обезбеђења услова за остваривање свих садржаја учења кроз рад дефинисаних одређеним планом и програмом наставе и учења.

Приликом избора послодавца школа је у обавези да се руководи најбољим интересом ученика.

Послодавац, који испуњава услове прописане чланом 11. овог закона, може да закључи уговор о дуалном образовању с једном или више школа.

О закљученом уговору из става 1. овог члана школа обавештава Министарство најкасније у року од осам дана од дана закључивања уговора.

Објављивање на званичној интернет страници

Члан 17.

Школа и Привредна комора Србије, најкасније у року од 15 дана од дана закључивања уговора о дуалном образовању, објављују на својој званичној интернет страници основне информације о плану и програму наставе и учења и друге информације од значаја за извођење учења кроз рад.

Раскид уговора од стране послодавца

Члан 18.

Послодавац раскида уговор о дуалном образовању уколико:

- 1) је школи забрањен рад или је укинута у складу са законом;

2) школа престане да испуњава прописане услове за образовни профил у ком послодавац реализује учење кроз рад;

3) школа не испуњава обавезе предвиђене уговором о дуалном образовању;

4) наступе непредвиђене технолошке, економске или организационе промене код послодавца, које спречавају, отежавају или битно мењају обављање делатности.

Раскид уговора од стране школе

Члан 19.

Школа раскида уговор о дуалном образовању уколико:

1) је донето решење о престанку испуњености услова за извођење учења кроз рад из члана 12. став 8. овог закона;

2) послодавац не испуњава обавезе предвиђене уговором о дуалном образовању;

3) послодавац изврши повреду забране из члана 10. овог закона;

4) послодавац изврши повреду права ученика прописаних законом.

Школа је дужна да без одлагања обавести Министарство о раскиду и разлозима за раскид уговора о дуалном образовању.

Последице раскида уговора

Члан 20.

Ако је уговор о дуалном образовању раскинут из разлога прописаних у члану 18. тач. 1)–3) овог закона, наставак образовања обезбеђује друга школа коју одреди Министарство.

Ако је уговор о дуалном образовању раскинут из разлога прописаних у члану 18. тачка 4) овог закона, учење кроз рад ученицима обезбеђује школа код другог послодавца с којим има закључен уговор о дуалном образовању.

Ако је уговор о дуалном образовању раскинут из разлога прописаних у члану 19. овог закона, учење кроз рад организује школа, уз подршку Министарства, јединице локалне самоуправе и Привредне коморе Србије, код другог послодавца с којим закључи уговор о дуалном образовању.

2. УГОВОР О УЧЕЊУ КРОЗ РАД

Форма уговора

Члан 21.

Уговор о учењу кроз рад закључују послодавац и ученик, односно родитељ или други законски заступник ученика, у писменој форми.

Уговор о учењу кроз рад закључује се најкасније до почетка школске године у којој почиње реализација учења кроз рад.

Послодавац је дужан да води евиденцију закључених уговора из става 1. овог члана, у складу са законом.

Садржина уговора

Члан 22.

Обавезни елементи уговора о учењу кроз рад су:

- 1) идентификациони подаци послодавца;
- 2) име и презиме ученика и његова адреса становања;
- 3) име и презиме родитеља, односно другог законског заступника ученика и његова адреса становања;
- 4) идентификациони подаци школе коју ученик похађа;
- 5) назив образовног профила;
- 6) потврда здравствене установе да ученик испуњава здравствене услове за образовни профил;
- 7) обавеза послодавца да организује и реализује ученику учење кроз рад у складу с планом и програмом наставе и учења;
- 8) уколико се план и програм наставе и учења остварује на језику националне мањине, обавеза послодавца је да организује и реализује учење кроз рад на језику те националне мањине;
- 9) место и време реализације учења кроз рад;
- 10) обавеза ученика да редовно обавља учење кроз рад код послодавца;
- 11) обавеза ученика у вези са временом боравка, учењем, безбедношћу и заштитом здравља током учења кроз рад код послодавца;
- 12) материјално обезбеђење ученика у складу са чланом 33. овог закона;
- 13) финансијско обезбеђење ученика у складу са чланом 34. овог закона;

- 14) период трајања уговора;
- 15) разлози за престанак важења и раскид уговора;
- 16) начин решавања евентуалних спорова;
- 17) датум и потпис уговорних страна.

Саставни део уговора је план реализације учења кроз рад.

Члан 23.

Ученик, односно родитељ или други законски заступник ученика може закључити уговор о учењу кроз рад с више послодаваца с којима је школа закључила уговор о дуалном образовању, уколико је то неопходно ради реализације плана и програма наставе и учења.

Раскид уговора од стране послодавца

Члан 24.

Послодавац раскида уговор о учењу кроз рад ако ученик:

- 1) изгуби статус ученика;
- 2) крши обавезе утврђене уговором о учењу кроз рад и законом;
- 3) трајно изгуби здравствену способност за рад у занимању за које се школује.

Раскид од стране ученика, односно родитеља или другог законског заступника ученика

Члан 25.

Ученик, односно родитељ или други законски заступник ученика може да раскине уговор о учењу кроз рад ако:

- 1) ученик изгуби статус ученика у школи или одлучи да промени образовни профил за који се образује;
- 2) ученик трајно изгуби здравствену способност за рад у занимању за које се школује;
- 3) послодавац не испуњава обавезе из уговора о учењу кроз рад код послодавца;
- 4) је донето решење о престанку испуњености услова за извођење учења кроз рад из члана 12. став 8. овог закона;
- 5) послодавац изврши повреду забране из члана 10. овог закона;
- 6) послодавац изврши повреду права ученика прописаних законом.

Последице раскида уговора

Члан 26.

Ако се раскине уговор о учењу кроз рад из разлога наведених у члану 25. тач. 3)–6) овог закона, школа је дужна да ученику организује учење кроз рад у истом образовном профилу код другог послодавца, с којим је закључила уговор о дуалном образовању.

Након раскида уговора из става 1. овог члана, ученик, односно родитељ или други законски заступник ученика и други послодавац, са којим је школа закључила уговор о дуалном образовању, закључују уговор о учењу кроз рад.

О раскиду уговора из става 1. овог члана, односно о закљученом уговору из става 2. овог члана школа обавештава Министарство, а послодавац Привредну комору Србије, најкасније у року од осам дана од дана закључивања уговора.

Уколико школа није закључила уговор о дуалном образовању с другим послодавцем из става 2. овог члана, дужна је да у сарадњи с Министарством и Привредном комором Србије, у року од 15 дана, обезбеди услове за наставак учења кроз рад у одговарајућем образовном профилу.

IV. РЕГИСТАР УГОВОРА

Регистар уговора о дуалном образовању

Члан 27.

Регистар уговора о дуалном образовању води Привредна комора Србије, као поверени посао.

У регистар из става 1. овог члана уписују се следећи подаци:

- 1) деловодни број уговора;
- 2) назив и адреса школе;
- 3) назив и адреса послодавца;
- 4) број ученика за које послодавац организује учење кроз рад;
- 5) адреса места извођења учења кроз рад;
- 6) датум и време закључења уговора;
- 7) датум почетка учења кроз рад.

Регистар из става 1. овог члана води се као јединствена електронска база података.

Подаци из става 2. овог члана јавно су доступни и објављују се на званичној интернет страници Привредне коморе Србије.

Упис у регистар

Члан 28.

Послодавац је дужан да Привредној комори Србије достави уговор о дуалном образовању, у року од осам дана од дана закључења уговора, ради уписа у регистар из члана 27. став 1. овог закона.

Копију уговора из става 1. овог члана, послодавац може доставити у штампаној или електронској форми.

V. ИНСТРУКТОР

Инструктор

Члан 29.

Инструктор је лице које:

1) је у радном односу код послодавца или које самостално обавља делатност;

2) има радно искуство од најмање три године у одговарајућем занимању или групи занимања за која се ученик образује у дуалном образовању;

3) има најмање исти ниво образовања за одговарајући образовни профил за који се ученик школује;

4) познаје језик националне мањине на којем се остварује план и програм наставе и учења;

5) је обавило обуку за инструктора и има потврду о положеном испиту за инструктора (у даљем тексту: лиценца).

Изузетно од става 1. тачка 5) овог члана, инструктор може бити и лице које поседује основе педагошко-дидактичких знања и вештина и има важећа овлашћења да буде инструктор, а која су издала национална или међународна регулаторна тела, из области на које се овлашћење односи.

Инструктор, у сарадњи с координатором учења кроз рад реализује, води и надзире учење кроз рад код послодавца, под условом и на начин којим се обезбеђује безбедност и здравље на раду, у складу са законом.

Инструктор у процесу оцењивања учења кроз рад, сарађује с координатором учења кроз рад.

Број ученика с којима инструктор реализује учење кроз рад прописан је планом и програмом наставе и учења.

Обука и лиценца за инструктора

Члан 30.

Обуку за инструктора спроводи Привредна комора Србије.

Обука из става 1. овог члана траје 40 сати.

Обука из става 1. овог члана обавезно садржи и основе педагошко-дидактичких знања и вештина.

Након завршене обуке из става 1. овог члана, лице полаже испит за инструктора.

Привредна комора Србије образује Комисију за полагање испита за инструктора и спроводи испит за инструктора.

Комисија из става 5. овог члана има у свом саставу, осим стручњака за одговарајућу област рада, најмање по једног представника којег предлаже Министарство и Завод за унапређивање образовања и васпитања.

Чланови комисије из става 6. овог члана, обављају свој рад без накнаде.

Привредна комора Србије издаје лиценцу лицу које је положило испит за инструктора и води регистар о издатим лиценцама.

Лиценца и регистар о издатим лиценцама садрже: регистарски број лиценце, име, презиме и занимање лица које је положило испит за инструктора и назив послодавца код кога је то лице у радном односу.

Трошкове издавања лиценце и вођења регистра о издатим лиценцама сноси Привредна комора Србије.

Висину трошкова обуке и полагања испита за инструктора утврђује општим актом Привредна комора Србије.

Трошкове обуке и полагања испита за инструктора сноси послодавац.

Послове спровођења испита, издавања лиценце и вођења регистра о издатим лиценцама за инструкторе, Привредна комора Србије обавља као поверене послове.

Програм обуке, ближе услове и друга питања од значаја за полагање испита за инструктора, на предлог Завода за унапређивање образовања и васпитања, прописује министар.

VI. ОЦЕЊИВАЊЕ И ИСПИТИ У ДУАЛНОМ ОБРАЗОВАЊУ

Оцењивање ученика

Члан 31.

Инструктор континуирано прати напредовања ученика у сарадњи с координатором учења кроз рад, у циљу стицања компетенција прописаних стандардом квалификације.

Оцењивање ученика врши се у складу с планом и програмом наставе и учења, законом и правилником којим се ближе уређује оцењивање ученика у средњем образовању и васпитању.

Завршни и матурски испит

Члан 32.

Садржина и начин спровођења завршног, односно матурског испита прописани су планом и програмом наставе и учења.

Завршним, односно матурским испитом проверавају се и стечене компетенције у складу са стандардом квалификације.

При провери стечених компетенција током учења кроз рад обавезно учествују квалификовани представници послодаваца, без накнаде.

Представнике послодаваца из става 3. овог члана, именује Привредна комора Србије.

Након положеног завршног, односно матурског испита ученику се издаје јавна исправа, у складу са законом.

Ученик се може уписати на следећи ниво образовања и васпитања, у складу са законом.

Додатак дипломе ученика који је положио завршни, односно матурски испит садржи податак о обиму оствареног учења кроз рад и списак послодаваца код којих је учење кроз рад обављено.

VII. МАТЕРИЈАЛНО И ФИНАНСИЈСКО ОБЕЗБЕЂЕЊЕ УЧЕНИКА

Материјално обезбеђење ученика

Члан 33.

Ученику који обавља учење кроз рад послодавац обезбеђује:

- 1) средстава и опрему за личну заштиту на раду;

2) накнаду стварних трошкова превоза од школе до места извођења учења кроз рад и назад, највише у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, уколико послодавац није обезбедио сопствени превоз;

3) накнаду трошкова исхране у складу са општим актом послодавца;

4) осигурање за случај повреде током учења кроз рад код послодавца.

Послодавац може да обезбеди ученику и покриће трошкова смештаја и исхране у ученичком дому.

Финансијско обезбеђење ученика

Члан 34.

Ученик који обавља учење кроз рад има право на накнаду за учење кроз рад.

Накнада за учење кроз рад исплаћује се једном месечно најкасније до краја текућег месеца за претходни месец по сваком сату проведену на учењу кроз рад у нето висини од најмање 70% минималне цене рада у складу са законом.

Накнаду из става 2. овог члана сноси послодавац.

VIII. НАДЗОР

Члан 35.

Надзор над спровођењем овог закона врши Министарство.

Инспекцијски надзор врши Министарство преко просветне инспекције.

Надзор који се односи на услове рада и безбедност на раду код послодавца врши министарство надлежно за послове рада – преко инспекције рада.

Надзор над обављањем послова поверених овим законом Привредној комори Србије врши Министарство.

IX. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 36.

Новчаном казном од 50.000 до 100.000 динара казниће се за прекршај школа ако о раскиду уговора из члана 26. став 1. овог закона, не обавести Министарство у року из члана 26. став 3. овог закона.

Новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара за прекршај из овог члана казниће се и директор, односно одговорно лице школе.

Члан 37.

Новчаном казном од 50.000 до 100.000 динара казниће се за прекршај послодавац – правно лице или предузетник ако:

- 1) спроводи учење кроз рад супротно члану 6. став 2. овог закона;
- 2) не обезбеди средстава и опрему за личну заштиту на раду из члана 33. тачка 1) овог закона;
- 3) не обезбеди накнаду стварних трошкова превоза од школе до места извођења учења кроз рад и назад из члана 33. тачка 2) овог закона;
- 4) не обезбеди накнаду трошкова исхране из члана 33. тачка 3) овог закона;
- 5) не обезбеди осигурање из члана 33. тачка 4) овог закона;
- 6) не обезбеди накнаду за учење кроз рад из члана 34. став 2. овог закона.

Новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара за прекршај из овог члана казниће се и одговорно лице код послодавца.

X. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 38.

Подзаконске акте за спровођење овог закона, министар доноси у року од шест месеци од дана ступања на снагу овог закона.

Акте из члана 12. став 13. и члана 30. став 11. овог закона Привредна комора Србије доноси у року од три месеца од дана ступања на снагу овог закона.

До почетка примене закона који уређује национални оквир квалификација, стандард квалификације у дуалном образовању утврђује се у складу са законом којим се уређују основе система образовања и васпитања, осим дела који се односи на опис рада који утврђује Привредна комора Србије.

Члан 39.

Лице које је у радном односу код послодавца или самостално обавља делатност, а које је до ступања на снагу овог закона учествовало у спровођењу практичне наставе у средњем стручном образовању у складу са важећим наставним планом и програмом, има право да Привредној комори Србије поднесе захтев за издавање лиценце за инструктора.

Члан 40.

Влада образује комисију за развој и спровођење дуалног образовања у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог закона, ради спровођења и унапређивања дуалног образовања и трогодишњих вредновања остварених резултата.

Члан 41.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“, а примењује се од школске 2019/2020. године.

ЗАКОН
О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА
О ДУАЛНОМ ОБРАЗОВАЊУ

Члан 1.

У Закону о дуалном образовању („Службени гласник РС“, број 101/17) у члану 1. став 2. речи: „специјалистичког образовања“ замењују се речима: „мајсторско и специјалистичко образовање, као и образовање за рад у трајању од две године”.

Став 3. мења се и гласи:

„Сви појмови употребљени у мушком граматичком роду обухватају мушки и женски род лица на које се односе.”

Члан 2.

У члану 2. после тачке 2) додаје се тачка 2а) која гласи:

„2а) послодавац у смислу овог закона јесу и орган унутрашњих послова и одбране, код којих се учење кроз рад реализује у складу са прописима који уређују рад тих органа и овим законом, осим одредби овог закона које се односе на финансијско обезбеђење ученика;”.

У тачки б) на крају текста после тачке додаје се реченица: „План реализације учења кроз рад саставни је део годишњег плана рада школе.”.

Члан 3.

У члану 6. став 2. речи: „у периоду 8–20 часова“ бришу се.

После става 2. додаје се нови став 3. који гласи:

„Учење кроз рад не може да се реализује у времену од 22,00 часа до 6,00 часова наредног дана.”

Досадашњи ст. 3–5. постају ст. 4–6.

Члан 4.

У члану 7. став 1. после речи: „привреде“ ставља се запета и додају речи: „на основу изјава послодаваца о укључивању у дуално образовање“.

После став 1. додају се нови ст. 2–4. који гласе:

„Послодавац доставља Привредној комори Србије изјаву о спремности да се укључи у дуално образовање најкасније до 30. новембра календарске године која претходи школској години у којој отпочиње реализација образовног профила у дуалном образовању.

Изјава из става 2. овог члана обавезно садржи назив послодавца, седиште, матични број, образовни профил, број ученика који може да прими на учење кроз рад, општину и место извођења учења кроз рад и предлог школе која реализује тражени образовни профил.

Привредна комора Србије доставља Министарству план за укључивање послодаваца у дуално образовање за наредну школску годину по школама и образовним профилима, најкасније до 14. фебруара текуће године за наредну школску годину.”

Досадашњи став 2. постаје став 5. после речи: „покрајине“ ставља се запета и додају речи: „односно јединице локалне самоуправе“.

У досадашњем ставу 3. који постаје став 6. број: „2“, замењује се бројем: „5“.

У досадашњем ставу 4. који постаје став 7. број: „2“, замењује се бројем: „5“.

После досадашњег став 4. који је постао став 7. додаје се нови став 8. који гласи:

„Кандидат за упис на дуални профил опредељује се за конкретни образовни профил пре обављеног завршног испита, у складу са подзаконским актом којим се уређује упис ученика у средњу школу.”

У досадашњем ставу 5. који постаје став 9. речи: „Приликом уписа у средњу школу, распоређивање“, замењују се речју: „Распоређивање“.

Досадашњи став 6. постаје став 10.

Члан 5.

У члану 11. став 1. тачка б) брише се.

После став 1. додаје се став 2. који гласи:

„У реализацији учења кроз рад послодавац је дужан да обезбеди прописане мере безбедности и здравља на раду, у складу са прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду, као и примену прописа којима се уређује опасан рад за децу.”

Члан 6.

У члану 12. став 3. мења се и гласи:

„Комисија из става 2. овог члана има три члана и чине је члан кога предлаже Министарство из реда просветних саветника, спољњих сарадника, просветних инспектора, односно наставника, инспектор рада и представник Привредне коморе Србије.”

У ставу 5. речи: „30. септембра“, замењују се речима: 30. новембра”.

Члан 7.

У члану 18. после става 1. додаје се став 2. који гласи:

„Послодавац је дужан да обавести Привредну комору Србије о раскиду и разлозима за раскид уговора о дуалном образовању, у року од осам дана од дана раскида уговора.”

Члан 8.

У члану 19. став 2. после речи: „дуалном образовању“, додају се речи: „у року од осам дана од дана од дана раскида уговора”.

После става 2. додаје се став 3. који гласи:

„Послодавац је дужан да обавести Привредну комору Србије о раскиду и разлозима за раскид уговора из става 2. овог члана, у року од осам дана од дана раскида уговора.”

Члан 9.

У члану 20. после става 3. додаје се став 4. који гласи:

„Уколико није могуће организовати учење кроз рад у складу са ст. 1–3. овог члана, школа обезбеђује ученику услове да заврши започето школовање, у складу са законом којим се уређује средње образовање и васпитање.”

Члан 10.

У члану 21. став 2. речи: „школске године у којој почиње реализација“, замењују се речју: „реализације”.

Члан 11.

У члану 26. после става 4. додаје се став 5. који гласи:

„Уколико нема могућности да обезбеди наставак учења кроз рад, у складу са ставом 4. овог члана, школа обезбеђује ученику услове да заврши започето школовање, у складу са законом којим се уређује средње образовање и васпитање.”

Члан 12.

У члану 29. став 1. тачка 1) после речи: „делатност“ ставља се запета и додају речи: „односно друго лице које ангажује послодавац, у складу са законом којим се уређује рад“.

У тачки 3) речи: „за одговарајући образовни профил“, бришу се.

У тачки 5) на крају текста тачка се замењује тачком и запетом и додаје се тачка 6) која гласи:

„6) није осуђивано правноснажном пресудом за кривично дело за које је изречена казна затвора у трајању од најмање три месеца, као и за кривична дела насиље у породици, одузимање малолетног лица, запуштање и злостављање малолетног лица или родоскврнуће, кривична дела из групе кривичних дела против полне слободе, против привреде, против службене дужности, против правног саобраћаја и против човечности и других добара заштићених међународним правом, без обзира на изречену кривичну санкцију, да није правноснажно осуђивано за прекршај из области радних односа и за које није, у складу са законом, утврђено дискриминаторно понашање.“

У ставу 2. на крају текста тачка се замењује запетом и додају речи: „односно орган из члана 2. тачка 2а овог закона.“

Члан 13.

У члану 30. став 6. после речи: „саставу“ запета се брише, а речи: „осим стручњака за одговарајућу област рада“, замењују се речима: „представника Привредне коморе Србије и“.

У ставу 9. речи: „Лиценца и регистар о издатим лиценцама садрже“, замењују се речима: „Лиценца садржи“, а речи: „и назив послодавца код кога је то лице у радном односу“, бришу се.

После става 9. додаје се став 10. који гласи:

„Регистар о издатим лиценцама садржи: регистарски број лиценце, име, име једног родитеља, презиме и занимање лица које је положило испит за инструктора, највиши ниво образовања, ЈМБГ, адреса, контакт телефон, електронску адресу.“

Досадашњи ст. 10–11. постају ст. 11–12.

У досадашњем ставу 12. који постаје став 13. после речи: „послодавац“ ставља се запета и додају речи: „односно физичко лице уколико се само пријави за полагање испита.“

Досадашњи ст. 13–14. постају ст. 14–15.

Члан 14.

У члану 33. став 1. после речи: „превоз“, ставља се запета и додају речи: „односно уколико није на други начин обезбеђен“.

У тачки 4) после речи: „послодавца“, ставља се запета и додају речи: „уколико није на други начин обезбеђено “.

Члан 15.

У члану 39. став 1. речи: „Лице које је у радном односу код послодавца или самостално обавља делатност“, замењују се речима: „Лице које испуњава услове прописане чланом 29. став 1. тач. 1)–4) и 6) овог закона“.

После става 1. додаје се став 2. који гласи:

„Уз захтев из става 1. овог члана лице доставља доказ да је похађало обуку чији програм одговара програму обуке прописаном у складу са чланом 30. став 14. овог закона.“

Члан 16.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“.

Прилог 6 – Правилник о програму обуке и полагању испита за инструктора

Преузето са www.pravno-informacioni-sistem.rs

На основу члана 30. став 14. Закона о дуалном образовању („Службени гласник РС“, број 101/17),

Министар просвете, науке и технолошког развоја доноси

ПРАВИЛНИК

О ПРОГРАМУ ОБУКЕ, БЛИЖИМ УСЛОВИМА И ДРУГИМ ПИТАЊИМА ОД ЗНАЧАЈА ЗА ПОЛАГАЊЕ ИСПИТА ЗА ИНСТРУКТОРА

„Службени гласник РС“, број 70 од 21. септембра 2018.

Предмет уређивања

Члан 1.

Овим правилником утврђује се Програм обуке за инструктора као и ближи услови и друга питања од значаја за полагање испита за стицање лиценце инструктора.

Обука за полагање испита за инструктора

Члан 2.

Обуку за полагање испита за инструктора спроводи Привредна комора Србије (у даљем тексту: Привредна комора) на основу програма обуке инструктора (у даљем тексту: програм обуке), у складу са Законом о дуалном образовању (у даљем тексту: закон) и овим правилником.

Програм обуке заснован је на опису компетенција које произлазе из одговорности и услова прописаних Законом о дуалном образовању.

Сврха програма обуке је осигурање квалитета реализације учења кроз рад путем дефинисања исхода којима се обезбеђује оспособљеност инструктора за успешно планирање, реализацију и праћење компетенција ученика.

Обука за инструктора траје 40 сати.

Програм обуке садржи пет области: примена законодавног оквира у учењу кроз рад, планирање и припрема учења кроз рад, реализација учења кроз рад, праћење и вредновање компетенција у учењу кроз рад и подршка развоју ученика у учењу кроз рад.

Програм обуке одштампан је уз овај правилник и чини његов саставни део.

Подношење захтева за спровођење обуке за инструктора

Члан 3.

Послодавац који има намеру да се укључи у дуално образовање, подноси захтев Привредној комори за обављање обуке запослених за стицање лиценце за инструктора.

Запослени кога послодавац пријављује за обуку мора да испуњава услове прописане чланом 11. став 1. тачка б) и чланом 29. став 1. тач. 1)–4) закона.

Члан 4.

Уз захтев за спровођење обуке за инструктора, послодавац у оригиналу или овереној копији доставља доказе да запослени испуњава услове из члана 3. става 2. овог правилника.

Поред документације из става 1. овог члана, послодавац уз захтев доставља и доказ о уплати накнаде за спровођење обуке, у складу са општим актом Привредне коморе.

Послодавца који поднесе захтев који не садржи све потребне доказе, Привредна комора обавештава да у року од осам дана од дана пријема обавештења допуни захтев.

Уколико у року из става 3. овог члана подносилац захтева не допуни захтев, захтев се одбацује.

Спровођење обуке за инструктора

Члан 5.

Обуке за инструкторе се организују у терминима оглашеним на званичној интернет страници Привредне коморе.

Привредна комора може да организује обуку и у другим терминима на захтев једног или више послодаваца.

Број полазника у групи не може бити већи од 15 по једном тренеру.

Обуке се реализују применом комбинованих метода рада са одраслим полазницима (кратка предавања, практичне вежбе, дискусије и

сл.), предавања у просторијама Привредне коморе или послодавца, а теоријски део обуке се може реализовати путем онлајн курсева у складу са информатичким компетенцијама кандидата.

Обуке реализују тренери које одређује Привредна комора, у складу са својим општим актом.

Полазници морају похађати најмање 80% предвиђених часове обуке.

Изузетно, полазници могу оправдати своје одсуство у случају болести и друге спречености, уз обавезу надокнаде пропуштених предавања.

Полазницима који су похађали цео програм обуке, односно најмање 80% предвиђених часове обуке, Привредна комора издаје потврду о завршеној обуци за инструкторе.

Организација испита за лиценцу за инструктора

Члан 6.

Привредна комора организује полагање испита за лиценцу инструктора за лица из члана 5. став 8. овог правилника.

Термине за полагање испита за лиценцу инструктора, Привредна комора оглашава на својој званичној интернет страници.

Испит за лиценцу за инструктора може се организовати и у другим терминима на захтев лица која су завршила обуку, а нису положила испит.

Уз захтев за полагање испита доставља се потврда о плаћеној накнади за полагање испита, у складу са општим актом Привредне коморе.

Материјали за припрему испита за лиценцу доступни су на интернет страници Привредне коморе.

Комисија за полагање испита за лиценцу инструктора

Члан 7.

Испит за лиценцу инструктора полаже се пред Комисијом за полагање испита за инструктора (у даљем тексту: Комисија) коју образује Привредна комора.

Комисија се образује за реализацију сваког испита и има најмање три члана, и то:

1) најмање једног члана стручњака за област рада, којег из реда својих чланова предлаже Привредна комора, који има најмање пет година радног искуства у струци;

2) најмање једног члана на предлог министарства надлежног за образовање (у даљем тексту: Министарство) из реда просветних саветника запослених у Министарству или спољних сарадника;

3) најмање једног члана на предлог Завода за унапређивање образовања и васпитања (у даљем тексту: Завод) из реда саветника-координатора запослених у Заводу, који су стручњаци за подручје рада, а који имају најмање пет године радног искуства у струци.

Привредна комора, Министарство и Завод предлажу најмање по три лица у складу са ставом 2. овог члана за листу са које се именују чланови Комисије.

Решењем о именовану Комисије, из реда чланова именује се председник Комисије као и секретар Комисије из реда запослених у Привредној комори.

Садржај испита

Члан 8.

Испит се, по правилу реализује у једном дану и састоји се из писаног и усменог дела.

Кандидат полаже прво писани део испита, који представља тест објективног типа за проверу достигнутоги исхода знања свих области утврђених програмом обуке.

Писани део испита траје 60–90 минута и реализује се у групи.

Усмени део испита полаже се након писаног дела и реализује се решавањем ситуација из праксе за проверу примене знања и вештина у учењу кроз рад.

Усмени део испита траје 20–30 минута и реализује се индивидуално.

Испиту, поред кандидата могу да присуствују тренери, чланови и секретар Комисије.

Оцењивање на испиту

Члан 9.

Комисија прегледа писани део испита према унапред припремљеном кључу.

На основу резултата писаног и усменог дела утврђује се успех кандидата на испиту.

Успех на испиту исказује се једном описном оценом: „положио“ или „није положио“.

Кандидат је положио испит уколико је из оба дела испита оцењен са „положио”.

Кандидат је положио писани део испита ако има најмање 60% од укупно могућег броја бодова.

Кандидат који положи само један део испита, има право на полагање другог дела испита у следећем испитном року.

Кандидат који не положи и писани и усмени део испита сматра се да није положио испит у целини.

Записник о полагању испита

Члан 10.

Записник о полагању испита води секретар Комисије.

Записник садржи: податке о председнику и члановима Комисије, кандидату, број и датум обавештења о одобреном полагању, место, дан и час полагања испита, задатке са испита, општи успех на испиту, податке о одустајању од полагања и друге податке од значаја за полагање испита.

Записник потписују председник, чланови и секретар Комисије.

Саставни део записника су тестови којима је обављен писани део испита.

Привредна комора чува записнике и води евиденцију о спроведеним испитима.

Одлагање испита

Члан 11.

Уколико је кандидат из оправданих разлога спречен да приступи полагању испита, дужан је да секретару Комисије и свом послодавцу достави одговарајуће доказе.

Кандидат из става 1. овог члана има право полагања испита у наредном испитном року без плаћања надокнаде за полагање испита.

Обавештавање о успеху на испиту и издавање лиценце

Члан 12.

Секретар Комисије у року од осам дана од дана спровођења испита обавештава кандидата преко његовог послодавца о постигнутом успеху на испиту.

Кандидатима који нису положили писани део испита доставља се копија записника са испита.

Кандидату који је положио испит за лиценцу Привредна комора издаје лиценцу за инструктора.

Податке о издатој лиценци за инструктора Привредна комора уписује у Регистар издатих лиценци, у складу са Законом.

Ступање на снагу

Члан 13.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”.

Број 110-00-00636/2018-18
У Београду, 13. септембра 2018. године
Министар,
Младен Шарчевић, с. р.

Програм обуке инструктора

Циљ обуке је развој компетенција инструктора за реализацију учења кроз рад.

Програм садржи пет области:

Примена законодавног оквира у учењу кроз рад

Планирање и припрема учења кроз рад

Реализација учења кроз рад

Праћење и вредновање компетенција у учењу кроз рад

Подршка развоју ученика у учењу кроз рад

Програмом обуке се детаљно описују **компетенције**, очекивани **исходи знања, вештина и ставова** и **препоручени садржаји**.

Област 1: Примена законодавног оквира у учењу кроз рад

Након савладане обуке инструктор ће бити у стању да:		
Компетенције	Исходи (знања, вештине и ставови)	Препоручени садржаји
1.1. Разуме регулаторни оквир за спровођење учења кроз рад	<ul style="list-style-type: none"> – представи карактеристике дуалног образовања и његово место у систему стручног образовања; – опише структуру, функције и циљеве прописа у вези с учењем кроз рад; – наведе последице неиспуњења прописаних захтева који се односе на послодавца и инструктора; – препозна институције које пружају подршку у учењу кроз рад; – учествује у припреми неопходних услова за укључивање послодавца у учењу кроз рад; – разуме права, обавезе и одговорности ученика; – поштује прописе у свакодневном раду с ученицима у учењу кроз рад; – препознаје случајеве повреде правила понашања и неиспуњавања обавеза ученика; – објасни ризике радних места и мере безбедности и здравља на раду; – брине о безбедности и здрављу ученика у учењу кроз рад; 	<ul style="list-style-type: none"> – општи принципи, циљеви и исходи образовања и васпитања; – циљеви и општи исходи средњег образовања и васпитања; – међупредметне компетенције за крај средњег образовања; – кључне компетенције за целоживотно учење; – права детета и ученика, обавезе и одговорности ученика; – васпитне и васпитно дисциплинске мере и правна заштита ученика; – Практична настава и професионална пракса; – Значење појмова (дуално образовање, послодавац, учење кроз рад, инструктор, координатор учења кроз рад, план реализације учења кроз рад); – принципи и циљеви дуалног образовања; – обим, период и место реализације учења кроз рад; – услови за извођење учења кроз рад код послодавца; – регулисање односа и одговорности ученика, школе и послодавца у учењу кроз рад; – заштита права ученика; – материјално и финансијско обезбеђење ученика; – заштита и безбедност ученика у установи и забрана насиља и злостављања, дискриминације и занемаривања; – прописи безбедности и здравља на раду и превентивне мере за безбедан и здрав рад младих; – опасан рад за децу;

<p>1.2. Представи стандард квалификације и програмски оквир учења кроз рад</p>	<ul style="list-style-type: none"> – опише важност одређених занимања и потребе послодавца у контексту развоја кадрова; – разуме систем квалификација и начин развоја програма у стручном образовању; – разликује елементе стандарда квалификације; – објасни значај и улогу стандарда квалификације у учењу кроз рад; – опише структуру програма наставе и учења и садржај програма предмета у оквиру којег (их) се реализује учење кроз рад; – опише програм и услове за реализацију завршног и практичног дела матурског испита; – уважава садржај програма и стандарда квалификације и поступа у складу с тим оквиром; 	<ul style="list-style-type: none"> – стандард квалификације; – циљеви и исходи учења; – програм наставе и учења – структура и функција; – национални оквир квалификација у републици Србији; – праћење и оцењивање ученика, испити у стручном образовању; – циљ, структура, критеријуми оцењивања и радни задаци на завршном/матурском испиту;
<p>1.3. Обавља улогу инструктора на прописан начин</p>	<ul style="list-style-type: none"> – опише улоге и одговорности инструктора у учењу кроз рад; – идентификује сопствене компетенције и препозна мотиве за обављање улоге инструктора; – представи сопствене задатке и обавезе у реализацији учења кроз рад; – препознају јаке и слабе стране код себе и ученика; – промовише позитивне моделе понашања у професионалном контексту; – уважава права и потребе ученика; – решава конкретне ситуације и адаптира услове за ефикасно спровођење учења. 	<ul style="list-style-type: none"> – правна основа, захтеви у вези са улогама и одговорностима инструктора; – компетенције, обука и лиценца инструктора; – знања, вештине и ставови за област рада инструктора; – природа и карактеристике унутрашње и спољашње мотивације; – инструктор као модел; – савремени концепти / идеје менторског / инструкторског рада

Област 2: Планирање и припрема учења кроз рад

Након савладане обуке инструктор ће бити у стању да:		
Компетенције	Исходи (знања, вештине и ставови)	Препоручени садржаји
2.1. Обезбеђује неопходне услове за реализацију учења кроз рад	<ul style="list-style-type: none"> – објасни важност организације окружења за учење (место, време, ресурси); – процени услове за учење кроз рад код послодавца; – изради план реализације учења кроз рад у сарадњи са координатором учења кроз рад; – осигурава услове (техничке и безбедносне) за учење на различитим радним местима; – повезује кључне актере у реализацији учења кроз рад; – руководи се исходима учења приликом планирања и реализације учења кроз рад уважавајући могућности и захтеве радног процеса; 	<ul style="list-style-type: none"> – предуслови за реализацију учења кроз рад; – организација – клима, вредности и култура; – мере безбедности и здравља на раду код послодавца; – стандард квалификације – полазна основа за планирање учења кроз рад; – планирање оријентисано на исходе учења; – план реализације учења кроз рад – структура, нивои, динамика; – принципи и правила тимског рада и сарадње; – мрежа главних актера који сарађују у реализацији учења кроз рад;
2.2. Организује увођење ученика у учење кроз рад	<ul style="list-style-type: none"> – објасни значај, сврху и елементе добро организованог увођења ученика у учење кроз рад; – информише ученике и родитеље о интерним правилима и примени мера безбедности и здравља на раду; – изради план увођења ученика у учење кроз рад; – прати адаптацију ученика на организацију и процес рада и превенира рано одустајање; – успостави сарадњу с колегама у предузећу и координира њихово укључивање у реализацију учења кроз рад; 	<ul style="list-style-type: none"> – окружење за учење – подршка развоју културе учења – организација – интерна правила и могућности за задовољење различитих потреба ученика; – план увођења ученика у реализацију учења кроз рад; – координирање учења на радним местима: садржаји и исходи (подручја учења и подручја деловања) и облици сарадње на местима за учење; – фактори који утичу на успешну адаптацију ученика: изазовни задаци, разноврсне активности, социјализација.

Област 3: Реализација учења кроз рад

Након савладане обуке инструктор ће бити у стању да:		
Компетенције	Исходи (знања, вештине и ставови)	Препоручени садржаји
3.1. Креира ситуације учења на основу плана реализације учења кроз рад	<ul style="list-style-type: none"> – опише различите методе учења кроз рад и њихову примену и сврсисходност за достизање различитих исхода учења; – планира и прилагођава методе захтевима плана реализације учења и условима у компанији; – бира методе, задатке и средства према знањима, искуствима и специфичним карактеристикама ученика (групе) и примењују их у конкретним ситуацијама; – активно укључује ученике комбинујући методе учења и рада; – подржава иницијативу ученика, предузетничке компетенције и препознаје таленте у контексту подручја рада; – подстиче развој кључних компетенција у процесу учења кроз рад; – упућује ученике на придржавање мера безбедности и здравља на раду; 	<ul style="list-style-type: none"> – учење – карактеристике, врсте, фактори...; – дидактички принципи: повезивање учења и рада, теорије и праксе...; – учење у реалним условима, предности учења на радном месту; – теорије учења – искуствено учење...; – методе учења – врсте и примена у учењу кроз рад; – учење оријентисано на радни задатак – самостално планирање, извођење и процена; – Кључне компетенције – вештине решавања проблема у различитим ситуацијама – проблемски приступ учењу;
3.2 Води ученика ка самосталном извођењу радних задатака	<ul style="list-style-type: none"> – разуме концепт самосталности и одговорности ученика у свим фазама учења кроз рад: планирање, извршење, контрола, документовање и самопроцена; – додељује радне задатке у складу са нивоом развоја компетенција ученика; – подстиче ученике на рефлексију о сопственом раду; – обезбеђује довољно прилика за учење и увежбавање у функцији осамостаљивања ученика; – води разговоре подршке и евалуациони разговор са учеником; – примењује мере које јачају самоувереност ученика као будућих професионалаца; – подржи и оснажи ученика за реализацију завршног/матурског испита. 	<ul style="list-style-type: none"> – концепт развоја компетенција – од почетника до самосталног извршиоца; – учење на грешкама; – самовредновање у функцији даљег учења; – улога инструктора у вођењу ученика ка самосталном извођењу; – награда, похвала у функцији успешног учења и напредовања.

Област 4: Праћење и вредновање компетенција у учењу кроз рад

Након савладане обуке инструктор ће бити у стању да:		
Компетенције	Исходи (знања, вештине и ставови)	Препоручени садржаји
4.1. Примењује различите методе, технике и инструменте за праћење и процену компетенција у учењу кроз рад	<ul style="list-style-type: none"> – објасни значај континуираног праћења процеса напредовања и постигнућа у учењу кроз рад; – утврди различите методе оцењивања и њихову примену у праћењу знања, вештина, ставова односно компетенција које се стичу у учењу кроз рад; – примењује принципе оцењивања у складу са прописима; – израђује инструменте за праћење и процену и на основу њих и критеријума даје структурисану повратну информацију ученику; – наведе врсте документације за праћење и вредновање; – води евиденцију о постигнућима и редовности сваког ученика и о томе извештава координатора учења кроз рад и родитеље; – учествује у (пр)оцени компетенција према стандарду квалификације у сарадњи са координатором учења кроз рад; – учествује у изради описа индивидуалних постигнућа у додатку дипломи; 	<ul style="list-style-type: none"> – правилник о оцењивању; – праћење и процена саставни део учења кроз рад; – принципи оцењивања; – врсте оцењивања; – критеријуми оцењивања; – инструменти за праћење и процену – основни принципи за развој и прилагођавање инструмената (протоколи, чек-листе...); – оцењивање компетенција – методе и технике; – приговори на оцењивање, оцену и испит; – документација за праћење и вредновање.
4.2. Користи податке из праћења за унапређивање компетенција ученика и квалитета учења кроз рад	<ul style="list-style-type: none"> – анализира постигнућа сваког ученика и адаптира методе учења и процене у циљу постизања напретка у учењу; – укључује ученике у процену постигнућа (самопроцена) и процену квалитета учења кроз рад; – препознаје могућности за побољшање сопствених постигнућа у учењу кроз рад; – уочава области у којима има потребе за унапређивањем учења код послодавца; – прати задовољство ученика реализацијом учења кроз рад; – процењује успешност реализације учења кроз рад у односу на план реализације. 	<ul style="list-style-type: none"> – вредновање и самовредновање; – извештаји о реализацији учења кроз рад; – технике за процену задовољства реализацијом учења кроз рад – анкете, интервјуи, скале процене...

Област 5: Подршка развоју ученика у учењу кроз рад

Након савладане обуке инструктор ће бити у стању да:		
Компетенције	Исходи (знања, вештине и ставови)	Препоручени садржаји
<p>5.1 Сагледа и уважи развојне и индивидуалне карактеристике ученика у учењу кроз рад</p>	<ul style="list-style-type: none"> – објасни основне физичке, когнитивне, емоционалне и социјалне промене у адолесценцији; – примењује различите облике рада и активности поштујући културолошке, социоекономске, физичке, психолошке и друге разлике међу ученицима; – препозна промене у понашању и потешкоће у учењу; – сагледа потенцијалне узроке који доводе до промена у понашању и потешкоћа у учењу; – покаже осетљивост за проблеме ученика који настају у адолесценцији; – познаје факторе ризика за напуштање образовања; – примењују стратегије за благовремено реаговање и превазилажење проблема у понашању и учењу; – пружа подршку ученику и са њим разматра ефикасност примењених мера у превазилажењу проблема у понашању и учењу; – подстиче јачање самопоуздања ученика и самоефикасност; 	<ul style="list-style-type: none"> – пубертет – адолесценција – карактеристике; – развојне промене и кризе у адолесценцији; – вршњачке групе; – промене у понашању у адолесценцији; – фактори социјализације: родне улоге, вршњачке групе, одвајање од родитељске куће, социокултуролошки контекст, замор од школе; – проблеми у понашању: страх, агресија, зависности; – мере подршке ученицима; – инклузивно образовање; – индивидуални образовни план и додатна подршка у образовању и васпитању; – осипање; – мотивација; – принципи квалитетног образовања за све, једнакоправности и инклузије, поштовање различитости (пол, СЕС, религија, расу, инвалидитет);

<p>5.2. Изгради и одржава комуникацију и сарадњу с учеником</p>	<ul style="list-style-type: none"> – објасни карактеристике, врсте и нивое комуникације; – разликује врсте баријера/ потешкоћа у комуникацији; – примени технике успешне комуникације – активно слушање, асертивност, усклађеност вербалне и невербалне комуникације; – даје појашњења кључних појмова, стручних термина и радних концепата у складу са искуством и предзнањем ученика; – препозна изазовне ситуације у раду са адолесцентима у циљу спречавања конфликта; – пружа повратну информацију ученику и проналази конструктивно решење за превенцију конфликта; – негује односе узајамног поверења, подршке и отвореног дијалога; 	<ul style="list-style-type: none"> – вербална, невербална комуникација; – принципи ефикасне комуникације; – асертивност; – ја реченице; – решавање конфликта; – повратна информација;
<p>5.3. Пружа подршку ученицима у каријерном развоју</p>	<ul style="list-style-type: none"> – информише ученике о специфичностима занимања, квалификацијама и могућностима професионалног напредовања; – наведе могућности професионалног развоја у предузећу и подстиче ученике да размишљају о свом каријерном развоју; – подржава посебна постигнућа и успехе ученика и њихово документовање у каријерном портфолију ученика; – укључује ученике у активности и задатке којима се подстиче развој вештина за запошљавање; – учествује у саветовању ученика у погледу развоја вештина управљања каријером; – подстиче ученике да анализирају искуство учења кроз рад и користе повратне информације из радног окружења за даљи лични и професионални развој; 	<ul style="list-style-type: none"> – целоживотно учење; – савремени концепт каријере; – стандарди услуга каријерног вођења и саветовања; – активности КВиС: информисање, дан отворених врата, специјализовани сајмови, умрежавање; – подзаконски акт о КВиС-у у дуалном;

<p>5.4. Сарадња са школом и заинтересованима за учење kroz рад</p>	<ul style="list-style-type: none"> – разуме важност континуиране комуникације и сарадње са координатором учења kroz рад, родитељима/ старатељима/ другим законским заступником) и другим запосленима код послодавца; – повеже се и користи доступне ресурсе за подршку учењу kroz рад (школске, породичне, локална заједница, привредна комора); – континуирано размењује информације са координатором учења kroz рад у активностима планирања, реализације и оцењивања ученика; – користи документацију и извештава о реализацији учења kroz рад; – активно и конструктивно размењује информације о ученику са тимом за каријерно вођење и саветовање; – благовремено информише координатора учења kroz рад и родитеље о проблемима у понашању и учењу и предузетим мерама. 	<ul style="list-style-type: none"> – партнери у учењу kroz рад; – принципи ефикасне комуникације; – одговорности школе; – одговорности послодавца; – уговори у дуалном образовању; – евиденције, извештавање и документација у учењу kroz рад.
---	--	--

Прилог 7 – Правилник о начину распоређивања ученика

Преузето са www.pravno-informacioni-sistem.rs

На основу члана 7. став 6. Закона о дуалном образовању („Службени гласник РС“, број 101/17),

Министар просвете, науке и технолошког развоја доноси

ПРАВИЛНИК О НАЧИНУ РАСПОРЕЂИВАЊА УЧЕНИКА ЗА УЧЕЊЕ КРОЗ РАД

„Службени гласник РС“, број 102 од 21. децембра 2018.

Предмет Правилника

Члан 1.

Овим правилником утврђује се начин распоређивања ученика за учење кроз рад (у даљем тексту: распоређивање ученика), у средњим школама у којима се учење кроз рад за одређени образовни профил у дуалном образовању одвија код више послодаваца.

У средњим школама у којима се, у складу са планом и програмом наставе и учења, различити делови програма остварују код различитих послодаваца тако да сви ученици морају део учења кроз рад да обаве код сваког од послодаваца, начин распоређивања ученика утврђује се уговором о дуалном образовању између школе и послодаваца.

Учесници у распоређивању ученика

Члан 2.

Распоређивање ученика врше наставници, стручни сарадници и представници послодаваца код којих се обавља учење кроз рад који су чланови тима за каријерно вођење и саветовање образованог у складу са чланом 8. Закона о дуалном образовању (у даљем тексту: Тим за КВиС), у сарадњи са ученицима и њиховим родитељима, односно другим законским заступницима, усклађивањем исказаних жеља ученика да учење кроз рад обаве код одређеног послодавца као и послодаваца за одређеним ученицима.

Представници послодавца код којег се обавља учење кроз рад учествују у распоређивању ученика само за образовни профил у чијој реализацији учествују.

Информисање ученика о начину распоређивања

Члан 3.

Тим за КВиС организује представљање свих послодаваца ученицима и њиховим родитељима, односно другим законским заступницима и упознаје их са начином распоређивања ученика и бројем слободних места и условима и окружењу за реализацију учења кроз рад код сваког послодавца, најкасније до краја друге седмице од почетка школске године у којој, у складу са планом и програмом наставе и учења, почиње реализација учења кроз рад, односно на крају школске године која претходи реализацији учења кроз рад.

Тим за КВиС припрема ученике за контекст у коме се реализује учење кроз рад као и за интервју са послодавцима код којих се реализује учење кроз рад.

Интервју послодавца са ученицима

Члан 4.

Након обављених активности из члана 3. овог правилника, Тим за КВиС у школи организује интервјуисање свих ученика од стране свих послодаваца, уз обавезно учествовање родитеља ученика, односно другог законског заступника.

Изузетно, у случају да родитељ или други законски заступник ученика није у могућности да присуствује, уместо њега интервјуу присуствује педагог или психолог школе.

Листе жеља ученика и послодаваца

Члан 5.

Тим за КВиС, након обављеног интервјуа свих послодаваца са свим ученицима, организује изјашњавање ученика, тако да ученици сачињавају своју листу послодаваца код којих би желели да обављају учење кроз рад, рангирајући све послодавце од најпожељнијег до најмање пожељног.

Поред ученика, листу жеља ученика из става 1. овог члана потписује и родитељ, односно други законски заступник.

Изузетно, уколико родитељ, односно други законски заступник није у могућности, листу жеља ученика потписује педагог или психолог школе.

Сваки послодавац након обављеног интервјуа са свим ученицима, сачињава своју ранг листу ученика, при чему мора да се изјасни за најмање онолико ученика колико има слободних места за учење кроз рад.

Усаглашавање жеља ученика и послодаваца и коначна листа распоређивања ученика

Члан 6.

Тим за КВиС, на основу листа жеља из члана 5. ст. 1. и 4. овог правилника, сачињава листу распоређивања ученика по послодавцима, упарујући жеље ученика и послодаваца, од прве до последње жеље, до попуњавања свих слободних места код послодаваца.

У случају да се за истог ученика изјасне два или више послодаваца, ученик се распоређује код послодавца којег је у својој листи жеља рангирао на више место.

Ученици који се не распореде у складу са ст. 1. и 2. овог члана, Тим за КВиС распоређује у складу са најбољим интересом ученика и послодаваца, узимајући у обзир:

- 1) близину становања ученика у односу на просторије послодавца у којима се реализује учење кроз рад;
- 2) равномерну родну заступљеност ученика код свих послодаваца;
- 3) других околности које могу бити од значаја за ученика и послодавца.

Уколико се учење кроз рад реализује од другог разреда, приликом распоређивања ученика из става 3. овог члана, води се рачуна и о:

- 1) равномерном распоређивању ученика са одличним, врло добрим, добрим и довољним успехом код свих послодаваца;
- 2) оцени/или препоруци координатора учења кроз рад.

Након распоређивања свих ученика у складу са ст. 1–4. овог члана, Тим за КВиС сачињава коначну листу распоређивања ученика.

Записник о распоређивању ученика

Члан 7.

Тим за КВиС на основу листе из члана 6. став 5. овог правилника сачињава записник о распоређивању ученика код послодаваца.

Записник из става 1. овог члана садржи и опис целог поступка распоређивања, листе жеља ученика, листе жеља послодаваца и образложење за распоређивање ученика у складу са чланом 6. ст. 3. и 4. овог правилника.

Записник из става 1. овог члана, потписују чланови Тима за КВиС, овлашћено лице послодавца код којег се реализује учење кроз рад, директор школе и родитељи, односно други законски заступници ученика.

Изузетно, уколико родитељ, односно други законски заступник није у могућности, записник из става 1. овог члана потписује педагог или психолог школе.

Послодавци су дужни да реализују, а ученици да похађају часове учења кроз рад, према распореду утврђеном у записнику из става 1. овог члана.

Изузетно од става 5. овог члана, ученици могу реализовати учење кроз рад и код другог послодавца уз претходну сагласност школе, послодаваца и родитеља, односно другог законског заступника.

Ступање на снагу

Члан 8.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”.

Број 110-00-00743/2018-18
У Београду, 13. децембра 2018. године
Министар,
Младен Шарчевић, с. р.

Прилог 8 – Правилник о каријерном вођењу и саветовању у дуалном образовању

Преузето са www.pravno-informacioni-sistem.rs

На основу члана 8. став 5. Закона о дуалном образовању („Службени гласник РС“, број 101/17),

Министар просвете, науке и технолошког развоја доноси

ПРАВИЛНИК О БЛИЖИМ УСЛОВИМА, НАЧИНУ РАДА, АКТИВНОСТИМА И САСТАВУ ТИМА ЗА КАРИЈЕРНО ВОЂЕЊЕ И САВЕТОВАЊЕ У СРЕДЊОЈ ШКОЛИ КОЈА РЕАЛИЗУЈЕ ОБРАЗОВНЕ ПРОФИЛЕ У ДУАЛНОМ ОБРАЗОВАЊУ

„Службени гласник РС“, број 2 од 16. јануара 2019.

Предмет Правилника

Члан 1.

Овим правилником утврђују се ближи услови о начину рада, активностима и саставу Тима за каријерно вођење и саветовање (у даљем тексту: Тим за КВиС) у средњој школи која реализује образовне профиле у дуалном образовању.

Образовање Тима за КВиС

Члан 2.

Директор средње школе (у даљем тексту: школа) образује Тим за КВиС, који чине представници запослених у школи, струковних удружења, јединице локалне самоуправе и послодаваца.

Координатор Тима за КВиС (у даљем тексту: Координатор тима) је представник школе.

Члан 3.

Представници запослених у школи у Тиму за КВиС су стручни сарадници, наставници стручних предмета из подручја рада образовног профила у дуалном образовању, координатор учења кроз рад и други наставници.

Представнике струковних удружења у Тиму за КВиС предлажу одговарајућа струковна удружења која делују на територији јединице локалне самоуправе у којој је седиште школе.

Представнике јединице локалне самоуправе у Тиму за КВиС предлаже надлежни орган јединице локалне самоуправе у којој је седиште школе.

Представници послодаваца у Тиму за КВиС су лица запослена код послодаваца код којих се реализује учење кроз рад, а уколико је то од интереса за реализацију активности каријерног вођења и саветовања, чланови Тима за КВиС могу бити и представници других послодаваца и удружења послодаваца.

У раду Тима за КВиС могу учествовати представници Националне службе за запошљавање, локалних канцеларија за младе, омладинских организација и организација цивилног друштва које се баве каријерним вођењем и саветовањем и високошколских установа.

Школа, у складу са Стандардима каријерног вођења и саветовања донетим на основу закона који уређује национални оквир квалификација (у даљем тексту: Стандарди), планира и организује усавршавање чланова Тима за КВиС.

Активности Тима за КВиС

Члан 4.

Тим за КВиС:

1) учествује у припреми дела Школског програма и дела Годишњег плана рада школе који се односи на активности каријерног вођења и саветовања и прати њихово остваривање;

2) организује и спроводи активности саветовања, информисања и обучавања за вештине управљања каријером у складу са Стандардима и кроз међупредметно повезивање исхода и садржаја различитих предмета;

3) обавља активности ради распоређивања ученика за учење кроз рад, у складу са правилником којим се уређује распоређивање ученика за учење кроз рад;

4) континуирано прати задовољство и мотивацију ученика и послодаваца током учења кроз рад;

5) оснажује и подржава ученика у идентификовању и документовању (у даљем тексту: портфолио) искуства и користи од учења кроз рад као и посебних постигнућа и успеха, и подстиче ученика да на основу искуства учења кроз рад планира и поставља даље циљеве каријерног развоја;

6) процењује и вреднује програм каријерног вођења на основу остварености исхода вештина управљања каријером, у складу са Стандардима;

7) остварује сарадњу са другим тимовима у школи, Привредном комором, Националном службом за запошљавање, привредним субјектима и високошколским установама у процесу планирања активности каријерног вођења и саветовања и развија мрежу спољних сарадника и организација, ради усмеравања ученика према индивидуалним потребама и у њиховом најбољем интересу;

8) сарађује са тимом за професионалну орјентацију основне школе ради успостављања континуитета пружања услуга каријерног вођења и саветовања и информисања ученика и њихових родитеља о могућности школовања на образовним профилима у дуалном образовању, условима и контексту у којем се реализује учење кроз рад код послодавца.

Активности из става 1. овог члана обављају се у складу са Стандардима.

Годишњи план рада Тима за КВиС

Члан 5.

Годишњи план рада Тима за КВиС садржи: назив и опис активности и задатка, циљну групу, циљеве активности, исходе активности, носиоце активности и сараднике у реализацији, динамику и трајање активности, ресурсе и начин праћења активности.

Годишњим планом рада школе, у делу који се односи на самовредновање, планирају се активности у функцији самовредновања и унапређивања рада Тима за КВиС.

Годишњи план рада Тима за КВиС саставни је део Годишњег плана рада школе.

Начин рада Тима за КВиС

Члан 6.

Ради реализације активности из члана 4. овог правилника Тим за КВиС одржава састанке и то најмање једном у току сваког полугодишта, а по потреби и чешће.

Координатор Тима за КВиС сазива и председава састанцима, и води евиденцију о одржаним састанцима.

Одлуке на састанцима Тима за КВиС доносе се већином гласова присутних чланова, уз обавезно присуство чланова Тима за КВиС представника школе.

За реализацију специфичних задатака у оквиру активности из члана 4. овог правилника, Координатор Тима може да повери обављање

тих задатака једном или више чланова Тима за КВиС у складу са њиховим компетенцијама.

Састанцима Тима за КВиС могу да присуствују и представници родитеља, односно других законских заступника ученика и ученичког парламента.

Пружање подршке ученицима и њиховим родитељима Тим за КВиС организује у складу са специфичним потребама ученика, уз континуирано и заједничко усаглашавање циљева и тема активности.

Тим за КВиС реализује саветодавне активности са сваким учеником школе најмање у трајању од једног сата у току школске године.

Вођење евиденције о активностима каријерног вођења и саветовања

Члан 7.

Тим за КВиС води евиденцију о активностима каријерног вођења и саветовања из члана 4. став 1. овог правилника.

Податке о личности ученика потребне за вођење евиденције о активностима каријерног вођења и саветовања, Тим за КВиС користи из евиденције коју води школа, у складу са законом који уређује основе система образовања и васпитања.

Приступ и увид у податке о личности ученика које може обрађивати само школа, имају искључиво чланови Тима за КВиС запослени у школи, у складу са законом који уређује основе система образовања и васпитања и законом који уређује средње образовање и васпитање.

У прикупљању података који су потребни за израду портфолија, података од значаја за каријерни развој ученика и података из дневника рада који се води у складу са планом и програмом наставе и учења, ученику помаже Тим за КВиС у оквиру активности из члана 4. став 1. тачка 5) овог правилника.

Ступање на снагу

Члан 8.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”.

Број 110-00-00744/2018-18
У Београду, 9. јануара 2019. године
Министар,
Младен Шарчевић, с. р.

Прилог 9 – Правилник о Комисији за утврђивање испуњености услова за извођење учења кроз рад код послодавца

Преузето са www.pravno-informacioni-sistem.rs

На основу члана 12. став 13. Закона о дуалном образовању („Службени гласник РС“, број 101/17) и члана 48. став 1. тачка 3. подтачка 1. Статута Привредне коморе Србије („Службени гласник РС“, број 39/16),

Управни одбор Привредне коморе Србије, на седници одржаној 13. јуна 2018. године, доноси

ПРАВИЛНИК

О ОРГАНИЗАЦИЈИ, САСТАВУ И НАЧИНУ РАДА КОМИСИЈЕ ЗА УТВРЂИВАЊЕ ИСПУЊЕНОСТИ УСЛОВА ЗА ИЗВОЂЕЊЕ УЧЕЊА КРОЗ РАД КОД ПОСЛОДАВЦА

„Службени гласник РС“, број 46 од 15. јуна 2018.

I. УВОДНА ОДРЕДБА

Предмет уређивања

Члан 1.

Овим правилником ближе се уређују организација, састав и начин рада Комисије за утврђивање испуњености услова за извођење учења кроз рад код послодавца (у даљем тексту: Комисија).

II. ОРГАНИЗАЦИЈА, САСТАВ И НАЧИН РАДА КОМИСИЈЕ

Образовање Комисије

Члан 2.

Председник Привредне коморе Србије (у даљем тексту ПКС) образује Комисију за образовни профил или групу сродних образовних профила за које се образовање организује по дуалном моделу.

Решењем о образовању Комисије утврђује се мандат Комисије.

Број чланова Комисије

Члан 3.

Комисија има председника и четири члана.

Састав Комисије

Члан 4.

Комисију чине:

- два стручњака за одговарајућу област рада,
- један наставник из одговарајуће области средњег стручног образовања и васпитања,
- један инспектор рада и
- један представник министарства надлежног за послове образовања.

Стручњаке за одговарајућу област рада одређује ПКС, и то:

- једног запосленог у ПКС;
- једног представника привреде из редова чланова ПКС.

Запослени у ПКС је председник Комисије.

Наставника из одговарајуће области средњег стручног образовања и васпитања одређује одговарајућа средња стручна школа за ту врсту образовања и васпитања са територије школске управе за коју се образује Комисија, из реда наставника практичне наставе и вежби, односно координатора учења кроз рад.

Инспектора рада одређује министарство надлежно за област рада.

Министарство надлежно за послове образовања одређује свог представника у раду Комисије.

Административно-техничке послове за потребе Комисије обавља ПКС.

Изузеће из рада Комисије

Члан 5.

Члан Комисије – представник привреде из редова чланова ПКС мора се изузети из рада Комисије уколико је у сукобу интереса, односно уколико је:

- законски заступник у привредном друштву односно уколико је запослен у привредном друштву или код предузетника за кога се врши провера испуњености услова за извођење учења кроз рад

– предузетник за кога се врши провера испуњености услова за извођење учења кроз рад или

– на други начин повезан са привредним друштвом или предузетником за кога се врши провера испуњености услова за извођење учења кроз рад (оснивач, чланство у органу привредног друштва, ангажовање по основу рада ван радног односа, итд.).

Подношење захтева

Члан 6.

Привредно друштво или предузетник (у даљем тексту: Послодавац) подноси ПКС захтев за утврђивање испуњености услова за извођење учења кроз рад (у даљем тексту: Захтев), на обрасцу који је у прилогу овог правилника и чини његов саставни део.

Захтев се подноси електронским путем или у штампаном облику, лично или препорученом поштом на адресу ПКС.

Уз Захтев се прилаже следећа документација:

– оснивачки акт и решење Агенције за привредне регистре о упису у регистар привредних субјеката;

– одлука о одређивању лица за безбедност и здравље на раду;

– извод из Акта о процени ризика за радна места на којима ће ученици обављати учење кроз рад;

– стручни налаз о извршеном прегледу и провери опреме за рад на којој ће ученици обављати учење кроз рад, уколико опрема за рад подлеже прегледу и провери;

– извештај о контроли исправности опреме за рад;

– стручни налаз о извршеном испитивању услова радне околине;

– програм оспособљавања за безбедан и здрав рад ученика;

– упутство за безбедан и здрав рад опреме за рад на којој ће ученик обављати учење кроз рад.

Уколико се Захтев подноси у штампаном облику, фотокопија документације из става 3. овог члана доставља се уз Захтев.

Уколико се Захтев подноси електронским путем, документација из става 3. овог члана доставља се у облику електронског документа.

Поступање по поднетом захтеву

Члан 7.

По пријему Захтева, ПКС проверава да ли је Захтев уредан, односно да ли садржи све податке и документацију из члана 6. овог правилника и у року од три дана по пријему Захтева обавештава послодавца о томе.

Уколико се утврди да је Захтев непотпун, ПКС у року од три дана писаним путем позива Послодавца да Захтев допуни у року од наредних осам дана, уз упозорење да ће у случају непоступања његов захтев бити одбачен као неуредан.

Уколико је Захтев уредан, односно уколико Послодавац у остављеном року допуни Захтев, Комисија приступа провери испуњености услова за извођење учења кроз рад код Послодавца.

Провера испуњености услова

Члан 8.

Комисија врши проверу испуњености услова за извођење учења кроз рад код Послодавца из члана 11. Закона о дуалном образовању (у даљем тексту: Закон) на следећи начин:

– провера испуњености услова из члана 11. тач. 1)–2) Закона врши се увидом у објекте у којима ће бити реализовано учење кроз рад за конкретан образовни профил за који се ученик образује, на основу реализоване посете Послодавцу;

– провера испуњености услова из члана 11. тачка 3) Закона врши се увидом у Регистар о издатим лиценцама за инструктора који води ПКС;

– провера испуњености услова из члана 11. тач. 5)–7) Закона врши се на основу података добијених од надлежних органа који воде службену евиденцију о тим подацима.

Провера испуњености услова из члана 11. тачка 4) Закона врши се увидом у достављену документацију из члана 6. став 4. овог правилника, као и на основу реализоване посете Послодавцу.

Комисија је дужна да утврди да ученик неће обављати послове који су штетни по здравље, безбедност или морал деце, послове који се обављају у оквиру опасних околности или опасних делатности, у смислу прописа којим се утврђује опасан рад за децу.

Комисија проверава да ли је Послодавац на основу процењених ризика предузео све превентивне мере за безбедан и здрав рад ученика у складу са прописима из области безбедности и здравља на раду.

Комисија нарочито проверава:

- организацију рада на радном месту на коме се ученици оспособљавају за рад код Послодавца;
- начин организовања послова безбедности и здравља на раду;
- стручни налаз о извршеном прегледу и провери опреме за рад, као и стручни налаз о извршеном испитивању услова радне околине, при чему сваки од стручних налаза мора имати позитиван закључак;
- да ли су на опреми за рад примењене све превентивне мере безбедности и здравља на раду;
- природу, степен и трајање изложености ученика физичким, биолошким и хемијским штетностима;
- начин, обим и употребу опреме за рад, машина, уређаја и алата;
- програм оспособљавања и ниво оспособљавања за безбедан и здрав рад ученика.

План посета послодавцима

Члан 9.

Председник Комисије сазива седницу Комисије на којој се утврђује план посета послодавцима.

План посете садржи:

- списак одговорних лица са којима ће Комисија обавити разговор;
- списак лиценцираних инструктора;
- списак просторија и опреме наведене у Захтеву, које ће Комисија обићи.

Посета се реализује према утврђеном плану посета. ПКС обавештава Послодавца о датуму реализације посете Комисије и доставља му утврђени план посете најкасније 7 дана пре планираног термина посете.

Извештај Комисије

Члан 10.

Након извршене провере испуњености услова за извођење учења кроз рад код Послодавца из члана 11. Закона, Комисија је дужна да у року од осам дана од дана извршене посете сачини извештај.

На основу утврђених чињеница, Комисија у извештају из става 1. овог члана констатује:

1) да Послодавац испуњава услове за извођење учења кроз рад, уколико су испуњени сви услови из члана 11. Закона и предлаже издавање потврде о испуњености услова за извођење учења кроз рад;

2) да Послодавац не испуњава услове за извођење учења кроз рад, уз таксативно навођење свих услова које Послодавац не испуњава и образложење околности на основу којих је утврђено да Послодавац не испуњава те услове.

Комисија доставља ПКС извештај из става 1. овог члана у року од три дана.

Одлучивање по Захтеву

Члан 11.

ПКС, на предлог Комисије, Послодавцу који је испунио све прописане услове издаје Потврду о испуњености услова за извођење учења кроз рад, у року од 15 дана од дана пријема извештаја Комисије из члана 10. овог правилника.

Уколико Комисија у извештају из члана 10. овог правилника утврди да Послодавац не испуњава услове за извођење учења кроз рад, ПКС доноси решење о томе које је коначно у управном поступку.

III. УТВРЂИВАЊЕ ПРЕСТАНКА ИСПУЊЕНОСТИ УСЛОВА ЗА ИЗВОЂЕЊЕ УЧЕЊА КРОЗ РАД

Поступак за утврђивање престанка испуњености услова

Члан 12.

Иницијативу за покретање поступка за утврђивање престанка испуњености услова за извођење учења кроз рад може поднети свако заинтересовано лице.

Иницијатива из става 1. овог члана подноси се ПКС, која о томе обавештава Комисију у року од осам дана од дана пријема иницијативе.

Уколико Комисија утврди да је послодавац престао да испуњава услов из члана 11. Закона који се односи на инструкторе, даје налог послодавцу да делегира нове запослене који ће обављати послове инструктора за учење кроз рад и који ће у року од шест месеци стећи лиценцу у складу са Законом.

Уколико утврди да је Послодавац престао да испуњава друге услове прописане чланом 11. Закона, Комисија предлаже ПКС да донесе решење о престанку испуњености услова за извођење учења кроз рад.

На основу предлога Комисије из става 3. овог члана, ПКС доноси решење о престанку испуњености услова за извођење учења кроз рад код Послодавца које је коначно у управном поступку.

IV. ЗАВРШНА ОДРЕДБА

Ступање на снагу

Члан 13.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”.

02.01 број 4/4
У Београду, 13. јуна 2018. године
Привредна комора Србије
Председник,
Марко Чадеж, с. р.

Прилози

Образац број 1

На основу члана 12. став 5. Закона о дуалном образовању („Службени гласник РС“, број 101/17), подносим:

ЗАХТЕВ

ЗА УТВРЂИВАЊЕ ИСПУЊЕНОСТИ УСЛОВА ЗА ИЗВОЂЕЊЕ УЧЕЊА КРОЗ РАД КОД ПОСЛОДАВЦА

Назив привредног субјекта	
Одговорна особа (предузетник или законски заступник привредног друштва)	
Адреса	
Контакт особа: Име и презиме, Радно место, Е-mail, Службени мобилни телефон, фиксни телефон	

У прилогу Захтева достављам следећу документацију:

– Фотокопију Оснивачког акта и решења АПР о упису у регистар, као доказ обављања делатности (уколико се документа достављају у папиру)

_____ (навести шифру и назив)

- одлуку о одређивању лица за безбедност и здравље на раду;
- извод из Акта о процени ризика за радна места на којима ће ученици обављати учење кроз рад;
- стручни налаз о извршеном прегледу и провери опреме за рад на којој ће ученици обављати учење кроз рад, уколико опрема за рад подлеже прегледу и провери;
- извештај о контроли исправности опреме за рад;
- стручни налаз о извршеном испитивању услова радне околине;
- програм оспособљавања за безбедан и здрав рад ученика;
- упутство за безбедан и здрав рад опреме за рад на којој ће ученик обављати учење кроз рад.

Учење кроз рад ће се обављати на следећим локацијама (навести тачне адресе):

- _____
- _____
- _____

У _____,

Датум: _____

_____ (име и презиме, функција и својеручни потпис законског заступника привредног друштва, односно предузетника)

Прилог 9а – Правилник о изменама и допунама Правилника о Комисији за утврђивање испуњености услова за извођење учења кроз рад код послодавца

На основу члана 12. став 13. Закона о дуалном образовању („Службени гласник РС“, број 101/17) и члана 48. став 1. тачка 3. подтачка 1. Статута Привредне коморе Србије („Службени гласник РС“, број 39/16), Управни одбор Привредне коморе Србије на седници одржаној 11. октобра 2019. године, доноси

ПРАВИЛНИК О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ПРАВИЛНИКА О ОРГАНИЗАЦИЈИ, САСТАВУ И НАЧИНУ РАДА КОМИСИЈЕ ЗА УТВРЂИВАЊЕ ИСПУЊЕНОСТИ УСЛОВА ЗА ИЗВОЂЕЊЕ УЧЕЊА КРОЗ РАД КОД ПОСЛО- ДАВЦА

„Службени гласник РС“, број 74/2019.

Члан 1.

У члану 2. став 1. Правилника о организацији, саставу и начину рада Комисије за утврђивање испуњености услова за извођење учења кроз рад код послодавца 02.01 број 4/4, од 13. јуна 2018. године, реч: „сродних“ брише се.

Члан 2.

У члану 3. Правилника додају се став 2. и 3. и гласе:

„Председник и чланови Комисије имају своје заменике.

Заменици имају иста права и одговорности и одређују се на исти начин као и чланови које замењују.“

Члан 3.

Члану 6. Правилника мења се и гласи:

„Члан 6.

Привредно друштво или предузетник (у даљем тексту: Послодавац) подноси ПКС Захтев за утврђивање испуњености услова за извођење учења кроз рад (у даљем тексту: Захтев), на обрасцу који је у прилогу овог правилника (Прилог бр. 1) и чини његов саставни део.

Захтев се подноси електронским путем или у штампаном облику, лично или препорученом поштом на адресу ПКС.

Уз Захтев се прилаже следећа документација:

- доказ о организовању послова безбедности и здравља на раду, у складу са одредбама закона којим се уређује област безбедности и здравља на раду, и то:
 - писмени акт о одређивању запосленог (једног или више) за лице за безбедност и здравље на раду и уверење о положеном стручном испиту за обављање послова безбедности и здравља на раду и послова одговорног лица за та лица или
 - уговор о ангажовању правног лица, односно предузетника, за обављање послова безбедности и здравља на раду и лиценцу за обављање послова у области безбедности и здравља на раду за ангажовано правно лице, односно предузетника;
- списак радних и помоћних просторија, опреме за рад у/на којима ће ученици обављати учење кроз рад, са подацима о називу опреме, називу произвођача, години производње и фабричким и инвентарним бројем, сачињен у складу са одговарајућим планом и програмом наставе и учења;
- извод из Акта о процени ризика за радна места на којима ће ученици обављати учење кроз рад;
- стручни налаз о извршеном прегледу и провери опреме за рад на којој ће ученици обављати учење кроз рад, уколико опрема за рад подлеже прегледу и провери;
- изјава послодавца о исправности опреме за рад на којој ће ученик обављати учење кроз рад и примењеним безбедносним мерама;
- стручни налаз о извршеном испитивању услова радне околине;
- извештај о прегледу и испитивању електричних инсталација за све радне и помоћне просторије у којима ће се изводити учење кроз рад;
- безбедносни лист за опасне хемијске материје и друге хемијске материје, у складу са прописима који регулишу управљање хемикалијама, чије коришћење није забрањено прописом којим се уређује опасан рад за децу, а које ће се користити у учењу кроз рад, на српском језику и, уколико је потребно, језику који ученик разуме;
- програм оспособљавања за безбедан и здрав рад ученика и
- упутство за безбедан и здрав рад по прописима о безбедности и здрављу на раду за коришћење опреме за рад и средстава и опреме за личну заштиту на раду коју ће ученик користити приликом учења кроз рад.

Под писменим актом о одређивању запосленог за лице за безбедност и здравље на раду подразумева се уговор о раду, акт о систематизацији или одлука, односно решење послодавца о одређивању запосленог за лице за безбедност и здравље на раду.

Послодавац који сам обавља послове безбедности и здравља на раду, у складу са одредбама закона којим се уређује област безбедности и здравља на раду, није дужан да достави доказ из става 3. алинеја прва овог члана.

Безбедносни лист из става 3. алинеја осма дужан је да достави Послодавац код кога се обавља учење кроз рад ученика за које је планом и програмом наставе и учења предвиђено коришћење хемикалија.

Послодавац који није дао сагласност ПКС да по службеној дужности прикупи доказ да није правноснажно осуђиван за казнена дела прописана законом којим се уређује спречавање злостављања на раду, дужан је да исти приложи уз Захтев.

Уколико се Захтев подноси у штампаном облику, доставља се фотокопија документација из става 3. овог члана, односно оригинал или оверена фотокопија доказа из става 7. овог члана.

Уколико се Захтев подноси електронским путем, документација из ст. 3. и 7. овог члана доставља се у форми електронског документа потписаног квалификованим електронским потписом.“

Члан 4.

У члану 8. став 1. алинеја друга Правилника, после речи: „Послодавцу“ додају се речи: „од стране члана Комисије – представника министарства надлежног за послове образовања“.

У члану 8. став 2. мења се и гласи:

„Провера испуњености услова из члана 11. тачка 4) Закона врши се увидом у достављену документацију из члана 6. став 3. овог правилника, на основу реализоване посете Послодавцу од стране члана Комисије – инспектора рада и изјаве Послодавца да је учење кроз рад организовано у складу са прописима којима се утврђује опасан рад за децу, односно превентивне мере за безбедан и здрав рад младих, за сва радна места на којима се спроводи учење кроз рад.“

У члану 8. ст. 3 – 5. бришу се.

Члан 5.

Члан 9. став 2. Правилника мења се и гласи:

„План посете садржи:

- назив Послодавца;
- подручје рада Послодавца;

- опис послова за свако од радних места на којем се обавља учење кроз рад;
- датум реализације посете;
- списак одговорних лица са којима ће Комисија обавити разговор;
- списак лиценцираних инструктора;
- списак радних и помоћних просторија и опреме за рад наведених у Захтеву.“

Члан 6.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“.

ПРИВРЕДНА КОМОРА СРБИЈЕ

ПРЕДСЕДНИК

Марко Чадеж

02.01 Број: 10/21

11. октобар 2019. године

Београд

На основу члана 12. став 5. Закона о дуалном образовању („Службени гласник РС“, бр. 101/17) подносим:

**ЗАХТЕВ
ЗА УТВРЂИВАЊЕ ИСПУЊЕНОСТИ УСЛОВА
ЗА ИЗВОЂЕЊЕ УЧЕЊА КРОЗ РАД
КОД ПОСЛОДАВЦА**

ЗА ОБРАЗОВНИ ПРОФИЛ: _____

Назив привредног субјекта	
Законски заступник (или предузетник) и остали заступници привредног друштва	
Адреса седишта привредног субјекта	
Контакт особа: Име и презиме, Радно место, Адреса електронске поште, Мобилни телефон, Фиксни телефон	

Учење кроз рад ће се обављати на следећој/им локацији/ама:

а. _____ улица и број
град/општина

б. _____ улица и број
град/општина

в. _____ улица и број
град/општина

У прилогу Захтева достављам следећу документацију (означити са X):

Ред. бр.	ДОКАЗ	ДА	НЕ
1.	Доказ о организовању послова безбедности и здравља на раду, у складу са одредбама закона којим се уређује област безбедности и здравља на раду*		
	Писмени акт** о одређивању запосленог (једног или више) за лице за безбедност и здравље на раду и уверење о положеном стручном испиту за обављање послова безбедности и здравља на раду и послова одговорног лица за та лица		
	Уговор о ангажовању правног лица, односно предузетника, за обављање послова безбедности и здравља на раду и лиценцу за обављање послова у области безбедности и здравља на раду за ангажовано правно лице, односно предузетника		
2.	Списак радних и помоћних просторија, опреме за рад у/на којима ће ученици обављати учење кроз рад, са подацима о називу опреме, називу произвођача, години производње и фабричким и инвентарним бројем, сачињен у складу са одговарајућим планом и програмом наставе и учења		
3.	Извод из Акта о процени ризика за радна места на којима ће ученици обављати учење кроз рад		
4.	Стручни налаз о извршеном прегледу и провери опреме за рад на којој ће ученици обављати учење кроз рад, уколико опрема за рад подлеже прегледу и провери		
5.	Изјаву о исправности опреме за рад на којој ће ученик обављати учење кроз рад и примењеним безбедносним мерама		
6.	Стручни налаз о извршеном испитивању услова радне околине		
7.	Извештај о прегледу и испитивању електричних инсталација за све радне и помоћне просторије у којима ће се изводити учење кроз рад		

8.	Безбедносни лист*** за опасне хемијске материје и друге хемијске материје, у складу са прописима који регулишу управљање хемикалијама, чије коришћење није забрањено прописом којим се уређује опасан рад за децу, а које ће се користити у учењу кроз рад, на српском језику и, уколико је потребно, језику који ученик разуме		
9.	Програм оспособљавања за безбедан и здрав рад ученика		
10	Упутство за безбедан и здрав рад по прописима о безбедности и здрављу на раду за коришћење опреме за рад и средстава и опреме за личну заштиту на раду коју ће ученик користити приликом учења кроз рад		
11.	Доказ да нисам правноснажно осуђиван за казнена дела прописана законом којим се уређује спречавање злостављања на раду****		
12.	Доказ да одговорно лице код послодавца и инструктор нису осуђивани правноснажном пресудом за кривично дело за које је изречена безусловна казна затвора у трајању од најмање три месеца, као и за кривична дела насиље у породици, одузимање малолетног лица, запуштање и злостављање малолетног лица или родоскврнуће, кривична дела из групе кривичних дела против полне слободе, против привреде, против службене дужности, против правног саобраћаја и против човечности и других добара заштићених међународним правом, без обзира на изречену кривичну санкцију, да нису правноснажно осуђивани за прекршај из области радних односа и за које није, у складу са законом, утврђено дискриминаторно понашање		

НАПОМЕНА:

*Послодавац који сам обавља послове безбедности и здравља на раду, у складу са одредбама закона којим се уређује област безбедности и здравља на раду, није дужан да достави доказ.

**Под писменим актом о одређивању запосленог за лице за безбедност и здравље на раду подразумева се уговор о раду, акт о систематизацији или одлука, односно решење послодавца о одређивању запосленог за лице за безбедност и здравље на раду.

***Безбедносни лист дужан је да достави Послодавац код кога се обавља учење кроз рад ученика за које је планом и програмом наставе и учења предвиђено коришћење хемикалија.

****Доставља Послодавац који није дао сагласност ПКС да по службеној дужности прикупи доказ да није правноснажно осуђиван за казнена дела прописана законом којим се уређује спречавање злостављања на раду.

Уколико се Захтев подноси у штампаном облику, доставља се фотокопија документација од редног броја 1. до 10, односно оригинал или оверена фотокопија доказа под редним бројем 11 и 12.

Уколико се Захтев подноси електронским путем сва документација се доставља у форми електронског документа потписаног квалификованим електронским потписом.

У _____,

Датум _____

(име и презиме, функција и својеручни
потпис законског заступника
привредног друштва, односно предузетника)

ЗАКОН

О ДУАЛНОМ МОДЕЛУ СТУДИЈА У ВИСОКОМ ОБРАЗОВАЊУ

(Сл. гласник РС бр. 66/19)

Основни текст на снази од 26/09/2019, у примени од 26/09/2019

І. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Предмет закона

Члан 1.

(1) Овим законом уређују се садржај и начин остваривања дуалног модела студија у високом образовању, узајамна права и обавезе студентата, високошколских установа и послодаваца, материјално и финансијско обезбеђење студената, као и друга питања од значаја за реализацију студија по дуалном моделу.

(2) Термини изражени у овом закону у граматичком мушком роду подразумевају природни мушки и женски род лица на које се односе.

Значење појмова

Члан 2.

У смислу овог закона утврђују се следећи појмови:

1) „дуални модел студија“ (у даљем тексту: дуални модел) је модел реализације наставе на студијским програмима у високом образовању у коме се кроз активну наставу на високошколској установи и практичну обуку и рад код послодавца (у даљем тексту: учење кроз рад), стичу, усавршавају, односно изграђују знања, вештине, способности и ставови (у даљем тексту: компетенције) у складу са студијским програмом и стандардом квалификације;

2) „послодавац“ је правно лице или предузетник, који испуњава услове утврђене овим законом и чија делатност омогућава остваривање одговарајућих садржаја и учења кроз рад утврђеног студијским програмом;

3) „учење кроз рад“ је интегрални део студијског програма по дуалном моделу студија који носи одређени број ЕСПБ бодова и представља

организован процес током кога студенти под надзором ментора код послодавца радећи код послодавца примењују теоријска знања у реалном радном окружењу, имају непосредан додир са пословним процедурама и технологијама које се користе у пословном свету, повезују се са запосленим професионалцима и припремају се за свет рада;

4) „ментор код послодавца“ је лице ангажовано код послодавца, које непосредно обезбеђује да се током учења кроз рад реализују садржаји утврђени студијским програмом и одговорно је да студенти стекну компетенције прописане студијским програмом и стандардом квалификације;

5) „академски ментор“ је лице запослено у високошколској установи (наставник или сарадник), који у сарадњи са ментором код послодавца планира, прати, реализује и вреднује остваривање учења кроз рад;

6) „план реализације учења кроз рад“ садржи опис активности, место и динамику остваривања учења кроз рад и заједнички га доносе високошколска установа и послодавац.

Циљеви дуалног модела

Члан 3.

Циљеви дуалног модела су:

1) обезбеђивање услова за стицање, усавршавање и развој компетенција студената у складу с потребама тржишта рада;

2) допринос јачању конкурентности привреде Републике Србије;

3) обезбеђивање услова за лакше запошљавање по завршеном високом образовању;

4) обезбеђивање услова за даље образовање и целоживотно учење;

5) развијање предузимљивости, иновативности и креативности сваког појединца ради његовог професионалног и каријерног развоја;

6) обезбеђивање услова за лични, економски и општи друштвени развој;

7) развијање способности за тимски рад и осећај личне одговорности у раду;

8) развијање свести о важности здравља и безбедности, укључујући безбедност и здравље на раду;

9) развијање способности самовредновања и изражавања сопственог мишљења као и самосталног доношења одлука;

10) промовисање друштвено одговорне улоге послодавца у друштву.

II. ОСТВАРИВАЊЕ ДУАЛНОГ МОДЕЛА

Сарадња високошколских установа и послодаваца

Члан 4.

(1) Високошколска установа која жели да реализује студијске програме по дуалном моделу студија образује мрежу послодаваца који имају потребу за запошљавањем лица са квалификацијама које се стичу на тој установи.

(2) Чланови мреже послодаваца могу бити и чланови савета послодаваца који се образује у складу са законом којим се уређује високо образовање.

Студијски програми по дуалном моделу

Члан 5.

(1) Основ за реализацију дуалног модела студија је студијски програм акредитован у складу са стандардима за акредитацију утврђеним у складу са законом којим се уређује високо образовање и овим законом и стандард квалификације утврђен у складу са законом којим се уређује национални оквир квалификација.

(2) Дуални модел студија може се акредитовати као самостални студијски програм или као један од модула у оквиру студијског програма и поред елемената прописаних законом који уређује високо образовање и стандардима за акредитацију, садржи опис и обим учења кроз рад исказан у сатима и ЕСПБ бодовима.

(3) У изради студијских програма, односно модула из става 2. овог члана учествују и послодавци, у складу са законом који уређује високо образовање.

(4) Високошколска установа може да поднесе захтев за давање сагласности за организацију модула у оквиру акредитованог студијског програма за остваривање студијског програма по дуалном моделу, без повећања броја студената из акредитације.

(5) Захтев из става 4. овог члана са елаборатом подноси се Националном телу за акредитацију и проверу квалитета у високом образовању (у даљем тексту: Национално акредитационо тело).

(6) Елаборат из става 5. овог члана усваја стручни орган самосталне високошколске установе.

(7) Форму и садржину елабората из става 5. овог члана утврђује Национални савет за високо образовање на предлог Националног акредитационог тела.

(8) По пријему захтева из става 4. овог члана Комисија за акредитацију и проверу квалитета (у даљем тексту: Комисија за акредитацију) у року од 15 дана од дана подношења захтева образује посебну комисију од рецензената именованих у складу са законом којим се уређује високо образовање.

(9) Посебна комисија из става 8. овог члана у року од 30 дана од дана именовања доставља Комисији за акредитацију предлог да сагласност или да одбије захтев за давање сагласности за организацију модула за остваривање студијског програма по дуалном моделу.

(10) Комисија за акредитацију на основу предлога посебне комисије одлучује о захтеву, у року од 30 дана од дана пријема предлога из става 5. овог члана.

(11) Стандарди за акредитацију студијских програма, односно модула по дуалном моделу утврђују се у складу са законом којим се уређује високо образовање.

Обим, период и место реализације

Члан 6.

(1) Однос у обиму часова активне наставе која се изводи на високошколској установи и учења кроз рад код послодавца утврђује се студијским програмом с тим да активна настава (предавања, вежбе и други облици активне наставе) мора да буде заступљена најмање са 450 часова годишње просечно на нивоу целог студијског програма, а учење кроз рад са најмање 450 сати годишње просечно на нивоу целог студијског програма.

(2) Учење кроз рад реализује се у целости код једног, односно више послодаваца у складу са студијским програмом и планом реализације учења кроз рад.

(3) Изузетно од става 2. овог члана, искључиво уз сагласност високошколске установе, део учења кроз рад може да се реализује на самој високошколској установи или код трећег лица (тренинг центри, друго правно лице које реализује обуке, други послодавац, друга високошколска установа и сл.) које има материјалне, техничке и кадровске услове за извођење дела учења кроз рад, уколико учење кроз рад није могуће у целини реализовати код послодавца.

(4) Међусобна права и обавезе између високошколске установе и послодавца, као и између високошколске установе и трећег лица из става 3. овог члана уређују се уговором.

Упис студената

Члан 7.

(1) На студијске програме по дуалном моделу студија студенти се уписују путем конкурса, у складу са законом којим се уређује високо образовање.

(2) Општим актом високошколска установа утврђује специфичне услове за упис студената на студијске програме по дуалном моделу, као и услове преласка студената са дуалног на друге моделе студија, односно преласка на дуални модел студија.

Распоређивање студената код послодаваца

Члан 8.

(1) Уколико у реализацији студијског програма по дуалном моделу студија учествује више послодаваца, студенти се пријављују за учење кроз рад код одређеног послодавца из мреже послодаваца високошколске установе код којег се реализује учење кроз рад.

(2) Распоређивање се врши путем интервјуисања студената од стране послодаваца, при чему се усаглашавају жеље студената са избором послодаваца.

(3) Студијским програмом, односно планом реализације учења кроз рад утврђују се ближи услови за распоређивање студената код послодаваца.

Каријерно вођење и саветовање

Члан 9.

(1) Високошколска установа путем центра за каријерно вођење и саветовање или на други начин пружа подршку, подстиче и прати каријерни развој студената, у складу са општим актом високошколске установе и стандардима каријерног вођења и саветовања донетим на основу закона којим се уређује национални оквир квалификација.

(2) Високошколска установа подржава каријерни развој студената у дуалном моделу студија тако што: прати задовољство и мотивацију студената и послодаваца током програма учења кроз рад, оснажује и подржава студенте да планирају и постављају циљеве каријерног развоја, сарађује са средњим школама ради успостављања континуитета пружања услуга каријерног вођења и саветовања, помаже студентима код избора послодавца када се учење кроз рад реализује код више

послодаваца ради усмеравања студената према индивидуалним потребама и у њиховом најбољем интересу.

Заштита права студената

Члан 10.

(1) Заштита права студената остварује се у складу са законом којим се уређује високо образовање, законом којим се уређује област рада и безбедности и здравља на раду, законом којим се уређује забрана злостављања на раду, законом којим се уређује пензијско и инвалидско осигурање, законом којим се уређује заштита права интелектуалне својине и овим законом.

(2) Током обављања учења кроз рад код послодавца забрањени су сви видови дискриминације, прописани законом којим се уређује забрана дискриминације.

Услови за извођење учења кроз рад код послодавца

Члан 11.

(1) Услови које послодавац мора да испуни ради извођења учења кроз рад су:

- 1) обављање делатности која омогућава реализацију садржаја из студијског програма;
- 2) одговарајући број ментора код послодавца који имају најмање врсту и ниво високог образовања који одговара врсти и нивоу који студент стиче према студијском програму и три године радног искуства у струци;
- 3) располагање одговарајућим простором, опремом и средствима за рад у складу са студијским програмом и планом реализације учења кроз рад;
- 4) обезбеђивање примене мера безбедности и здравља на раду у складу са законом;
- 5) да над послодавцем није отворен стечајни поступак или да није покренут поступак ликвидације;
- 6) да ментор и друго одговорно лице код послодавца нису осуђивани правноснажном пресудом за кривично дело за које је изречена безусловна казна затвора у трајању од најмање три месеца, као и за кривична дела насиље у породици, одузимање малолетног лица, запуштање и злостављање малолетног лица или родоскрвнуће, кривична дела из групе кривичних дела

против полне слободe, против привреде, против службене дужности, против правног саобраћаја и против човечности и других добара заштићених међународним правом, без обзира на изречену кривичну санкцију, да нису правноснажно осуђивани за прекршај из области радних односа и за које није, у складу са законом, утврђено дискриминаторно понашање;

7) да ментор код послодавца и одговорно лице код послодавца није правноснажно осуђивано за казнена дела прописана законом којим се уређује спречавање злостављања на раду.

(2) Услови из става 1. тач. 1)–4) овог члана утврђују се студијским програмом.

III. УРЕЂИВАЊЕ МЕЂУСОБНИХ ОДНОСА ВИСОКОШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ, ПОСЛОДАВЦА И СТУДЕНАТА

Члан 12.

(1) Међусобни однос високошколске установе, послодавца и студента у студијским програмима, односно модулима по дуалном моделу уређују се уговором.

(2) Међусобни однос високошколске установе и послодавца уређује се уговором о дуалном моделу, а међусобни однос послодавца и студента уређује се уговором о учењу кроз рад.

1. Уговор о дуалном моделу

Форма уговора

Члан 13.

Уговор о дуалном моделу се закључује између високошколске установе и послодавца, у писменој форми, на рок који не може бити краћи од броја година трајања студијског програма.

Садржина уговора

Члан 14.

Обавезни елементи уговора о дуалном моделу су:

- 1) назив, седиште и матични број послодавца;
- 2) назив и седиште високошколске установе;
- 3) подаци о студијском програму;

- 4) обавеза послодавца да изводи учење кроз рад о сопственом трошку;
- 5) обавезе високошколске установе у вези са реализацијом учења кроз рад;
- 6) обавезе послодавца у вези са реализацијом учења кроз рад;
- 7) план и програм реализације учења кроз рад;
- 8) место и временски распоред реализације учења кроз рад;
- 9) максималан број студената које високошколска установа може упутити код послодавца на учење кроз рад;
- 10) период трајања уговора;
- 11) заштита права интелектуалне својине послодавца и права интелектуалне својине студента;
- 12) заштита података о личности;
- 13) разлози за престанак важења и за раскид уговора;
- 14) начин решавања евентуалних спорова;
- 15) датум и потписи уговорних страна.

Закључивање уговора о дуалном моделу

Члан 15.

(1) Високошколска установа закључује уговор о дуалном моделу с једним или више послодаваца, у циљу обезбеђења услова за остваривање свих садржаја учења кроз рад дефинисаних студијским програмом.

(2) Приликом избора послодавца високошколска установа је у обавези да се руководи најбољим интересом студената.

(3) Послодавац може да закључи уговор о дуалном моделу са више високошколских установа.

(4) О закљученом уговору из става 1. овог члана високошколска установа обавештава министарство надлежно за високо образовање и Привредну комору Србије најкасније у року од осам дана од дана закључивања уговора.

Објављивање на званичној интернет страници

Члан 16.

Високошколска установа и Привредна комора Србије, најкасније у року од 15 дана од дана закључивања уговора о дуалном моделу,

објављују на својој званичној интернет страници основне информације о студијском програму и друге информације од значаја за извођење учења кроз рад.

Раскид уговора од стране послодавца

Члан 17.

Послодавац раскида уговор о дуалном моделу уколико:

- 1) високошколској установи буде одузета дозвола за рад или буде укинута у складу са законом;
- 2) високошколска установа престане да испуњава прописане услове за студијски програм у ком послодавац реализује учење кроз рад;
- 3) високошколска установа не испуњава обавезе предвиђене уговором о дуалном моделу;
- 4) наступе непредвиђене технолошке, економске или организационе промене код послодавца, које спречавају, отежавају или битно мењају обављање делатности.

Раскид уговора од стране високошколске установе

Члан 18.

(1) Високошколска установа раскида уговор о дуалном моделу уколико:

- 1) послодавац не испуњава обавезе предвиђене уговором о дуалном моделу;
- 2) послодавац изврши повреду права студената прописаних законом.

(2) Високошколска установа је дужна да без одлагања, а најкасније наредног радног дана обавести министарство надлежно за високо образовање и Привредну комору Србије о раскиду и разлозима за раскид уговора о дуалном моделу.

Последице раскида уговора

Члан 19.

(1) Ако је уговор о дуалном моделу раскинут из разлога прописаних у члану 17. тач. 1)–3) овог закона, наставак образовања обезбеђује друга високошколска установа коју одреди Министарство.

(2) Ако је уговор о дуалном моделу раскинут из разлога прописаних у члану 17. тачка 4) овог закона, учење кроз рад студентима обезбеђује високошколска установа код другог послодавца с којим има закључен уговор о дуалном моделу.

(3) Ако је уговор о дуалном моделу раскинут из разлога прописаних у члану 18. овог закона, учење кроз рад организује високошколска установа код другог послодавца с којим закључи уговор о дуалном моделу.

2. Уговор о учењу кроз рад

Форма уговора

Члан 20.

(1) Уговор о учењу кроз рад закључују послодавац и студент у писменој форми.

(2) Уговор о учењу кроз рад закључује се након распоређивања студената код послодавца код којих ће се реализовати учење кроз рад, а најкасније пет дана пре почетка предвиђеног извођења учења кроз рад.

(3) Послодавац је дужан да води евиденцију закључених уговора из става 1. овог члана, у складу са законом.

Садржина уговора

Члан 21.

(1) Обавезни елементи уговора о учењу кроз рад су:

- 1) идентификациони подаци послодавца;
- 2) име и презиме студента и његова адреса становања;
- 3) подаци о високошколској установи;
- 4) назив студијског програма;
- 5) обавеза послодавца да организује и реализује студенту учење кроз рад у складу са студијским програмом;
- 6) потврда здравствене установе да студент испуњава здравствене услове за рад код послодавца уколико је таква потврда неопходна, у складу са одредбама о заштити омладине прописане законом којим се уређују радни односи;
- 7) уколико се студијски програм остварује на језику националне мањине, обавеза послодавца је да организује и реализује учење кроз рад на језику те националне мањине;
- 8) место и време реализације учења кроз рад;

- 9) обавеза студента да редовно обавља учење кроз рад код послодавца;
- 10) обавеза студента у вези са временом боравка, учењем, безбедношћу и здрављем на раду током учења кроз рад код послодавца;
- 11) материјално обезбеђење студената;
- 12) финансијско обезбеђење студената;
- 13) заштита права интелектуалне својине послодавца и права интелектуалне својине студента стечене за време учења кроз рад код послодавца;
- 14) заштита података о личности;
- 15) чување пословне тајне послодавца;
- 16) период трајања уговора;
- 17) разлози за престанак важења и раскид уговора;
- 18) накнада штете у случају отказа од стране послодавца, изузев уколико је до отказа дошло без кривице послодавца;
- 19) начин решавања евентуалних спорова;
- 20) датум и потпис уговорних страна.

(2) Саставни део уговора о учењу кроз рад је план реализације учења кроз рад.

Члан 22.

Студент може закључити уговор о учењу кроз рад с више послодаваца с којима је високошколска установа закључила уговор о дуалном моделу, уколико је то неопходно ради реализације студијског програма.

Раскид уговора од стране послодавца

Члан 23.

(1) Послодавац раскида уговор о учењу кроз рад ако студент:

- 1) изгуби статус студента;
- 2) крши обавезе утврђене уговором о учењу кроз рад и законом;
- 3) трајно изгуби здравствену способност за рад;
- 4) наступе непредвиђене технолошке, економске или организационе промене код послодавца, које спречавају, отежавају или битно мењају обављање делатности.

(2) У случају да високошколска установа у складу са законом којим се уређује високо образовање студенту на његов захтев одобри мировање права и обавеза (у случајевима теже болести, неге детета до годину

дана живота, посебне неге која траје дуже од дететове прве године живота, одржавања трудноће и др. у складу са општим актом високошколске установе), послодавац може да раскине уговор о учењу кроз рад.

Раскид уговора од стране студента

Члан 24.

Студент може да раскине уговор о учењу кроз рад ако:

- 1) изгуби статус студента, одлучи да упише други студијски програм или му високошколска установа одобри мировање права и обавеза у складу са законом којим се уређује високо образовање;
- 2) послодавац не испуњава обавезе из уговора о учењу кроз рад код послодавца;
- 3) послодавац изврши повреду права студента прописаних законом.

Последице раскида уговора

Члан 25.

(1) Ако се раскине уговор о учењу кроз рад из разлога наведених у члану 23. став 2. овог закона, високошколска установа је дужна да студенту по повратку са мировања права и обавеза организује учење кроз рад на истом студијском програму код истог или другог послодавца, односно да му омогући прелазак на други студијски програм у складу са општим актом из члана 7. став 2. овог закона.

(2) Ако се раскине уговор о учењу кроз рад из разлога наведених у члану 23. став 1. тачка 2) високошколска установа може студенту да организује учење кроз рад на истом студијском програму код другог послодавца, с којим је закључила уговор о дуалном моделу.

(3) Након раскида уговора из ст. 1. и 2. овог члана, студент и други послодавац, са којим је високошколска установа закључила уговор о дуалном моделу, закључују уговор о учењу кроз рад.

(4) О раскиду уговора из ст. 1. и 2. овог члана, односно о закљученом уговору из става 3. овог члана високошколска установа обавештава министарство надлежно за високо образовање, а послодавац Привредну комору Србије, најкасније у року од осам дана од дана закључивања уговора.

(5) Уколико високошколска установа није закључила уговор о дуалном моделу с другим послодавцем из става 3. овог члана, дужна је да обезбеди услове за наставак студија.

IV. РЕГИСТАР УГОВОРА

Регистар уговора о дуалном моделу

Члан 26.

(1) Регистар уговора о дуалном моделу води Привредна комора Србије, као поверени посао.

(2) У регистар из става 1. овог члана уписују се следећи подаци:

- 1) деловодни број уговора;
- 2) назив и адреса високошколске установе;
- 3) назив и адреса послодавца;
- 4) број студената за које послодавац организује учење кроз рад;
- 5) адреса места извођења учења кроз рад;
- 6) датум и време закључења уговора;
- 7) датум почетка учења кроз рад.

(3) Регистар из става 1. овог члана води се као јединствена електронска база података.

(4) Подаци из става 2. овог члана јавно су доступни и објављују се на званичној интернет страници Привредне коморе Србије.

Упис у регистар

Члан 27.

(1) Послодавац је дужан да Привредној комори Србије достави уговор о дуалном моделу, у року од осам дана од дана закључења уговора, ради уписа у регистар.

(2) Копију уговора из става 1. овог члана, послодавац може доставити у штампаној или електронској форми.

V. МЕНТОР КОД ПОСЛОДАВЦА

Члан 28.

(1) Ментор код послодавца мора поседовати компетенције за реализацију учења кроз рад дефинисане општим актом високошколске установе.

(2) Начин провере компетенција ментора код послодавца утврђује се општим актом високошколске установе.

(3) На основу резултата провере компетенција високошколска установа према потреби обезбеђује путство за обављање послова ментора

код послодавца или организује програм обуке у складу са планом реализације студијског програма по дуалном моделу студија.

VI. ОЦЕЊИВАЊЕ И ИСПИТИ У ДУАЛНОМ МОДЕЛУ

Оцењивање студената

Члан 29.

Оцењивање студената по дуалном моделу студија уређује се општим актом високошколске установе.

Завршни рад

Члан 30.

Садржина и начин спровођења завршног рада уређују се у складу са студијским програмом и планом реализације по дуалном моделу.

VII. МАТЕРИЈАЛНО И ФИНАНСИЈСКО ОБЕЗБЕЂЕЊЕ СТУДЕНТА

Материјално обезбеђење студената

Члан 31.

(1) Студенту који обавља учење кроз рад послодавац обезбеђује:

- 1) средства и опрему за личну заштиту на раду;
- 2) накнаду стварних трошкова превоза до места извођења учења кроз рад и назад, највише у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, уколико послодавац није обезбедио сопствени превоз;
- 3) накнаду трошкова исхране у складу са општим актом послодавца;
- 4) осигурање за случај повреде током учења кроз рад код послодавца, уколико је такво осигурање предвиђено за запослене код тог послодавца.

(2) Послодавац може да обезбеди студенту и покриће трошкова смештаја и исхране у студентском дому.

Финансијско обезбеђење студената

Члан 32.

(1) Студент који обавља учење кроз рад има право на накнаду.

(2) 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 висини од најмање 50% основне зараде запосленог који ради на истим или сличним пословима, у складу са законом.

(3) Накнада за учење кроз рад на основним студијама може се исплаћивати и у различитим износима по годинама студија сходно нивоу знања студената, по сваком сату проведеном на учењу кроз рад у распону од 30–70% од основне зараде запосленог који ради на истим или сличним пословима, с тим да укупна накнада за учење кроз рад исплаћена на нивоу студијског програма мора да износи најмање 50% од основне зараде запосленог исплаћене за исти период.

(4) Уколико послодавац истовремено сноси трошкове школарине, он може да изврши умањење надокнаде за учење кроз рад до износа школарине.

VIII. НАДЗОР

Члан 33.

(1) Надзор над спровођењем овог закона врши министарство надлежно за високо образовање, у складу са законом којим се уређује високо образовање, законом којим се уређује просветна инспекција и овим законом.

(2) Инспекцијски надзор над високошколским установама врши министарство надлежно за високо образовање, преко просветне инспекције.

(3) Надзор који се односи на услове рада и безбедност и здравље на раду код послодавца врши министарство надлежно за послове рада – преко инспекције рада.

(4) Проверу квалитета рада високошколске установе врши Национално тело за акредитацију и проверу квалитета у високом образовању, у складу са законом којим се уређује високо образовање.

(5) На територији Аутономне покрајине Војводине, послове инспекцијског надзора обавља, преко својих органа, Аутономна покрајина Војводина.

IX. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 34.

(1) Новчаном казном од 50.000 до 100.000 динара казниће се за прекршај високошколска установа ако о раскиду уговора из члана 25. став 1. овог закона не обавести Министарство у року из члана 25. став 4. овог закона.

(2) Новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара за прекршај из овог члана казниће се и орган пословођења, односно одговорно лице високошколске установе.

Члан 35.

(1) Новчаном казном од 50.000 до 100.000 динара казниће се за прекршај послодавац – правно лице ако:

- 1) реализује учење кроз рад супротно члану 6. овог закона;
- 2) не обезбеди средстава и опрему за личну заштиту на раду из члана 31. став 1. тачка 1) овог закона;
- 3) не обезбеди накнаду стварних трошкова превоза од школе до места извођења учења кроз рад и назад из члана 31. став 1. тачка 2) овог закона;
- 4) не обезбеди накнаду трошкова исхране из члана 31. став 1. тачка 3) овог закона;
- 5) не обезбеди осигурање из члана 31. став 1. тачка 4) овог закона;
- 6) не обезбеди накнаду за учење кроз рад из члана 32. став 2. овог закона.

(2) Новчаном казном од 10.000 до 100.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана послодавац – предузетник.

(3) Новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се и одговорно лице код послодавца.

X. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 36.

Национални савет за високо образовање донеће акте из члана 5. ст. 7. и 11. овог закона у року од шест месеци од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 37.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”.

**ВОДИЧ ЗА КОМПАНИЈЕ
КРОЗ ДУАЛНО ОБРАЗОВАЊЕ У СРБИЈИ**

Октобар 2019. године

Пројекат
„Подршка у развоју и успостављању
Националног модела дуалног образовања“

Публикација је настала у оквиру пројекта „Подршка у развоју и успостављању Националног модела дуалног образовања“ који реализује Центар за образовне политике у партнерству са Министарством просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије, захваљујући финансијским средствима Швајцарске агенције за развој и сарадњу.

Ставови и мишљења изнети у публикацији не одражавају нужно ставове донатора.

Сви термини који се у *Вогичу* користе у граматичком мушком роду подразумевају природни мушки и женски род особа на које се односе. Реч „родитељ/и“ се користи у значењу биолошки родитељ/и, старатељ/и и означава све оне који су водили или воде примарну бригу о ученицима.

Уводна реч

Поштовани представници компанија,

Овај водич садржи основне информације о Националном моделу дуалног образовања које су прилагођене вама и вашим потребама. Циљ водича је да вам приближи дуални модел образовања и пружи подршку у процени и одлуци да ли желите да постанете партнер у остваривању дуалног образовања у Србији, као и да вас информише о вашој улози, правима и одговорностима у том погледу.

Кључ за успех дуалног образовања лежи у квалитетној сарадњи свих учесника, а она је могућа једино уз добру информисаност и разумевање концепта, карактеристика, као и потенцијалних предности и изазова. Поред наведеног, сврха овог водича јесте да, кроз информације значајне за компаније, прикаже права, обавезе и одговорности свих других учесника у реализацији дуалног образовања. Сва питања од значаја за дуално образовање уређена су законском и подзаконском регулативом, и кроз водич је представљен укупан законски оквир по коме се Национални модел дуалног образовања остварује.

Водич садржи објашњења самог концепта Националног модела дуалног образовања, основних појмова, представља улоге и задатке најважнијих учесника, даје приказ законодавних аката који уређују сва кључна питања за све актере у процесу остваривања дуалног образовања, даје смернице за доношење важних одлука као и инструкције за остваривање свих неопходних активности, те приказује све кораке које би компанија требало да предузме у циљу укључења у дуално образовање, као и смернице за остваривање процеса учења кроз рад у компанији.

Надамо се да ће водич представљати вид подршке потпунијем информисању компанија, успешном остваривању дуалног образовања и квалитетном партнерству компанија и школа.

Ауторски тим

Листа скраћеница

Скраћеница	Пун назив
АК	Агенција за квалификације
ЈЛС	Јединица локалне самоуправе
ЗДО	Закон о дуалном образовању
ЗВКОВ	Завод за вредновање квалитета образовања и васпитања
ЗУОВ	Завод за унапређивање образовања и васпитања
КВиС	Каријерно вођење и саветовање
Комисија	Комисија за развој и спровођење дуалног образовања Владе Републике Србије
МПНТР	Министарство просвете, науке и технолошког развоја
НЗС	Национална служба за запошљавање
НОКС	Национални оквир квалификација Србије
ПКС	Привредна комора Србије
РПК	Регионална привредна комора
РС	Република Србија
СКГО	Стална конференција градова и општина
СНОК	Савет за национални оквир квалификација
ССОВ	Средње стручно образовање и васпитање
ССООО	Савет за стручно образовање и образовање одраслих
КВиС	Каријерно вођење и саветовање
ШУ	Школска управа

1. ОСНОВНЕ КАРАКТЕРИСТИКЕ ДУАЛНОГ ОБРАЗОВАЊА У СРБИЈИ

1.1. Национални модел дуалног образовања у Републици Србији

Развој система средњег стручног образовања који ће на ефективнији и ефикаснији начин одговорити на потребе тржишта рада као и развој самог Националног модела дуалног и предузетничког образовања у последњих неколико година постављени су као приоритетни циљеви Владе Републике Србије. Стратегија развоја образовања у Србији до 2020, као и Национална стратегија запошљавања за период од 2011. до 2020. године, усаглашено указују на потребу бољег повезивања света рада и образовања. Укратко, Стратегија развоја образовања указује на потребе за изменама у тренутној структури средњег стручног образовања, на застарелост курикулума, на неусклађеност плана уписа и потреба тржишта рада и сл. Овим стратешким документом и пратећим Акционим планом указује се и на потребу за већим уделом праксе током школовања и за бољом „радном праксом“, за акредитованим радним местима за обуку менторима, за подстицајима компанијама које ученицима обезбеђују места за обуку и сличним. У Националној стратегији запошљавања такође се наводи да је потребно усаглашавање средњег стручног образовања са потребама тржишта рада, усаглашавање понуде и потражње, бољи приступ целоживотном учењу, нарочито осетљивим групама и слично.

Потреба за реформом система средњег стручног образовања, препозната и у кључним стратешким документима, а ослоњена на досадашња реформска искуства и идентификоване потребе развоја, као и на искуства пројекта „Реформа средњег стручног образовања“ који је уз подршку ГИЗ реализован у периоду од 2013. до 2016. године, уз уважавање искустава и подршку земаља (Немачка, Аустрија и Швајцарска) са дугом традицијом дуалног образовања, резултирала је развојем и увођењем Националног модела дуалног образовања у Србији. Модел дуалног образовања који се имплементира у Републици Србији, најкраће би се могао дефинисати као образовање које ученици стичу у компанији и у школи, где је посебан акценат стављен на ученичку праксу која се одвија кроз рад у компанији.

Иницијатива за увођење дуалног модела образовања потекла је управо од привреде која је годинама указивала на недостатак одговарајућих кадрова на тржишту и неспремност свршених средњошколаца да се, непосредно по изласку из школских клупа, укључе у радне процесе. На тај начин су додатне обавезе и трошкови увођења младих у посао и обуке за знања и вештине, које је требало да стекну током

школовања, биле наметнуте послодавцима. Несклад између тражње за квалификованим радницима одређених профила и њихове расположивости на тржишту рада, као и чињеница да квалификације радника некада нису прави одраз њихових знања, вештина и способности, условило је потребу да се постојеће стање промени и то што је могуће пре, како кадрови не би били ограничавајући фактори привредном расту и развоју. Многи привредници су истицали (и још увек то чине) да производњу обављају у једној смени, јер за другу не могу да нађу квалификоване кадрове.

На основу Закона о дуалном образовању (ЗДО) („Службени гласник РС“, број 101/17), **дуално образовање** је модел реализације наставе у систему средњег стручног образовања и васпитања (ССОВ) у коме се план и програм наставе и учења **обавезно спроводе на два места – у школи и у компанији (код послодавца)**. Прецизније, знања, вештине и ставови (компетенције) ученици стичу у школи у којој се спроводе теоријска настава и вежбе, и код послодавца код кога се спроводи учење кроз рад, а све у складу са стандардом квалификације и планом и програмом наставе и учења (ЗДО, члан 2).

Дуално образовање се различито спроводи у различитим земљама, а неке од земаља које имају дугу историју спровођења су Аустрија, Немачка и Швајцарска. У свакој од ових земаља се дуално образовање спроводи у складу са контекстом у тој земљи. Тако је и у Србији креиран Национални модел дуалног образовања који се ослања на искуства и примере из земаља које имају развијено дуално образовање, али који је прилагођен карактеристикама стања у Србији у областима образовања (стратешки циљеви образовања, структура школа, број ученика итд.) и економије (развијеност привреде и стратешки правци њеног развоја, структура компанија и тако даље).

Дуално образовање је присутно у понуди школа у градовима и општинама где послодавци исказу потребу и могућност за пријем ученика на учење кроз рад, јер се дуално образовање искључиво уводи на захтев привреде. Укључивање у дуално образовање је добровољно и намењено је оним послодавцима који виде системски начин да дугорочно реше проблем недостатка компетентних кадрова кроз сопствено инвестирање у образовање.

У дуалном образовању у Србији ученик НЕ РАДИ, већ учи кроз рад, што значи да се на њега не примењује Закон о раду већ закони и сва остала правна регулатива из области образовања. Ученик није у сфери рада, већ је у сфери образовања. Ученик се најпре уписује у школу, а потом бива распоређен код послодавца. Школа је одговорна и за део плана и програма наставе и учења који се реализује у школи и за део који се реализује код послодавца.

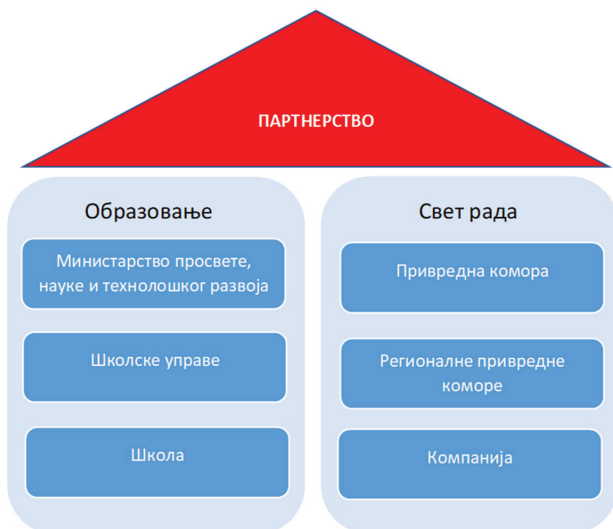
Кључна питања од значаја за остваривање дуалног образовања дефинисана су Законом о дуалном образовању који је усвојен 2017. године („Службени гласник РС“, 101/17) који прати цео сет подзаконских аката (који се односе како на образовање тако и на привреду (видети поглавље 1.5.). Током концептуализације модела, развоја законске и подзаконске регулативе, као и након усвајања поменутог закона и пратећих правилника предузет је низ активности за обезбеђивање предуслова за успешно остваривање предвиђеног модела, како би од школске 2019/2020. године отпочела његова имплементација.

За више информација можете погледати Закон о дуалном образовању („Службени гласник РС“, број 101/17) који можете пронаћи на овом линку www.mpn.gov.rs/dokumenta-i-propisi/zakonski-okvir/

У првим годинама увођења учења кроз рад (од 2013. до 2016. године), подршку развоју овог модела стручног образовања пружало је 40 компанија, да би спремност за укључивање у школској 2019/2020. години изразило чак 850 компанија. У школској 2019/2020. години дуални образовни профили чине 10% укупне понуде образовних профила у систему средњег стручног образовања.

Осим што се извођење плана и програма наставе и учења одвија на два места, дуално образовање у Србији има још једну посебно важну „дуалну“ карактеристику. Наиме, процес остваривања дуалног образовања у Србији укључује два главна партнера, а то су Министарство просвете, науке и технолошког развоја (МПНТР) и Привредна комора Србије (ПКС). Укључивање Привредне коморе Србије у дуално образовање обезбеђује, између осталог, да дуални образовни профили буду у складу са потребама послодавца и тржишта рада али и да се осигура квалитет реализације учења кроз рад код послодавца путем акредитације компанија и обуке инструктора за рад са ученицима.

Слика 1. Партнерство у дуалном образовању као једна од његових кључних специфичности



Додатно, карактеристика дуалног образовања у Србији јесте и Законом о дуалном образовању (члан 6) прописан обим учења кроз рад, односно време које ученици могу да проводе у компанијама током процеса учења кроз рад. Опште образовање ученика у дуалном образовању остаје у истом обиму као и за ученике који се школују у недуалним образовним профилима (исти број и обим часова општеобразовних предмета).

Обим учења кроз рад износи најмање 20%, а највише 80% часова од укупног броја часова стручних предмета, у складу са одговарајућим планом и програмом наставе и учења. Имајући у виду да ученик у дуалном образовању није запослен у компанији у којој учи кроз рад, важно је имати у виду да је време које проводи код послодавца ограничено на најдуже шест сати дневно, односно 30 сати недељно и да се може реализовати само током школске године у периоду од 8 до 20 часова (ЗДО, члан 6).

Примера ради, код трогодишњих образовних профила ученици обично у првом разреду нису у компанији или проводе највише један

дан недељно код послодавца, док у другом и трећем разреду проводе два, односно три дана недељно. Код четворогодишњих образовних профила у највећем броју случајева у првом и другом разреду проводе један дан недељно код послодавца, док у трећем и четвртном проводе два дана недељно.

Изузетно, део учења кроз рад може да се реализује и у школи у складу с планом и програмом наставе и учења, односно уколико га код послодавца није могуће остварити у целини. У школи се реализује највише 25% часова учења кроз рад предвиђених планом и програмом наставе и учења. Такође, могуће је и удруживање послодаваца у конзорцијум, како би се омогућило ученицима да стекну сва знања (остваре све исходе учења) уколико код једног послодавца то не могу учинити.

1.2. Најчешће коришћени термини у вези са дуалним образовањем у Србији и њихово значење

Дуално образовање и његове специфичности се могу дефинисати и сагледати и кроз преглед кључних термина који су у директној вези са његовим остваривањем.

С циљем свеобухватног и усаглашеног разумевања Националног модела дуалног образовања у наставку је дат приказ значења кључних појмова у контексту имплементације дуалног образовања. Приказана значења термина базирана су на Закону о дуалном образовању („Службени гласник РС“, број 101/17) и Закону о Националном оквиру квалификација Републике Србије (ЗНОКС) („Службени гласник РС“, број 27/18).

Табела 1. Преглед значења кључних термина у вези са дуалним образовањем

Термин	Значење
Дуално образовање	Дуално образовање је модел реализације наставе у систему средњег стручног образовања и васпитања у коме се кроз теоријску наставу и вежбе у школи и учење кроз рад код послодавца, стичу и усавршавају, односно изграђују знања, вештине, способности и ставови (компетенције) у складу са стандардом квалификације и планом и програмом наставе и учења (ЗДО, члан 2).

Термин	Значење
Учење кроз рад	Учење кроз рад је део дуалног образовања који подразумева организован процес током кога ученици у реалном радном окружењу стичу компетенције за рад у одређеним занимањима или групи занимања.
Послодавац	Послодавац је правно лице или предузетник који непосредно обезбеђује услове за учење кроз рад у дуалном образовању. Послодавац који је укључен у дуално образовање мора да испуњава услове прописане Законом о дуалном образовању, односно да је акредитован за реализацију учења кроз рад у складу са планом и програмом наставе и учења за одређени образовни профил. Привредна комора Србије акредитује компаније за учешће у дуалном образовању.
Координатор учења кроз рад	Координатор учења кроз рад је особа која је запослена у средњој стручној школи, односно наставник практичне наставе, и која у сарадњи са инструктором планира, прати, реализује и вреднује остваривање учења кроз рад код послодавца (ЗДО, члан 2).
Инструктор	Инструктор је особа запослена код послодавца, која обезбеђује да се током учења кроз рад реализују садржаји који су прописани планом и програмом наставе и учења и која је одговорна за стицање знања, вештина и ставова ученика код послодавца (ЗДО, члан 2).
План и програм наставе и учења	План и програм наставе и учења је документ којим је одређено који ће се предмети учити, којим редоследом по разредима и са коликим бројем часова по предмету и разреду. Овим документом се прописују и наставни садржаји по предметима, циљеви, задаци и садржаји наставе као и годишњи и недељни фонд часова за сваки предмет.
План реализације учења кроз рад	План реализације учења кроз рад је документ који садржи опис активности, место и динамику остваривања учења кроз рад. Овај план заједно креирају школа и послодавци, односно координатор учења кроз рад и инструктор. План реализације чини саставни део уговора између послодавца и школе и између послодавца и ученика/родитеља.

Термин	Значење
Уписна политика	Уписна политика је процес планирања образовних профила који ће се реализовати у току једне школске године. Овај процес се одвија у сарадњи школе, школске управе, локалне самоуправе, послодаваца, регионалне привредне коморе, Националне службе за запошљавање и осталих релевантних институција на локалном нивоу. Критеријуме за креирање уписне политике прописује МПНТР. Коначну одлуку о образовним профилима у школи доноси МПНТР, а када су у питању дуални образовни профили, коначну одлуку доноси МПНТР у сарадњи са ПКС, али је битно нагласити да школа покреће иницијативу за одобравање дуалног образовног профила ка МПНТР, прилажући доказ о постојању сарадње са послодавцима.
Распоређивање ученика за учење кроз рад	Распоређивање ученика за учење кроз рад је процес распоређивања ученика који су уписали дуални образовни профил за похађање учења кроз рад послодавца/послодаваца. Овај процес је регулисан Правилником о начину распоређивања ученика за учење кроз рад и подразумева активно учешће ученика (и родитеља), школе и послодаваца.
Материјално обезбеђење ученика	Материјално обезбеђење ученика подразумева обезбеђивање средстава и опреме за личну заштиту на раду, осигурање за случај повреде на раду, накнаду за трошкове исхране, накнаду за превоз или обезбеђивање превоза за ученике од школе до компаније и слично, од стране послодавца ка ученику који је на учењу кроз рад (ЗДО, члан 33).
Финансијско обезбеђење ученика	Финансијско обезбеђење ученика подразумева обавезну накнаду ученику од стране послодавца за учење кроз рад. Финансијско обезбеђење ученика мора бити саставни део уговора (како оног који потписује школа са послодавцем, тако и оног који потписују ученик, односно родитељ, са послодавцем). Накнада за учење кроз рад се исплаћује по сваком сату проведеном на учењу кроз рад, једном месечно, у нето висини од најмање 70% минималне цене рада (ЗДО, члан 34).

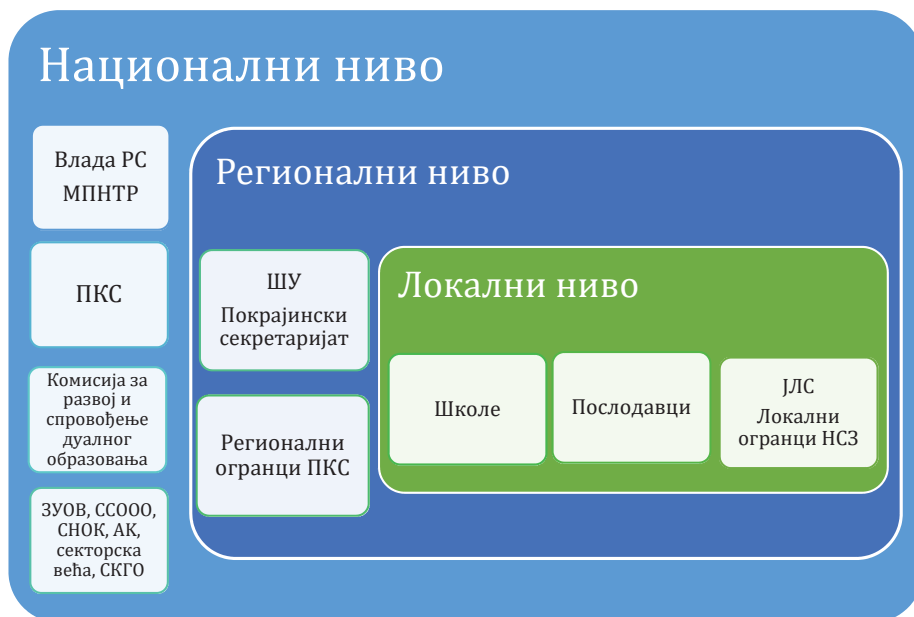
Термин	Значење
Уговор о дуалном образовању	Уговор о дуалном образовању регулише права и обавезе школе и послодавца који се укључује у учење кроз рад. Трајање уговора је три или четири године, односно онолико времена колико је потребно генерацији која је започела школовање да га и заврши.
Уговор о учењу кроз рад	Уговор о учењу кроз рад регулише права и обавезе ученика и послодавца код кога ће се спроводити учење кроз рад. Уговор закључују ученик (односно родитељ) и послодавац. Уговор се потписује најкасније до почетка школске године у којој почиње реализација учења кроз рад. Ово значи да ће се неки уговори потписати у другој години када и почиње учење кроз рад за тај дуални образовни профил.
Каријерно вођење и саветовање (КвиС)	Каријерно вођење и саветовање подразумева процес, услуге и активности усмерене на подршку појединцу да донесе одлуке које се тичу образовања, обуке и занимања и управљања својом каријером.
Компетенција	Компетенција подразумева скуп знања, вештина и ставова.
Стандард квалификације	Стандард квалификације је документ утврђен на националном нивоу који садржи скуп података о квалификацији са детаљним описом циљева и исхода учења као и податке о квалификацији на основу које се врши одређивање нивоа, њено разврставање и вредновање (ЗНОКС, члан 2).
Високошколске установе	Високошколске установе које самостално обављају делатности високог образовања су универзитети (факултети и уметничке академије у њиховом саставу), високе школе, академије струковних студија и високе школе струковних студија. Сви осим универзитета (и његових установа) су неуниверзитетске установе.
Квалификација	Квалификација је формално признање стечених компетенција. Појединац стиче квалификацију када надлежно тело утврди да је достигао исходе учења у оквиру одређеног нивоа и према задатом стандарду квалификације, што се потврђује јавном исправом (дипломом или сертификатом) (ЗНОКС, члан 2).

Термин	Значење
Занимање	Скуп послова чије главне задатке и дужности карактерише висок степен сличности.
Стандард занимања	Документ који садржи опис дужности и задатака, као и компетенција потребних појединцу за ефикасно обављање послова у одређеном занимању, утврђених у складу са прописима који уређују запошљавање (ЗНОКС, члан 2).

1.3. Учесници у дуалном образовању

Један од кључних предуслова успешног остваривања осмишљеног националног модела дуалног образовања јесте континуирана и квалитетна међусекторска сарадња и институционално партнерство на различитим нивоима (националном, регионалном и локалном). У наставку је дат графички приказ свих кључних актера у процесу планирања, остваривања, али и праћења и даљег унапређивања успостављеног Националног модела дуалног образовања.

Слика 2. Главни актери у спровођењу дуалног образовања на различитим нивоима



Како се види из претходне слике, многобројни актери како на националном, тако и на другим нивоима учествују у дуалном образовању и сваки од њих има своју улогу. Тако су Влада РС и ресорно министарство, заједно са својим партнерима из света рада које представља Привредна комора Србије, актери на националном нивоу који као свој приоритет виде управо развој дуалног образовања.

Комисија за развој и спровођење дуалног образовања је основана од стране Владе Републике Србије и окупља, поред националних актера и представнике школа и компанија, и не треба је мешати са другим комисијама које ће се касније помињати у овом водичу (нпр. са комисијама које се баве провером испуњености услова у компанијама за остваривање учења кроз рад, или са комисијама које се успостављају због испита за инструкторе).

Завод за унапређивање образовања и васпитања (ЗУОВ), Агенција за квалификације (АК), савети у сфери образовања који се формирају на националном нивоу, као што су Савет за стручно образовање и образовање одраслих (ССООО) и Савет за национални оквир квалификација (СНОК), као и секторска већа за различита подручја рада, имају своје надлежности и улоге у увођењу и спровођењу дуалног образовања.

С обзиром на важну улогу коју јединице локалне самоуправе (ЈЛС) имају, партнер кога треба поменути и чији је представник заступљен и међу члановима Владине Комисије за развој и спровођење дуалног образовања, јесте Стална конференција градова и општина (СКГО). Локални огранци Националне службе за запошљавање (НЗС) такође имају улогу, пре свега у процесу уписне политике.

У наставку следи кратак приказ кључних улога и одговорности по два кључна актера из области образовања и света рада када је реч о самом процесу реализације учења кроз рад.

Слика 3. Приказ главних улога кључних актера из система образовања и свешта рада у остваривању дуалног образовања



За успех дуалног образовања посебно је важно да носиоци његове имплементације – школе и компаније кроз партнерске односе негују и поштују кључне опште принципе остваривања дуалног образовања.

Поштовање кључних принципа у спровођењу дуалног образовања

Како би дуално образовање било успешно спроведено, важно је да се и школе и компаније, односно послодавци, држе неколико важних општих принципа.

У самом уговору о дуалном образовању и плану реализације учења кроз рад треба да буде установљена **јасна подела обавеза и одговорности** између школе и компаније.

Сам процес дуалног образовања треба да буде довољно **отворен да укључи све заинтересоване представнике** различитих група из локалне заједнице.

Достојанство и личношћ ученика се морају поштовати у сваком тренутку, а и школа и компанија морају бити **максимално посвећени** томе да повећају ученикове шансе за запошљавање после завршеног средњошколског образовања и да му помогну да у што већој мери развије вештине да управља својом каријером и да доноси одлуке које су му од највећег интереса.

1.4. Бенефити дуалног образовања

Дуално образовање може имати вишеструке бенефите за све актере који учествују у његовом остваривању. У наставку следи приказ кључних бенефита из перспективе компанија послодаваца и инструктора, као и самих ученика.

ПОСЛОДАВЦИ који учествују у дуалном образовању имају могућност да:

- ✓ Обезбеде дефицитарне кадрове – послодавци инвестирају у образовање, односно у будуће раднике, чиме се на дужи рок решава проблем недостатка одређених кадрова.
- ✓ Обезбеде да у реалном радном окружењу ученици стичу, усавршавају и развијају компетенције у складу са потребама послодаваца, односно захтева тржишта рада у току самог трајања образовања.
- ✓ Упознају ученика и обучавају потенцијалног, будућег радника који теоријска знања стиче у школи, и у прилици је да своја стечена знања практично примени и унапреди код послодавца.
- ✓ Обезбеде упознавање ученика са корпоративним окружењем (пословним понашањем, сарадњом са колегама, клијентима, коришћењем опреме) и подстицање идентификовања ученика са вредностима компаније и специфичним вештинама. Ученици доприносе „свежини“ компаније и генеришу нову енергију и иновативност. Чињеница је да смена генерација осигурава будућност пословања.
- ✓ Имају могућност да препознају ученике којима би, по завршетку њиховог образовања, желели да понуде радни однос.
- ✓ Поврате своју инвестицију: у већини случајева, компанија надокнађује трошкове које генерише учење кроз рад пре свега добијајући будуће запослене који су развили стручне компетенције у конкретном радном окружењу у складу са потребама пословања конкретне компаније.
- ✓ Учествују у изради плана и програма наставе и учења у складу са потребама привреде. Наиме, послодавац дефинише опис послова који одговарају пословима које ће ученици обављати након школовања на будућем радном месту. Послодавци такође имају могућност да континуирано прилагођавају садржај плана и програма наставе и учења потребама тржишта рада које се стално мења.
- ✓ Идентификују и обучавају потенцијалне кандидате за сложеније послове.
- ✓ Промовишу друштвену одговорност компаније: учење кроз рад одражава енергију, савременост и посвећеност компаније друштву. На овај начин компаније добијају медијску пажњу и тако повећавају видљивост свог пословања.

ИНСТРУКТОРИ који учествују у дуалном образовању имају могућност да:

- ✓ Стекну основе педагошко-дидактичких знања и вештина неопходних за обучавање ученика у дуалном образовању.
- ✓ Стекну или унапреде знања и вештине попут тимског рада, организације, комуникације и решавања конфликта.
- ✓ Прођу обуку и стекну лиценцу за инструктора у дуалном образовању, која гласи на име и презиме инструктора.
- ✓ Преносе знања и професионалне вештине новим генерацијама, као и стечена искуства.
- ✓ Добију одговорности на вишем нивоу, у складу са додатним компетенцијама које су стекли.
- ✓ Утичу на имиџ компаније и на атрактивност радних места у компанији. Наиме, обука ученика кроз учење кроз рад представља знак поверења и признања, чиме послодавац жели да каже: „Ми вам верујемо, вреднујемо ваш труд и желимо да по завршетку школовања будете део наше компаније“, а те поруке управо инструктори преносе.

Посебно значајни бенефити јесу они које УЧЕНИЦИ имају од дуалног образовања:

- ✓ Учење кроз рад у компанији олакшава транзицију из школе ка за-послењу и повећава запошљивост ученика. Кроз теоријску наставу, вежбе у школи и учење кроз рад код послодавца, ученици стичу, усавршавају, односно изграђују компетенције у складу са стандардом квалификације, односно планом и програмом наставе и учења.
- ✓ Под вођством и надзором инструктора у компанији и координатора учења кроз рад у школи ученици стичу компетенције за рад у одређеном занимању или групи занимања.
- ✓ У сталном контакту су са реалним корпоративним окружењем и на тај начин стичу професионално искуство и током школовања.
- ✓ Развијају способност за тимски рад и осећај личне одговорности у раду, предузимљивост, иновативност и креативност. У прилици су да на практичан начин провере да ли оно за шта се школују одговара њиховој личности, интересовањима и компетенцијама.
- ✓ Учење кроз рад у компанији повећава мотивацију ученика, јер поред тога што добијају одређену накнаду за свој учинак, у прилици су да уче од старијих будућих колега, који им у том раном животном добу могу бити и узор који имају утицај на њихове будуће одлуке и професионална опредељења.

- ✓ Учење кроз рад у комбинацији са новчаном накнадом утиче на то да ученик развије свест о томе колико је важно постати самосталан и не зависити од својих родитеља/старатеља.
- ✓ Развијају се предузетничке компетенције код младих у циљу започињања сопственог пословања.
- ✓ Могућности за развијања радне етике су веће.
- ✓ Развија се свест о важности здравља и безбедности, укључујући безбедност и здравље на раду.
- ✓ Повећана је могућност развијања иновативности и креативности.
- ✓ Развијају се самопоуздање и способности изражавања сопственог мишљења и самосталног доношења одлука.

1.5. Правни оквир за спровођење дуалног образовања

Иако се овај водич у потпуности ослања на укупан законодаван оквир и његов основни циљ јесте да компанијама приближи све најзначајније законске одредбе, посебно важним може се сматрати циљ да компаније буду упознате с тим који су кључни законски и подзаконски акти којима се уређује остваривање Националног модела дуалног образовања, како би могле да их додатно консултују приликом дилема које се могу јавити. У наставку следи листа основних законодавних аката чије су одреднице детерминишуће за остваривање дуалног образовања из перспективе компанија, али и свих осталих актера. Приказана листа законских акта даје одговоре на кључна питања која се могу јавити пре, али и током укључивања у остваривање дуалног образовања.

Законски оквир за остваривање Националног модела дуалног образовања представља следећи сет законске и подзаконске регулативе:

- ✓ Закон о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС“, број 88/17, 27/18 – др. закони и 10/19)
- ✓ Закон о средњем образовању („Службени гласник РС“, број 55/13, 101/17 и 27/18 – др. закон)
- ✓ Закон о дуалном образовању („Службени гласник РС“, број 101/17)
- ✓ Правилник о плану и програму наставе и учења (различита документа у зависности од образовног профила)
- ✓ Правилник о програму завршног испита (различита документа у зависности од образовног профила)
- ✓ Правилник о програму обуке за инструктора и ближе услове за полагање испита за инструкторе („Службени гласник РС“, број 70/18)

- ✓ Правилник о начину распоређивања ученика за учење кроз рад („Службени гласник РС“, број 102/18)
- ✓ Правилник о ближим условима, начину рада, активностима и саставу тима за каријерно вођење и саветовање у средњој школи која реализује образовне профиле у дуалном образовању („Службени гласник РС“, број 2/19)
- ✓ Уредба о утврђивању опасног рада за децу („Службени гласник РС“, број 53/17)
- ✓ Правилник о организацији, саставу и начину рада Комисије за утврђивање испуњености услова за извођење учења кроз рад код послодавца („Службени гласник РС“, број 46/18)
- ✓ Закон о здравственом осигурању (члан 22, став 1) („Службени гласник РС“, број 25/19)
- ✓ Закон о доприносима за обавезно социјално осигурање (члан 11. став 3, чл. 35. и 47) („Службени гласник РС“, број 4/19 – усклађени дин. износ)
- ✓ Закон о порезу на доходак грађана, члан 9, став 23а („Службени гласник РС“, број 4/19 – усклађени дин. износ)

2. Одлука компаније о укључивању у дуално образовање

Након добре информисаности односно разумевања концепта Националног модела дуалног образовања, постојеће мотивације и препознатих бенефита из перспективе компаније да се укључи у остваривање Националног модела дуалног образовања посебно је важно познавање свих предуслова и процедура које компанија треба да испуни. Ово поглавље заправо садржи информације које ће компанијама помоћи да ураде самопроцену у погледу испуњења услова за укључивање у дуално образовање, али и да се упознају са самим поступком провере у погледу испуњености услова.

Услови које компанија мора да испуни да би реализовала учење кроз рад, прецизирани су у оквиру Закона о дуалном образовању, док је детаљна процедура дефинисана Правилником о организацији, саставу и начину рада Комисије за утврђивање испуњености услова за извођење учења кроз рад код послодавца („Службени гласник РС“, број 46/18).

Послодавци који желе да учествују у остваривању дуалних образовних профила се пријављују Привредној комори Србије тако што подносе прописана документа као доказе, а ПКС образује **Комисију за утврђивање испуњености услова за извођење учења кроз рад код послодавца** која проверава све компаније које су се пријавиле за акредитацију по свим условима прописаним у Закону о дуалном образовању.

Када ова комисија утврди да одређена компанија испуњава све прописане услове, она предлаже ПКС да тој компанији изда потврду о испуњености услова / акредитацију како би могла да спроводи учење кроз рад.

Када ова комисија утврди да одређена компанија испуњава све прописане услове, она предлаже ПКС да тој компанији изда потврду о испуњености услова / акредитацију како би могла да спроводи учење кроз рад.

ПКС води регистар свих компанија, односно послодаваца, који су испунили услове за извођење учења кроз рад. Уколико нека од компанија престане да испуњава услове за реализовање учења кроз рад, ПКС доноси решење о престанку испуњености услова.

Сви послодавци, односно све компаније, који желе да учествују у дуалном образовању морају да испуне законом прописане услове за извођење учења кроз рад, односно да испуне услове за акредитацију. То значи да послодавци морају да задовоље прописане стандарде чиме се осигурава квалитетно спровођење учења кроз рад за све ученике у дуалном образовању.

2.1. Самопроцена компаније о могућности да учествује у дуалном образовању

Први корак за послодавца је да сагледа да ли овај модел образовања за послодавца доноси користи и да ли је послодавац у могућности да прими ученике на учење кроз рад по дуалном моделу образовања. Уколико је мотивација присутна, посебно значајним кораком може се сматрати самопроцена компаније. У функцији самопроцене у наставку следе питања која су релевантна за процену могућности да се компанија укључи у остваривање дуалног образовања, а која су формално-правно регулисана Законом о дуалном образовању (чл. 11 и 12).

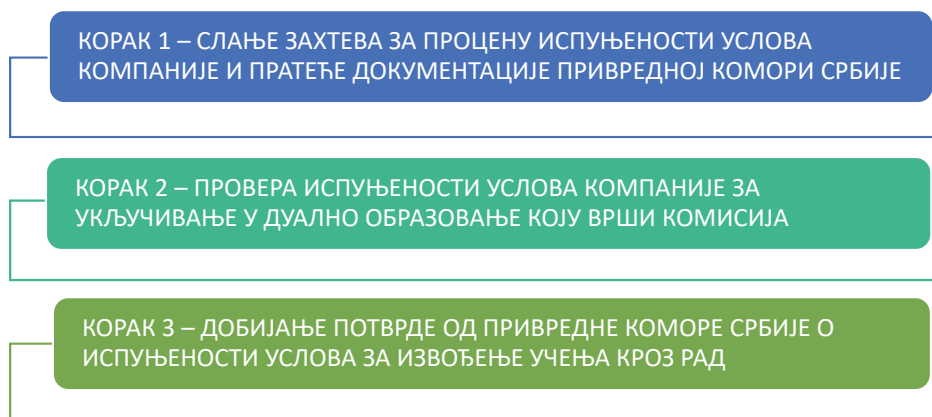
ПИТАЊА ЗА РАЗМАТРАЊЕ

- ✓ На који начин проналазите раднике? Да ли имате потешкоћа да дођете до квалитетног кадра?
- ✓ Да ли би ангажовање ученика у дуалном образовању могло да буде опција за попуњавање упражњених места у вашој компанији – инвестирањем у дугорочни развој и, на тај начин, долажењем до обучених кадрова?
- ✓ За који образовни профил/профиле бисте организовали учење кроз рад?
- ✓ Да ли сте регистровани за обављање делатности која омогућава реализацију садржаја учења кроз рад прописане одговарајућим планом и програмом наставе и учења?
- ✓ Да ли располагете простором, опремом и средствима за рад који би омогућили реализацију садржаја у складу са правилником о ближим условима у погледу простора, опреме и наставних средстава одређеног образовног профила?
- ✓ Да ли располагете потребним бројем лиценцираних инструктора који је прописан планом и програмом наставе и учења?
- ✓ Да ли обезбеђујете примену мера безбедности и здравља на раду у складу са законом и важећим прописима?
- ✓ Да ли је над послодавцем отворен стечајни поступак или покренут поступак ликвидације?
- ✓ Да ли су одговорно лице код послодавца и инструктор осуђивани правноснажном пресудом за кривично дело за које је изречена безусловна казна затвора у трајању од најмање три месеца, као и за кривична дела насиље у породици, одузимање малолетног лица, запуштање и злостављање малолетног лица или родоскврнуће, кривична дела из групе кривичних дела против полне слободе, против привреде, против службене дужности, против правног саобраћаја и против човечности и других добара заштићених међународним правом, без обзира на изречену кривичну санкцију, да ли су правноснажно осуђивани за прекршај из области радних односа и за које није, у складу са законом, утврђено дискриминаторно понашање?
- ✓ Да ли је послодавац правноснажно осуђиван за казнена дела прописана законом којим се уређује спречавање злостављања на раду?

2.2. Подношење пријаве и поступак провере испуњености услова за учење кроз рад

Процес акредитације компаније за укључивање у дуално образовање односно за остваривање учења кроз рад састоји се из три кључна корака.

Слика 4. Корази у оквиру процедуре за акредитацију компаније за укључивање у дуално образовање



Корак 1. Први корак за послодавца је слање Захтева Привредној комори Србије за покретање поступка Провере испуњености услова (у даљем тексту: *Провера*).

Образац захтева, адресу за слање и све потребне информације можете пронаћи на интернет страници <https://dualnoobrazovanje.rs/>

Захтев за покретање поступка провере подноси се најкасније годину дана пре пријема ученика на учење кроз рад. Примера ради, уколико компанија жели да прими ученике на учење кроз рад од одређене школске године, она мора поднети Захтев најкасније до 30. септембра претходне године (ЗДО, члан 12, став 5).

Захтев се подноси електронским путем или у штампаном облику, лично или препорученом поштом. Уз захтев, послодавац прилаже и следећу документацију приказану у табели у наставку.

Табела 2. Приказ и појашњења документације коју компанија прилаже уз Захтев за процену испуњености услова компаније

Назив документа	Додатне напомене
<p>Фотокопија оснивачког акта и решење Агенције за привредне регистре о упису у регистар, као доказ обављања делатности</p>	<p>Оснивачки акт је јавно доступан документ који се налази на званичној страници Агенције за привредне регистре, те је прихватљиво да послодавац пошаље линк који води на део те интернет странице на којој се налази оснивачки акт.</p> <p>Уколико се оснивачки акт шаље поштом или као скениран документ мора се послати цео оснивачки акт (није довољно послати прву или последњу промену). Статут се не може користити као замена за оснивачки акт, те у том погледу није прихватљив.</p> <p>Када је у питању огранак који нема својство правног лица, узима се у обзир оснивачки акт матичне компаније којој огранак припада.</p> <p>Решење о упису у регистар – као замена прихватљив је и Извод о регистрацији.</p>
<p>Одлука о одређивању лица за безбедност и здравље на раду</p>	<p>У случају да послодавац има до 20 запослених он сам може бити одређен као лице за безбедност и здравље на раду и у том случају је довољна само одлука о именовану.</p> <p>Уколико је лице које је задужено за безбедност и здравље на раду из редова запослених или неко треће лице, такође је довољно послати одлуку о именовану јер она садржи информацију да је дато лице положило стручни испит и поседује лиценцу. Међутим може се десити да инспектор за рад приликом посете тражи на увид стручни испит и лиценцу те је неопходно да се за посету припреме и ова два документа.</p> <p>Уместо Одлуке прихватљив документ јесте и Решење о именовану.</p>
<p>Извод из Акта о процени ризика за радна места на којима ће ученици обављати учење кроз рад</p>	<p>Потребно је да послодавац достави изводе за сва радна места на којима ће ученици боравити током учења кроз рад.</p>
<p>Стручни налаз о извршеном прегледу и провери опреме за рад на којој ће ученици обављати учење кроз рад, уколико опрема за рад подлеже прегледу и провери</p>	<p>Уколико опрема за рад не подлеже прегледу и провери, што се проверава Правилником о поступку прегледа и провере опреме за рад и испитивања услова радне околине, довољно је да послодавац достави кратак допис да опрема не подлеже прегледу и провери.</p>

Назив документа	Додатне напомене
Извештај о контроли исправности опреме за рад	За документацију која се шаље уз прилог захтева довољно је да се пошаље образац 9 – Евиденција о извршеним прегледима и испитивањима опреме за рад који садржи бројеве стручних налаза за сву опрему која подлеже провери, а за посету Комисије за утврђивање испуњености услова за учење кроз рад код послодавца припремити стручне налазе.
Стручни налаз о извршеном испитивању услова радне околине	Довољно је да послодавац пошаље образац 8 – Евиденција о извршеним испитивањима радне околине.
Програм оспособљавања за безбедан и здрав рад ученика	Препорука је, али није обавезно да послодавци у постојећи програм унесу и допуне које се односе на рад малолетних лица у складу са Уредбом о утврђивању опасног рада за децу.
Упутство за безбедан и здрав рад и коришћење опреме за рад на којој ће ученик обављати учење кроз рад	Сва опрема за рад која се користи има упутство за употребу и безбедно руковање (то је оно што је потребно приложити, преведено на српски језик).
Потврда да над послодавцем није отворен стечајни поступак или покренут поступак ликвидације	Ову потврду обезбеђује надлежни суд на подручју послодавца.
Потврда да одговорно лице код послодавца и инструктор нису осуђивани правоснажном пресудом ка и потврда да послодавац није правоснажно осуђиван за казнена дела прописана законом којим се уређује спречавање злостављања на раду.	Захтев за издавање ових врста потврда обезбеђује се подношењем захтева МУП (захтев се подноси полицијској станици према пребивалишту особе).

Уколико је захтев потпун и уредан, ПКС обавештава послодавца о томе и о датуму посете, а најкасније седам дана пре планираног термина. Уколико је захтев непотпун, ПКС ће затражити допуну документације где је постављен рок од осам дана. Уколико се не достави потпуна документација, захтев се одбацује.

Корак 2. Проверу испуњености услова врши Комисија за утврђивање испуњености услова за извођење учења кроз рад код послодавца увидом у документацију и на основу реализоване посете послодавцу. Ову комисију формира Привредна комора Србије која је по закону задужена да спроводи поступак Провере.

Шта Комисија за утврђивање испуњености услова за извођење учења кроз рад код послодавца проверава?

Комисија која врши поступак Провере дужна је да утврди да ли послодавац испуњава услове предвиђене законом, да ученик неће обављати послове који су штетни по здравље, безбедност или морал деце, послове који се обављају у оквиру опасних околности или опасних делатности, у смислу прописа којим се утврђује опасан рад за децу и проверава да ли је послодавац на основу процењених ризика предузео све превентивне мере за безбедан и здрав рад ученика у складу са прописима из области безбедности и здравља на раду.

Ко су чланови ове комисије?

Комисију чине:

- инспектор за рад,
- наставник практичне наставе, односно координатор за учење кроз рад из школе која одговара подручју рада за коју послодавац подноси захтев за Потврду,
- представник Министарства просвете, науке и технолошког развоја (најчешће су то просветни саветници из школске управе на територији компаније),
- представник ПКС и представник привреде из редова чланица ПКС који је стручњак за дато подручје рада.

На основу обављеног поступка провере, на предлог комисије за утврђивање испуњености услова за извођење учења кроз рад код послодавца, ПКС послодавцу који је испунио све прописане услове издаје потврду о испуњености услова за извођење учења кроз рад најдуже за месец дана од датума посете послодавцу.

Корак 3. По добијању потврде ПКС врши упис у јавни регистар који је објављен на званичној страници ПКС, а послодавац се може укључити

у дуални модел образовања у складу са процедуром која следи. Трошкове издавања потврде, вођења и уписа у регистар сноси ПКС.

Потврда се издаје за подручје рада коме образовни профил у образовном систему припада. Уколико послодавац жели да стекне потврду за два подручја рада, постоји могућност да се то учини кроз један поступак провере.

Уколико је ова комисија установила да послодавац не испуњава све прописане услове, предлаже ПКС да донесе решење које је коначно у управном поступку.

Иако се потврда издаје на неодређено време, може се десити да послодавац у међувремену престане да испуњава услове предвиђене ЗДО. Пријаву о престанку испуњавања услова може поднети свако заинтересовано лице, а ПКС је дужна да сазове комисију за утврђивање испуњености услова за извођење учења кроз рад код послодавца која ће извршити поступак Провере. Уколико послодавац нема на располагању довољан број лиценцираних инструктора, ова комисија му даје налог да делегира нове запослене који имају рок од шест месеци да стекну лиценцу. Међутим, уколико је послодавац престао да испуњава остале услове предвиђене Законом, ПКС на предлог ове комисије доноси Решење о престанку испуњености услова које је коначно у управном поступку.

Уколико вам се догоди да останете без довољног броја инструктора из одређених разлога, одредите нову особу и одмах се обратите ПКС за обуку и полагање испита ради стицања лиценце.

3. ОБАВЕЗЕ И ТРОШКОВИ ПОСЛОДАВАЦА У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ О ДУАЛНОМ ОБРАЗОВАЊУ

Поред тога што се послодавац обавезује да систематично и квалитетно реализује део плана и програма наставе и учења који се односи на учење кроз рад, у наредној табели су приказане и остале обавезе, као и трошкови који из њих произилазе.

Табела 3. Приказ обавеза и трошкова за комјаније који произилазе из укључивања у дуално образовање

ОБАВЕЗА	ЧЛАН ЗДО	ТРОШКОВИ	ОПИС
Поседовање Потврде о испуњености услова за извођење учења кроз рад	Чл. 11. и 12.	Нема трошкова за послодавце	Да би послодавац стекао Потврду он мора проћи кроз поступак провере испуњености услова. Трошкове издавања Потврде, вођења и уписа у регистар сноси ПКС.
Располагање потребним бројем лиценцираних инструктора	Члан 11. (став 6), чл. 29. и 30.	До краја 2019. године похађање обуке и полагање испита је бесплатно, а након тога ове трошкове ће сносити послодавац у складу са актом о висини трошкова обуке ПКС који ће бити израђен до краја 2019. године. Упис у регистар је бесплатан.	Да би инструктор могао да стекне лиценцу он мора испуњавати услове који су прописани Законом, похађати обуку у трајању од 40 сати и положити испит за инструктора. По стицању лиценце врши се упис у регистар. За колико ученика може бити задужен један инструктор за сада није прописано планом и програмом за све образовне профиле. Тамо где још увек није прописано, препорука је да један инструктор буде задужен за највише пет ученика.

ОБАВЕЗА	ЧЛАН ЗДО	ТРОШКОВИ	ОПИС
Закључивање уговора о дуалном образовању и упис у регистар	Чл. 13–20, 27. и 28.	Нема додатних трошкова за послодавце	Овај тип уговора се закључује са школом. Законом су прописани обавезни елементи уговора, а послодавац је дужан да у року од осам дана од дана закључивања уговора исти достави ПКС ради уписа у јавни регистар. Трошкове вођења и уписа у регистар сноси ПКС.
Закључивање уговора о учењу кроз рад и вођење евиденције уговора	Чл. 21–26.	Закључивање уговора само по себи не доноси додатне трошкове за послодавца	Овај тип уговора се закључује са учеником, законом су прописани обавезни елементи уговора. Овај уговор се не уписује у регистар, већ га послодавац чува у својој евиденцији.
Материјално обезбеђење ученика ²²	Члан 33.	Трошак средстава и опреме за личну заштиту на раду	
		Накнада стварних трошкова превоза од школе до места извођења учења кроз рад и назад или обезбеђивање сопственог превоза	Уколико послодавац није обезбедио сопствени превоз, накнада трошкова је у висини цене превозне карте у јавном саобраћају. Потребно је да ученик донесе на крају месеца појединачне карте које представљају основ за исплату ових трошкова. Послодавац нема обавезу да ученику плати месечну маркицу, нити је могуће да покрије сразмеран део.
		Накнада трошкова исхране	У складу са општим актом послодавца
		Осигурање за случај повреде на раду	У складу са важећим прописима.

22 Све што ученик остварује, као материјално и финансијско обезбеђење, изузето је од плаћања пореза чланом 9, став 23а Закона о порезу на доходак грађана („Службени гласник РС“, број 4/19 – усклађени дин. изн.)

ОБАВЕЗА	ЧЛАН ЗДО	ТРОШКОВИ	ОПИС
Финансијско обезбеђење ученика ²³	Члан 34.	За сваки сат проведен на учењу кроз рад послодавац ученику исплаћује најмање 70% од минималне цене рада. На износ новчане накнаде послодавац плаћа и доприносе од 2% за здравствено осигурање за случај повреде на раду и 4% за ПИО за случај инвалидности и телесног оштећења. ²⁴	Ученик на дневном нивоу код послодавца може проводити највише 6 сати. У случају повреде на раду ученик остварује право на признавање повреде. ²⁵

3.1. Обрачун финансијске накнаде

Као што је већ напоменуто финансијско обезбеђење ученика (ЗДО, члан 34) током учења кроз рад подразумева обавезну накнаду ученику од стране послодавца за учење кроз рад. Финансијско обезбеђење ученика мора бити саставни део уговора (како оног који потписује школа са послодавцем, тако и оног који потписују ученик, односно родитељ, са послодавцем). То значи да сваки ученик који има потписан Уговор о учењу кроз рад добија накнаду за учење кроз рад једном месечно, најкасније до краја текућег месеца за претходни месец за сваки сат који је провео на учењу кроз рад (у компанији) у нето висини од најмање 70% минималне цене рада у складу са законом, што значи да та накнада може бити и виша, уколико је послодавац у могућности. Битно је нагласити да се минимална цена рада мења сваке године, тако да приликом рачунања минималне висине накнаде треба имати у виду колика је минимална цена рада за ту годину.

²³ Све што ученик остварује, као материјално и финансијско обезбеђење, изузето је од плаћања пореза чланом 9, став 23а Закона о порезу на доходак грађана („Службени гласник РС“, број 4/19 – усклађени дин. изн.)

²⁴ Члан 11. став 3. Закона о доприносима за обавезно социјално осигурање („Службени гласник РС“, број 4/19 – усклађени дин. изн.)

²⁵ Члан 22, став 1. Закона о здравственом осигурању („Службени гласник РС“, број 25/19)

Пример калкулације минималне висине накнаде за учење кроз рад у 2019. години

Минимална цена рада за 2019. годину по сату износи 155.30 динара (Одлука Владе Републике Србије о висини минималне цене рада за период јануар–децембар 2019. године – „Службени гласник РС“, број 69/18). Прецизније, послодавац мора да обезбеди 108.71 динар по сваком сату учења кроз рад (70% минималне цене рада по сату). Практично, ученику трећег разреда који проводи два дана недељно по шест сати (максимално време по дану) на учењу кроз рад, послодавац треба да обезбеди из средстава компаније нето накнаду од 652.3 динара за сваки такав дан.

3.2. Лиценцирање инструктора – обука и полагање испита

Један од услова који мора испунити свака компанија која жели да учествује у дуалном образовању је да међу запосленима има инструкторе, односно лица која су прошла обуку у складу са Правилником о програму обуке, ближим условима и другим питањима од значаја за полагање испита за инструктора („Службени гласник РС“, број 70/18) и положила испит за стицање лиценце.

Инструктори непосредно обезбеђују да се током учења кроз рад реализују садржаји прописани планом и програмом наставе и учења, а не неки други задаци. Инструктори су одговорни подједнако као и наставници у стручним школама, за стицање компетенција које су прописане стандардом квалификације.

Поред запослених у компанијама, инструктори могу бити и власници компаније који уједно самостално обављају делатност (предузетници).

КОЈЕ СУ ОСНОВНЕ ОБАВЕЗЕ ИНСТРУКТОРА ТОКОМ ОСТВАРИВАЊА ПРОЦЕСА УЧЕЊА КРОЗ РАД?

- Инструктор у сарадњи с координатором учења кроз рад реализује, води и надзире учење кроз рад код послодавца, под условом и на начин којим се обезбеђује безбедност и здравље на раду, у складу са законом.
- У процесу оцењивања учења кроз рад инструктор сарађује с координатором учења кроз рад.

Број ученика с којима инструктор реализује учење кроз рад прописан је планом и програмом наставе и учења. Потребан број инструктора дефинишу заједнички школа и компанија.

Не може свако од запослених да буде инструктор, чак и ако има велико знање, богато радно искуство и развијене вештине преношења знања на друге.

КОЈЕ УСЛОВЕ ЗАПОСЛЕНИ У КОМПАНИЈИ МОРА ДА ИСПУНИ КАКО БИ ПОСТАО ИНСТРУКТОР У ДУАЛНОМ ОБРАЗОВАЊУ?

- Запослени у компанији треба да поседује најмање трогодишње радно искуство у одговарајућем занимању или групи занимања за која се ученик образује у дуалном образовању.
- Будући инструктор мора да има најмање исти ниво образовања за одговарајући образовни профил за који се ученик школује.
- Потребно је да познаје језик националне мањине на којем се остварује план и програм наставе и учења.
- Неопходно је похађање обуке за инструктора и стицање потврде о положеном испиту за инструктора (лиценцу).

Обуку организује Привредна комора Србије у складу са Правилником о програму обуке, ближим условима и другим питањима од значаја за полагање испита за инструктора („Службени гласник РС“, број 70/18). Обука се у највећој мери односи на стицање педагошко-психолошких и методичко-дидактичких вештина за рад са ученицима, траје 40 сати и састоји се од пет области.

КОЈЕ ОБЛАСТИ ЧИНЕ САДРЖАЈ ПРОГРАМА ОБУКЕ?

1. Примена законодавног оквира у учењу кроз рад
2. Планирање и припрема учења кроз рад
3. Реализација учења кроз рад
4. Праћење и вредновање компетенција у учењу кроз рад
5. Подршка развоју ученика у учењу кроз рад

Полазник обуке мора да похађа најмање 80% предвиђених часова обуке, с тим што је одсуство оправдано у случају болести и друге спречености, уз обавезу надокнаде пропуштених предавања.

Испит се реализује на крају обуке и састоји се из писаног и усменог дела.

Послодавац пријављује запосленог на обуку за инструктора (или пријављује себе, ако он самостално обавља делатност) и подноси доказе да запослени испуњава услове из члана 3. став 2. поменутог Правилника.

Полазницима који су похађали цео програм обуке, односно најмање 80% предвиђених часова обуке, Привредна комора Србије издаје потврду о завршеној обуци за инструкторе.

Само кандидат који је изашао на испит за инструктора за дуално образовање и исти успешно завршио, тј. положио, стиче право на лиценцу. Остали кандидати, тј. полазници обука, остају само са потврдама о завршеној обуци за инструкторе, што им не даје за право да себе зову инструкторима за дуално образовање.

Материјали за припрему испита за лиценцу доступни су на интернет страници Привредне коморе (www.dualnoobrazovanje.rs).

Испит се, по правилу реализује у једном дану и састоји се из писаног и усменог дела. Кандидат полаже прво писани део испита. Писани део испита траје 60–90 минута и реализује се у групи. Усмени део испита полаже се након писаног дела и то тако што кандидат решава ситуација из праксе за проверу примене знања и вештина у учењу кроз рад. Усмени део траје 20–30 минута и реализује се индивидуално.

Успех на испиту исказује се једном описном оценом: „положио“ или „није положио“. Кандидат је положио испит уколико је из оба дела испита оцењен са „положио“. Кандидат је положио писани део испита ако има најмање 60% од укупно могућег броја бодова. Кандидат који положи само један део испита, има право на полагање другог дела испита у следећем испитном року. Кандидат који је завршио обуку а није положио испит може да захтева да полаже опет.

Испиту, поред кандидата могу да присуствују тренери (водители обука за инструкторе), чланови и секретар комисије.

Трошкове обуке и полагања испита за лиценцу за инструктора сноси послодавац, а трошкове издавања лиценце Привредна комора Србије.

Лиценца важи на лично име инструктора и нема ограничен рок трајања. Податке о издатој лиценци за инструктора Привредна комора уписује у Регистар издатих лиценци, који је доступан на сајту www.dualnoobrazovanje.rs.

4. КОРАЦИ КОЈИ СЛЕДЕ НАКОН ПРОЦЕСА АКРЕДИТАЦИЈЕ

4.1. Шта после акредитације?

Сваке године у децембру започиње се са процесом планирања уписа ученика у средње школе за наредну школску годину са циљем да се понуда образовања усклади са потребама на тржишту рада.

Послодавци који желе да се укључе, тј. да приме ученике на учење кроз рад за наредну школску годину попуњавају **Изјаву о спремности да се укључе у дуално образовање** и шаљу је одговорној особи у Привредној комори Србије најкасније до краја септембра за идућу школску годину. У овој изјави послодавци наводе потребе за кадровима са листе образовних профила који су у понуди по дуалном моделу образовања и број ученика који желе да приме на учење кроз рад, у складу са обавезама које предвиђа Закон о дуалном образовању. Изјава мора бити потписана и печатирана од стране овлашћеног лица послодавца. Изјава, упутство за попуњавање и адреса на коју се шаље изјава налазе се на интернет презентацији Привредне коморе Србије (www.pks.rs) и на интернет презентацији www.dualnoobrazovanje.rs.

Само послодавци који поседују потврду о испуњености услова за учење кроз рад могу примити ученике на учење кроз рад. Уколико немате потврду, а ученици у 1. разреду започињу са учењем кроз рад код послодавца, морате Привредној комори Србије поднети захтев за стицање потврде пре отпочињања процеса уписне политике, тј. најкасније до 30. септембра текуће године за наредну школску годину у складу са ЗДО (члан 12, став 5). За образовне профиле који у другом разреду започињу са учењем кроз рад, захтев можете поднети и касније. Информацију о томе код којих образовних профила учење кроз рад започиње у 1. разреду, а код којих у 2. разреду можете пронаћи на сајту ПКС у одељку дуално образовање.

На бази прикупљених изјава о намери, Привредна комора Србије формира Предлог о потребама привреде за будућим кадровима и доставља га Министарству просвете, науке и технолошког развоја на основу кога се доноси одлука о структури уписа у средње школе за дуални модел образовања – броју ученика и одељења за сваку општину и град на територији Републике Србије за наредну школску годину. Приликом формирања Предлога, ПКС мора водити рачуна о одређеним процедурама формирања

одељења прописаних од стране Министарства. Да би се оформило одељење мора се обезбедити 30 места код послодаваца за одређени образовни профил. У одређеним случајевима, поједини трогодишњи образовни профили који се налазе у истом подручју рада могу се комбиновати (на пример 15 ученика у једном и 15 ученика у другом образовном профили у оквиру истог одељења). Информације који образовни профили се могу комбиновати, расположиве су на сајту www.dualnoobrazovanje.rs.

Резултат одлуке Министарства је објављен Конкурс за ученике крајем априла / почетком маја. Конкурс је намењен ученицима ради информисања о понуди образовних профила сваке школе коју планирају да упишу. Тренутно се у понуди по дуалном моделу образовања налази 37 образовних профила, али се у складу са захтевима и потребама привреде сваке године у понуду уводе нови образовни профили (листа профила се може наћи на сајту www.dualnoobrazovanje.rs).

По обављеном упису ученика у средње школе, приступа се закључивању уговора са школом, распоређивању ученика код послодавца и закључивању уговора са сваким појединачним учеником. Ученик са којим послодавац закључи уговор остаје до краја школовања код истог послодавца. За више информација погледајте поглавља – „Уговори у дуалном образовању“ и „Распоређивање ученика и како обавити интервју“.

4.2. Шта уколико се у понуди по дуалном моделу образовања не налази образовни профил потребан послодавцу?

Образовни профили који се налазе у понуди по дуалном моделу образовања увођени су на захтев и према потребама привреде. Уколико у понуди не налазите профил, а имате потребу за пријемом ученика одређеног образовног профила, у делу изјаве о намерама унесите назив образовног профила или опис посла за који вам је потребан кадар, а пожељно је и да наведете број ученика који бисте примили за тај образовни профил. Обрадом података, ПКС и на тај начин долази до информације које образовне профиле припремити за наредну школску годину.

Други начин за развој потребних образовних профила је достављање информација о потребама надлежном гранском удружењу у оквиру ПКС или Служби за дуално образовање у ПКС (obrazovanje@pks.rs).

С обзиром да се образовни профили праве за целу земљу, не може се излазити у сусрет потребама само једног послодавца, нити уводити образовни профил само за једну компанију. Када се уочи потреба за одређеним образовним профилем већег броја послодавца који територијално припадају различитим регионима, тада се разматра увођење и припрема образовног профила за наредну школску годину.

Када се донесе одлука који профили ће се припремати за наредну школску годину, позивају се послодавци да буду део радне групе која ће израдити опис посла за одређени образовни профил. Узимајући у обзир доприносе у вези са описима посла који је дала привреда, развијају се планови и програми наставе и учења. На тај начин послодавци имају директан утицај на знања и вештине које ученици стичу током школовања у циљу њихове усаглашености са пословима у реалном радном окружењу за дати профил.

Према Закону о дуалном образовању, образовни профили се морају иновирати сваких пет година, а на захтев привреде и технолошког развоја то је могуће учинити и раније, односно чешће.

4.3. Регулисање односа између компаније, школе и ученика

Међусобни однос школе, послодавца и ученика, односно родитеља или другог законског заступника ученика, у дуалном образовању уређују се уговором. Овакав начин уређивања сарадње представља специфичност и обавезу успостављеног модела дуалног образовања.

У дуалном образовању постоје два типа уговора

1. Уговор о дуалном образовању којим се уређује међусобни однос школе и послодавца
2. Уговор о учењу кроз рад којим се уређује међусобни однос послодавца и ученика, односно родитеља или другог законског заступника ученика

Законом о дуалном образовању прописани су обавезни елементи обе врсте уговора, а њихови примери приказани су у оквиру *Прилога 1 и 2*. Када је реч о регулисању формално-правног односа између школа, компанија и ученика поред обавезних елемената и садржаја ових уговора, важна је и упознатост са условима под којима може доћи до раскида Уговора. Сва наведена питања прецизно су дефинисана Законом о дуалном образовању.

4.3.1. Уговор о дуалном образовању

Уговором о дуалном образовању уређују се сва кључна питања од значаја за остваривање сарадње између школе и компаније. Школа може да закључи уговор о дуалном образовању с једним или више послодаваца који морају да имају Потврду о испуњености услова за учење кроз рад. Исто тако послодавац може да закључи уговор о дуалном образовању с једном или више школа. Послодавац је дужан да Привредној комори Србије достави уговор о дуалном образовању, у року од осам дана од дана закључења уговора, ради уписа у регистар. Копију уговора послодавац може доставити у штампаној или електронској форми. Регистар уговора о дуалном образовању води ПКС. Подаци који се уписују у регистар су јавно доступни и објављују се на званичној интернет страници ПКС.

Питања саме садржине Уговора о дуалном образовању, његовог закључивања, јавне доступности и услова за раскид уговора прецизно су уређена Законом о дуалном образовању (чл. 15–20). За више информација погледати Закон о дуалном образовању <https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-dualnom-obrazovanju>.

Међу укупним обавезујућим елементима уговора (видети ЗДО, члан 15) важно је нагласити и то да поред обавеза и одговорности обе стране, уговор прецизно дефинише и место и временску организацију учења кроз рад, максимални број ученика, али садржи и План реализације учења кроз рад као веома значајан документ у погледу конкретизације укупног процеса учења кроз рад као и услове под којима може доћи до раскида уговора.

Раскид Уговора о дуалном образовању (ЗДО, чл. 18 и 19)

До **раскида уговора од стране послодавца** може доћи под следећим околностима – уколико је школи забрањен рад или дође до њеног укидања, уколико школа престане да испуњава прописане услове за образовни профил у оквиру кога се одвија сарадња, уколико школа не испуњава услове прописане уговором, као и услед непредвиђених технолошких, економских или организационих промена код послодавца које отежавају или значајно утичу на обављање делатности компаније.

Раскид уговора од стране школе може бити предузет уколико послодавац престане да испуњава услове неопходне за остваривање учења кроз рад, дође до неиспуњавања услова прописаних уговором, послодавац прекрши заштиту права ученика.

4.3.2. Уговор о учењу кроз рад

Однос између компаније и ученика у погледу остваривања учења кроз рад обавезно се формално-правно регулише Уговором о учењу кроз рад. Овај уговор закључују послодавац и ученик, односно родитељ или други законски заступник ученика, у писменој форми. Уговор о учењу кроз рад закључује се најкасније до почетка школске године у којој почиње реализација учења кроз рад. Послодавац је дужан да води евиденцију закључених уговора, у складу са законом.

Питања саме садржине Уговора о учењу кроз рад, његовог закључивања, јавне доступности и услова за раскид уговора прецизно су уређена Законом о дуалном образовању (чл. 21–26). За више информација погледати Закон о дуалном образовању. <https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-dualnom-obrazovanju>

Исто као што школа може закључити више Уговора о дуалном образовању са различитим компанијама, из истих разлога и ученик може закључити више Уговора о учењу кроз рад са компанијама са којима школа има сарадњу (нпр. није могуће само код једног послодавца спровести све што је предвиђено планом и програмом наставе и учења за тај образовни профил).

У наставку су приказани услови под којима може доћи до раскида овог вида уговора између послодавца и ученика.

Раскид Уговора о учењу кроз рад (ЗДО, чл. 24–26)

Према ЗДО, раскид уговора **од стране послодавца** је могућ уколико ученик изгуби статус ученика (нпр. испише се из школе), крши обавезе утврђене уговором о учењу кроз рад и законом, трајно изгуби здравствену способност за рад у занимању за које се школује (овде је акценат на томе да се уговор раскида само уколико ученик трајно изгуби здравствену способност за рад у том одређеном занимању, не мисли се на тренутни губитак способности за рад који ће бити отклоњен након одређеног третмана или интервенције).

Раскид уговора **од стране ученика (родитеља)** је могућ, између осталог, уколико послодавац не испуњава своје уговорне обавезе, крши права ученика (ближе дефинисано чланом 10. Закона о дуалном образовању и тиче се забране дискриминације, злостављања, занемаривања итд.), изврши повреду права ученика прописаних законом, ПКС донесе решење о престанку испуњености услова за извођење учења кроз рад код послодавца итд. Уколико до раскида дође из ових разлога који стоје на страни послодавца,

Раскид Уговора о учењу кроз рад (ЗДО, чл. 24–26)

Према ЗДО, раскид уговора **од стране послодавца** је могућ уколико ученик изгуби статус ученика (нпр. испише се из школе), крши обавезе утврђене уговором о учењу кроз рад и законом, трајно изгуби здравствену способност за рад у занимању за које се школује (овде је акценат на томе да се уговор раскида само уколико ученик трајно изгуби здравствену способност за рад у том одређеном занимању, не мисли се на тренутни губитак способности за рад који ће бити отклоњен након одређеног третмана или интервенције).

Раскид уговора **од стране ученика (родитеља)** је могућ, између осталог, уколико послодавац не испуњава своје уговорне обавезе, крши права ученика (ближе дефинисано чланом 10. Закона о дуалном образовању и тиче се забране дискриминације, злостављања, занемаривања итд.), изврши повреду права ученика прописаних законом, ПКС донесе решење о престанку испуњености услова за извођење учења кроз рад код послодавца итд. Уколико до раскида дође из ових разлога који стоје на страни послодавца, школа је дужна да ученику организује учење кроз рад у истом образовном профилу код другог послодавца са којим има закључен уговор о дуалном образовању. Потом се поново потписује уговор о учењу кроз рад са новим послодавцем.

Уколико школа нема закључен уговор о дуалном образовању са другим послодавцем који би могао да реализује учење кроз рад онда школа у сарадњи са МПНТР и ПКС у року од 15 дана треба да обезбеди услове за наставак учења кроз рад у одговарајућем образовном профилу. О раскиду уговора школа обавештава МПНТР, а послодавац ПКС

4.4. Распоређивање ученика и како обавити интервју са ученицима

Начин распоређивања ученика утврђен је Правилником о начину распоређивања ученика за учење кроз рад („Службени гласник РС“ број 102/18). У распоређивању ученика учествују послодавци и наставници, али и сами ученици, тако што се усклађују исказане жеље ученика да обаве учење кроз рад код одређеног послодавца као и послодаваца за одређеним ученицима. Представници послодаваца могу учествовати у распоређивању ученика само за образовни профил у чијој реализацији учествују.

У наставку је дат графички приказ корака у погледу процеса распоређивања ученика.

Слика 5. Кораци у процеси распоређивања ученика за учење кроз рад



Тим за каријерно вођење и саветовање (Тим за КВиС) прво организује у школи представљање свих послодаваца ученицима и њиховим родитељима и упознаје их са начином распоређивања ученика и бројем слободних места код сваког послодавца, **најкасније до краја друге седмице од почетка школске године у којој реализација учења кроз рад почиње у 1. години, односно на крају школске године која претходи реализацији учења кроз рад.**

Након представљања послодаваца ученицима, Тим за КВиС у школи организује интервјуисање свих ученика од стране свих послодаваца, уз обавезно учествовање родитеља ученика, односно другог законског заступника. Изузетно, у случају да родитељ или други законски заступник ученика није у могућности да присуствује, уместо њега интервјуу присуствује педагог или психолог школе.

Тим за КВиС припрема ученике за контекст у коме се реализује учење кроз рад као и за интервју са послодавцима код којих се реализује учење кроз рад.

Након обављеног интервјуа свих послодаваца са свим ученицима, тим за КВиС организује изјашњавање ученика, тако да ученици сачињавају своју листу послодаваца код којих би желели да обављају учење кроз рад, рангирајући све послодавце од најпожељнијег до најмање пожељног.

Поред ученика, листу жеља ученика потписује и родитељ, односно други законски заступник. Изузетно, уколико родитељ, односно други законски заступник није у могућности, листу жеља ученика потписује педагог или психолог школе.

Сваки послодавац након обављеног интервјуа са свим ученицима, сачињава своју ранг листу ученика, при чему мора да се изјасни за најмање онолико ученика колико има слободних места за учење кроз рад.

Тим за КВиС, на основу листа жеља сачињава листу распоређивања ученика по послодавцима, упарујући жеље ученика и послодаваца, од прве до последње жеље, до попуњавања свих слободних места код послодаваца.

У случају да се за истог ученика изјасне два или више послодаваца, ученик се распоређује код послодавца којег је у својој листи жеља рангирао на више место. Такође, Правилник прописује и критеријуме уколико у претходно описаном процесу ученик остане нераспоређен.

**Правилник о начину распоређивања ученика за учење кроз рад,
члан 6. („Службени гласник РС“, број 102/18)**

Уколико неки ученик остане нераспоређен у претходно описаном процесу, Тим за КВиС га распоређује по следећим критеријумима:

- 1) близина становања ученика у односу на просторије послодавца у којима се реализује учење кроз рад;
- 2) равномерна родна заступљеност ученика код свих послодаваца;
- 3) друге околности које могу бити од значаја за ученика и послодавца.

Уколико се учење кроз рад реализује од другог разреда, приликом коначног распоређивања ученика води се рачуна и о:

- 1) равномерном распоређивању ученика са одличним, врлодобрим, добрим и довољним успехом код свих послодаваца;
- 2) оцени или препоруци координатора учења кроз рад.

Смернице за интервју у циљу распоређивања ученика. Веома је важно имати у виду да се интервју са малолетним ученицима који имају између 15 и 16 година битно разликује од интервјуа са одраслим особама које ангажујете за посао. У овом случају, стандардне технике за интервју са будућим запосленима нису адекватне. Препоручујемо да користите неформалнији приступ како бисте више проценили ученичку мотивацију и ентузијазам него што бисте се фокусирали на њихове техничке вештине и знања. Зато се интервјуисање свих ученика од стране послодаваца и организују у школи, уз обавезно учествовање њихових родитеља, односно других законских заступника.

Важно је да увек имате на уму да је ово њихов први разговор са послодавцима и да им је потребна ваша подршка и разумевање. Препорука је да разговор буде кратак и да не поставите више од 7–8 питања. Такође, не заборавите да им се на самом почетку представите и да

им укратко поново појасните специфичности ваше компаније и радног процеса, мотивацију компаније за учешће у дуалном образовању и вашу улогу у компанији и мотивацију за рад с ученицима као и досадашња искуства која је компанија имала са ученицима. На нивоу компаније можете креирати ваш образац за вођење интервјуа у циљу распоређивања ученика, а за подршку у том погледу можете се обратити и педагошко-психолошкој служби школе са којом сарађујете. У наставку је дат предлог неколико оквирних питања која вам могу послужити као смернице током интервјуа са учеником.

ПИТАЊА КОЈА МОГУ СЛУЖИТИ КАО СМЕРНИЦЕ ЗА РЕАЛИЗАЦИЈУ ИНТЕРВЈУА У ЦИЉУ РАСПОРЕЂИВАЊА УЧЕНИКА

- Како би неком на најбољи начин укратко представио/ла себе?
- Које су твоје три најбоље особине?
- Зашто си изабрао/ла да се школујеш у оквиру овог образовног профила?
- Како би на скали од 1 до 5 (где је 1 најнижа, а 5 највиша оцена) проценио/ла степен твоје мотивације за учење кроз рад код послодавца? Зашто?
- Шта очекујеш од учења кроз рад у компанији?
- Да ли у овом тренутку имаш неке дилеме или питања у вези са остваривањем учења кроз рад у нашој компанији на које сматраш да ми можемо да пружимо одговор?
- Где видиш себе за три до пет година?
- Да ли постоји још нешто што би желео/ла да кажеш о себи, а да те нисмо питали?
- Да ли ти имаш још неко питање за нас?

4.5. Тим за каријерно вођење и саветовање

Каријерно вођење и саветовање (КВиС) представља низ активности које су усмерене на подршку појединцу у вези са његовом каријером и подразумева:

- идентификовање компетенција и интересовања ученика,
- подршку при доношењу одлука које се тичу образовања, професије, даљег усавршавања,

- подршку при управљању својим одлукама у области учења, рада и других области у којима могу да се стекну и примене способности и компетенције.

Каријерном вођењу и саветовању се посећује посебна пажња у оквиру дуалног образовања.

Школа треба да подстиче и прати каријерни развој ученика, у циљу јачања вештина управљања каријером и доношења промишљених и одговорних одлука о професионалној будућности ученика, и то чини тако што формира Тим за каријерно вођење и саветовање који се бави тим питањима.

Улога Тима за каријерно вођење и саветовање (Тим за КВиС) веома је важна и она је дефинисана Правилником о ближим условима, начину рада, активностима и саставу Тима за КВиС у средњој школи која реализује образовне профиле у дуалном образовању („Службени гласник РС“, број 2/19).

Директор средње школе образује Тим за КВиС, који чине представници запослених у школи, струковних удружења, јединица локалне самоуправе и послодаваца. Координатор Тима за КВиС је представник школе.

Представници послодаваца у Тиму за КВиС су лица запослена код послодаваца код којих се реализује учење кроз рад, а уколико је то од интереса за реализацију активности каријерног вођења и саветовања, чланови Тима за КВиС могу бити и представници других послодаваца и удружења послодаваца. Улога послодаваца је посебно важна за успешно остваривање активности овог тима.

Активности Тима за КВиС се првенствено односе на давање савета, информација и обука за вештине управљања каријером, али и на распоређивање ученика за учење кроз рад. За послодавце је јако важно што овај тим континуирано прати задовољство и мотивацију ученика и послодаваца током учења кроз рад и оснажује и подржава ученика у идентификовању и документовању (портфолио) искустава и користи од учења кроз рад као и посебних постигнућа и успеха, и подстиче ученика да на основу искуства учења кроз рад планира и поставља даље циљеве каријерног развоја.

Оно што је од посебног значаја за успешну реализацију дуалног образовања јесте задатак овог тима да сарађује са тимом за професионалну оријентацију основне школе ради успостављања континуитета пружања услуга каријерног вођења и саветовања и информисања ученика и

њихових родитеља о могућностима школовања на образовним профилима у дуалном образовању, условима и контексту у којем се реализује учење кроз рад код послодавца.

Ради реализације свих ових активности Тим за КВиС одржава састанке и то најмање једном у току сваког полугодишта, а по потреби и чешће. Координатор Тима за КВиС сазива и председава састанцима и води евиденцију о одржаним састанцима.

Одлуке на састанцима Тима за КВиС доносе се већином гласова присутних чланова, уз обавезно присуство чланова Тима за КВиС представника школе. Састанцима Тима за КВиС могу да присуствују и представници родитеља, односно других законских заступника ученика и ученичког парламента.

Тим за КВиС реализује саветодавне активности са сваким учеником школе најмање у трајању од једног сата у току школске године.

Податке о личности ученика потребне за вођење евиденције о активностима каријерног вођења и саветовања, Тим за КВиС користи из евиденције коју води школа. Приступ и увид у податке о личности ученика које може обрађивати само школа, имају искључиво чланови Тима за КВиС запослени у школи, у складу са законом који уређује основе система образовања и васпитања и законом који уређује средње образовање и васпитање.

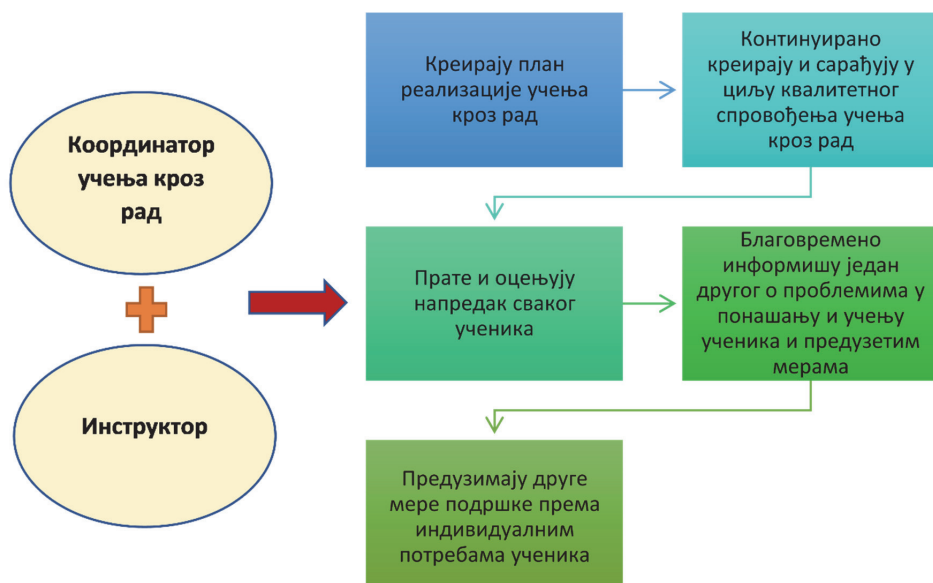
5. ТОКОМ ТРАЈАЊА УЧЕЊА КРОЗ РАД

5.1. Сарадња инструктора и координатора учења кроз рад

С обзиром на то да је послодавац одговоран за систематично и квалитетно извођење учења кроз рад у складу са планом и програмом наставе и учења, а да је школа одговорна за остваривање плана и програма наставе и учења у целости, сарадња са школом и координатором за учење кроз рад је неопходна и круцијална за успешно остваривање овог процеса. Инструктор и координатор учења кроз рад имају важне улоге у спровођењу учења кроз рад. Они су у директном контакту са ученицима, а од њихове међусобне сарадње зависи успешна реализација многих аспеката дуалног образовања.

Неопходно је да координатор учења кроз рад обилази ученике док се они налазе у компанији на учењу кроз рад. Координатор ће тако извршити проверу да ли је ученик присутан у компанији и да ли реализује учење кроз рад у складу Планом реализације учења кроз рад.

Слика 6. Обласи и активности сарадње између инструктора и координатора учења кроз рад



5.2. План реализације учења кроз рад

Ученик у дуалном образовању у компанији учи у реалном радном окружењу „лекције“ које су утврђене наставним планом и програмом. Да би се осигурало да ће ученик научити све што је тим планом предвиђено, како би учење кроз рад пратило динамику учења у школи, а имајући у виду и то да у компанији ученик може да борави на различитим радним местима, неопходно је да постоји План реализације учења кроз рад као кључни документ и полазна основа за успешну реализацију учења кроз рад. Према Закону о дуалном образовању члан 2, став 6, овај План садржи опис активности, место и динамику остваривања учења кроз рад и доноси се у сарадњи између школе и послодавца.

Овај план олакшава комуникацију и координацију између свих актера у дуалном образовању. У њему се наводи где ће се стећи свака појединачна компетенција.

У складу са ЗДО (члан 5, ст. 4 и 5) у оквиру обавезних стручних предмета налазе се и предмети који се реализују као учење кроз рад. Исходи учења утврђени за предмете који се реализују у оквиру учења кроз рад јесу основа за израду плана реализације учења кроз рад и део су школског програма. Помоћу њега се планирају периодичне и коначне евалуације, које ће помоћи при оцењивању ученика. Он би требало да буде потписан и од стране инструктора и од стране координатора учења кроз рад, с обзиром на то да је послодавац одговоран за систематично и квалитетно извођење учења кроз рад у складу са планом и програмом наставе и учења, а да је школа одговорна за остваривање плана и програма наставе и учења у целости.

При изради плана учења кроз рад важно је водити рачуна о његовом трајању. Наиме, у складу са ЗДО (члан 6) учење за рад може трајати најдуже 6 сати дневно, односно 30 сати недељно (у случају блок наставе) у периоду од 8 до 20 часова. Може се обављати само у месецима у којима се обавља и настава у школи (то значи да се током лета, док траје распуст, не обавља учење кроз рад, тј. дуално образовање).

Могуће је да једна компанија нема услове и могућности за учење кроз рад које ће омогућити стицање свих компетенција, у складу са стандардом квалификације. У том случају, у складу са Законом (члан 6), учење кроз рад може да се реализује код више послодавца који формирају конзорцијум послодавца. Привредна комора Србије пружа оперативну и административну подршку у функционисању конзорцијума.

5.3. Први дан – упознавање ученика са компанијом

Први дан почетка учења кроз рад код послодавца је веома важан за ученике и од њега зависи какве ће прве утиске развити и ученик и послодавац, односно инструктор. На самом почетку од кључног значаја је успоставити пријатељски, али професионалан однос, указати на значај поштовања правила која важе за запослене у компанији, одржати обуку у области безбедности и заштите здравља на раду, уколико ученици нису прошли исту у школи. Врло је вероватно да ће утисак који ученици стекну првог дана утицати и на њихову мотивацију и однос према активностима које ће обављати. Покушајте да их ослободите треме и нелагодности коју могу осећати јер се први пут налазе у окружењу за учење које није школа.

Како бисте могли боље и лакше да испланирате први дан, у наставку следи приказ контролне листе задатака кроз коју је важно да прођете како бисте поставили добар основ за почетак и даљу сарадњу са ученицима.

Табела 4. Контролна листа задатака за пријем ученика у компанију

Пре почетка учења кроз рад (припрема)	Белешке	✓
Да ли су сви руководиоци и запослени обавештени о датуму почетка учења кроз рад у компанији?		<input type="checkbox"/>
Да ли су ученичко место, ормарић, документа и др. спремни (нпр. радно одело, плочица са именом, лозинка за компјутер и др.)?		<input type="checkbox"/>
Да ли су програм и процедуре за први дан учења кроз рад већ испланирани?		<input type="checkbox"/>
Да ли ће свака особа која је задужена за ученике бити присутна у компанији првог дана учења кроз рад? Да ли су инструктори присутни у компанији првог дана?		<input type="checkbox"/>
Ко ће пожелети добродошлицу ученицима? Ко ће им показати њихова места у компанији?		<input type="checkbox"/>
Проверите да ли су ученици добили обавезујућа упутства о заштити и безбедности на радном месту или ће кроз њих проћи у компанији.		<input type="checkbox"/>

Први дан учења кроз рад	Белешке	✓
<p>Добродошлица за ученике Одвојите време за пријем ученика. Имајте на уму да ће вероватно бити нервозни. Покушајте да опустите ситуацију тако што ћете поразговарати са њима.</p>		<input type="checkbox"/>
<p>Обилазак компаније/просторија Поведите ученике у обилазак како би стекли први утисак о компанији. Покажите им и тоалете. Ученици могу бити стидљиви током првих дана и може им бити непријатно да постављају питања.</p>		<input type="checkbox"/>
<p>Представљање тима Представите све запослене који су важни за рад са ученицима. Уверите се да ученици знају ко је њихова особа за контакт.</p>		<input type="checkbox"/>
<p>Увођење у учење кроз рад Поразговарајте о процедури учења кроз рад и главним интерним правилима компаније (пословник о раду, паузе, ручак итд.).</p>		<input type="checkbox"/>
<p>Увођење у ученичко место и почетне стручне активности Обезбедите ученицима све што им је потребно за почетак учења кроз рад у компанији (радно одело, лозинке итд.). Покажите ученицима њихова места. Укључите ученике у задатке који су пре свега занимљиви, али захтевају и ангажовање.</p>		<input type="checkbox"/>
<p>Закључци: ретроспектива и преглед будућих активности На крају првог дана направите ретроспективу. Одговарајте на питања. Пружите им преглед оних послова/задатака који се очекују од ученика да их обављају у наредним данима. Побрините се да ученици напусте компанију у позитивном расположењу.</p>		<input type="checkbox"/>

5.4. Праћење и оцењивање учења кроз рад ученика

Оцењивање ученика у средњем образовању и васпитању врши се у складу са планом и програмом наставе и учења за сваки од образовних профила, а регулисано је и различитим правним актима: Закон о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС“

абр. 88/17, 27/18 – др. закони и 10/19), Закон о средњем образовању и васпитању („Службени гласник РС“ бр. 55/13, 101/17 и 27/18 – др. закон; чл. 48–58), Правилник о оцењивању ученика у средњем образовању и васпитању („Службени гласник РС“ бр. 82/15) итд. **За ученике који се школују у дуалном образовању за оцењивање је важан и Закон о дуалном образовању, јер се за оцењивање узима у обзир и ангажовање и напредовање ученика у компанији, односно на учењу кроз рад.**

Инструктор је одговоран за спровођење дела плана и програма наставе и учења и у његовој надлежности је да континуирано прати напредак сваког ученика на учењу кроз рад у сарадњи са координатором учења кроз рад. То значи да инструктор и координатор учења кроз рад сарађују и размењују информације о сваком ученику током целе године у циљу стицања прописаних компетенција. Инструктор и координатор учења кроз рад треба да се баве:

- унапређивањем рада са сваким учеником и прилагођавањем рада индивидуалним потребама ученика;
- преузимањем одговарајућих мера подршке уколико ученик не постиже очекиване резултате;
- праћењем напретка и проценом компетенција које је ученик стекао током учења кроз рад итд.

Инструктор у сарадњи са координатором учења кроз рад на основу анализе о учениковом напретку даје предлог ученикове оцене за део који се спроводи у компанији.

Оцењивање ученика из свих осталих предмета се остварује у складу са горе поменутих правних актима.

У Прилогу овог водича налазе се неки од примера образаца које инструктори могу да користе за праћење и ученика, давање повратне информације ученику у погледу њиховог напретка у развоју наставним планом и програмом прописаних стручних компетенција – циљева и исхода стручног образовања операционализованих кроз знања, вештина, умења и вредности које ученик треба да развије као и за размену информација са координатором учења кроз рад. Веома је важно да инструктори документују процес праћења и оцењивања. Обрасци садржани у прилогу односе се на:

- Образац за праћење активности током учења кроз рад. Овај образац садржи три категорије података за процену – стручне компетенције, социјалне вештине и личне вештине и ставове и у односу на њих прецизирање следећих одредница кроз питања кад и с ким, као и коришћених ресурса за развој компетенција уз

процену степена развијености на тростепеној скали – стечене / у процесу стицања / нису стечене.

- Образац за завршну евалуацију. Овај образац садржи процену инструктора, као и процену ученика у односу на различите елементе, а уз то и препоруке обе стране у погледу тога како би процес учења кроз рад могао да се унапреди.

Веома је важно да се праћење ученика од стране инструктора реализује континуирано и да се резултати праћења документују, као и да се резултати праћења уваже у функцији пружања одговарајуће подршке ученику. На крају сваке године важно је урадити и завршну евалуацију, која може бити веома користан извор информација како за ученике, тако и за саме инструкторе и координаторе учења кроз рад. Предложене обрасце инструктори самостално или у сарадњи са координатором учења кроз рад могу прилагођавати специфичностима своје компаније и образовних профила у оквиру којих се учење кроз рад остварује, а могу креирати и другачије формате образаца за праћење који ће садржати процену стручних компетенција и осталих елемената од значаја за остваривање учења кроз рад.

5.5. Изазови који се могу јавити у комуникацији и сарадњи са учеником

Ученици у дуалном образовању су углавном узраста од 15 до 19 година, односно тинејџери. Ово доба у развоју има специфичне карактеристике и изузетно је осетљиво за сваку особу. Из тих разлога, али и низа других (нпр. политика уписа у средње школе, због које ученици често упишу школу која им није била високо рангирана на листи жеља), могуће је да у реализацији учења кроз рад настану проблеми у смислу лоше комуникације са учеником или недисциплине ученика.

Неки од проблема који се могу јавити током процеса учења кроз рад су следећи:

- ученик не долази или нередовно долази у компанију;
- ученик касни на „учење кроз рад“ или га напушта раније;
- ученик не поступа у складу са правилима о безбедности и заштите здравља на раду;
- ученик наноси материјалну штету послодавцу (отуђује имовину послодавца);
- ученик одбија да сарађује, не жели да извршава добијене задатке и сл.

У решавању сваке од ових, као и свих других ситуација са ученицима, неопходна је пре свега сарадња и размена информација са координатором учења кроз рад, а уколико постоји специфична потреба и са релевантним службама или особама у самој компанији, као и са запосленима у Служби за дуално образовање ПКС.

Инструктор, као неко ко је у компанији у најдиректнијој комуникацији са учеником, увек треба да покуша да о „проблематичној“ ситуацији поразговара са учеником и да му укаже на важност поступања на одређени начин. Илустрације ради, када ученик не долази на време у компанију, треба му одмах указати на важност долазака на време. Већина ученика још увек нема развијене радне навике, тако да је добронамерна сугестија њиховог инструктора веома значајна. Међутим, уколико се ситуација и након разговора не побољша, онда је неопходно о томе обавестити координатора учења кроз рад и предузети одговарајуће мере.

Такође, уколико ученик жели да за време учења кроз рад изађе или иде кући, инструктор о томе мора да обавести његовог наставника, односно координатора учења кроз рад, који ће даље обавестити родитеља. Родитељи у овим случајевима треба да дођу у филијалу по ученика.

Ако ученик не жели да реализује добијене задатке, о томе треба са њим поразговарати. Може да се догоди да не разуме шта се од њега тражи, па зато пружа отпор, јер не жели да покаже да нешто не зна или не разуме. Може да се догоди да постоји нешто што га спречава да обавља те радне задатке. То треба сазнати, свакако. Проблем може бити и досада, уколико ученик нема довољно задатака које треба да обави. Зато му треба дати задужења која ће му бити изазовна, занимљива и смислена. На тај начин он има осећај да је потребан. Пробајте да се прisetите себе када сте били у овом периоду и поставите себи питање: да ли сам задовољан обуком и радним задацима. Разговори са учеником могу помоћи да се инструктор и ученик боље упознају, да развијају и граде однос поверења.

Са учеником треба разговарати и када нема проблема, и тада се примењује конструктивно скретање пажње на проблем уз препоруку за његово превазилажење. Посебно важним се могу сматрати похвале ученика. Ученика треба похвалити сваки пут када је посао добро урађен и кад год показује напредак. Тако ћете му помоћи да изгради веру у себе и у оно што ради.

Уколико се ученик одједном повуче у себе, то може бити знак да нешто у његовом животу не иде како треба или да са неким изазовом не може да се избори. Можда је то право време да му поставите питање и подстакнете га на разговор. Ученика схватите озбиљно, третирајте га

као себи равног и прихватите га као одраслу особу. Сам осећај да је прихваћен довешће га до тога да размисли пре него што почне да говори, а да одмах не испољи незадовољство или критику. Будите ту за ученике када сте им потребни, али кад год постоје услови за то, дајте им простора да могу сами да се опробају у раду.

Са младим људима треба стрпљиво радити. Често је потребно да прође одређено време да би ученици схватили неке ствари које сте им објашњавали, па уколико постоји потреба један процес поновите и више пута. Увек треба узети у обзир и темпо којим ученик учи и који се разликује од ученика до ученика. Треба поверити нешто ученику да уради сам и временом му дати више одговорности у обављању задатака – увек онолико колико сами процените да је спреман да уради. Искористите снаге и даље радите на њиховом ојачавању и развоју. Понудите подршку тамо где видите да ученику иде нешто слабије.

Служба за дуално образовање Привредне коморе Србије је на располагању за сваку врсту помоћи у овој области, тј. за медијацију, уколико је то потребно, као и за остваривање контакта са другим образовним институцијама (нпр. са школском управом, или ресорним министарством).

6. По завршетку учења кроз рад

6.1. Завршетак средњошколског дуалног образовања

Ученике у дуалном образовању при крају образовања чека исто што и све друге ученике у средњошколском образовању – завршни испит или стручна матура, у зависности од тога да ли су похађали трогодишњи или четворогодишњи образовни профил.

Као што завршетак основне школе није могућ без полагања завршног испита на крају основношколског образовања, тако и сви ученици средњих стручних школа на крају средњошколског образовања морају да положе завршни испит (трогодишњи образовни профили) или стручну матуру (четворогодишњи образовни профили) да би добили јавну исправу о завршеном средњошколском нивоу школовања.

И завршни испит и стручна матура се полажу у складу са **Правилником о програму стручне матуре и завршног испита** („Службени гласник РС – Просветни преглед“, број 1/18).

Завршни испит и стручна матура се полажу на територији Србије у терминима прописаним школским календаром за средње школе и подразумевају два редовна испита рока: јунски и августовски. Ученици који не положе у овим роковима полажу у следећем испитном року у складу са прописаним календаром.

Језик полагања завршног испита и стручне матуре је језик на коме је ученик стицао средње образовање и васпитање. Ученици који су образовање и васпитање стицали на језику националне мањине могу одабрати да стручну матуру/завршни испит у целини или њен део полажу на српском језику.

Завршним, односно матурским испитом проверава се да ли су током учења стечене компетенције које су утврђене стандардом квалификације. С обзиром на то да су компетенције стицане и у реалном радном окружењу, у провери обавезно учествују квалификовани представници послодаваца. Овај рад они обављају без посебне накнаде. Њих за чланство у Комисији предлаже Привредна комора Србије.

САДРЖАЈ ЗАВРШНОГ ИСПИТА

- Завршни испит се реализује кроз практичан испит који се састоји од једног или више стандардизованих задатака којима се проверавају стручне компетенције на основу утврђене листе стандардизованих задатака. Са ове листе стандардизованих задатака прави се одговарајући број радних задатака за завршни испит, односно школа формира школску листу у сваком испитном року на основу листе радних задатака.
- Ученик полаже завршни испит пред комисијом коју чине два наставника стручних предмета (од којих је један председник комисије) и један представник послодаваца, стручњак у тој области рада. Да би послодавац учествовао у комисији, мора да га предложи школа и одговарајуће удружење мора да да сагласност (односно Привредна комора Србије).
- Оцену о стеченим стручним компетенцијама даје поменута комисија. Ученик који оствари најмање 50% од укупног броја бодова на сваком појединачном радном задатку показао је компетентност, односно положио је завршни испит.

САДРЖАЈ МАТУРСКОГ ИСПИТА – СТРУЧНЕ МАТУРЕ

- **Први испит** се односи на српски језик и књижевност, односно матерњи језик и књижевност.
- **Други испит** се односи на математику, осим за образовне профиле који немају математику у последње две године, јер ти ученици уместо математике бирају предмет са листе општеобразовних предмета, са могућношћу да изаберу и математику. Листу општеобразовних наставних предмета чине: српски језик и књижевност / матерњи језик и књижевност, страни језик, математика, физика, хемија, биологија, географија, историја и српски као нематерњи језик (у наредним школским годинама се очекује проширење ове листе предмета). У оквиру стручне матуре ученик полаже испите из општеобразовних наставних предмета који су истоветног садржаја и структуре као и за општу матуру (нпр. за ученике гимназија).
- **Трећи испит** је стручни испит који је заснован на компетенцијама које су дефинисане стандардом квалификације, односно садржајима стручних предмета у складу са планом и програмом наставе и учења. Стручни испит се састоји из два дела: **први део је теоријски, а други део је матурски практични рад.**
- Ученик полаже матурски практични рад пред комисијом коју чине два наставника стручних предмета (од којих је један председник комисије) и један представник послодаваца, стручњак у тој области рада. Оцену о стеченим стручним компетенцијама даје поменута комисија. Ученик који оствари најмање 50% од укупног броја бодова на сваком појединачном радном задатку је показао компетентност, односно положио је. Матурски практични рад се спроводи у школи и просторима где се налазе радна места и услови за реализацију матурског практичног рада.

На интјернет сјраници Завода за унајређивање образовања и васпјашања можеће пронаћи детаљнији опис полагања сјручне мајуре и завршног испјаша као и базу радних задатка:
www.zuov.gov.rs/zavrnsni-ispit-i-maturski-ispit-srednje-strucno/

Након положеног завршног, односно матурског испита ученику се издаје јавна исправа, у складу са законом. Додатак дипломе ученика који је положио завршни, односно матурски испит садржи податак о обиму оствареног учења кроз рад и списак послодаваца код којих је учење кроз рад обављено.

6.2. Запошљавање ученика и наставак школовања

Дуално образовање се односи само на период формалног школовања ученика на средњем нивоу. Свака друга врста сарадње ученика и послодавца захтева регулисање другим уговором, односно не више Уговором о учењу кроз рад. Након завршеног дуалног образовања ученици се могу одредити да са стеченом квалификацијом изађу на тржиште рада или да наставе школовање на некој од високошколских установа у складу са законом.

Највећа предност дуалног образовања за послодавце је могућност селекције кадрова и то оних које ће запослити, али и оних у чије даље образовање ће уложити. Иако Закон о дуалном образовању не обавезује послодавце да запосле ученике за које су организовали учење кроз рад, најновија истраживања која се односе на учење кроз рад у Србији показују да многи послодавци код којих је реализовано учење кроз рад запошљавају ученике по стицању средњошколске дипломе.²⁶

Дужина трајања учења кроз рад даје довољно времена да се ученик и послодавац упознају и процене могућности наставка сарадње. Може се догодити да је послодавац задовољан учеником који је код њега био на учењу кроз рад и да је у складу са тим спреман да му понуди посао, али да ученик није још увек спреман да ради, можда жели да промени послодавца или жели да настави школовање.

Дуални модел образовања у Србији све опције оставља отвореним, а на послодавцу и ученику је да их препознају и одаберу ону која је у најбољем интересу за обе стране.

26 European Training Foundation (2018). *Reviewing the quality of work based learning in initial VET in Serbia*.

7. ВАЖНЕ ИНФОРМАЦИЈЕ

Уколико имате додатних питања, недоумица или желите да се обратите институцијама које су надлежне за спровођење дуалног образовања у наставку дајемо препоруку како то да учините.

Табела 5. Институције и контакти

Институција	Контакти (интернет адресе, е-mail адресе, бројеви телефона)
Министарство просвете, науке и технолошког развоја Сектор за дуално и предузетничко образовање и васпитање	dualno.obrazovanje@mpn.gov.rs 011 3616 289 011 3616 519
Привредна комора Србије Центар за едукацију, дуално образовање и образовне политике	www.pks.rs obrazovanje@pks.rs 011 3304 539
Школа коју желите да упишете	Контакте школе можете пронаћи на званичној интернет презентацији школе (нпр. у интернет претраживач унесете име школе која вас занима). Уколико не налазите званичну интернет презентацију школе, информације о контакту школе можете да покушате да пронађете кроз следеће линкове: www.upis.mpn.gov.rs www.srednjeskole.edukacija.rs www.mpn.gov.rs/skolske-uprave
Регионална привредна комора која покрива територију на којој се налази и школа која вас занима	www.pks.rs/regionalne-komore obrazovanje@pks.rs 011 3304 539

Табела 6. Теме које вас моју занимају и ирејорука на који начин да сазнаше више

Тема	Препорука интернет презентације и/или других начина на које можете да сазнате више о теми
Информације и вести о дуалном образовању на интернет презентацији ПКС	www.dualnoobrazovanje.rs www.pks.rs
Информације и вести о дуалном образовању на интернет презентацији МПНТР	www.mpn.gov.rs/dualno-o/
Закони и правилници у вези са дуалним образовањем	www.mpn.gov.rs/dokumenta-i-propisi/zakonski-okvir/ https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-dualnom-obrazovanju
Конкурс за упис у први разред средње школе за 2019/20. школску годину, укључујући и друге важне информације као што је временски распоред свих активности (Календар)	www.mpn.gov.rs/upis-ucenika-u-srednju-skolu-2019-20/
Правилник о упису ученика у средњу школу	www.paragraf.rs/propisi/pravilnik-o-upisu-ucenika-u-srednju-skolu.html
Студија о изводљивости дуалног образовања	www.kooperativnoobrazovanje.org/predstavljena-studija-izvodljivosti-uvodenja-dualnog-obrazovanja-u-srbiji/
Пројекат: Реформа средњег стручног образовања	www.kooperativnoobrazovanje.org/
Планови и програми наставе и учења на интернет презентацији ЗУОВ-а	www.zuov.gov.rs/nastavni-planovi-i-programi/#1557128435959-aaba5be0-1eed
Материјали о каријерном вођењу и саветовању	www.zuov.gov.rs/karijerno-vodjenje-i-savetovanje/ www.euroguidance.rs/resursi/bazaaktivnosti/ www.vodiczaosnovce.nsz.gov.rs

Приручници о завршним и матурским испитима	www.zuov.gov.rs/zavrzni-ispit-i-maturski-ispit-srednje-strucno/
Безбедност и здравље на раду	Управа за безбедност и здравље на раду 011 3347 391 011 3347 392 www.minrzs.gov.rs/sr/struktura/organi-uprave-u-sastavu-ministarstva/uprava-za-bezbednost-i-zdravlje-na-radu
	Инспекторат рада 011 2017 485 011 2017 495 www.minrzs.gov.rs/sr/struktura/organi-uprave-u-sastavu-ministarstva/inspektorat-za-rad
	МПНТР Просветна инспекција 011 3616 293 011 2401 911 prituzbe-prosvetnainspekcija@mpn.gov.rs

8. Прилози

Прилог 1. Пример уговора о дуалном образовању

(НАЗИВ ШКОЛЕ)

(предлог уговора)

Деловодни број: _____

Датум: _____ 2019. године

На основу чл. 13–14. Закона о дуалном образовању („Службени гласник РС“ бр. 101/2017), и Правилника о плану и програму наставе и учења за стицање образовања у трогодишњем/четворогодишњем трајању у средњој стручној школи за подручје рада _____ („Сл. гласник РС – Просветни гласник“, бр. ____) (у даљем тексту: План и програм наставе и учења),

1. Средња стручна школа „_____“ (назив) са седиштем у _____, ул. _____ бр. ____, Порески идентификациони број _____, Матични број _____, коју заступа директор _____ (у даљем тексту: „Школа“)

и

2. Привредно друштво/предузетник „_____“ (назив Послодавца), са седиштем у _____, ул. _____ бр. ____, Порески идентификациони број _____, Матични број: _____, регистарски број Потврде о испуњености услова за извођење учења кроз рад _____, које заступа директор _____ (у даљем тексту: „Послодавац“) закључују

УГОВОР О ДУАЛНОМ ОБРАЗОВАЊУ

Члан 1.

Уговорне стране сагласно констатују:

- 1) да послодавац у виду своје делатности обавља послове _____, за чије је обављање регистровано код Агенције за привредне регистре Републике Србије, која омогућава реализацију садржаја учења кроз рад прописане Планом и програмом наставе и учења;
- 2) да је образовни профил Школе, коју у трогодишњем/четворогодишњем трајању похађа ученик који се упућује на учење кроз рад код послодавца, _____.

Члан 2.

Предмет овог Уговора је уређење међусобних односа, права и обавеза Школе и Послодавца.

Члан 3.

Учење кроз рад ће се реализовати у пословним просторијама „_____“ (назив Послодавца) на адреси **седишта/огранка** Послодавца.
(– Уколико се учење кроз рад спроводи у просторијама седишта послодавца навести:

Учење кроз рад ће се реализовати у пословним просторијама „_____“ (назив Послодавца) **на адреси седишта** Послодавца.

– Уколико се учење кроз рад не спроводи у просторијама седишта послодавца већ у ојранку, навести:

Учење кроз рад ће се реализовати у пословним просторијама „_____“ (назив Послодавца) **на адреси огранка** _____ (навести адресу огранка) Послодавца чије је седиште у _____.)

Члан 4.

Послодавац и Школа закључују Уговор о дуалном образовању за реализацију садржаја учења кроз рад прописану Планом и програмом наставе и учења почев од _____2019. године.

Члан 5.

Уколико се учење кроз рад, у складу са планом и програмом наставе и учења, спроводи на језику националне мањине, Послодавац је у обавези да учење кроз рад организује и реализује на језику ученика припадника националне мањине **само за образовне профиле за које је одобрено спровођење учења кроз рад на језику националне мањине.**

Члан 6.

Уговорне стране се обавезују да ће, у међусобној сарадњи, израдити План и програм реализације учења кроз рад који садржи опис активности, место и динамику остваривања учења кроз рад са којим ће ученик, након потписивања Уговора о учењу кроз рад, бити упознат од стране Послодавца.

Члан 7.

Послодавац се обавезује да:

- учење кроз рад реализује о сопственом трошку;
- обезбеди квалитетно и несметано извођење учења кроз рад, у периоду у којем ученик обавља учење кроз рад код Послодавца, у складу

са овим уговором, планом и програмом наставе и учења и планом реализације учења кроз рад;

- именује _____ (број) лиценцираних инструктора, запосленог/запослених код Послодавца, који непосредно обезбеђују да се током учења кроз рад реализују садржаји прописани планом и програмом наставе и учења и одговорни су да ученици стекну компетенције прописане стандардом квалификације;
- обезбеди обуку ученика из области безбедности и здравља на раду, како у теоријском, тако и у практичном делу пре отпочињања учења кроз рад;
- примењује све опште и посебне мере и прописе из области безбедности и заштите на раду, а нарочито прописе којим се уређује безбедност и заштита деце и омладине на раду;
- омогући спровођење праћења плана и програма наставе и учења и плана реализације учења кроз рад у договору и сарадњи са координатором учења кроз рад у објектима Послодавца, у унапред дефинисаним терминима;
- ће инструктор обавестити координатора практичне наставе уколико ученик има неодложну потребу да напусти учење кроз рад.

Члан 8.

Школа се обавезује да:

- обезбеди присуство ученика у складу са наведеним временским распоредом извођења учења кроз рад, сходно **члану 4.** овог уговора;
- пре отпочињања учења кроз рад информише ученика о његовим правима, обавезама и одговорностима за време извођења учења кроз рад код Послодавца;
- ће координатор учења кроз рад у сарадњи са инструктором планирати, пратити, реализовати и вредновати остваривање резултата учења кроз рад ученика код Послодавца, посећивањем ученика за време трајања учења кроз рад код Послодавца у унапред договореном термину, којим се ни на који начин не ремети рад осталих запослених код Послодавца;
- укључи Послодавца у процес распоређивања ученика за учење кроз рад, у складу са важећим Правилником о начину распоређивања ученика за учење кроз рад („Сл. гласник РС“ број 102/18);
- обезбеди спровођење санитарног прегледа за ученике (за одређене образовне профиле).

Члан 9.

Максималан број ученика са којима инструктор реализује учење кроз рад износи ____ (навести број), а одређен је у договору Школе и Послодавца, руководећи се планом и програмом наставе и учења.

Број лиценцираних инструктора који послодавац обезбеђује у сврху реализације учења кроз рад износи_____, а одређен је према броју ученика упућених на учење кроз рад код Послодавца, имајући у виду да се један инструктор ангажује за рад са групом од ____ (навести број) ученика, а приликом избора инструктора Послодавац је у обавези да се придржава услова предвиђених чланом 29. Закона о дуалном образовању.

Члан 10.

Уговорне стране могу споразумно раскинути Уговор.

Једнострани раскид Уговора од стране Школе могућ је у случају неиспуњења уговорних обавеза од стране Послодавца предвиђених чланом 7. овог Уговора, као и разлога предвиђених чланом 25. Закона о дуалном образовању.

Једнострани раскид Уговора од стране Послодавца могућ је услед повреде обавеза од стране Школе из члана 8. овог Уговора као и разлога предвиђених чланом 18. Закона о дуалном образовању.

О раскиду уговора Школа обавештава Министарство сходно члану 19. став 2. Закона о дуалном образовању.

Члан 11.

Уговорне стране ће у свему поступати у складу са начелом савесности и поштења и неће злоупотребљавати своја права.

Члан 12.

На све што није уређено овим Уговором, сходно ће се примењивати одговарајуће одредбе **Закона о дуалном образовању** и **Закона о облигационим односима**.

Члан 13.

Уговорне стране ће све евентуалне спорове решавати мирним путем.

Уколико уговорне стране евентуалне спорове не буду могле да реше мирним путем, решавање истих ће се поверити надлежном суду.

Члан 14.

Овај Уговор је састављен у два истоветна примерка од чега свака уговорна страна задржава по један примерак.

Предметни Уговор је израз слободне воље уговорних страна, сачињен без преваре, принуде и заблуде, па га као такав уговорне стране у знак престанка сагласно потписују.

За Послодавца:

директор

За Школу:

директор

Достављено:

1. Школи;
2. Послодавцу.

Прилог 2: Пример уговора о учењу кроз рад

(НАЗИВ ПОСЛОДАВЦА)

(предлог уговора)

Деловодни број: _____

Датум: _____ 2019. године

На основу члана 13. и члана 21. Закона о дуалном образовању („Службени гласник РС“, број 101/17), Правилника о плану и програму наставе и учења за стицање образовања у трогодишњем/четворогодишњем трајању у стручној школи за подручје рада _____ („Сл. гласник РС – Просветни гласник“ број _____) (у даљем тексту: **План и програм наставе и учења**), као и Уговора о дуалном образовању (број _____), закљученог између _____ (назив Послодавца) и _____ школе, у _____ (град) дана _____ године,

3. Привредно друштво/предузетник _____ (назив Послодавца), са седиштем у _____, ул. _____ бр. _____, порески идентификациони број _____, матични број: _____, регистарски број Потврде о испуњености услова за извођење учења кроз рад _____, које заступа директор _____ (у даљем тексту: **Послодавац**)

и

4. _____ (име и презиме ученика), са пребивалиштем у _____, ул. _____ бр. _____, које заступа _____ (име и презиме родитеља или другог законског заступника ученика), у својству законског заступника, са пребивалиштем у _____, ул. _____ бр. _____ (у даљем тексту: **Ученик**) закључују

УГОВОР О УЧЕЊУ КРОЗ РАД

Члан 1.

Уговорне стране сагласно констатују:

- да је између школе и Послодавца закључен Уговор о дуалном образовању број _____ од дана _____;
- да послодавац у виду своје делатности обавља послове _____, за чије је обављање регистровано код Агенције за привредне регистре Републике Србије, која омогућава реализацију садржаја учења кроз рад прописане Планом и програмом наставе и учења;

- да је ученик уписан у Средњу стручну школу „_____“ у _____, са седиштем на адреси _____ бр. ____, порески идентификациони број _____, матични број: _____, коју заступа директор _____ (у даљем тексту: Школа); (да ли школа има још неки идентификациони податак?)
- да је ученик опредељен за образовни профил _____ у трогодишњем/четворогодишњем трајању.

Члан 2.

Предмет овог Уговора је уређење међусобних односа, права и обавеза Послодавца и Ученика, односно родитеља или другог законског заступника Ученика.

Члан 3.

Учење кроз рад код Послодавца је обавезни сегмент у току школовања ученика за образовни профил _____ у складу са стандардом квалификације и Планом и програмом наставе и учења, па се ученици обавезују на учење кроз рад код Послодавца на начин предвиђен овим Уговором.

Члан 4.

Послодавац и Ученик закључују Уговор о учењу кроз рад за реализацију садржаја учења кроз рад прописану Планом и програмом наставе и учења почев од _____.2019. године.

Ученик, односно родитељ или други законски заступник ученика може закључити уговор о учењу кроз рад са више послодаваца са којима је школа закључила уговор о дуалном образовању, уколико је то неопходно ради реализације плана и програма наставе и учења.

Члан 5.

Учење кроз рад ће се реализовати у пословним просторијама „_____“ (назив Послодавца) на адреси седишта Послодавца у временском периоду _____ који ће Послодавац и Ученик одредити сходно пословним обавезама Послодавца усклађеним са распоредом наставе школе коју Ученик похађа.

Уколико се учење кроз рад спроводи у просторијама седишта послодавца навести:

Учење кроз рад ће се реализовати у пословним просторијама „_____“ (назив Послодавца) **на адреси седишта** Послодавца.

Уколико се учење кроз рад не спроводи у просторијама седишта послодавца већ у ојранку, навести:

Учење кроз рад ће се реализовати у пословним просторијама „_____“ (назив Послодавца) **на адреси огранка** _____ (навести адресу огранка) Послодавца чије је седиште у _____.

Члан 6.

Уколико се учење кроз рад, у складу са планом и програмом наставе и учења, спроводи на језику националне мањине, Послодавац је у обавези да учење кроз рад организује и реализује на језику ученика припадника националне мањине само за образовне профиле за које је одобрено спровођење учења кроз рад на језику националне мањине.

Члан 7.

Учење кроз рад ће се изводити у складу са Планом реализације учења кроз рад који садржи опис активности, место и динамику извођења учења кроз рад са којим ће ученик, након потписивања овог Уговора, бити упознат од стране Послодавца, као и Планом и програмом наставе, а све то у сарадњи са школом коју ученик похађа како би уговорне стране благовремено ускладиле временски оквир реализације учења кроз рад са пословним обавезама и обавезном присуству наставе у школи.

Члан 8.

Послодавац се обавезује да:

- организује и реализује учење кроз рад у складу са Планом и програмом наставе и учења;
- омогући Ученику стицање и развијање компетенција у складу са стандардом квалификације и Планом и програмом наставе и учења;
- омогући Ученику извођење учења кроз рад у периоду од 08:00 до 20:00 часова, најдуже 6 (словима: шест) сати дневно, односно 30 (словима: тридесет) сати недељно;
- упозна Ученика и његове родитеље / законске заступнике са одредбама свих општих аката који постоје код Послодавца, а којих је Ученик дужан да се придржава током обављања учења кроз рад, као и са последицама евентуалног непоштовања или кршења истих;
- примењује све опште и посебне прописе из области безбедности и заштите на раду, а нарочито прописе којим се уређују безбедност и заштита деце и омладине на раду;
- обезбеди обуку Ученика из области безбедности и здравља на раду, како у теоријском, тако и у практичном делу, пре отпочињања учења кроз рад;
- обезбеди Ученику лиценцираног инструктора који се непосредно стара да се током учења кроз рад реализују садржаји прописани

Планом и програмом наставе и учења и одговорни су за стицање компетенције Ученика прописане стандардом квалификације;

- обезбеди Ученику:
 - средства и опрему за личну заштиту на раду;
 - накнаду стварних трошкова превоза од школе до места извођења учења кроз рад и назад, највише у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, уколико Послодавац није обезбедио сопствени превоз;
 - накнаду трошкова исхране у складу са општим актом Послодавца;
 - осигурање за случај повреде током учења кроз рад код Послодавца;
 - накнаду за учење кроз по сваком сату проведену на учењу кроз рад у нето висини од најмање 70% минималне цене рада током једног календарског месеца, која се исплаћује једном месечно најкасније до краја текућег месеца за претходни месец;
 - припадајуће доприносе у складу са важећим прописима;
 - износ се уплаћује на текући рачун **Ученика** број _____ код банке _____;
 - да Ученика писменим путем обавести о забрани вршења злостављања, правима, обавезама и одговорностима страна у вези са забраном злостављања на раду и учењу кроз рад.

Члан 9.

Ученик се обавезује да:

- достави потврду надлежне установе да испуњава здравствене услове за образовни профил, која је саставни део овог уговора;
- долази редовно, на време и проводи предвиђено време на учењу кроз рад код Послодавца у складу са планом реализације учења кроз рад;
- обавести инструктора уколико има неодложну потребу да напусти учење кроз рад;
- за време обављања учења кроз рад поштује дисциплину и правила понашања које се примењују код Послодавца, те да се придржава општих аката Послодавца.
- поштује сва упутства, а сваки задатак који му Инструктор повери обавља савесно;
- придржава се мера безбедности и здравља на раду и заштите од пожара, те да се служи заштитном опремом, уколико је иста предвиђена за рад на конкретном радном месту након обуке за примену мера безбедности и здравља на раду и заштити од пожара која

- је извршена пре отпочињања учења кроз рад, у складу са законом, подзаконским прописима, актом о процени ризика и другим актима послодавца из области безбедности и здравља на раду;
- уколико намерно или грубом непажњом причини материјалну штету Послодавцу, исту надокнади у целости;
 - да у предвиђеном року приложи доказ насталих стварних трошкова превоза од Школе до места извођења учења кроз рад и назад, у виду превозне карте у јавном саобраћају, уколико Послодавац није обезбедио сопствени превоз.

Члан 10.

Надзор над реализацијом учења кроз рад Ученика обавља _____ (име и презиме Инструктора) у својству **лиценцираног инструктора** у сарадњи са **координатором учења кроз рад** запосленог у школи коју Ученик похађа.

У поступку вршења надзора из става 1. овог члана инструктор, одређен за надзор над реализацијом учења кроз рад, подноси Послодавцу месечне извештаје о успеху и раду Ученика.

Члан 11.

Послодавац задржава право да Ученику обезбеди посебну награду за обављање послова које обавља учењем кроз рад, као и повећани износ надокнаде у односу на основну надокнаду Ученика на коју остварује право овим Уговором, а сходно економској могућности Послодавца.

Ученик је одговоран за штету коју је током учења кроз рад намерно или крајњом непажњом, сам или са другим запосленима, проузроковао Послодавцу.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и начин надокнаде исте, утврђује Послодавац.

Члан 12.

Уговорне стране могу споразумно раскинути Уговор.

Једнострани раскид Уговора од стране Ученика, односно родитеља или другог законског заступника могућ је у случају неиспуњења обавеза од стране Послодавца предвиђених чланом 8. овог Уговора, као и разлога предвиђених чланом 25. Закона о дуалном образовању.

Једнострани раскид Уговора од стране Послодавца могућ је услед повреде обавеза од стране Ученика из члана 9. овог Уговора, разлога предвиђених чланом 24. Закона о дуалном образовању, као и општих аката Послодавца.

О раскиду уговора Послодавац обавештава Привредну комору Србије сходно члану 26. Закона о дуалном образовању.

Члан 13.

Уговорне стране ће у свему поступати у складу са начелом савесности и поштења и неће злоупотребљавати своја права.

Члан 14.

На све што није уређено овим Уговором, сходно ће се примењивати одговарајуће одредбе **Закона о дуалном образовању** и **Закона о облигационим односима**.

Члан 15.

Уговорне стране ће све евентуалне спорове решавати мирним путем.

Уколико уговорне стране евентуалне спорове не буду могле да реше мирним путем, решавање истих ће се поверити надлежном суду.

Члан 16.

Овај Уговор је састављен у три истоветна примерка од чега свака уговорна страна задржава по један примерак, а трећи се доставља школи.

Предметни Уговор је израз слободне воље уговорних страна, сачињен без преваре, принуде и заблуде, па га као такав уговорне стране у знак пристанка сагласно потписују.

За Послодавца:

директор

Ученик:

(име и презиме)

**Родитељ/законски
заступник ученика:**

(име и презиме)

Достављено:

1. Ученику _____ (*гађум и њојџис ученика*);
2. Послодавцу
3. Школи

Прилог 3. Предлози образаца за праћење и оцењивање ученика

Образац за праћење активности учења кроз рад

Овај образац служи Вам као подршка да проверите стицање компетенција ученика. Пре почетка учења кроз рад, компетенције које се стичу у компанији морају бити дефинисане у складу са планом и програмом наставе и учења за одређени образовни профил. Такође, треба да буде јасно са ким и помоћу којих ресурса ће се постићи свака компетенција са циљем да се обезбеде конкретни исходи учења у оквиру образовног профила.

Опис послова/компетенције	Спроведене активности	Када	Са ким	Ресурси	Датум праћења		
					Стечене	У процесу стицања	Нису стечене
Социјалне вештине	Спроведене активности	Када	Са ким	Ресурси	Стечене	У процесу стицања	Нису стечене

Личне вештине / Ставови	Спроведене активности	Када	Са ким	Ресурси	Стечене	У процесу стицања	Нису стечене

Потпис инструктора:

Потпис ученика:

Место и датум:

Образац за евалуацију (извештавање о процени вештина)*

Овај алај омогућава стијалну евалуацију остваривања исхода учења који су дефинисани иланом акцивносћии.

Потпис наставника практичне наставе:

Потпис инструктора:

Потпис ученика:

Образац за завршну евалуацију

Процена коју даје инструктор

	Веома успешан	Успешан	Мање успешан	Није успешан	Додагни коментари
Разговор о предностима (квалитетима) ученика					
Разговор о интегрисаности ученика у компанију и радни тим					
Разговор о личној иницијативи ученика					
Разговор о томе колико ученик испуњава радни план					
Разговор о ефикасности ученика у обављању додељених задатака					
Разговор о одговорности ученика					
Разговор о посвећености и ентузијазму ученика					
Инструктор даје савете о раду ученика, које ученик може да искористи у наредном периоду учења кроз рад.					
Инструктор назначава да ли постоји могућност запослења ученика у компанији. Шта је то што ученик треба да уради да одржи или побољша те могућности?					

Уз помоћ ове табеле компанија може да процени ученика према модулу, на основу вештина које су везане за сваки модул.

	Техничке вештине које се односе на одређени профил	Евалуација
[Назив МОДУЛА 1]		
[Назив МОДУЛА 2]		

Процена коју даје ученик

	Веома успешно	Успешно	Мање успешно	Није успешно	Додатни коментари
Разговор о личном искуству ученика током трајања практичне наставе					
Разговор о томе каква је била инфраструктура (простор, опрема) и организација током практичне наставе.					
Разговор о професионалним изазовима ученика, личним одговорностима или задацима које је имао током трајања практичне наставе у компанији.					
Ученик износи колико је лично задовољан практичном наставом.					
Ученик даје компанији предлоге за побољшање.					

9. КОРИШЋЕНИ ИЗВОРИ

- Закон о дуалном образовању, „Службени гласник РС“, број 101/2017
- Закон о Националном оквиру квалификација Републике Србије „Службени гласник РС“, број 27/18
- Закон о средњем образовању и васпитању, „Службени гласник РС“, бр. 55/13, 101/17 и 27/18 – др. закон
- Закон о основама система образовања и васпитања „Службени гласник РС“, бр. 88/17, 27/18 – др. закон и 10/19
- Закон о безбедности и здрављу на раду „Службени гласник РС“, бр. 101/05, 91/15 и 113/17 – др. закон
- Закон о безбедности и здрављу на раду „Службени гласник РС“, бр. 101/05, 91/15 и 113/17 – др. закон
- Правилник о упису ученика у средњу школу, „Службени гласник РС“, бр. 23/18 и 30/19
- Правилник о начину распоређивања ученика за учење кроз рад, „Службени гласник РС“, број 102/18
- Правилник о ближим условима, начину рада, активностима и саставу тима за каријерно вођење и саветовање у средњој школи која реализује образовне профиле у дуалном образовању „Службени гласник РС“, број 2/19
- Правилник о програм обуке, ближим условима и другим питањима од значаја за полагање испита за инструктора, „Службени гласник РС“, број 70/18
- Правилник о организацији, саставу и начину рада Комисије за утврђивање испуњености услова за извођење учења кроз рад код послодавца, „Службени гласник РС“, број 46/18
- Правилник о Програму стручне матуре и завршног испита „Службени гласник РС – Просветни преглед“, број 1/18
- Правилник о оцењивању ученика у средњем образовању и васпитању „Службени гласник РС“, број 82/15
- Правилник о стандардима услуга каријерног вођења и саветовања, „Службени гласник РС“, број 43/19
- Уредба о утврђивању опасног рада за децу „Службени гласник РС“, број 53/17
- European Training Foundation (2018): *Reviewing the quality of work based learning in initial VET in Serbia*

**ЗАКОН
О НАЦИОНАЛНОМ ОКВИРУ КВАЛИФИКАЦИЈА
РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ**

(„Сл. гласник РС“, бр. 27/2018)

І ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Предмет закона

Члан 1

Овим законом успоставља се Национални оквир квалификација Републике Србије (у даљем тексту: НОКС) као систем за уређивање квалификација, његова сврха, циљеви и принципи, врсте и нивои квалификација, начини стицања квалификација, описи знања, вештина, способности и ставова (у даљем тексту: дескриптори) нивоа квалификација, тела и организације надлежне за примену и развој НОКС-а, обезбеђивање квалитета у примени НОКС-а и повезивање са Европским оквиром квалификација (у даљем тексту: ЕОК).

Термини изражени у овом закону у граматичком мушком роду подразумевају природни мушки и женски род лица на која се односе.

Основни појмови и њихово значење

Члан 2

Поједини појмови у овом закону имају следеће значење:

1) Квалификација – формално признање стечених компетенција. Појединац стиче квалификацију када надлежно тело утврди да је достигао исходе учења у оквиру одређеног нивоа и према задатом стандарду квалификације, што се потврђује јавном исправом (дипломом или сертификатом);

2) Компетенција – интегрисани скуп знања, вештина, способности и ставова, које појединцу омогућују ефикасно делање у складу са стандардом квалификације;

3) Кључне компетенције за целоживотно учење – способност употребе стечених знања, вештина и ставова, неопходних за лични, социјални и професионални развој и даље учење. Ове компетенције уграђене су у циљеве и стандарде на свим нивоима образовања као нове области, релевантне за континуирано стицање компетенција, вођење приватног и друштвеног живота, професију и сналажење у реалним проблемима и захтевним ситуацијама;

4) Исходи учења – јасни искази о томе шта се од појединца очекује да зна, разуме и да је способан да покаже, односно уради након завршеног процеса учења. Омогућавају проверљивост нивоа развијености компетенција, односно достигнутоги знања, вештина, ставова и способности;

5) Стандард квалификације – документ утврђен у складу са овим законом, који садржи опис циљева и исхода учења, као и податке о квалификацији на основу којих се врши одређивање нивоа, њено разврставање и вредновање;

6) Стандард занимања – документ који садржи опис дужности и задатака, као и компетенција потребних појединцу за ефикасно обављање послова у одређеном занимању, утврђен у складу са прописима који уређују запошљавање;

7) Регистар НОКС-а (у даљем тексту: Регистар) – регистар НОКС-а који се састоји из подрегистра националних квалификација, подрегистра стандарда квалификација и подрегистра јавно признатих организатора активности образовања одраслих (у даљем тексту: ЈПОА), са послодавцима код којих ЈПОА реализује практичан рад и/или практичну наставу;

8) Европски оквир квалификација (у даљем тексту: ЕОК) – заједнички европски референтни оквир који повезује националне системе квалификација и делује као алат за упоређивање односно лакше разумевање и тумачење квалификација међу различитим државама и образовним системима у Европи;

9) Оквир квалификација у европском простору високог образовања (у даљем тексту: ЕПВО) – оквир квалификација у оквиру Болоњског процеса. Дефинисан је са четири главна циклуса (кратки циклус, први, други и трећи циклус) који се описују Даблинским дескрипторима;

10) Формално образовање представља организоване процесе учења који се остварују на основу планова и програма наставе и учења основног и средњег образовања и студијских програма високог образовања;

11) Неформално образовање представља организоване процесе учења одраслих који се остварују на основу посебних програма, ради стицања знања, вештина, способности и ставова усмерених на рад, лични и социјални развој;

12) Информално учење представља процес самосталног стицања знања, вештина, вредности, ставова и способности одраслих, у свакодневном животном, радном и социјалном окружењу;

13) Целоживотно учење – укључује све облике учења и подразумева учествовање у различитим облицима образовних активности током живота, са циљем сталног унапређивања потребних личних, грађанских, друштвених и компетенција потребних за рад;

14) Признавање претходног учења – Активност образовања одраслих која се остварује проценом знања, вештина и способности стечених образовањем, животним или радним искуством и која омогућава даље учење и повећање конкурентности на тржишту рада. Термин се изједначава са термином „валидација неформалног и информалног учења“ (Validation of non-formal and informal learning), а у складу са Европским препорукама за валидацију неформалног и информалног учења.

Циљеви НОКС-а

Члан 3

Циљеви НОКС-а су:

1) обезбеђивање разумљивости, прегледности и транспарентности квалификација, као и њихове међусобне повезаности;

2) развој стандарда квалификација заснованих на потребама тржишта рада и друштва у целини;

3) обезбеђивање оријентисаности целокупног образовања на исходе учења којима се изграђују компетенције дефинисане стандардом дате квалификације;

4) унапређивање приступа, флексибилности путева и проходности у систему формалног и неформалног образовања;

5) обезбеђивање препознавања и признавања неформалног и информалног учења;

6) афирмисање значаја кључних, општих и међупредметних компетенција за учење током целог живота;

7) унапређивање сарадње међу релевантним заинтересованим странама односно социјалним партнерима;

8) обезбеђивање система квалитета у процесу развоја и стицања квалификација;

9) обезбеђивање упоредивости и препознатљивости квалификација стечених у Републици Србији са квалификацијама стеченим у другим државама.

Принципи НОКС-а

Члан 4

НОКС се заснива на принципима:

- 1) целоживотног учења – уважавање потреба и могућности појединца за учење и развој током целог живота;
- 2) индивидуалности – стицање квалификација, у складу са искуствима, потребама, интересовањима, друштвеним и животним улогама и развојним карактеристикама појединца;
- 3) једнаких могућности – стицање квалификација без обзира на године живота, пол, тешкоће и сметње у развоју, инвалидитет, расну, националну, социјалну, културну, етничку и верску припадност, језик, сексуалну оријентацију, место боравака, материјално или здравствено стање и друга лична својства;
- 4) доступности – једнака права и услови за укључивање у све нивое и врсте квалификација;
- 5) транспарентности – јавност процеса развоја и стицања квалификација;
- 6) релевантности – заснованост квалификација на потребама тржишта рада, научно-истраживачког и уметничког рада, односно друштва у целини;
- 7) отворености – различити начини стицања квалификација и могућности за хоризонталну и вертикалну проходност у систему квалификација укључујући и академску мобилност;
- 8) партнерства и сарадње – партнерство и сарадња између носиоца и учесника у систему квалификација;
- 9) обезбеђивање квалитета – управљање процесом развоја квалификација на основу стандарда и исхода учења, као и системом квалитета у процесу стицања и вредновања квалификација;
- 10) упоредивости – повезивање НОКС-а са ЕОК-ом.

II ОКВИР КВАЛИФИКАЦИЈА

Нивои квалификација

Члан 5

Квалификације се у НОКС-у сврставају у осам (8) нивоа и четири (4) поднивоа:

- 1) први ниво (ниво 1), који се стиче завршавањем основног образовања и васпитања, основног образовања одраслих, основног музичког, односно основног балетског образовања и васпитања;

2) други ниво (ниво 2), који се стиче стручним оспособљавањем, у трајању до једне године, образовањем за рад у трајању до две године, односно неформалним образовањем одраслих у трајању од 120–360 сати обуке. Услов за стицање овог нивоа је претходно стечен ниво 1 НОКС-а;

3) трећи ниво (ниво 3), који се стиче завршавањем средњег стручног образовања у трогодишњем трајању, односно неформалним образовањем одраслих у трајању од најмање 960 сати обуке. Услов за стицање овог нивоа је претходно стечен ниво 1 НОКС-а;

4) четврти ниво (ниво 4), који се стиче завршавањем средњег образовања у четворогодишњем трајању (стручно, уметничко, односно гимназијско). Услов за стицање овог нивоа је претходно стечен ниво 1 НОКС-а;

5) пети ниво (ниво 5), који се стиче завршавањем мајсторског, односно специјалистичког образовања у трајању од две, односно једне године и неформалним образовањем одраслих у трајању од најмање шест месеци. Услов за стицање овог нивоа је претходно стечен ниво 3, односно ниво 4 НОКС-а, а за стицање кроз неформално образовање одраслих претходно стечен ниво 4 НОКС-а;

6) шести ниво, подниво један (ниво 6.1), који се стиче завршавањем основних академских студија (у даљем тексту: ОАС) обима од најмање 180 ЕСПБ бодова, односно основних струковних студија (у даљем тексту: ОСС) обима од 180 ЕСПБ бодова. Услов за стицање овог нивоа је претходно стечен ниво 4 НОКС-а и положена општа, стручна односно уметничка матура, у складу са законима који уређују средње образовање и васпитање и високо образовање;

7) шести ниво, подниво два (ниво 6.2), који се стиче завршавањем ОАС обима од најмање 240 ЕСПБ бодова, односно специјалистичких струковних студија обима од најмање 60 ЕСПБ бодова. Услов за стицање овог нивоа је претходно стечен ниво 4 НОКС и положена општа, стручна односно уметничка матура, у складу са законима који уређују средње образовање и васпитање и високо образовање, односно ниво 6.1 (ОСС обима 180 ЕСПБ бодова);

8) седми ниво, подниво један (ниво 7.1), који се стиче завршавањем интегрисаних академских студија обима од 300 до 360 ЕСПБ бодова, мастер академских студија (у даљем тексту: МАС) обима од најмање 60 ЕСПБ бодова, уз претходно остварене ОАС обима 240 ЕСПБ, МАС обима од најмање 120 ЕСПБ (уз претходно остварене ОАС обима 180 ЕСПБ), односно мастер струковних студија обима од најмање 120 ЕСПБ бодова (уз претходно остварене ОСС обима 180 ЕСПБ бодова);

9) седми ниво, подниво два (ниво 7.2), који се стиче завршавањем специјалистичких академских студија обима од најмање 60 ЕСПБ бодова (уз претходно остварене мастер академске студије);

10) осми ниво (ниво 8), који се стиче завршавањем докторских студија обима 180 ЕСПБ бодова (уз претходно завршене интегрисане академске, односно мастер академске студије).

Нивои НОКС-а за појединачне квалификације нивоа из става 1. тач. 6)–8), у Регистру и јавним исправама означавају се уз навођење врсте квалификације, и то:

1) подниво 6.1 стечен завршавањем ОАС обима од најмање 180 ЕСПБ бодова, означава се са 6.1 А;

2) подниво 6.1 стечен завршавањем ОСС обима 180 ЕСПБ бодова означава се са 6.1 С;

3) подниво 6.2 стечен завршавањем ОАС обима од најмање 240 ЕСПБ бодова, означава се са 6.2 А;

4) подниво 6.2 стечен завршавањем специјалистичких струковних студија обима 60 ЕСПБ бодова, означава се са 6.2 С;

5) подниво 7.1 стечен завршавањем интегрисаних академских студија обима од 300 до 360 ЕСПБ бодова и МАС, означава се са 7.1 А;

6) подниво 7.1 стечен завршавањем мастер струковних студија означава се са 7.1 С.

Дескриптори нивоа квалификација

Члан 6

За сваки ниво и подниво квалификација из члана 5. овог закона, утврђени су дескриптори неопходни за обављање посла или даље учење. Квалификације се разврставају по нивоима на основу сложености исхода учења.

Дескриптори нивоа квалификација из става 1. овог члана дати су у Прилогу 1. овог закона и чине његов саставни део.

Врсте квалификација

Члан 7

Према врсти, квалификације се у НОКС-у разврставају на:

1) опште – основно образовање и васпитање и гимназијско образовање и васпитање које обухвата све типове и смерове гимназија као и специјализоване гимназије, у складу са законима који уређују основе система образовања и васпитања, основно и средње образовање;

2) стручне – средње стручно образовање, средње уметничко образовање и обуке, у складу са законом који уређује основе система образовања и васпитања, стручно образовање, дуално образовање и образовање одраслих;

3) академске – високо образовање стечено завршавањем основних академских, мастер академских, специјалистичких академских и докторских студија, у складу са законом који уређује високо образовање;

4) струковне – високо образовање стечено на основним струковним, специјалистичким струковним и мастер струковним студијама, у складу са законом који уређује високо образовање.

Систем за разврставање квалификација

Члан 8

Систем према коме се квалификације разврставају и шифрирају у НОКС-у (у даљем тексту: КЛАСНОКС), усклађен је са Међународном стандардном класификацијом образовања ИСЦЕД 13-Ф, и садржи називе сектора, ужих сектора и подсектора образовања и оспособљавања у које се квалификације разврставају и њихове нумеричке ознаке на основу којих се утврђује шифра квалификације.

КЛАСНОКС утврђује министар надлежан за послове образовања.

У акту из става 2. овог члана утврђују се и односи између КЛАСНОКС-а и подручја рада, односно научних, уметничких, односно стручних области у оквиру образовно-научних, односно образовно-уметничких поља, утврђених до ступања на снагу овог закона.

Начини стицања квалификације

Члан 9

Квалификације се могу стећи формалним и неформалним образовањем и кроз поступак признавања претходног учења.

У формалном образовању опште, стручне, академске и струковне квалификације се стичу завршавањем основног, средњег, односно високог образовања на верификованим установама образовања и васпитања, односно акредитованим високошколским установама и студијским програмима, након чега се издаје одговарајућа јавна исправа, у складу са законима који уређују основно образовање и васпитање, средње образовање и васпитање и високо образовање.

У неформалном образовању стручне квалификације стичу се кроз различите активности образовања одраслих код ЈПОА, након чега се

издаје одговарајућа јавна исправа или уверење, у складу са законом који уређује образовање одраслих, односно другим законом у складу са чланом 39. став 3. овог закона.

Признавањем претходног учења, стручне квалификације се сти-чу код ЈПОА кроз посебан поступак у којем се, у складу са стандардом квалификације, процењују знања, вештине и ставови стечени на осно-ву радног или животног искуства, након чега се издаје одговарајућа јавна исправа или уверење, у складу са законом који уређује образо-вање одраслих.

Каријерно вођење и саветовање

Члан 10

Услугама каријерног вођења и саветовања обезбеђује се подршка појединцу за остваривање проходности кроз нивое НОКС-а, чиме се омогућава примена концепта целоживотног учења и лакша покретљи-вост радне снаге.

Услуге каријерног вођења и саветовања пружају се у складу са стан-дардима за каријерно вођење и саветовање које доноси министар на-длежан за послове образовања.

Услуге каријерног вођења и саветовања пружају Национална слу-жба за запошљавање, ЈПОА у складу са законом који уређује образовање одраслих и високошколске установе у складу са законом који уређује високо образовање.

Програм професионалне оријентације, односно каријерног вође-ња и саветовања ученика реализује основна, односно средња школа, у складу са законом који уређује основно, односно средње образовање и стандардима из става 2. овог члана.

III ТЕЛА И ИНСТИТУЦИЈЕ НАДЛЕЖНЕ ЗА РАЗВОЈ И ПРИМЕНУ НОКС-А

Савет за НОКС

Члан 11

Савет за НОКС (у даљем тексту: Савет) образује се као саветодавно тело које даје препоруке о процесу планирања и развоја људског потен-цијала у складу са јавним политикама у области целоживотног учења, запошљавања, каријерног вођења и саветовања.

Састав Савета

Члан 12

Савет има 25 чланова које именује Влада, и то:

1) шест чланова на предлог: министарства надлежног за образовање, министарства надлежног за рад и запошљавање, министарства надлежног за привреду, министарства надлежног за омладину, министарства надлежног за државну управу и локалну самоуправу и министарства надлежног за здравље;

2) три члана на предлог: покрајинског секретаријата надлежног за образовање, покрајинског секретаријата надлежног за високо образовање и покрајинског секретаријата надлежног за рад и запошљавање;

3) једног члана на предлог Националне службе за запошљавање;

4) два члана на предлог Привредне коморе Србије;

5) пет чланова представника високошколских установа, и то три на предлог Конференције универзитета и два на предлог Конференције академија струковних студија и високих школа (у даљем тексту: Конференција академија и високих школа);

6) два члана представника стручних школа на предлог заједница стручних школа;

7) једног члана представника гимназија на предлог заједнице гимназија;

8) два члана на предлог репрезентативних синдиката, који су чланови Социјално-економског савета Републике Србије;

9) два члана на предлог репрезентативних удружења послодаваца, који је члан Социјално-економског савета Републике Србије;

10) једног члана представника организација цивилног друштва, на предлог органа надлежног за координацију с организацијама цивилног друштва.

Мандат чланова Савета траје четири године.

Саветом председава члан који је представник министарства надлежног за образовање.

Влада разрешава члана Савета пре истека мандата, и то:

1) на лични захтев;

2) ако не испуњава дужности члана Савета или својим поступцима повреди углед те дужности, на предлог организације на чији је предлог именован.

У случају разрешења из става 4. овога члана, овлашћени предлагач ће предложити Влади новог члана у року од 30 дана од доношења

решења о разрешењу, а Влада ће именовати новог члана на период до истека мандата Савета, у року од 30 дана од дана достављања предлога овлашћеног предлагача.

Савет подноси Влади извештај о своме раду најмање једанпут годишње.

Савет доноси пословник о свом раду.

Административно-техничке послове за Савет обавља Агенција за квалификације (у даљем тексту: Агенција).

Надлежност Савета

Члан 13

Савет:

- 1) предлаже стандарде квалификација за све нивое НОКС-а;
- 2) предлаже Влади оснивање секторског већа за одређени сектор рада, односно делатности;
- 3) даје препоруке о процесу планирања и развоја људских потенцијала у складу са стратешким документима Републике Србије;
- 4) даје препоруке о побољшањима у повезивању образовања и потреба тржишта рада;
- 5) даје мишљење министру надлежном за образовање о препорукама секторских већа око уписне политике у средње школе и на високошколске установе;
- 6) прати рад секторских већа и даје препоруке за унапређивање рада на основу редовних извештаја о раду секторских већа;
- 7) даје мишљење на стандарде за самовредновање и спољашњу проверу квалитета ЈПОА;
- 8) обавља и друге послове у складу са овим законом.

Агенција

Члан 14

Ради обављања послова обезбеђивања квалитета и пружања стручне подршке Савету и другим надлежним организацијама у свим аспектима развоја и имплементације НОКС-а, Влада оснива Агенцију.

Агенција има својство правног лица.

Рад Агенције финансира се из буџета Републике Србије, сопствених средстава, поклона (донација), прилога и других прихода које оствари у складу са законом.

Агенција подноси Влади извештај о раду за претходну годину нај-касније до 1. априла текуће године, а изузетно подноси и периодичне извештаје или извештај о извршењу неког посла, на захтев министарства надлежног за послове образовања, у року који не може бити краћи од 20 дана.

На оснивање, управљање и рад Агенције примењују се одредбе закона који уређује јавне агенције.

Надлежност Агенције

Члан 15

Агенција:

- 1) разматра иницијативе за увођење нових квалификација;
- 2) пружа стручну подршку секторском већу и припрема предлог стандарда квалификације;
- 3) пружа административно-техничку подршку раду секторских већа;
- 4) води Регистар и стара се о упису података у одговарајуће подрегистре;
- 5) разврстава и шифрира квалификације према КЛАСНОКС систему;
- 6) врши признавање страних школских исправа;
- 7) врши поступак признавања стране високошколске исправе ради запошљавања (у даљем тексту: професионално признавање), у складу са овим законом и законом који уређује високо образовање;
- 8) врши прво вредновање страног студијског програма у поступку из тачке 7) овог става, у складу са овим и законом који уређује високо образовање;
- 9) даје одобрење другим организацијама за стицање статуса ЈПОА;
- 10) утврђује износ накнаде за поступак из тач. 6), 7) и 9) овог става;
- 11) води евиденцију о професионалном признавању у складу са овим и законом који уређује високо образовање;
- 12) врши спољашњу проверу квалитета ЈПОА, једном у току петогодишњег трајања одобрења;
- 13) на захтев министарства надлежног за образовање, даје извештај о испуњености услова у погледу плана и програма активности образовања одраслих, извођења програма и кадра;
- 14) припрема развојне пројекте, анализе и истраживања од значаја за развој квалификација;

15) прати и мери ефекте имплементације (нових) квалификација на запошљавање и целоживотно учење;

16) предлаже мере унапређивања осигурања квалитета у целокупном систему;

17) обавља и друге послове у складу са законом.

Послове из става 1. тач. 4), 6), 7), 9), 10) и 11) овог члана Агенција обавља као поверене послове.

Органи Агенције

Члан 16

Агенција за квалификације има орган управљања, орган пословођења, стручне органе и службе које обављају административно-техничке послове.

Ближи услови у погледу начина рада, начина и поступка избора и разрешења органа Агенције утврђују се актом о оснивању и статутом.

Управни одбор

Члан 17

Управни одбор има пет чланова.

Председника и чланове Управног одбора Агенције именује Влада на период од четири године, са могућношћу још једног избора, и то три на предлог министарства надлежног за образовање, једног на предлог министарства надлежног за рад и запошљавање и једног на предлог министарства надлежног за привреду.

У Управни одбор Агенције може бити именовано лице које испуњава услове за пријем у радни однос у државни орган, које је стручњак у једној или више области из делокруга јавне агенције, које има високо образовање, које није запослено у Агенцији.

Члан Управног одбора Агенције не може бити лице које је било осуђено за кривично дело против правног саобраћаја, против службене дужности, као и за друго кривично дело за које је забрањена казна од пет година затвора или тежа казна, све док казна не буде брисана по закону.

Члан Управног одбора не може бити лице изабрано, постављено или именовано на функцију у државном органу, органу аутономне покрајине или локалне самоуправе, у органу политичке странке или на дужност органа пословођења установе образовања и васпитања, односно високошколске установе, као ни лице које је члан Савета за стручно

образовање и образовање одраслих, Националног просветног савета, Националног савета за високо образовање, Националне службе за запошљавање или на дужности органа пословођења код правних лица и предузетника које се баве делатностима образовања.

Влада разрешава члана Управног одбора пре истека мандата, и то:

- 1) на лични захтев;
- 2) ако не испуњава дужности члана Управног одбора, не испуњава услове за именовање, ако не испуњава обавезе предвиђене овим или посебним законом или актом о оснивању Агенције или ако буде осуђен за кривично дело на казну затвора од најмање шест месеци.

У случају разрешења из става 6. овога члана, овлашћени предлагач ће предложити Влади новог члана у року од 30 дана од дана доношења решења о разрешењу, а Влада ће именовати новог члана на период до истека мандата Управног одбора, у року од 30 дана од дана достављања предлога овлашћеног предлагача.

Надлежност Управног одбора

Члан 18

Управни одбор:

- 1) усваја годишњи програм рада Агенције;
- 2) усваја финансијски план Агенције;
- 3) усваја извештаје које Агенција подноси оснивачу;
- 4) доноси прописе и друге опште акте Агенције, изузев правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у Агенцији;
- 5) усмерава рад директора и издаје му упутства за рад;
- 6) надзире пословање јавне агенције;
- 7) утврђује износ накнаде за признавање школских и високошколских исправа уз сагласност Владе;
- 8) утврђује износ накнаде за давање одобрења за стицање статуса ЈПОА уз сагласност Владе;
- 9) врши друге послове одређене овим законом, законом који уређује рад јавних агенција или актом о оснивању Агенције.

Члан управног одбора има право на накнаду за рад у износу који утврђује Влада.

Директор

Члан 19

Директора на период од пет година, са могућношћу једног реизбора, именује Влада, у складу са законом којим се уређују јавне агенције.

Надлежност директора

Члан 20

Директор:

- 1) заступа и представља Агенцију;
- 2) руководи радом и пословањем Агенције;
- 3) доноси правилник о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у Агенцији;
- 4) доноси појединачне акте Агенције;
- 5) одлучује о правима, обавезама и одговорностима запослених у Агенцији;
- 6) припрема и спроводи одлуке управног одбора;
- 7) за потребе давања стручног мишљења у поступку првог вредновања страног студијског програма именује комисију од најмање три рецензента са листе рецензената коју утврђује Национални савет за високо образовање, у складу са законом који уређује високо образовање и овим законом;
- 8) врши друге послове одређене овим законом, законом којим се уређују јавне агенције или актом о оснивању Агенције.

Секторско веће

Члан 21

Секторско веће је тело засновано на принципу социјалног партнерства које на предлог Савета оснива Влада.

Влада именује чланове Секторског већа из области за коју се веће оснива на предлог:

- 1) Привредне коморе Србије и репрезентативних удружења послодаваца из реда привредних субјеката из области за коју је формирано секторско веће;
- 2) Струковних комора, односно удружења;
- 3) Савета за стручно образовање и образовање одраслих, из реда стручњака из области стручног образовања и образовања одраслих;

4) Конференција универзитета и Конференција академија и високих школа, а из реда наставника високошколских установа;

5) Националне службе за запошљавање;

6) министарстава надлежних за: послове образовања, запошљавања и рада и делатности за коју се оснива секторско веће;

7) заједнице стручних школа;

8) репрезентативних гранских синдиката;

9) Завода за унапређивање образовања и васпитања из реда запослених стручњака из области за коју је основано секторско веће и из других институција, установа и организација релевантних за област за коју је основано секторско веће.

Мандат чланова Секторских већа траје пет година.

Влада разрешава члана Секторског већа пре истека мандата, и то:

1) на лични захтев;

2) ако не испуњава дужности члана Секторског већа или својим поступцима повреди углед те дужности, а на предлог организације на чији је предлог именован.

У случају разрешења из става 4. овога члана, овлашћени предлагач ће предложити Влади новог члана у року од 30 дана од доношења решења о разрешењу, а Влада ће именовати новог члана на период до истека мандата Секторског већа, у року од 30 дана од дана достављања предлога овлашћеног предлагача.

За реализацију активности на конкретним квалификацијама Секторско веће може да предложи Агенцији да образује стручне тимове.

Секторско веће подноси годишњи извештај о раду Агенцији, министарству надлежном за послове образовања и Влади, најкасније до 1. марта текуће године за претходну календарску годину.

Чланови Секторског већа и стручних тимова имају право на накнаду за рад у висини коју утврди Влада.

Надлежност Секторског већа

Члан 22

Секторско веће:

1) анализира постојеће и утврђује потребне квалификације у одређеном сектору;

2) идентификује квалификације које треба осавременисти;

3) идентификује квалификације које више не одговарају потребама сектора;

- 4) доноси одлуку о изради предлога стандарда квалификација у оквиру сектора;
- 5) даје мишљење о очекиваним исходима знања и вештина унутар сектора;
- 6) промовише дијалог и непосредну сарадњу између света рада и образовања;
- 7) промовише могућности за образовање, обуку и запошљавање унутар сектора;
- 8) идентификује могућности за обучавање одраслих унутар сектора;
- 9) разматра импликације националног оквира квалификација на квалификације унутар сектора;
- 10) предлаже листе квалификација по нивоима и врстама које могу да се стичу признавањем претходног учења;
- 11) обавља друге послове у складу са овим законом.

Министарство надлежно за послове образовања

Члан 23

Министарство надлежно за послове образовања:

- 1) прати примену овог закона;
- 2) доноси методологију за развој стандарда квалификација, на предлог Агенције;
- 3) повезује НОКС са ЕОК;
- 4) усваја стандард квалификације;
- 5) доноси стандарде за самовредновање и спољашњу проверу квалитета ЈПОА;
- 6) промовише НОКС и различите могућности за учење и достизање стандарда квалификација;
- 7) обавља послове Националне координационе тачке;
- 8) обавља и друге послове у складу са овим законом.

Сарадња институција

Члан 24

Савет, Агенција, надлежна министарства, Национална служба за запошљавање и Републички завод за статистику, дужни су да усклађују активности за потребе развоја и имплементације НОКС-а и размењују податке из евиденција и база података које воде у складу са законом.

IV ОБЕЗБЕЂИВАЊЕ КВАЛИТЕТА У ПРИМЕНИ НОКС-А

Стандард квалификације

Члан 25

Стандард квалификације израђује се у складу са овим законом на основу методологије из члана 23. став 1. тачка 2) овог закона, и поред основних података о квалификацији, садржи и податке о повезаности квалификације са стандардом занимања, чиме се омогућава увезивање података из образовног система и података са тржишта рада.

Стандард квалификације је основ за развој програма образовања за стицање квалификације на свим нивоима образовања.

Подношење иницијативе за развијање и усвајање стандарда квалификације

Члан 26

Иницијативу за развијање и усвајање стандарда за нову квалификацију (у даљем тексту: иницијатива) може да поднесе Секторско веће, Савет за стручно образовање и образовање одраслих, Национални просветни савет, Национални савет за високо образовање, Национална служба за запошљавање, високошколска установа, државни орган и друго правно лице (привредно друштво, ЈПОА и др.).

Иницијатива из става 1. овог члана садржи елаборат о оправданости квалификације и иницијални предлог стандарда квалификације и подноси се Агенцији на обрасцу чију садржину и изглед утврђује министар надлежан за послове образовања.

Уколико је квалификација предложена иницијативом из става 1. овог члана обухваћена неком другом квалификацијом из Регистра, директор Агенције о томе обавештава подносиоца иницијативе у року од 15 дана од дана подношења иницијативе.

Уколико стандард квалификације предложен иницијативом из става 1. овог члана није обухваћен другим стандардом квалификације из Регистра, Агенција у року од 15 дана доставља препоруку о развоју квалификације на основу иницијативе из става 1. овог члана одговарајућем секторском већу.

Када је Секторско веће подносилац иницијативе, на основу препоруке из става 4. овог члана Агенција израђује стандард квалификације сходно одредби члана 27. став 5. овог закона.

Израда предлога стандарда квалификације

Члан 27

Секторско веће у року од 30 дана од дана достављања препоруке из члана 26. става 4. овог закона доноси одлуку о изради предлога стандарда квалификације и доставља је Агенцији ради припреме тог предлога.

Уколико нађе да доношење стандарда квалификације предложеног иницијативом није оправдано, Секторско веће доноси одлуку о неприхватању иницијативе са образложењем и о томе обавештава Агенцију у року од 30 дана од дана достављања препоруке из члана 26. став 4. овог закона.

Када је подносилац иницијативе министарство надлежно за послове образовања, министарство надлежно за рад и запошљавање, министарство надлежно за послове привреде, Национални просветни савет, Савет за стручно образовање и образовање одраслих и Национални савет за високо образовање и високошколска установа, одлука из става 2. овог члана, поред разлога за неприхватање, обавезно садржи и упутство за измену и рок за достављање измењене иницијативе, за коју би секторско веће донело одлуку из става 1. овог члана.

Рок за достављање измењене иницијативе из става 3. овог члана не може бити краћи од 30 дана.

Агенција у року од 60 дана од дана пријема одлуке из става 1. овог члана, доставља стандард квалификације Савету ради утврђивања предлога, односно у року од осам дана од дана достављања одлуке из става 2. овог члана о томе обавештава подносиоца иницијативе.

Уколико подносилац из става 3. овог члана не достави измењену иницијативу у року одређеном у ставу 4. овог члана, иницијатива се сматра одбијеном.

По пријему обавештења из става 5. овог члана и члана 26. став 3. овог закона подносилац иницијативе може поднети приговор министарству надлежном за послове образовања у року од 15 дана од дана пријема обавештења.

Поступак по приговору

Члан 28

Министарство надлежно за послове образовања у року од 30 дана од дана подношења приговора из члана 27. став 7. овог закона именује комисију за давање стручног мишљења о иницијативи, коју чине запослени у Министарству и Агенцији који обављају послове у вези са квалификацијама.

У комисији из става 1. овог члана не могу бити именовани чланови секторског већа које је донело одлуку о одбијању иницијативе.

Комисија из става 1. овог члана доставља министру извештај и предлог за доношење одлуке у року од 30 дана од дана именовања.

Министарство је дужно да у року од 30 дана од дана достављања предлога из става 3. овог члана врати иницијативу Агенцији, односно секторском већу на поновно одлучивање, односно да обавести подносиоца да је приговор неоснован.

Агенција, односно секторско веће је дужно да у року од 30 дана од дана враћања иницијативе на поновно одлучивање донесе одлуку у складу са правним схватањем Министарства.

Уколико Агенција, односно секторско веће не поступи у складу са правним схватањем Министарства, на предлог подносиоца иницијативе, министар ће у року од 30 дана од дана пријема предлога одлучити о иницијативи.

Уколико одлуком из става 6. овог члана прихвати иницијативу, Министарство ће Агенцији, односно секторском већу наложити да предлог стандарда за иницирану квалификацију изради и достави Савету ради утврђивања предлога стандарда квалификације у року од 60 дана од дана достављања те одлуке.

Усвајање стандарда квалификације

Члан 29

Савет, у року од 30 дана од дана пријема материјала из члана 27. став 5. овог закона, утврђује предлог стандарда квалификације и доставља га министарству надлежном за послове образовања.

Министарство надлежно за послове образовања у року од 30 дана од дана пријема предлога из става 1. овог члана доноси акт о усвајању стандарда квалификације и доставља га Агенцији ради уписа у Регистар.

Акт из става 2. овог члана објављује се у „Службеном гласнику Републике Србије – Просветном гласнику“.

Уколико Савет не достави министарству надлежном за послове образовања предлог из става 1. овог члана у року од 60 дана од дана пријема материјала из члана 27. став 5. овог закона, министар надлежан за послове образовања доноси одлуку о иницијативи за усвајање стандарда квалификације без предлога Савета.

Регистар

Члан 30

Регистар се састоји из подрегистра националних квалификација, подрегистра стандарда квалификације и подрегистра ЈПОА са послодавцима код којих ЈПОА реализује практичан рад.

Подрегистар националних квалификација се успоставља за потребе управљања подацима о квалификацијама, разврстаним према нивоу и врсти, у складу са КЛАСНОКС-ом.

Подрегистар стандарда квалификације се успоставља за потребе управљања подацима о стандардима квалификација.

Подрегистар ЈПОА успоставља се за потребе управљања подацима о ЈПОА којима су дата или одузета одобрења, одобреним активностима образовања одраслих и послодавцима код којих ЈПОА реализују практичан рад.

Регистар из става 1. овог члана води Агенција у електронском облику.

Подаци из регистра из става 1. овог члана су отворени и доступни преко званичне интернет странице Агенције, која се води двојезично – на српском и енглеском језику.

Садржај и начин вођења Регистра и подрегистара, као и друга питања од значаја за вођење регистра, прописује министар надлежан за послове образовања.

Упис квалификација у подрегистар националних квалификација

Члан 31

Опште и стручне квалификације нивоа од 1 до 5 НОКС-а Агенција уписује у подрегистар националних квалификација у року од осам дана од дана пријема акта из члана 29. став 2. овог закона.

Академске и струковне квалификације нивоа од 6.1 до 8 НОКС-а акредитоване у складу са законом који уређује високо образовање, Агенција уписује у подрегистар националних квалификација по добијању обавештења о акредитацији од Националног тела за акредитацију и проверу квалитета у високом образовању.

Упис стандарда у подрегистар стандарда квалификација

Члан 32

Стандарде општих, стручних, академских и струковних квалификација нивоа од 1 до 8 НОКС-а Агенција уписује у подрегистар стандарда квалификација након пријема акта из члана 29. став 2. овог закона.

V ПОВЕЗИВАЊЕ НОКС-А СА ЕОК-ОМ

Члан 33

Повезивање НОКС-а са ЕОК-ом је званичан поступак успостављања односа између одговарајућих нивоа ова два система.

Податак о повезаности нивоа НОКС-а са нивоима ЕОК-а уноси се у одговарајућу рубрику у јавној исправи о стеченој квалификацији на свим нивоима, у складу са овим законом и прописима који уређују садржину и изглед образаца јавних исправа у средњем образовању и васпитању, образовању одраслих и високом образовању.

Ради реализације процеса повезивања НОКС-а са ЕОК-ом и ЕП-ВО-ом, успоставља се Национална координациона тачка (у даљем тексту: НКТ), која је надлежна за:

- 1) израду Извештаја за повезивање НОКС-а са ЕОК-ом;
- 2) подношење Извештаја Саветодавном одбору ЕОК-а;
- 3) одржавање комуникације са Саветодавним одбором ЕОК-а.

Послови НКТ обављају се у оквиру министарства надлежног за образовање.

VI ПРИЗНАВАЊЕ СТРАНИХ ШКОЛСКИХ ИСПРАВА

Члан 34

Држављанин Републике Србије који је у иностранству завршио основну или средњу школу или поједини разред школе, односно који је у Републици Србији завршио страну основну или средњу школу или поједине разреде школе, има право да захтева признавање стечене стране школске исправе.

Страни држављанин и лице без држављанства има право да захтева признавање стране школске исправе, ако за то има правни интерес.

Држављанин Републике Србије, страни држављанин и лице без држављанства, који нема одговарајућу страну школску исправу потребну

за поступак признавања, може да се упише у одговарајући разред основне школе на основу претходне провере знања.

Признавањем се страна школска исправа изједначава са одговарајућом јавном исправом стеченом у Републици Србији.

Поступак признавања стране школске исправе спроводи ENIC/NARIC центар, као организациона јединица Агенције.

Поступак признавања стране школске исправе спроводи се у складу са одредбама овог закона, ако међународним уговором није предвиђено другачије.

Поступак признавања стране школске исправе

Члан 35

У поступку признавања стране школске исправе примењују се одредбе закона којим се уређује општи управни поступак, уколико овим законом није друкчије уређено.

У поступку из става 1. овог члана узимају се у обзир: систем образовања стране државе, трајање образовања, наставни план и програм, права која имаоцу даје страна школска исправа и друге околности од значаја за одлучивање.

Ако се у поступку утврди да страни наставни план и програм знатно одступа од домаћег са којим се упоређује, признавање се условљава полагањем одређених испита, израдом одређених радова или провером знања.

Агенција може утврђивање испита и проверу способности и вештина из става 3. овог члана поверити посебној стручној комисији одговарајуће школе.

Испити утврђени као услов за признавање стране школске исправе полажу се у одговарајућој школи најкасније до датума који одреди Агенција.

Претходну проверу знања из члана 34. став 3. и става 3. овог члана обавља тим састављен од наставника разредне наставе, односно предметне наставе, педагога и психолога школе, уважавајући стандарде постигнућа и ценећи најбољи интерес ученика.

Посебна стручна комисија из става 4. овог члана именује се сходно ставу 6. овог члана.

Условни упис

Члан 36

Ученик који је поднео захтев за признавање стране школске исправе основног образовања, може да буде условно уписан у наредни разред, уколико поступак није окончан до почетка школске године.

У случају из става 1. овог члана школа је дужна да ученика одмах укључи у одговарајући разред.

Лице о чијем се праву на признавање стране школске исправе средњег образовања одлучује може бити условно уписано у наредни разред, уколико поступак није окончан до истека рока за упис ученика у школу.

Лице о чијем се праву на признавање стране школске исправе средњег образовања одлучује може бити условно уписано у прву годину студија на високошколску установу уколико поступак није окончан до истека рока за упис студената.

Решење о признавању

Члан 37

Лице које захтева признавање стране школске исправе уз захтев доставља оригинал те исправе и превод овлашћеног преводиоца.

Решење о признавању коначно је у управном поступку.

Кратак садржај решења исписује се на оригиналу стране школске исправе и на примерку превода (клазула о признавању).

Решење о признавању стране школске исправе о завршеном средњем образовању обавезно садржи ниво НОКС-а којем призната квалификација одговара.

Агенција води евиденцију и трајно чува документацију о признавању стране школске исправе у електронском и папирном облику.

Евиденција из става 5. овог члана обухвата: презиме, име једног родитеља и име, датум и место рођења, држављанство, назив стране установе која је издала исправу, место и државу, трајање, врсту и степен образовања, број и датум акта о додатним испитима, број и датум акта о положеним додатним испитима, број и датум решења о признавању стране школске исправе, кратак садржај диспозитива решења и назив и ниво НОКС-а којем призната квалификација одговара.

VII ПРОФЕСИОНАЛНО ПРИЗНАВАЊЕ СТРАНИХ ВИСОКОШКОЛСКИХ ИСПРАВА

Поступак за професионално признавање

Члан 38

Захтев за професионално признавање заинтересовано лице подноси Агенцији.

Професионално признавање врши ENIC/NARIC центар, као организациони део Агенције, по претходно извршеном вредновању страног студијског програма, у складу са овим и законом који уређује високо образовање.

Решење о професионалном признавању посебно садржи: назив, врсту, степен и трајање (обим) студијског програма, односно квалификације, који је наведен у страниј високошколској исправи – на изворном језику и у преводу на српски језик и научну, уметничку, односно стручну област у оквиру које је остварен студијски програм, односно врсту и ниво квалификације у Републици и ниво НОКС-а којем квалификација одговара.

Директор агенције доноси решење о професионалном признавању у року од 90 дана од дана пријема уредног захтева.

Решење из става 4. овог члана не ослобађа имаоца од испуњавања посебних услова за обављање одређене професије прописане посебним законом.

Решење о професионалном признавању је коначно.

Уколико није другачије прописано, на поступак професионалног признавања примењује се закон којим се уређује општи управни поступак.

Решење о професионалном признавању има значај јавне исправе.

Ближе услове у погледу поступка професионалног признавања прописује министар надлежан за послове образовања.

VIII СТИЦАЊЕ СТАТУСА ЈАВНО ПРИЗНАТОГ ОРГАНИЗАТОРА АКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАЊА ОДРАСЛИХ

Јавно признати организатор активности образовања одраслих

Члан 39

Јавно признати организатор образовања одраслих у смислу овог закона је правно лице (друга установа, јавна агенција, јавно предузеће,

организација надлежна за послове запошљавања, агенција за запошљавање, привредно друштво, носиоци послова професионалне рехабилитације, предузетник, синдикат, удружење, стручно друштво, организације за образовање одраслих (народни, раднички, отворени универзитет, универзитет за треће доба и др.), центри и организације за стручно усавршавање, за учење страних језика, информационо-комуникационе технологије, за обуку и развој људских ресурса, за обуку возача, привредна комора, центар за каријерно вођење и саветовање, удружење послодаваца, културно-образовни центар, дом културе, у даљем тексту: друга организација) које је добило одобрење статуса ЈПОА у складу са овим законом.

Основна и средња школа, може да стекне статус ЈПОА уколико испуњава ближе услове за обављање активности образовања одраслих прописане у складу са овим законом и има решење о верификацији у складу са законом којим се уређују основи система образовања и васпитања.

Изузетно од става 1. овог члана, статус јавно признатог организатора активности имају државни органи и установе који у складу са посебним законом обављају стручно усавршавање и друге активности образовања одраслих, односно друге организације које су на основу посебног закона добиле дозволу надлежног државног органа да обављају стручно усавршавање и друге активности образовања одраслих.

Ближе услове у погледу програма, кадра, простора, опреме и наставних средстава прописује министар надлежан за послове образовања.

Активности образовања одраслих за које се издаје одобрење

Члан 40

Статус јавно признатог организатора активности може се стећи за активности:

1) неформалног образовања одраслих којима се стичу компетенције и/или квалификације за обављање, усавршавање или промену занимања, посла, радне функције или радне операције, за нивое од 1 до 3 и 5 НОКС-а;

2) образовања одраслих којим се унапређују знања, вештине и способности, ради личног и професионалног развоја и друштвено одговорног понашања, унапређивања квалитета живота, општег образовања и културе (неформалним образовањем и информалним учењем), за нивое од 1 до 3 НОКС-а;

3) каријерног вођења и саветовања;

4) признавања претходног учења, којом се у посебном поступку процењују знања, вештине и ставови стечени образовањем, животним или радним искуством за нивое од 1 до 3 и 5 НОКС-а, у складу са стандардом квалификације и прописима донетим на основу овог закона.

Захтев за стицање статуса ЈПОА из става 1. тачка 4) овог члана може поднети само основна и средња школа која је стекла статус ЈПОА за активности из става 1. тач. 1)–2) овог члана.

Изузетно, у средњој школи из става 2. овог члана може се кроз поступак признавања претходног учења стећи и квалификација нивоа 4 НОКС-а уколико кандидат заврши програм за стицање компетенција, у складу са чланом 63а Закона о средњем образовању и васпитању („Службени гласник РС „, бр. 55/13 и 101/17).

Стандарде и начин спровођења поступка за признавање претходног учења прописује министар надлежан за послове образовања.

Поступак за издавање одобрења основној и средњој школи

Члан 41

Статус ЈПОА основна и средња школа стичу у поступку добијања сагласности за проширену делатност, у складу са одредбама закона којим се уређују основи система образовања и васпитања и овим законом.

У поступку из става 1. овог члана министарство надлежно за послове образовања прибавља извештај о испуњености услова у погледу плана и програма активности образовања одраслих, начину остваривања и кадру и записник о извршеној провери испуњености услова у погледу простора, опреме, наставних средстава, сходно одредбама члана 42. ст. 2, 3, 5, 6. и 7. овог закона.

Основној и средњој школи издаје се одобрење на период од пет година.

На спољашњу проверу квалитета, самовредновање и одузимање одобрења статуса ЈПОА основној и средњој школи сходно се примењују одредбе овог закона.

Поступак за издавање одобрења другој организацији

Члан 42

Захтев за издавање одобрења статуса ЈПОА друга организација подноси Агенцији.

Захтев из става 1. овог члана садржи: назив, делатност, седиште подносиоца захтева као и предлог програма активности образовања одраслих.

Предлог програма активности образовања одраслих садржи план и програм активности образовања одраслих и начин остваривања, услове предвиђене за извођење активности образовања одраслих који се одnose на простор у коме ће се та активност изводити, потребну опрему и средства, као и број потребних стручних лица која ће бити ангажована за извођење активности образовања одраслих.

Уз захтев се прилажу докази о испуњености услова и доказ о уплати републичке административне таксе.

Агенција у року од 45 дана од дана пријема уредног захтева сачињава извештај о испуњености услова у погледу плана и програма активности образовања одраслих, начину остваривања и кадра, у складу са стандардом квалификације.

Уколико Агенција утврди да су испуњени услови у погледу плана и програма активности образовања одраслих и начина остваривања, упућује захтев просветној инспекцији ради утврђивања испуњености услова у погледу простора, опреме и наставних средстава за издавање одобрења.

Уколико је извештај из става 5. овог члана негативан, директор Агенције доноси решење о одбијању захтева.

Просветни инспектор у року од 30 дана од дана пријема захтева из става 6. овог члана доставља Агенцији записник о извршеној провери испуњености услова.

Директор Агенције у року од десет дана од пријема записника просветног инспектора из става 8. овог члана решењем одлучује о захтеву за издавање одобрења.

Решење из става 9. овог члана коначно је у управном поступку.

Одобрење се издаје на пет година.

Друга организација подноси захтев за измену одобрења и када врши статусну промену, мења седиште, односно објекат или уводи нову активност образовања одраслих.

Одузимање одобрења

Члан 43

Одобрење се одузима другој организацији уколико:

1) престане да испуњава услове за издавање одобрења или ако активности образовања одраслих обавља у супротности са овим законом

и законом који уређује образовање одраслих, на основу записника про-светног инспектора;

2) у току извођења активности учини прекршај или кривично дело у вези са извођењем активности образовања одраслих;

3) се у поступку спољашње контроле квалитета утврди да не испуњава обавезе у погледу квалитета.

Решење о одузимању одобрења другој организацији као ЈПОА доноси директор Агенције.

Решење из става 2. овог члана коначно је.

ЈПОА коме је одузето одобрење из разлога наведених у ставу 1. овог члана може тек по истеку две године од дана одузимања одобрења за рад, поново покренути поступак за издавање одобрења ради стицања статуса ЈПОА.

IX НАДЗОР

Члан 44

Надзор над применом овог закона врши министарство надлежно за послове образовања, у складу са законом.

X ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Рок за доношење подзаконских прописа

Члан 45

Подзаконски прописи за спровођење овог закона донеће се у року од годину дана од ступања на снагу овог закона.

Рок за оснивање Савета

Члан 46

Влада ће именовати чланове Савета у року од три месеца од дана ступања на снагу овог закона.

До почетка рада Агенције, Министарство ће обављати административно-техничке послове за Савет.

Рок за оснивање Агенције

Члан 47

Влада ће донети акт о оснивању Агенције у року од девет месеци од ступања на снагу овог закона.

Даном почетка рада, Агенција преузима од Министарства просвете, науке и технолошког развоја запослене у ENIC/NARIC центру, средства за плате, накнаде и друга примања тих запослених, као и права, обавезе, предмете, опрему, средства за рад и архиву за обављање послова утврђених овим законом.

Даном почетка рада, Агенција преузима од Завода за унапређивање образовања и васпитања запослене из Центра за стручно образовање и образовање одраслих који обављају послове припреме стандарда квалификација за образовне профиле у стручном образовању, средства за плате, накнаде и друга примања тих запослених, као и права, обавезе, предмете, опрему, средства за рад и архиву за обављање послова утврђених овим законом.

Усклађивање пословања

Члан 48

Надлежне установе, организације и тела дужни су да ускладе рад и организацију са овим законом у року од годину дана од дана ступања на снагу овог закона.

Еквивалентност постојећих квалификација

Члан 49

Степени стручне спреме, односно степени образовања, стручни, академски и научни називи стечени према прописима који су важили до ступања на снагу овог закона, еквивалентни су са нивоима НОКС утврђеним овим законом, и то:

- 1) основно образовање, еквивалентно је нивоу 1 НОКС-а;
- 2) стручно оспособљавање у трајању од годину дана које је до ступања на снагу овог закона одговарало првом степену стручне спреме и образовање за рад у трајању од две године, које је до ступања на снагу овог закона одговарало другом степену стручне спреме, еквивалентно је нивоу 2 НОКС-а;
- 3) средње образовање у трајању од три године, које је до ступања на снагу овог закона одговарало трећем степену стручне спреме, еквивалентно је нивоу 3 НОКС-а;
- 4) средње образовање у трајању од четири године, које је до ступања на снагу овог закона одговарало четвртом степену стручне спреме, еквивалентно је нивоу 4 НОКС-а;

5) образовање стечено у школи за талентоване ученике које је до ступања на снагу овог закона одговарало четвртом степену стручне спреме, еквивалентно је нивоу 4 НОКС-а;

6) школовање за специјализацију, које је до ступања на снагу овог закона одговарало петом степену стручне спреме, еквивалентно је нивоу 5 НОКС-а;

7) стручни назив стечен завршавањем:

(1) студија на вишој школи, у трајању до три године, који је до ступања на снагу овог закона у погледу права која из њега произлазе био изједначен са стручним називом првог степена струковних студија, еквивалентан је нивоу 6.1 НОКС-а,

(2) дела студијског програма основних студија на факултету, чијим завршавањем се стиче први степен високог образовања, а који је до ступања на снагу овог закона у погледу права која из њега произлазе био изједначен са стручним називом основних академских студија обима од најмање 180 ЕСПБ бодова, еквивалентан је нивоу 6.1 НОКС-а,

(3) основних студија на факултету, у трајању од три године, који је до ступања на снагу овог закона у погледу права која из њега произлазе био изједначен са стручним називом основних академских студија обима од најмање 180 ЕСПБ бодова, еквивалентан је нивоу 6.1 НОКС-а,

(4) специјалистичких струковних студија другог степена у складу са Законом о високом образовању („Службени гласник РС“, бр. 76/05, 100/07 – аутентично тумачење, 97/08, 44/10, 93/12, 89/13, 99/14, 45/15 – аутентично тумачење, 68/15, 87/16 и 88/17 – др. закон), еквивалентан је нивоу 7.1 НОКС-а,

(5) основних студија на факултету у трајању од четири до шест година, који је до ступања на снагу овог закона у погледу права која из њега произлазе био изједначен са академским називом мастер, односно дипломирани мастер, еквивалентан је нивоу 7.1 НОКС-а;

8) академски назив стечен завршавањем специјалистичких студија на факултету, који је до ступања на снагу овог закона у погледу права која из њега произлазе био изједначен са академским називом специјалисте другог степена академских студија, еквивалентан је нивоу 7.2 НОКС-а;

9) академски назив магистра наука стечен завршавањем магистарских студија, односно одбраном магистарске тезе, који је до ступања на снагу овог закона у погледу права која из њега произлазе био изједначен са научним називом магистра наука, еквивалентан је нивоу 7.2;

10) научни степен доктора наука стечен завршавањем докторских студија, односно одбраном докторске дисертације, који је до ступања на

снагу овог закона у погледу права која из њега произлазе био изједначен са научним називом доктора наука, еквивалентан је нивоу 8.

Предлог стандарда квалификација до оснивања секторског већа

Члан 50

До оснивања секторских већа у складу са овим законом, одлуку о изради предлога стандарда квалификације доноси Агенција на предлог посебне комисије која се образује за сваку појединачну иницијативу за усвајање стандарда квалификације.

Агенција именује комисију из става 1. овог члана сходно одредбама члана 21. овог закона, у року од 30 дана од дана достављања препоруке из члана 26. став 4.

До доношења стандарда занимања у складу са прописима који уређују запошљавање, повезаност стандарда квалификације са тржиштем рада заснива се на подацима о занимањима који су утврђени на основу прописа из области рада и запошљавања до ступања на снагу овог закона.

Започети поступци

Члан 51

До почетка рада ENIC/NARIC центра у складу са овим законом, поступак професионално признавања обављаће се у складу са одредбама закона који уређује високо образовање.

Поступци за професионално признавање стране високошколске исправе, односно за вредновања страног студијског програма ради запошљавања који су започети до почетка рада ENIC/NARIC центра у складу са овим законом, окончаће се по тим прописима.

Започети поступци за издавање одобрења за стицање статуса ЈПОА према прописима који су важили до дана ступања на снагу овог закона, окончаће се по тим прописима.

До почетка рада Агенције у складу са овим законом, поступак за издавање одобрења за стицање статуса ЈПОА вршиће се у складу са Законом о образовању одраслих („Службени гласник РС“, бр. 55/13 и 88/17 – др. закон).

До почетка рада ENIC/NARIC центра у складу са овим законом, поступак признавања страних школских исправа обављаће се у складу са

одредбама закона који уређује основно образовање и васпитање и законом који уређује средње образовање и васпитање.

Поступци за признавање страних школских исправа који су започети до ступања на снагу овог закона, окончаће се по тим прописима.

Успостављање Регистра

Члан 52

До успостављања Регистра, Министарство ће водити електронску базу квалификација.

По успостављању Регистра Агенција преузима базу из става 1. овог члана и води је кроз подрегистар националних квалификација.

Престанак важења других прописа

Члан 53

Даном почетка рада Агенције у складу са овим законом престају да важе:

1) одредбе чл. 17–19, 24–27, 42. и 65. Закона о образовању одраслих („Службени гласник РС“, бр. 55/13 и 88/17 – др. закон), у делу који се односи на поступак за издавање одобрења другој организацији која обавља делатност и има седиште на територији аутономне покрајине;

2) одредба члана 41. став 1. тачка 3) Закона о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС“, број 88/17).

Подзаконски акт донет на основу члана 17. Закона о образовању одраслих примењиваће се до доношења подзаконског акта у складу са овим законом.

Даном почетка рада ENIC/NARIC центра у складу са овим законом престају да важе:

1) одредбе члана 130. став 1. у делу који се односи на признавање стране високошколске исправе ради запошљавања, члана 131. став 3. у делу у којем је прописано да је ENIC/NARIC центар организациона јединица Министарства, члана 131. став 4. и члана 133. Закона о високом образовању („Службени гласник РС“, број 88/17);

2) одредбе чл. 86–89. Закона о средњем образовању и васпитању („Службени гласник РС“, бр. 55/13 и 101/17);

3) одредбе чл. 96–99. Закона о основном образовању и васпитању („Службени гласник РС“, бр. 55/13 и 101/17).

Ступање на снагу

Члан 54

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“.

ПРИЛОГ 1.

Дескриптори нивоа квалификација

НИВО	ЗНАЊЕ	ВЕШТИНЕ	СПОСОБНОСТИ И СТАВОВИ
	Лице са стеченим нивоом квалификације:		
1.	Поседује основна општа знања која омогућују даље учење	Примењује вештине потребне за обављање једноставних предвидивих задатака	Обавља задатке или учи према једноставним усменим и писаним упутствима, уз непосредни надзор
2.	Поседује општа и стручна знања о чињеницама и основним принципима потребним за рад и/или учење	Примењује вештине потребне за обављање мање сложених, унапред утврђених оперативних послова; Рукује алатима и машинама уз детаљна техничка упутства користећи прописане материјале за рад	Обавља послове у складу са утврђеним техничко-технолошким поступцима, уз повремени надзор; Одговорно је за примену утврђених поступака, средстава и организацију сопственог рада
3.	Поседује општа и стручна знања о чињеницама, основним принципима и процесима потребним за рад и/или учење	Примењује вештине потребне за обављање средње сложених, разноврсних, повремено нестандартних оперативних послова; Прикупља и врши избор релевантних информација; Рукује специјализованом опремом, машинама и постројењима користећи различите материјале	Обавља послове самостално у складу са техничко-технолошким процедурама; Организује сопствени рад и/или рад других; Одговорно је за примену процедура и средстава сопственог рада; Предузимљив је у раду

НИВО	ЗНАЊЕ	ВЕШТИНЕ	СПОСОБНОСТИ И СТАВОВИ
4.	Поседује систематизована и целовита знања потребна за рад и/или учење	Примењује вештине потребне за обављање сложених, разноврсних, учестало нестандартних послова користећи различите методе и технике; Врши критички одабир релевантних информација прикупљених из различитих извора ради примене у раду или учењу; Рукује различитом опремом, машинама и постројењима користећи различите материјале	Обавља послове самостално уз повремене консултације; Организује и контролише сопствени рад и/или рад мање групе; Уочава проблеме и учествује у њиховом решавању; Одговоран је за избор поступака и средстава за сопствени рад и/или рад других
5.	Поседује специјализована стручна знања потребна за рад	Примењује вештине потребне за обављање сложених, специфичних и углавном нестандартних послова који захтевају учествовање у креирању нових решења; Рукује специјализованом опремом, машинама и постројењима користећи различите материјале	Обавља послове са великом самосталношћу у одлучивању; Врши организовање, контролисање и вредновање сопственог рада и/или рада других, као и обучавање других за рад; Преузима одговорност за одређивање сопственог начина и метода рада, као и за оперативни рад других; Испољава предузимљивост за унапређивање процеса рада и решавање проблема у непредвидивим ситуацијама
6.1	Поседује напредна академска и/или стручна знања која се односе на теорије, принципе и процесе укључујући вредновање, критичко разумевање и примену у области учења и/или рада	Решава сложене проблеме у области учења и/или рада у стандардним условима; Примењује вештине успешне комуникације у интеракцији и сарадњи са другима из различитих друштвених група; Користи опрему, инструменте и уређаје релевантне за област учења и/или рада	Предузимљив је у решавању проблема у стандардним условима; Води сложене пројекте самостално и са пуном одговорношћу; Примењује етичке стандарде своје професије; Организује, контролише и обучава друге за рад; Анализира и вреднује различите концепте, моделе и принципе теорије и праксе; Испољава позитиван однос према значају целоживотног учења у личном и професионалном развоју

НИВО	ЗНАЊЕ	ВЕШТИНЕ	СПОСОБНОСТИ И СТАВОВИ
6.2	Поседује напредна академска и/или стручна знања која се односе на теорије, принципе и процесе укључујући вредновање, критичко разумевање и примену у области учења и/или рада	Решава сложене проблеме у области учења и/или рада у нестандартним условима; Примењује вештине успешне комуникације у интеракцији и сарадњи са другима из различитих друштвених група; Користи опрему, инструменте и уређаје релевантне за област учења и/или рада	Предузимљив је у решавању проблема у нестандартним условима; Води сложене пројекте самостално и са пуном одговорношћу; Примењује етичке стандарде своје професије; Организује, контролише и обучава друге за рад; Анализира и вреднује различите концепте, моделе и принципе теорије и праксе унапређујући постојећу праксу; Испољава позитиван однос према значају целоживотног учења у личном и професионалном развоју
7.1	Поседује високо специјализована академска и/или стручна знања која се односе на теорије и принципе, процесе укључујући вредновање, критичко разумевање и примену у области учења и/или рада	Решава сложене проблеме на иновативан начин који доприноси развоју у области учења и/или рада; Управља и води сложену комуникацију, интеракцију и сарадњу са другима из различитих друштвених група; Примењује сложене методе, инструменте и уређаје релевантне за област учења и/или рада	Делује предузетнички и преузима руководеће послове; Самостално и са пуном одговорношћу води најсложеније пројекте; Планира и реализује научна и/или примењена истраживања; Контролише рад и вреднује резултате других ради унапређивања постојеће праксе
7.2	Поседује уско специјализована академска знања која се односе на теорије и принципе, процесе укључујући вредновање, критичко разумевање и примену у области учења и/или рада	Решава сложене проблеме на иновативан начин који доприноси развоју у области рада; Управља и води сложену комуникацију, интеракцију и сарадњу са другима из различитих друштвених група; Примењује сложене методе, инструменте и уређаје релевантне за област учења и/или рада	Делује предузетнички и преузима руководеће послове; Самостално и са пуном одговорношћу води најсложеније пројекте; Контролише рад и вреднује резултате других ради унапређивања постојеће праксе

НИВО	ЗНАЊЕ	ВЕШТИНЕ	СПОСОБНОСТИ И СТАВОВИ
8.	Поседује врхунска теоријска и практична знања потребна за критичку анализу и оригинална истраживања у фундаменталним и примењеним областима науке са сврхом проширивања и редефинисања постојећих знања, науке или области рада	Примењује напредне и специјализоване вештине и технике потребне за решавање кључних проблема у истраживању и за проширивање и редефинисање постојећег знања или области рада; Примењује вештине комуникације за објашњавање и критику теорија, методологија и закључака, као и представљање резултата истраживања у односу на међународне стандарде и научну заједницу; Развија нове алате, инструменте и уређаје релевантне за област науке и рада	Самостално вреднује савремене резултате и достигнућа у циљу унапређења постојећих и стварања нових модела, концепата, идеја и теорија; Испољава иновативност, научни и професионални интегритет и преданост развоју нових идеја и/или процеса који су у средишту контекста рада или науке, кроз принцип самовредновања свога рада и достигнућа; Дизајнира, анализира и имплементира истраживања која чине значајан и оригинални допринос општем знању и/или професионалној пракси; Управља интердисциплинарним и мултидисциплинарним пројектима; Способан је да самостално покрене националну и интернационалну сарадњу у науци и развоју

Прилог 13 – Стандард квалификације за образовни профил авио-техничар

СТАНДАРД КВАЛИФИКАЦИЈЕ ЗА ОБРАЗОВНИ ПРОФИЛ АВИО-ТЕХНИЧАР

1. Назив квалификације	Авио-техничар
2. Сектор – подручје рада	Машинство и обрада метала
3. Ниво квалификације	IV
4. Сврха квалификације	Одржавање ваздухоплова.
5. Начин стицања квалификације:	Квалификација се стиче након успешно завршеног процеса средњег стручног образовања.
6. Трајање:	Програм средњег стручног образовања за стицање квалификације траје четири године.
7. Начин провере:	Достигнутост исхода програма средњег стручног образовања се проверава на матурском испиту који спроводи средња школа.
8. Заснованост квалификације	Квалификација се заснива на опису рада, циљевима стручног образовања и исходима стручног образовања. Права обавезе и дужности авио-техничара дефинисане су регулативом/ правилником Европске комисије „Regulations on the continuing airworthiness of aircraft and aeronautical products, parts and appliances, and on the approval of organisations and personnel involved in these tasks“, тј. правилником о обезбеђивању континуиране пловидбености ваздухоплова и других ваздухопловних производа, делова и уређаја и о одобравању ваздухопловно-техничких организација и особља које се баве овим пословима.

8.1. Опис рада

Дужности – стручне компетенције:

- Вршење прегледа исправности и отклањање неисправности елемената, компонената и система ваздухоплова;
- Вршење прегледа исправности и отклањање неисправности елемената, компонената и система мотора;
- Читање писање и комуницирање на језику на коме је написана техничка документација и поступци неопходни за издавање уверења о спремности за употребу ваздухоплова;
- Примена људског фактора и питања људских перформанси (human performance).

Дужности – стручне компетенције	Задаци – јединице компетенција
<p>Прегледање исправности и отклањање неисправности елемената, компонената и система ваздухоплова.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - преглед исправности елемената, компоненти и система ваздухоплова; - анализа квара елемената, компоненти и система ваздухоплова; - отклањање неисправности елемената, компоненти и система ваздухоплова; - монтажа и демонтажа елемената и компонената и система ваздухоплова; - подешавање елемената и компонената система ваздухоплова.
<p>Прегледање исправности и отклањање неисправности елемената, компонената и система мотора.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - преглед исправности елемената, компоненти и система мотора; - анализа квара елемената, компоненти и система мотора; - отклањање неисправности елемената, компоненти и система мотора; - монтажа и демонтажа елемената и компонената и система мотора; - подешавање елемената и компонената мотора; - инсталација погонске групе; - складиштење и заштита мотора; - праћење параметара рада мотора и рад на земљи.
<p>Читање, писање и комуницирање на језику на коме је написана техничка документација и поступци неопходни за издавање уверења о спремности за употребу ваздухоплова.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - разумевање техничке документације ваздухоплова на енглеском језику; - попуњавање техничке документације ваздухоплова на енглеском језику; - одабир и коришћење каталога делова произвођача; - разумевање организационих процедура (написаних на енглеском језику) које су потребне у случајевима издавања уверења о повратку ваздухоплова у саобраћај; - стручно комуницирање са колегама на енглеском језику.
<p>Примена људског фактора и питања људских перформанси (human performance).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - поштовање људских могућности и ограничења; - избегавање опасности на радном месту; - управљање грешкама; - примена прописаних мера заштите; - вођење рачуна о међуљудским односима; - примена важећих стандарда и прописа који се користе при одржавању ваздухоплова.

8.1.1. Екстремни услови под којима се обављају дужности:

- бука која онемогућава нормалну комуникацију;
- лоше осветљење (недостатак дневне светлости, вештачко осветљење);
- јаке вибрације;
- рад у скученом простору;
- рад на екстремним температурама;
- семенски рад;
- рад са опасним материјама.

8.1.2. Изложеност ризицима при обављању дужности:

- ризик од механичких повреда;
- ризик од хемијских повреда;
- ризик од различитих професионалних обољења;
- ризик од излагања узроцима стреса.

8.2. Циљеви стручног образовања:

Циљ стручног образовања за квалификацију **АВИО-ТЕХНИЧАР** јесте оспособљавање лица за одржавање ваздухоплова. Неопходност сталног прилагођавања променљивим захтевима тржишта рада, потребе континуираног образовања, стручног усавршавања, развој каријере, унапређивања запошљивости, усмерава да лица буду оспособљавана за:

- примену теоријских знања у практичном контексту;
- примену сигурносних и здравствених мера у процесу рада;
- примену мера заштите животне средине у процесу рада;
- тимски рад;
- употребу информатичке технологије у прикупљању, организовању и коришћењу информација у раду и свакодневном животу;
- преузимање одговорности за властито континуирано учење и напредовање у послу и каријери;
- препознавање пословних могућности у радној средини и ширем социјалном окружењу.

8.3. По завршеном програму образовања, лице ће бити у стању да:

Стручне компетенције	Знања	Вештине	Способности и ставови
По завршеном програму образовања, лице ће бити у стању да: Вршење прегледа и исправности и отклањање неисправности елемената, компонента и система ваздухоплова.	<ul style="list-style-type: none"> - разликује системе авиона; - разликује елементе, компоненте и структуру авиона; - објасни принцип рада система авиона; - објасни начин функционисања и улогу елемената, компонента и структуре авиона; - разликује карактеристике и својства материјала који се употребљавају на авиону. 	<ul style="list-style-type: none"> - користи алат неопходан за спровођење одржавања авиона; - врши проверу компонентата система авиона; - утврди квар и врсту грешке на системима авиона; - отклони неисправности на авиону (наведене у PART – 145); - одржава и подешава елементе система авиона; - води техничку документацију авиона. 	<ul style="list-style-type: none"> - савесно, одговорно и уредно обавља поверене му послове; - позитивно се односи према примени заштитних мера на радном месту; - испољава љубазност, комуникативност, предузимљивост, ненаметљивост и флексибилност у односу према клијентима и сарадницима; - испољава позитиван однос према значају функционалне и техничке исправности опреме и средстава за рад; - ефикасно организује време; - испољава позитиван однос према професионално-етичким нормама и вредностима.
Вршење прегледа и исправности и отклањање неисправности елемената, компонента и система мотора	<ul style="list-style-type: none"> - објасни принцип рада мотора; - разликује системе мотора; - разликује елементе, компоненте и структуру мотора; - објасни принцип рада система мотора; - разликује карактеристике и својства материјала који се употребљавају код мотора. 	<ul style="list-style-type: none"> - користи алат неопходан за спровођење одржавања мотора; - врши проверу компонентата система турбомлазних мотора; - утврди квар и врсту грешке на системима мотора; - отклони неисправности на мотору (наведене у PART – 145); - одржава и подешава елементе система мотора; - води техничку документацију мотора. 	<ul style="list-style-type: none"> - одабери и користи каталоге делова произвођача; - примењује организационе процедуре (написане на енглеском језику) које су потребне у случајевима издавања уверења о повратку ваздухоплова у саобраћај; - стручно комуницира са колегама на енглеском језику.
Читање, писање и комуницирање на језику на коме је написана техничка документација и поступци неопходни за издавање уверења о спремноности за употребу ваздухоплова.	<ul style="list-style-type: none"> - чита документацију на енглеском језику; - поступава документацију на енглеском језику; - комуницира на енглеском језику. 		

<p>Примена људског фактора и питања људских перформанси (human performance)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - разуме значај проучавања људског фактора; - познаје опасности свог радног места; - објасни физиолошке карактеристике човека; - објасни психолошке карактеристике човека; - познаје начине управљања грешкама; - разликује важеће стандарде и прописе који се примењују при одржавању ваздухоплова. 	<ul style="list-style-type: none"> - примењује мере заштите на раду. 	
---	---	---	--

Б: Листа изборних предмета према програму образовног профила

РБ.	Листа изборних предмета	РАЗРЕД			
		I	II	III	IV
Стручни предмети					
1.	Хемија	2			
2.	Механика	2			
3.	Техничка механика са механизмима		2		
4.	Ваздушни саобраћај		2		
5.	Предузетништво			2	
6.	Композитни материјали			2	
7.	Испитивање материјала без разарања				2
8.	Безбедност ваздушног саобраћаја				2

Остали обавезни облици образовно-васпитног рада током школске године

	I РАЗРЕД часова	II. РАЗРЕД часова	III. РАЗРЕД часова	IV. РАЗРЕД часова	УКУПНО часова
Час одељенског старешине	70	70	70	64	274
Додатни рад *	до 30	до 30	до 30	до 30	до 120
Допунски рад *	до 30	до 30	до 30	до 30	до 120
Припремни рад *	до 30	до 30	до 30	до 30	до 120

*Ако се укаже потреба за овим облицима рада

Факултативни облици образовно-васпитног рада током школске године по разредима

	I. РАЗРЕД	II. РАЗРЕД	III. РАЗРЕД	IV. РАЗРЕД
Екскурзија	до 3 дана	до 5 дана	до 5 наставних дана	до 5 наставних дана
Језик другог народа или националне мањине са елементима националне културе	2 часа недељно			
Трећи страни језик	2 часа недељно			
Други предмети *	1–2 часа недељно			
Стваралачке и слободне активности ученика (хор, секције и друго)	30–60 часова годишње			
Друштвене активности – ученички парламент, ученичке задруге	15–30 часова годишње			
Културна и јавна делатност школе	2 радна дана			

* Поред наведених предмета, школа може да организује, у складу са одређењима ученика, факултативну наставу из предмета који су утврђени наставним планом других образовних профила истог или другог подручја рада, као и у наставним плановима гимназије, или по програмима који су претходно донети.

Остваривање школског програма по недељама

	I РАЗРЕД	II РАЗРЕД	III РАЗРЕД	IV РАЗРЕД
Разредно часовна настава	35	35	35	32
Менторски рад (блок практичне наставе)	2	2	2	2
Обавезне ваннаставне активности	2	2	2	2
Матурски испит				3
Укупно радних недеља	39	39	39	39

Подела одељења на групе

Предвиђен број ученика у одељењу је 24.

Настава из следећих предмета одвија се по групама кроз: вежбе (В), практичну наставу (ПН), учење кроз рад (УКР) , учење кроз рад у блоку (УКР/Б):

Разред	Предмет	Годишњи фонд часова			Број ученика у групи	**Потребно ангажовање помоћног наставника
		Вежбе	Практична настава	Учење кроз рад		
I	Стручни енглески језик	70			12	
	Техничко цртање са машинским елементима	70			12	
	Рачунарство и информатика	105			12	
	Алати и мерења		51		8	да
	Елементи ваздухоплова		54		8	да
II	Стручни енглески језик	70			12	
	Основе електротехнике и електронике	70			12	
	Рачунари	70			12	
	Конструкција авиона	35	70		8	да
	Основе термодинамике	17			12	да
	Електрична опрема ваздухоплова	18			12	да
	Основе хидраулике	17			12	да
Клипни мотори и елисе	18			8	да	

	Стручни енглески језик	70				12
	Примена рачунара у одржавању ваздухоплова	70				12
	Авионика	35				8 да
III	Структура ваздухоплова	17	51			8
	Хидро – пнеуматски системи авиона	18	54			8
	Конструкција турбомлазних мотора	17	51	35		8
	Системи турбомлазних мотора	18	54	35		8
	Стручни енглески језик	62				12
IV	Примена рачунара у одржавању ваздухоплова	62				12
	Системи авиона	31	93	70		8
	Аеродинамика и структура хеликоптера	16	32	35		8
	Системи хеликоптера	15	30			8

** Часове вежби, практичне наставе, практичне наставе у блоку реализује предметни наставник, а **помоћни наставник обавља послове припреме за извођење часова вежби, практичне наставе**. Под непосредним руководством наставника де-монстрира радни задатак, **пружа помоћ при раду са ученицима** на часовима вежби, практичне наставе, практичне наставе у блоку (у кабинету, специјализованој учионици, радионици школе) **за обављање одређених послова и радних задатака**.

Планира и требају потребне материјале и средства за рад на часу. Обавља радне задатке за које ученици нису компетентни.

Место реализације наставе, програма вежби, практичне наставе, учење кроз рад, учење кроз рад у блоку дефинисано је у делу *Наставни програми, одељак „Препоручене активности и начин остваривања модула“*.

МАСТЕР ПЛАН

Имплементација Закона о дуалном образовању у Србији

Београд
Мај 2019.

Израду ове публикације омогућила је Влада Швајцарске.
Ова публикација не представља нужно званични став Владе Швајцарске

Листа скраћеница

АК	Агенција за квалификације
АРС	Анкета о радној снази
ВРС	Влада Републике Србије
ГИЗ	Немачка агенција за развој и сарадњу
ЕУ ИПА	Инструмент Европске уније за претприступну помоћ
ЗВКОВ	Завод за вредновање квалитета образовања и васпитања
ЗДО	Закон о дуалном образовању
ЗНОКС	Закон о националном оквиру квалификација Србије
ЗОСОВ	Закон о основама система, образовања и васпитања
ЗУОВ	Завод за унапређивање образовања и васпитања
КОФ	Швајцарски економски институт
Комисија	Комисија за развој и спровођење дуалног образовања
ЈЛС	Јединица локалне самоуправе
МПНТР	Министарство просвете, науке и технолошког развоја
НПС	Национални просветни савет
НОК(С)	Национални оквир квалификација (Србије)
НСЗ	Национална служба за запошљавање
ПКС	Привредна комора Србије
ПРППНУ	Процес развоја плана и програма наставе и учења
РЗС	Републички завод за статистику
РПК	Регионална привредна комора
СВ	Секторска већа
СДЦ	Швајцарска агенција за развој и сарадњу
СКГО	Стална конференција градова и општина
СНОК	Савет за национални оквир квалификација
ССО	Средње стручно образовање
ССООО	Савет за стручно образовање и образовање одраслих
Тим за КВиС	Тим за каријерно вођење и саветовање
ЦОП	Центар за образовне политике
ШУ	Школска управа

1. САДРЖАЈ МАСТЕР ПЛАНА

1.1. Закон о дуалном образовању – основе и главне концепције

Стратегија развоја образовања у Србији до 2020. усвојена 2012. године („Службени гласник Републике Србије“, бр. 107/2012) и Акциони план за спровођење Стратегије за развој образовања у Србији до 2020. („Службени гласник Републике Србије“, бр. 16/15) још увек су на снази. Она наводи кључне принципе квалитетног образовног система, укључујући и средње стручно образовање, и захтева обезбеђивање високо-квалитетног образовања за све, повећање обухвата и постигнућа ученика на свим нивоима образовања помоћу одржавања релевантности образовања и повећања ефикасности.

Развој образовања које ће у највећој могућој мери одговорити на потребе тржишта рада и развој Националног модела дуалног образовања су неколико последњих година приоритетни циљеви Владе Републике Србије. У складу с тим, сачињен је и усвојен Закон о дуалном образовању (ЗДО), који је усвојен у новембру 2017. године („Службени гласник Републике Србије“, бр. 101/17).

Према том закону, **дуално образовање је модел реализације наставе у систему средњег стручног образовања и васпитања** у коме се кроз теоријску наставу, вежбе у школи и учење кроз рад код послодавца стичу, усавршавају, односно изграђују знања, вештине, способности и ставови (тј. компетенције) у складу са стандардом квалификације и планом и програмом наставе и учења.

Сврха доношења Закона о дуалном образовању је:

- унапређивање средњег стручног образовања тако да буде прилагођено потребама привреде;
- повећање квалитета и обима практичне наставе;
- обезбеђивање квалитета практичног дела наставе кроз уговорно дефинисана права и обавезе ученика, школа и послодавца;
- израда плана и програма наставе и учења који је у складу с текућим и будућим потребама привреде;
- системски, рационални и постепени приступ увођењу и развоју дуалног образовања уз свеобухватно разумевање процеса, од почетка до краја образовања;

- стварање система у којем квалификација стечена по завршетку дуалног образовања заиста представља стечене компетенције те тако повећава запошљивост младих;
- компаније инвестирају у образовање, тј. у своје будуће раднике што ће, дугорочно гледано, решити проблем недостатка одређених квалификованих радника;
- смањење средстава које Министарство просвете, науке и технолошког развоја издваја за средње стручно образовање, првенствено за опремање учионица и радионица за реализацију практичног дела наставе;
- повећање шансе да се ученици по завршетку средњег образовања запосле у некој од компанија у којој се одвијало учење кроз рад;
- развијање предузетништва код младих и подстицаја да започну сопствени посао, као и да наставе школовање на високим струковним школама и високошколским установама.

Закон о дуалном образовању дефинише и циљеве дуалног образовања (Члан 4).

Надаље, законом су регулисани садржај и начини за остваривање дуалног образовања, узајамна права и обавезе ученика, родитеља, школа и послодаваца, материјално и финансијско обезбеђење ученика, као и друга питања од значаја за дуално образовање.

Између осталог, закон дефинише и услове за лиценцирање компанија које спроводе учење кроз рад и регулише учешће различитих актера у дефинисању стандарда квалификације.

1.2. Установе, организације и тела укључена у спровођење Закона о дуалном образовању

1.2.1. Кључне установе, организације и тела

1. Министарство просвете, науке и технолошког развоја

Министарство просвете, науке и технолошког развоја (МПНТР) надлежно је за: истраживање, планирање и развој предшколског, основног, средњег и високог образовања и ученички и студентски стандард; инспекцијски надзор у предшколском, основном, средњем и високом образовању; учешће у изградњи, опремању и одржавању

објекта у којима се изводи настава; практичну примену и друга питања. Надаље, обавезе МПНТР укључују: стручну евалуацију и проверу стручног усавршавања запослених у образовним установама; признавање и нострификацију иностраних сведочанстава и диплома; унапређење друштвене бригае за талентоване ученике и ученике којима је потребна посебна подршка у образовању; и друге обавезе предвиђене законом.

Сектор за средње образовање и васпитање и образовање одраслих МПНТР надлежан је за средње стручно образовање, опште и уметничко средње образовање, образовање одраслих, регулативу и административна питања, док се **Сектор за дуално и предузетничко образовање и васпитање** бави дуалним образовањем, предузетништвом, каријерним вођењем и саветовањем, професионалном оријентацијом и усмеравањем и финансијском писменошћу на свим нивоима образовања.

Школске управе (као регионалне јединице МПНТР) у сарадњи с надлежним властима аутономне покрајине, надлежне су, између осталог, за израду општинског или градског предлога плана уписа ученика у средње школе.

Закон о дуалном образовању – Члан 4

Циљеви дуалног образовања су:

- обезбеђивање услова за стицање, усавршавање и развој компетенција у складу са потребама тржишта рада;
- допринос јачању конкурентности привреде Републике Србије;
- обезбеђивање услова за запошљавање по завршеном образовању;
- обезбеђивање услова за даље образовање и целоживотно учење;
- развијање предузимљивости, иновативности и креативности сваког појединца ради његовог професионалног и каријерног развоја;
- обезбеђивање услова за лични, економски и општи друштвени развој;
- развијање способности за тимски рад и осећај личне одговорности у раду;
- развијање свести о важности здравља и безбедности, укључујући безбедност и здравље на раду;
- развијање способности самовредновања и изражавања сопственог мишљења, као и самосталног доношења одлука;
- поштовање међусобних права и обавеза ученика и послодавца.

2. Привредна комора Србије

Привредна комора Србије (ПКС) заједно с МПНТР има водећу улогу у спровођењу дуалног образовања. Она је средишња тачка сарадње између сектора образовања и сектора запошљавања. ЗДО је пренео низ задатака на ПКС. Између осталог, њене надлежности су у области акредитовања послодаваца за учење кроз рад, обуке и лиценцирања инструктора, вођењу регистра послодаваца и уговора о дуалном образовању (уговор који потписују школа и послодавац). Представници ПКС су чланови секторских већа и Савета за национални оквир квалификација у складу са Законом о националном оквиру квалификација у Србији.

3. Комисија за развој и спровођење дуалног образовања

Члан 40 ЗДО предвиђа формирање Комисије за развој и спровођење дуалног образовања (Комисија) ради спровођења и унапређивања дуалног образовања и трогодишњих вредновања остварених резултата. На основу овог члана и Закона о влади (Члан 43, став 1), Влада Републике Србије донела је одлуку о формирању Комисије (18. јануара 2018. године). Комисија има сопствене правилнике и процедуре којима је регулисан њен рад, начин доношења одлука и врста званичних докумената које усваја. Обавезна акта су Годишњи план рада и Годишњи извештај. Годишњи извештај предаје се Влади Републике Србије.

Чланови Комисије за развој и спровођење дуалног образовања су:

Габријела Грујић, помоћница министра, МПНТР, председница Комисије;
Мирјана Ковачевић, руководилац Сектора за образовање, ПКС, потпредседница Комисије;

Вукашин Гроздић, Кабинет премијерке;

Александар Марковић, МПНТР, руководилац Одсека за правне послове;

Станка Пејановић, Горење, извршна директорка;

Драган Туцаковић, Техничка школа, Ужице, директор школе;

Горан Цвијовић, Ваздухопловна академија, директор школе;

Никола Матковић, Хемијско-технолошка школа, Суботица, директор школе;

Слађана Грујић, Стална конференција градова и општина, и

Урсула Ренолд, КОФ Швајцарски економски институт – експертска подршка.

Административну и техничку подршку раду Комисије пружаће Центар за образовне политике (ЦОП), имплементациони партнер у пројекту „Подршка у развоју и успостављању Националног модела дуалног образовања“.

1.2.2. Друге институције, организације и тела

1. Савет за средње стручно образовање и образовање одраслих

Рад савета за стручно образовање и образовање одраслих (ССООО) регулише Закон о основама система образовања и васпитања (ЗСОСВ) („Службени гласник Републике Србије“, бр. 55/2013, 88/2017 и 27/2018). Савет успоставља Влада Републике Србије. Он је задужен за

Задаци Комисије

- 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;
- подношење извештаја Влади једном годишње по правилу у првом тромесечју текуће године за претходни извештајни период, који ће садржати податке о могућностима и изазовима у процесу имплементације Закона о дуалном образовању и мишљења свих релевантних учесника у реализацији дуалног образовања.

развој и унапређивање средњег стручног образовања и образовања одраслих, укључујући и дуално образовање.

Савет има 17 чланова, укључујући представнике ПКС и других удружења послодаваца, експерте за средње стручно образовање, представнике институција за рад, запошљавање и социјалну политику, средњих стручних школа и чланове репрезентативних синдиката. ССООО је саветодавно тело и нема надлежност за доношење одлука. Савет даје мишљења и подноси предлоге.

ССООО такође прати и анализира стање у образовању у смислу усклађености с потребама тржишта рада и предлаже мере за побољ-

шавање те усклађености; учествује у припреми стратегија у области средњег стручног образовања и образовања одраслих; прати, подстиче и усмерава активности које повезују образовање и запошљавање.

ССООО даје мишљење о:

- стандардима постигнућа за средње стручно образовање;
- додатним стандардима за квалитет рада средњих стручних школа и школа за образовање одраслих;
- план наставе и учења за средње стручно образовање и образовање одраслих;
- програмима за: специјалистички испит, завршни испит за образовање за рад, проверу стручне обуке, проверу обуке и модела за признавање претходног учења у складу са законским прописима;
- стандардима квалификације;
- предлозима за матуру и завршни испит у средњем стручном образовању;
- спровођењу система каријерног вођења и саветовања.

ССООО предлаже:

- списак образовних профила;
- различите стандарде за средње стручно образовање и образовање одраслих;
- потребу за новим уџбеницима;
- одговарајуће мере за спречавање осипања ученика;
- нацрте легислативе и мреже средњег стручног образовања и образовања одраслих.

2. Завод за унапређивање образовања и васпитања

Завод за унапређивање образовања и васпитања (ЗУОВ) је стручна институција коју је основала Влада Републике Србије са сврхом праћења, обезбеђивања и унапређивања квалитета и развоја система образовања и васпитања, вршењем развојних, саветодавних, истраживачких и других стручних активности. Завод има неколико организационих јединица:

1. Центар за развој програма и уџбеника,
2. Центар за стручно образовање и образовање одраслих, и
3. Центар за стручно усавршавање запослених у образовању.

За дуално образовање је нарочито важан Центар за стручно образовање и образовање одраслих јер, поред описаних задатака, ради и на изрази програма обуке за инструкторе у компанијама.

Задаци Центра за стручно образовање и образовање одраслих:

- припрема стандарда за стручне предмете;
- припрема делова плана и програма наставе и учења за стручне предмете;
- припрема програма за завршни испит за профиле који су засновани на стандардима квалификација;
- припрема стандарда квалитета уџбеника за стручно образовање и образовање одраслих;
- стручна евалуација уџбеника из области стручног образовања и образовања одраслих;
- иницирање увођења пилот профила;
- припрема пројеката, анализе, истраживања и друге активности које се односе на стручно образовање и запошљавање;
- подржавање координације социјалних партнера.

3. Савет за национални оквир квалификација

Савет за национални оквир квалификација (СНОК) је саветодавно тело које даје препоруке за процес планирања и развоја људског потенцијала у складу с јавном политиком у области целоживотног учења, запошљавања, каријерног вођења и саветовања. Савет је предвиђен Законом о националном оквиру квалификација (ЗНОКС) („Службени гласник Републике Србије“, бр. 27/2018) и основан је 28. августа 2018. године одлуком Владе Републике Србије. Савет има 25 чланова који представљају различите релевантне институције и организације.

Надлежности СНОК:

- предлага стандарде квалификације за све нивое НОК-а;
- предлага Влади оснивање секторских већа за одређени сектор рада или делатност;
- даје препоруке о процесу планирања и развоју људских ресурса у складу са стратешким документима Републике Србије;
- даје препоруке о унапређивању повезивања образовања са потребама тржишта рада;
- даје мишљење министру надлежном за образовање о препорукама секторских већа око уписне политике у средње школе и на високошколске установе;
- прати рад секторских већа и даје препоруке за унапређивање рада на основу редовних извештаја о раду секторских већа;
- даје мишљење на стандарде за самовредновање и спољашњу проверу квалитета јавно признатих организатора образовања одраслих.

4. Агенција за квалификације

Агенција за квалификације (АК) предвиђена је ЗНОКС као стручна организација која се бави осигурањем квалитета на свим нивоима развоја и спровођења Националног оквира квалификација Србије (НОКС) и која пружања подршку Савету за НОК и другим релевантним организацијама у свим аспектима развоја и спровођења НОК.

У оквиру својих бројних значајних функција, АК је надлежна за иницијативе за увођење нових квалификација; пружање експертске подршке секторским већима и припрему предлога за стандард квалификација; припрему развојних пројеката, анализа и истраживања који су релевантни за развој квалификације; прати и мери ефекте спровођења (нових) квалификација за запошљавање и целоживотно учење.

5. Секторска већа

Секторска већа (СВ) су експертска и саветодавна тела која се оснивају у складу са Законом о НОК. Њихова главна функција је да утврде тражњу за квалификацијама на српском тржишту рада кроз дијалог и сарадњу са представницима тржишта рада и сектора образовања. Обавезни чланови сваког секторског већа су представници сектора привреде које делегира Привредна комора Србије (ПКС) и чланови које делегира ССОО; Конференција универзитета Србије/Конференција

високих струковних школа; Национална служба запошљавања (НСЗ); министарства надлежна за послове образовања, рада и запошљавања; удружење средњих стручних школа; синдикати; ЗУОВ и друге релевантне институције и организације.

Секторска већа би требало да воде рачуна о квалификацијама стеченим кроз иницијално стручно образовање, континуирано стручно образовање и високо образовање.

Надлежности секторских већа

- Анализа постојећих квалификација и утврђивање потребних квалификација за одређени сектор.
- Идентификовање квалификација које би требало да се модернизују.
- Идентификовање квалификација које више не одговарају потребама сектора.
- Доношење одлука о нацрту стандарда квалификације у оквиру сектора.
- Давање мишљења о очекиваним исходима образовања и вештина у оквиру сектора.
- Промовисање дијалога и директне сарадње између поља рада и образовања.
- Промовисање прилика за образовање, обуку и запошљавање у оквиру сектора.
- Идентификовање прилика за образовање одраслих у оквиру сектора.
- Разматрање импликације националног оквира квалификација на квалификације у оквиру сектора.
- Предлагање листе квалификација по степену и нивоу које могу да буду стечене путем признавања претходног учења.

Влада Републике Србије усвојила је листу сектора који покривају постојеће квалификације и тржиште рада, чиме је дефинисано 12 секторских већа који тек треба да се оснују:

1. Образовање
2. Уметност
3. Друштвене науке, новинарство, информисање
4. Пословна администрација и право
5. Природне науке, математика и статистика
6. Информационе и комуникационе технологије

7. Инжењерство и производња
8. Грађевинарство
9. Пољопривреда, шумарство, рибарство и ветерина
10. Здравствена и социјална заштита
11. Услуге
12. Саобраћај

ЗДО такође прописује да ће **Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања** бити надлежно за надзор услова рада, безбедности и здравља ученика на раду код послодаваца.

Иако то ЗДО не дефинише, неколико других институција могло би да има значајну улогу у процесу спровођења дуалног образовања. То су **Национална служба за запошљавање (НСЗ), Стална конференција градова и општина (СКГО) и јединице локалне самоуправе (ЈЛС). Кључни актери спровођења на локалном нивоу су школе и послодавци.**

1.3. Главне обавезе и динамика спровођења Закона о дуалном образовању

ЗДО је усвојен крајем 2017. Међутим, његова потпуна примена предвиђена је за 2019/2020. школску годину.

Ова одлука је донесена да би се систему омогућило да испуни све предуслове неопходне за системско и одрживо спровођење дуалног образовања (нпр. обука и лиценцирање инструктора, лиценцирање компанија).

У том смислу, кључни стубови спровођења ЗДО су креирање и усвајање неколико подзаконских аката од стране МПНТР (3 правилника) као и ПКС (2 акта) који су наведени у доњој табели:

Табела 1. Подзаконска актии Закона о дуалном образовању

Министарство просвете, науке и технолошког развоја	
Регулатива	Време усвајања
Правилник о програму обуке, ближим условима и другим питањима од значаја за полагања испита за инструктора	Службени гласник Републике Србије, бр. 70/2018. од 21. септембра 2018.
Правилник о начину распоређивања ученика за учење кроз рад	Службени гласник Републике Србије, бр. 102/2018. од 21. децембра 2018.

Правник о ближим условима, начину рада, активностима и саставу Тима за каријерно вођење и саветовање у средњој школи која реализује образовне профиле у дуалном образовању	Службени гласник Републике Србије, бр. 2/2019. од 9. јануара 2019.
Привредна комора Србије	
Регулатива	Време усвајања
Акт о организацији, саставу и начину рада комисије за утврђивање испуњености услова послодавца за реализацију учења кроз рад.	Службени гласник Републике Србије, бр. 46/2018. од 15. јуна 2018.
Акт о висини трошкова обуке и полагања испита за инструкторе.	Усвајање се очекује у током 2019.

Шта се тиче обавеза, МПНТР има кључну улогу у увођењу и спровођењу дуалног образовања јер је дуално образовање уврштено у систем образовања и васпитања и следи све опште циљеве и принципе образовања и васпитања који су у непосредној надлежности МПНТР. ЗДО дефинише главне надлежности Министарства за усвајање плана и програма наставе и учење у дуалном образовању, спровођењу плана уписа ученика, надзор и инспекцију.

Према ЗДО, ПКС је надлежна за проверу испуњености услова за извођење учења кроз рад код послодавца кроз рад Комисије за утврђивање испуњености услова послодавца за извођење учења кроз рад за образовни профил или групу образовних профила; она води регистар послодавца за које је утврђено да испуњавају услове за извођење учења кроз рад. ПКС помаже школама и МПНТР у тражењу послодавца који ће реализовати учење кроз рад. Поред тога, ПКС је такође надлежна за вођење регистра уговора за дуално образовање (уговор између школе и компаније), информисање послодавца о дуалном образовању преко регионалних привредних комора (РПК), спровођење испита за инструкторе, издавање лиценци инструкторима, и вођење регистра о лиценцама које су издате инструкторима.

Такође, како је већ поменуто, постоји и Комисија за развој и спровођење дуалног образовања која има стратешку улогу у целокупном процесу развоја и спровођењу Националног модела дуалног образовања као и ЗДО.

У наредним поглављима биће детаљније приказани задаци, процеси и динамика које предвиђа ЗДО.

2. Кључни процеси

Спровођење реформе представља комплексан процес промене у којем се одлуке, политике и закони претварају у програме, процедуре, регулативе или праксе са циљем испуњавања прокламованих циљева. Спровођења закона у сектору средњег стручног образовања је веома комплексна мисија јер, између осталог, захтева координацију широког распона активности, управљање и надгледање организационе структуре за спровођење, управљање буџетом и ресурсима, и комуникацију са заинтересованим странама и јавношћу.

Табела 2. Кључни процеси спровођења реформе који произилазе из Закона о дуалном образовању

Сарадња и институционално партнерство на свим структурним нивоима.

Процес образовања – развој планова и програма наставе и учења, њихово остваривање и вредновање.

Упис ученика у школе и распоређивање ученика за учење кроз рад код послодавца.

Каријерно вођење и саветовање ученика.

Осигурање квалитета, акредитација и праћење (мониторинг).

Финансирање дуалног образовања.

Комуникација са заинтересованим странама.

Проходност – приступ тржишту рада и високом образовању.

2.1. Сарадња и институционално партнерство на свим структурним нивоима

Иако су већ поменуте главне институције, организације и тела која су укључена у спровођење ЗДО, важно је рећи да, на највишем политичком нивоу, Влада Републике Србије показује снажну посвећеност спровођењу дуалног образовања чиме се гарантује континуирана политичка подршка на националном нивоу што је неопходна компонента успеха системске реформе образовања.

На националном нивоу, кључно институционално партнерство у спровођењу Националног модела дуалног образовања као и ЗДО је између МПНТР и ПКС. То партнерство је очигледно у расподели кључних надлежности прописаних ЗДО и у садашњем саставу Комисије – председница и потпредседница Комисије су представници ове две институције.

Сада се у Комисији налазе и представници Кабинета премијерке, Сталне конференције градова и општина, средњих стручних школа и једне компаније.

Регионални ниво спровођења такође је у надлежности главних актера на националном нивоу (јер регионални ниво у Србији није политички ниво, тј. ниво на којем се доносе политичке одлуке) – МПНТР и ПКС, тј. њихове регионалне организационе јединице (регионалне административне јединице МПНТР су школске управе, а ПКС на регионалном нивоу има регионалне привредне коморе [РПК]) су надлежне за спровођење образовних политика које су договорене између главних актера на националном нивоу. На нивоу Аутономне Покрајине Војводине, Покрајински секретаријат за образовање, прописе, управу и националне мањине – националне заједнице је директан партнер МПНТР у спровођењу образовних политика укључујући и оне које се односе на дуално образовање.

Постоји 16 школских управа – Сомбор, Нови Сад, Београд, Ваљево, Ужице, Крагујевац, Чачак, Краљево, Зрењанин, Пожаревац, Јагодина, Зајечар, Крушевац, Ниш, Нови Пазар и Лесковац.

Регионалне привредне коморе (укупно 17) налазе се у следећим градовима: Суботица, Сомбор, Нови Сад, Сремска Митровица, Ваљево, Београд, Ужице, Краљево, Кикинда, Зрењанин, Панчево, Пожаревац, Крагујевац, Зајечар, Крушевац, Ниш и Лесковац.

На локалном нивоу главно партнерство и сарадња су између средњих стручних школа и послодаваца, уз подршку ШУ и РПК, јединица локалне самоуправе (ЈЛС) и локалних огранака Националне службе за запошљавање (НСЗ).

Слика 1. Главни актери у спровођењу дуалног образовања на различитим струковним нивоима



Улоге на тим нивоима биће прецизно описане за сваки кључни процес представљен у даљем тексту и у табелама на крају текста.

2.2. Процес образовања – развој планова и програма наставе и учења, њихово остваривање и вредновање

Добра структурална повезаност између система образовања и система запошљавања доводи до оптималног поклапања вештина стечених у образовном систему и вештина које су потребне тржишту рада. Због тога је важно укључити обе групе актера у све фазе процеса развоја плана и програма наставе и учења (ПРППНУ) (Renold et al., 2016). ПРППНУ се, као аналитички оквир, састоји од три фазе: израда плана и програма, примена плана и програма и повратне информације на план и програм. У фази израде плана и програма, утврђују се стандарди квалификације, форма испита и циљани квалитет.

У фази примене плана и програма, уређује се спровођење у смислу темпа учења, прописа за радно место, расподелу трошкова, снабдевеност опремом, потребно наставно особље и испите.

У фази повратних информација на план и програм, прикупљају се информације о процесу које се евалуирају и дефинише се период у којем ће се извршити наредно ажурирање плана и програма.

Према Закону о основама система образовања и васпитања, у Србији су, последњих 15 година, главни актери у ПРППНУ: Министарство просвете, науке и технолошког развоја; Савет за стручно образовање и образовање одраслих; Национални просветни савет; Завод за унапређивање образовања и васпитања; и школе и послодавци на нивоу спровођења. Закон о националном оквиру квалификација Србије конкретно регулише процес развоја и усвајања стандарда квалификација и уводи нове актере: Савет за НОК, Агенцију за квалификације и секторска већа. **Иако се експлицитно не помињу у ЗОСОВ и ЗНОКС, ПКС има значајан утицај у процесу развоја плана и програма наставе и учења због обавезног учешћа у неким од поменутих тела (нпр. ССООО, СНОК, секторска већа).**

Слика 2. Процес развоја плана и програма наставе и учења – укључени актери



План и програм наставе и учења за средње стручно и дуално образовање – опште напомене

Сваки план и програм наставе и учења за сваки профил средњег стручног образовања, укључујући профиле дуалног образовања, састоји се од три главна дела: Општеобразовни предмети (А), стручни предмети (Б1) и практична настава – стручна пракса (Б2). Стручни део програма (Б1 + Б2) је комбинација теоријских стручних предмета и различитих облика праксе. Однос општеобразовних предмета и стручних предмета прописан законом је приближно 35% : 65% за трогодишње профиле и 45% : 55% за четворогодишње профиле. Овај однос је у мањој мери флексибилан у зависности од конкретне квалификације.

У стручном делу програма за дуалне профиле, однос између теорије и праксе (Б1 : Б2) је у корист праксе.

За трогодишње стручне профиле који су засновани на стандардима квалификације, садашњи стандард за часове практичне наставе је: у првој години школовања један дан недељно; у другом разреду два дана недељно и у трећем разреду три дана недељно. У једном броју школа практична настава се изводи у потпуности у школским радионицама и кабинетима, у другим школама практична настава се одржава како у школским радионицама и кабинетима, тако и у компанијама, а у случају дуалног образовања, практична настава се одржава у компанијама,

односно у школи може да се реализује највише 25% часова учења кроз рад предвиђених планом и програмом наставе и учења.

Према Закону о дуалном образовању, школски дан учења и праксе у компанији траје шест часова. Пре одласка на праксу у компанију, ученици пролазе обуку о безбедности и заштити на раду. У завршном разреду, на крају школске године, ученици поред праксе имају и двонедељну блок наставу у компанијама.

Осим када су у питању програми дуалних четворогодишњих профила, они предвиђају мањи број часова практичне наставе. План и програм наставе и учења детаљно дефинише исходе практичне наставе и учења кроз рад, а школе и послодавци могу да измене до 30% прописаних захтева да би исходе образовања прилагодили потребама послодавца.

Међутим, упркос чињеници да се значајан број часова практичне наставе мора одржати у компанијама, важно је напоменути да се структура програма наставе и учење не разликује за дуалне и профиле који то нису.

2.2.1. Израда плана и програма наставе и учења

Програм наставе и учења за дуално образовање

ЗДО (члан 5) одређује да основу за доношење планова и програма наставе и учења чине стандарди квалификације али, поред уске сарадње сектора образовања и сектора запошљавања у развијању стандарда квалификације, та повезаност, односно степен партнерства успостављен током процеса треба да се види у изради програма.

На основу стандарда квалификације, ЗУОВ израђује предлог плана и програма наставе и учења за дуално образовање и доставља га МПНТР (ЗДО, члан 5). МПНТР, уз претходно прибављено мишљење Националног просветног савета (НПС) и Савета за стручно образовање и образовање одраслих (ССООО), доноси план и програм наставе за дуално образовање.

Слика 3. Израда новог образовног профила/новог програма и плана наставе и учења



Програми и планови дефинисани су за занимања, а не за поједине послодавце.

Значајно је поменути да у неким системима образовања и обуке (нпр. у Швајцарској) планови и програми наставе и учења за стручне профиле и обуке стручних профила израђује пројектни тим којим обично руководи удружење одређене привредне гране. На пример, план обуке за машинској техничара израђује национални одбор за реформу који води Свисем (водеће удружење за швајцарску машинску индустрију и велике компаније у швајцарској машинској и електротехничкој индустрије [ME] и придружене технолошке секторе), које укључује инструкторе за стручно образовање, надзорнике из канџоналних канцеларија за средње стручно образовање, дидактичке стручњаке из Швајцарској федералној инститиути за средње стручно образовање и обуку (SFIVET) и наставнике из средњих стручних школа.

Имајући на уму да нема разлике између структуре плана и програма наставе и учења за дуалне и друге средње стручне профиле, важно је објаснити како неки средњи стручни профил стичу статус „дуалних“ образовних профила. План и програм наставе и учења за сваки образовни профил у Србији садржи теоријски део (општеобразовни предмети, општеобразовни предмети који се односе на одређени профил и стручни предмети) и практичан део који се званично назива практична настава и професионална пракса.

Пошто ЗДО дефинише дуално образовање као **модел реализације средњег стручног образовања** у оквиру формалног система средњег стручног образовања, план и програм наставе и учења за сваки образовни профил може да се примењује као дуални (уз снажан сегмент учења кроз рад код послодавца). То јест, одређени стручни профил биће означен као дуалан ако се спроводи у сарадњи с послодавцима и искључиво на основу захтева школа и послодаваца и само у ситуацији у којој послодавац јасно покаже могућност пријема ученика на практичну наставу, односно учење кроз рад. Следећа табела даје увид у поменути ситуацију.

Табела 3. Број случајева у којима се исти профил остварује као дуалан и недуалан (2018/19. школска година)

Образовни профил	Дуалан	Није дуалан
Конобар	6	41
Кувар	9	52
Модни кројач	14	8
Оператер машинске обраде	11	9
Посластичар	4	16
Техничар за компјутерско управљање	3	38
Машински техничар	2	23
Туристичко-хотелијерски техничар	4	43
Месар	7	20
Оператер у прехранбеној индустрији	1	10
Пекар	7	40
Трговац	12	32

Оваква ситуација би могла да изазове низ озбиљних проблема. Прецизније, у плану и програму наставе и учења нема разлике између дуалних и школских профила који се остварују као недуални, а у случају недуалних профила, сарадња с послодавцима није забрањена (укључујући ситуацију да ти ученици могу имати исти број часова код послодавца као и ученици из дуалног образовања). Једина разлика јесте та што послодавци који учествују у дуалном образовању морају испунити низ обавеза према Закону о дуалном образовању, док, с друге стране, послодавци који примају на праксу ученике из недуалних профила немају ни једну од тих обавеза. Према томе, ако школа нема подршку послодавца за спровођење профила као дуалног, обраћа се МПНТР за дозволу спровођења тог профила као недуалног, што значи да ће ученици имати учење кроз рад код послодавца за који неће бити плаћени, послодавац неће морати да буде акредитован а инструктори неће имати лиценцу. Имајући у виду све претходно речено, треба се запитати зашто би послодавци

уопште учествовали у дуалном образовању када могу да приме ученике из класичних профила без икаквих обавеза и трошкова. Такође, ако ученици недуалних профила проводе код послодаваца исто онолико времена као и ученици дуалних профила, а нису плаћени, ствара се систем јефтине радне снаге у којем послодавци, за разлику од дуалног модела образовања, не преузимају одговорност за то да ће ученик стећи знање и вештине одређене планом и програмом наставе и учења.

Све горепоменуто би требало да се узме у обзир при даљем развоју дуалног образовања јер постоји ризик да послодавци одустану од дуалног образовања и наставе да сарађују са школама по систему у којем ученичка стручна пракса и учење кроз рад није довољно регулисано.

Стандарди квалификације

Закон о националном оквиру квалификација у Србији (ЗНОКС) усвојен је априла 2018. Тај закон регулише фундаментална питања која су од великог значаја за увођење дуалног образовања у Србији. Између осталог, ЗНОКС регулише процедуру за усвајање стандарда квалификације.

Иницијативу за развијање и усвајање стандарда за нову квалификацију може поднети секторско веће али и разна друга тела, као што су ССООО, НПС, Национални савет за високо образовање, високошколска установа, привредно друштво итд. Иницијатива садржи и елаборат о оправданости квалификације и иницијални предлог стандарда квалификације, и када се поднесе на прописаном образцу Агенцији за квалификације, АК у кратком року доставља препоруку о развоју квалификације (уколико предложено није већ обухваћено другим стандардом квалификације, јер уколико јесте, онда АК о томе обавештава подносиоца иницијативе, и не приступа се развоју квалификације).

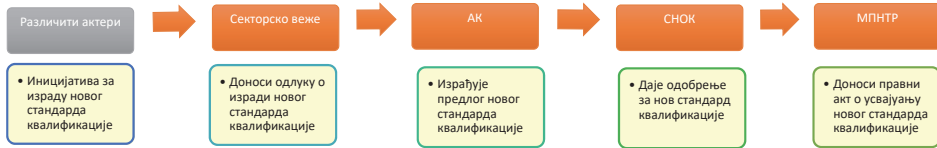
Одлуку о изради новог стандарда квалификације доносе секторска већа (могуће и поводом иницијативе различитих тела).

На основу позитивне одлуке секторског већа, АК је дужна да изради предлог стандарда квалификације и достави га СНОК на утврђивање.

Коначно, СНОК доставља утврђен предлог стандарда квалификације МПНТР које доноси правни акт о усвајању стандарда квалификације.

Уколико СНОК не достави МПНТР утврђени предлог у року од 60 дана од дана пријема материјала, министар надлежан за послове образовања доноси одлуку о иницијативи за усвајање стандарда квалификације без предлога СНОК.

Слика 4. Процес усвајања новог стандарда квалификације према ЗНОКС



Основни предуслов за повезаност²⁷ образовања и запошљавања је у саставу како секторских већа тако и у СНОК. Учешће сектора запошљавања обезбеђује се преко посредничких организација које би требало да унапреде процес сакупљањем информација од појединачних компанија. Међутим, то само по себи неће осигурати делотворност повезаности образовања и запошљавања (Ренолд и сарадници, 2016).

Потпуна примена ЗНОКС у вези са процедуром за усвајање нових стандарда квалификације чека на успостављање комплетне функционалности СНОК, АК и секторских већа. СНОК је успостављен одлуком Владе Републике Србије 28. 8. 2018. године. АК и секторска већа оформљени су крајем 2018. године. ЗНОКС одређује да су релевантне институције, организације и тела у обавези да ускладе свој рад и организацију са овим законом у року од годину дана од дана ступања закона на снагу.

Пре усвајања ЗНОКС, стандарде квалификација је израђивао ЗУОВ, тј. његов Центар за стручно образовање и образовање одраслих а ССО-ОО је био инстанца за консолидовање/давање мишљења о предложеним стандардима квалификације. Од 2010. израђено је 86 програма и планова наставе и учења (програми за средње стручне профиле) на основу стандарда квалификације.²⁸

База података свих квалификација у Републици Србији као и веб страница за НОК (<http://noks.mpn.gov.rs/>) успостављена је у оквиру

27 Делотворна повезаност образовања и запошљавања је равнотежа моћи између актера из система образовања и запошљавања у средњем стручном образовању, где та два система деле моћ у сарадњи на изради, обезбеђивању и континуираном ажурирању средњег стручног образовања тако да путања средњег стручног образовања може максимално да унапреди исходе тржишта рада младих. (Renold, U, et al, Feasibility Study for a Curriculum Comparison in Vocational Education and Training: Intermediary Report II: Education-Employment Linkage Index; 2016)

28 <http://zuov.gov.rs/dokumenta-centra-za-strucno-obrazovanje-i-obrazovanje-odraslih/>

МПНТР. У овој бази налази се 140 квалификација. Уношење нових квалификација је у току.

Концепција матурских и завршних испита у средњем стручном образовању

ЗДО (члан 32) одређује да су садржај и начин спровођења завршног, односно матурског испита прописани планом и програмом наставе и учења. Завршни испит полажу трогодишњи профили, а матурски испит четворогодишњи профили. Завршним, односно матурским испитом проверавају се стечене компетенције у складу са стандардом квалификације и са сврхом наставка образовања (Закон о средњем образовању, члан 62).

Почетком 2018. усвојен је програм стручног матурског, односно завршног испита. Он одређује циљ, садржај, структуру и остале важне елементе матурског и завршног испита. Програм је израђен на основу концепта завршних испита у средњем стручном образовању који је радна група коју је оформило МПНТР завршила и презентовала у марту 2017. Ученици који завршавају четворогодишње опште средње образовање и уметничко и стручно образовање полагаће матуру почев од 2020/2021. школске године, а ученици који завршавају трогодишње стручно образовање полагаће завршни испит од 2019/2020. школске године. Процес организовања и спровођење матурских испита спроводи се уз подршку пројекта који је финансиран из ЕУ ИПА фондова 2015. године.

ЗУОВ је до сада припремио око 80 програма за завршне/матурске испите и одговарајуће приручнике (циљ је да се изради један за сваки стручни профил). Приручници садрже програм завршног/матурског испита, опис испита, стандарде квалификације, збирку теоријски задатака/ставки, практичне задатке и обрасце за оцењивање. Да би се пракса оцењивања у стручним школама унапредила ЗУОВ је припремио (у оквиру ЕУ ИПА пројекта) публикацију *Оцењивање засновано на компетенцијама у стручном образовању* у којој је објашњен општи приступ оцењивању заснованом на компетенцијама. Приручници за завршне/матурске испите за стручно образовање засновани су на том приступу.

Улога послодаваца у процесу састављања испита није правно дефинисана. Ни Правилник о програму стручне матуре и завршног испита, нити било који други правни акт не одређује улогу сектора запошљавања у процесу израде испита. Целокупна надлежност делегирана је ЗУОВ. Међутим, ЗУОВ обично припрема програме завршног/матурског испита уз консултације са социјалним партнерима (Синдикат послодаваца, Привредна комора Србије, одговарајућа пословна удружења) и одговара на њихове захтеве као и уз активно учешће наставника средњих стручних школа у којима се примењује план и програм наставе и учења.

2.2.2. Остваривање плана и програма наставе и учења

У фази имплементације дуалних профила, између осталог, ЗДО садржи одредбе које се тичу места остваривања наставе и учења, регулисање спровођења учења кроз рад, поделу трошкова, потребну опрему, потребне наставнике и испите. У овој фази важну улогу има и систем каријерног вођења и саветовања. Више о томе биће речи у делу 2.4.

Место учења

Програми стручног образовања омогућују заједничко ангажовање актера из система образовања и запошљавања када учење кроз рад допуњава учење у школи. Неке вештине ученици лакше науче у школи док се неке боље стичу учењем кроз рад (Rageth & Renolds, 2017).

ЗДО (члан 6) одређује обим, период и место учења кроз рад. Обим учења кроз рад износи најмање 20%, а највише 80% часова од укупног броја часова стручних предмета. Учење кроз рад реализује се у складу са школским календаром током школске године у периоду од 8 до 20 сати, најдуже шест часова дневно, односно 30 часова недељно. Учење кроз рад реализује се у целости код једног, односно више послодаваца. Део учења кроз рад може да се реализује и у школи уколико га код послодавца није могуће остварити у целини. У школи се реализује највише 25% часова учења кроз рад. Ово може да утиче на неколико ствари, нпр. број послодаваца који сарађују са школама могао би се значајно повећати (нпр. једна школа може да склопи уговор о спровођењу учења кроз рад с колико год је потребно послодаваца, а сваки од послодаваца био би задужен за спровођење одређене радне операције, што може да представља велики изазов када је у питању распоређивање ученика).

Уређење учења кроз рад и уговори о дуалном образовању

Као и учење у школи, учење кроз рад има циљеве који одређују задатке којима се ученик бави. Да би се подржало стицање прописаних практичних вештина уместо пуког упознавања с радом, потребно је да потребе учења кроз рад буду структурисане и регулисане (Billett, 2011).

Према ЗДО (члан 5) учење кроз рад се делом регулише прописаним планом и програмом наставе и учења, а делом, на локалном нивоу, планом учења кроз рад који је део школског програма. У практичном смислу, то значи да ће школски координатор учења кроз рад и инструктор у компанији израдити план реализације учења кроз рад у компанији пре 1. септембра, односно почетка школске године.

Услови за рад/учење су исти као и за запослене у компанији шта значи да су испоштовани сви стандарди безбедности и заштите на раду које законодавство прописује, са посебним освртом на узраст ученика који уче кроз рад.

Додатан облик регулисања учења кроз рад предвиђен је ЗДО који идентификује два типа уговора које прихватају и потписују послодавац, школа и родитељи ученика.

Слика 5. Два типа уговора у дуалном образовању



Први тип је Уговор о дуалном образовању, који се закључује између школе и послодавца, у писменој форми, најмање на период од три, односно четири године, у складу са планом и програмом наставе и учења. Тај уговор, између осталог, обухвата: обавезу послодавца да реализује учење кроз рад о сопственом трошку; обавезе школе у вези са реализацијом учења кроз рад; обавезе послодавца у вези са реализацијом учења кроз рад; план и програм реализације учења кроз рад; место и временски распоред реализације учења кроз рад; број лиценцираних инструктора које послодавац обезбеђује за те потребе итд.

Други тип уговора је *Уговор о учењу кроз рад*, који се закључује између послодавца и ученика, односно родитеља или старатеља ученика. Уговор обухвата: обавезу послодавца да изведе учење кроз рад за ученика у складу с планом и програмом наставе и учења; време и место извођења учења кроз рад; обавезу ученика да редовно похађа учење кроз рад; обавезу ученика у вези са временом које проводи код послодавца, процес учења и безбедност и заштиту здравља ученика током процеса учења кроз рад код послодавца итд.

Испити

ЗДО предвиђа да инструктор континуирано прати напредовање ученика у сарадњи са координатором учења кроз рад, у циљу стицања

компетенција прописаних стандардом квалификације. Оцењивање ученика врши се у складу са планом и програмом наставе и учења, законом и правилником којим се ближе уређује оцењивање ученика у средњем образовању и васпитању.

Током завршног и матурског испита, при провери стечених компетенција током учења кроз рад обавезно учествују квалификовани представници послодаваца, без накнаде. Представнике послодаваца одобрава Унија послодаваца Србије, или ПКС, или друго професионално удружење или комора. Након положеног завршног, односно матурског испита, ученику се издаје јавна исправа којом се потврђује да је завршио одређени образовни профил. Додатак дипломе ученика који је положио завршни, односно матурски испит садржи податак о обиму оствареног учења кроз рад и списак послодаваца код којих је учење кроз рад обављено.

Особље

Закон о дуалном образовању уводи категорије инструктора и координатора учења кроз рад. Инструктор је лице запослено код послодавца које непосредно обезбеђује да се садржаји прописани планом и програмом наставе и учење реализује током учења кроз рад. Инструктор је одговоран за стицање компетенција прописаних стандардом квалификације. Инструктор мора да има радно искуство од најмање три године, завршену обуку за инструктора и потврду о положеном испиту за инструктора (лиценцу).

Координатор за учење кроз рад је лице запослено у средњој стручној школи, тј. наставник практичне наставе, који заједно са инструктором планира, прати, изводи и евалуира извођење учења кроз рад код послодавца. Однос између инструктора и координатора је значајна новина у образовном систему Србије јер указује на концепт тимског рада у процесу стицања компетенција ученика.

Важно је напоменути да радно место координатора практичне наставе постоји у готово свакој стручној школи зависно од броја одељења. Задатак координатора практичне наставе је свеобухватан контакт са пословном околином школе, обезбеђивање адекватне блок наставе, подршка при запошљавању ученика који су завршили школу, итд. У контексту Закона о дуалном образовању и школа које реализују дуалне профиле, ове две функције су практично идентичне, односно ЗДО уводи термин „учење кроз рад“ уместо практичне наставе.

Обука и лиценцирање инструктора

Обуку за инструктора спроводи Привредна комора Србије. Програм обуке, ближе услове и друга питања од значаја за полагање испита за

инструктора, на предлог Завода за унапређивање образовања и васпитања, прописује министар. Правилник о програму обуке, ближим условима и другим питањима од значаја за полагање испита за инструктора усвојен је крајем 2018. године.

Обука траје 40 часова и обухвата основне наставне методологије и дидактике и припадајуће вештине. Нацрт правилника предвиђа да програм обуке садржи пет области: правни оквир извођења учења кроз рад, планирање и припрему учења кроз рад, извођење учења кроз рад, праћење и евалуацију компетенција учења кроз рад и подршку развоју ученика у учењу кроз рад (програм обуке је прилог том Правилнику и чини његов интегрални део).

По завршетку обуке, кандидати полагају испит. Привредна комора Србије образује Комисију за полагање испита за инструктора и спроводи испит за инструктора. Комисија има у свом саставу, осим стручњака за одговарајућу област рада, најмање по једног члана којег предлажу МПНТР и ЗУОВ. ПКС издаје лиценцу лицу које је положило испит за инструктора и води регистар о издатим лиценцама. Трошкове издавања лиценце и вођења регистра о издатим лиценцама сноси ПКС.

Трошкове обуке и полагања испита за инструктора сноси послодавац. Висину трошкова обуке и полагања испита за инструктора утврђује ПКС општим актом ПКС.

2.2.3. Вредновање плана и програма наставе и учења

Вредновање плана и програма наставе и учења садржи два подпроцеса који утичу на повезаност образовања и запошљавања. У првом подпроцесу проверава се да ли постоје подаци неопходни за ревизију плана и програма засновану на доказима. У другом подпроцесу утврђује се релативна моћ доношења одлука укључених актера током ревизије плана и програма или стандарда квалификација.

Редовно прикупљање информација које обезбеђују ревизију плана и програма засновану на доказима није предвиђена ЗДО. Међутим, овај Мастер план предвиђа успостављање оквира за праћење и евалуацију (више о томе у делу 7). Друго питање се односи на процедуре и укљученост различитих актера у доношење одлуке о иновирању плана и програма и/или стандарда квалификације. ЗДО предвиђа да се стандард квалификације и план и програм наставе и учења иновирају сваких пет година, односно у краћем року ако потребе привреде и технолошког развоја то захтевају.

2.3. Упис ученика у школе и распоређивање за учење кроз рад

Политика уписа ученика у дуално образовање подразумева упис ученика у школе и део који се односи на њихово распоређивање у компанијама.

2.3.1. Упис ученика у школе

Планирање уписне политике је стратешки процес у којем МПНТР, школе, локалне самоуправе и друге заинтересоване стране планирају спровођење образовних профила за наредну школску годину. Група заинтересованих страна се води критеријумима које је успоставило МПНТР. Ипак, упркос томе што постоји процес консултација на локалном нивоу, коначну одлуку о дуалним профилима доносе МПНТР и ПКС.

ЗДО (члан 7) прописује да се структура по подручјима рада за образовне профиле у дуалном образовању утврђује у складу с потребама привреде и могућностима даљег школовања будућих ученика.

Школска управа у сарадњи с надлежним органом аутономне покрајине (у случају Војводине) сачињава општински, односно градски, предлог плана уписа ученика у средње школе. У изради предлога плана уписа учествују и послодавци, организација надлежна за послове запошљавања на територији локалне самоуправе, Привредна комора Србије и друге заинтересоване стране. У припреми плана уписа потребно је обезбедити услове за укључивање ученика са сметњама у развоју и инвалидитетом и ученика из осетљивих група. У званичним инструкцијама које даје МПНТР разрађени су ови општи принципи.

Након тога, расписује се јавни конкурс за упис у средње школе који садржи све информације о школи и профилима које свака школа нуди, укључујући број ученика који школа прима за сваки профил одређене школске године. Конкурс је нека врста водича за родитеље и њихову децу која се уписују у средње школе. Са сврхом састављања јавног конкурса, МПНТР током децембра шаље школским управама, локалним самоуправама и, у случају дуалних профила, ПКС и НЗС упутство за планирање уписа у средње школе на локалном и регионалном нивоу.

Следи детаљно објашњење процеса уписа који је спроведен претходних година, укључујући и графички приказ на Слици 6.

Уписна политика за комплетно средње стручно образовање заснована је на информацијама које до 31. децембра школе достављају МПНТР, а односе се на наредну школску годину која почиње 1. септембра. Те информације су практично предлог образовних профила које би школа желела да понуди у наредној школској години као и број одељења за сваки профил (информације се шаљу електронски информационом систему „Доситеј“ који се налази у сектору за дигитализацију

у просвети и науци МПНТР). Ако школа жели да уведе дуални профил, у обавези је да уз предлог приложи писмо о намерама потписано од стране послодавца/послодаваца као доказ да школа може да обезбеди учење кроз рад за ученике дуалних профила.

Следећи корак у дефинисању политике уписа предузима надлежна јединица у локалној самопурави која организује и води састанак са свим актерима у ЈЛС, тј. представницима средњих школа, послодаваца, РПК и НСЗ, удружења послодавца, итд. да би се постигао консензус. Улога ШУ у овом процесу је значајна јер она саветује актере као „продужена рука“ МПНТР, тј. даје релевантне информације као што су број ученика који је завршио основну школу на њеној територији, приоритети Владе и МПНТР (нпр. смањење броја образовних профила у сектору економије, права и администрације али повећање школа у дуалном образовању, итд).

Консенсус се одражава у локалном документу, предлогу плана уписа за све средње школе у ЈЛС²⁹, који су потписали сви директори школа, представници ПКС и релевантни представници ЈЛС. Тај план треба да, што је више могуће, рефлектује потребе привреде тако да он узима у обзир потребе привреде за одређеним занимањима које даје сектор привреде и НСЗ. Поред тога, план треба да узме у обзир могућности за даље школовање ученика али то из тих локалних планова није јасно.

Наредни корак је прикупљање свих планова на територији ШУ које тада ШУ одобрава до краја фебруара.

Коначну одлуку о плану уписа доноси МПНТР до 31. марта, а у случају дуалних профила, изузетно се ослања на податке ПКС зато што их МПНТР сматра корективним и контролним механизмима. Прецизније, МПНТР и ПКС заједно одлучују о будућим дуалним профилима, руководећи се критеријумима, попут писма о намерама, да ли је школа верификована за образовање профила у жељеном сектору привреде, итд. До сада писмо о намерама достављају школе али се оно проверава на неколико инстанци, тј. РПК и ПКС проверавају да ли послодавац жели да у потпуности спроводи дуално образовање, тј. да обезбеди и обучи инструкторе који ће бити ангажовани за учење кроз рад.

Важно је нагласити да МПНТР и ПКС заједнички раде на превазилажењу потенцијалних изазова који се могу појавити у процесу израде плана уписа, нпр. у ситуацијама када је школа заинтересована за увођење дуалног профила али није успоставила сарадњу с послодавцима (није доставила писмо о намерама или није доставила довољно писама) ПКС даје податке и контакте потенцијалних послодаваца.

29 При изради плана уписа у школе у којима се настава изводи на језику националне мањине, неопходно је прибавити мишљење Националног већа за националне мањине.

Слика 6. Упис ученика у школе



2.3.2. Распоређивање ученика за учење кроз рад

ЗДО (члан 7) регулише распоређивање ученика за учење кроз рад у општем смислу, остављајући детаљно разрађивање подзаконском акту. ЗДО само одређује да се распоређивање ученика за учење кроз рад врши у сарадњи ученик, родитељ (односно други законски заступник), послодавац и школа.

Правилник о распоређивању ученика за учење кроз рад усвојен је у децембру 2018. Он одређује: учеснике у процесу распоређивања ученика, проток информација кад се ради о информацијама о начину распоређивања, начин интервјуа послодавца са учеником, изражавање жеља ученика и послодавца и усклађивање жеља ученика и послодавца као и израда коначне листе распоређивања ученика.

Тај правилник регулише распоређивање ученика за учење кроз рад. У случају када школа сарађује с неколико послодаваца који спроводе процес учења кроз рад, тј. када се различити делови плана и програма наставе учење изводе код различитих послодаваца, како би сви ученици били распоређени за учење кроз рад код различитих послодаваца, распоређивање ученика регулисано је уговором између школе и послодавца.

Правилник одређује да у распоређивању ученика за учење кроз рад учествују наставници, стручни сарадници и представници послодаваца који спроводе учење кроз рад а који су чланови тима за каријерно вођење и саветовање (Тим за КВиС) у сарадњи с ученицима и њиховим родитељима, односно другим законским заступницима (пошто су

ученици малолетни) тако да се изражене жеље одређеног ученика за учење кроз рад ускладе са жељама одређеног послодавца.

Представници послодаваца који спроводе учење кроз рад учествују у распоређивању ученика само у случају образовних профила које образују.

Тим за КВиС организује презентацију свих укључених послодаваца за ученике, родитеље или старатеље, односно друге законске заступнике и упознаје их с начином распоређивања ученика, бројем слободних места као и са самим послодавцима. То се треба обавити најкасније до друге недеље од почетка школске године. Тим за КВиС пружа подршку ученицима током припрема за контекст у којем ће се одвијати учење кроз рад и припрема их за интервју с представницима послодаваца. Тим за КВиС је такође надлежан за организовање интервјуа.

Након интервјуа свих представника послодаваца са свим ученицима, ученици износе своје жеље тако што праве листу послодаваца код којих би желели да буду, рангирајући послодавце од најпожељнијег до најнепожељнијег. Исти процес важи и за послодавце који састављају списак својих жеља.

На основу оба списка жеља, тим за КВиС спаја ученике и послодавце. У случају да два послодавца или више њих жели истог ученика, ученик ће бити распоређен код послодавца који је више рангиран на учениковој листи жеља. Ученике који нису распоређени на учење кроз рад, распоредиће тим за КВиС на основу следећих мерила:

1. близина становања ученика у односу на просторије послодавца у којима се реализује учење кроз рад;
2. равномерна родна заступљеност ученика код свих послодаваца;
3. друге околности које могу бити од значаја за ученика и послодавца.

Уколико се учење кроз рад реализује од другог разреда средње школе, приликом распоређивања је потребно водити рачуна и о равномерном распоређивању ученика са одличним, врло добрим, добрим и довољним успехом код свих послодаваца, као и о оцени и/или препоруци координатора учења кроз рад.

По распоређивању свих ученика, тим за КВиС саставља коначну листу распоређивања ученика.

2.3. Каријерно вођење и саветовање ученика

ЗДО (члан 8) прописује да школа подстиче и прати каријерни развој ученика.

Школа формира тим за каријерно вођење и саветовање (Тим за КВиС), у циљу јачања вештина управљања каријером и доношења промишљених и одговорних одлука о професионалној будућности ученика. То је у складу са Законом о средњем образовању који одређује обавезу школе да формира Тим за КВиС и сачини програм каријерног вођења и саветовања (члан 15) који представља интегрални део плана и програма школе (члан 11). Стандарди каријерног вођења и саветовања засновани су на закону који регулише национални оквир квалификација а усвојени су 2018. године. Стандарди обухватају: вештине каријерног вођења, компетенције каријерних саветника, организационе стандарде и стандарде програма.

ЗДО прописује да тим за КВиС чине представници запослених у школи, струковних удружења, јединице локалне самоуправе и послодаваца, без накнаде. Састанцима тима могу да присуствују и представници родитеља, односно других законских заступника ученика и ученичког парламента. Ближе услове рада, активности и састава тима прописује министар.

Сачињен је и адекватан подзаконски акт – Правилник о ближим условима, начину рада, активностима и саставу тима за каријерно вођење и саветовање у средњим школама које реализују образовне профиле у дуалном образовању. Правилник прописује да тим за КВиС укључује представнике школе, струковних удружења, одељења локалних власти и послодавце. Координатор Тима за КВиС је представник школе.

Представници наставничког колектива школе у тиму за КВиС су стручни сарадници, наставници стручних предмета за дуалне образове профиле, координатор учења кроз рад и други наставници. Одговарајућа струковна удружења која раде на територији локалне самоуправе на којој је лоцирана школа препоручују представнике струковних удружења за КВиС тиму. Надлежно тело у локалној самоуправи на чијој територији се школа налази предлаже представника ЈЛС у тиму за КВиС.

Представници послодаваца који су чланови тима за КВиС су особе које су запослене код послодавца који спроводи учење кроз рад; тим за КВиС може да има представнике других послодаваца и удружења послодаваца ако је то у интересу спровођења каријерног вођења и саветовања.

Тим за КВиС може да укључи представнике националне службе за запошљавање (НСЗ), локалне канцеларије за младе, омладинске организације и организације цивилног друштва које се баве каријерним вођењем и саветовањем и високошколске установе.

У складу са Стандардима каријерног вођења и саветовања, донешеним на основу закона о националном оквиру квалификације, школа планира и организује стручно усавршавање чланова тима за КВиС.

Активности КВиС тима:

- 1) учествује у припреми дела Школског програма и дела Годишњег плана школе који се односи на активности каријерног вођења и саветовања и прати њихову реализацију;
- 2) организује и спроводи активности саветовања, информисања и обучавања за вештине управљања каријером у складу са Стандардима а кроз међупредметно повезивање исхода и садржаја различитих предмета;
- 3) обавља активности ради распоређивања ученика за учење кроз рад, у складу са правилником којим се уређује распоређивање ученика за учење кроз рад;
- 4) континуирано прати задовољство и мотивацију ученика и послодаваца током учења кроз рад;
- 5) оснажује и подржава ученика у идентификовању и документовању (портфолио) искустава и користи од учења кроз рад као и посебних постигнућа и успеха, и подстиче ученика да на основу искуства учења кроз рад планира и поставља даље циљеве каријерног развоја;
- 6) процењује и вреднује програм каријерног вођења на основу остварености исхода вештина управљања каријером, у складу са Стандардима;
- 7) остварује сарадњу са другим тимовима у школи, Привредном комором Србије, Националном службом за запошљавање и високошколским установама у процесу планирања активности каријерног вођења и саветовања и развија мрежу спољних сарадника и организација ради усмеравања ученика у складу с његовим индивидуалним потребама и у његовом најбољем интересу;
- 8) сарађује са тимом за професионалну оријентацију основне школе ради успостављања континуитета пружања услуга каријерног вођења и саветовања и информисања ученика и њихових родитеља о могућностима школовања за образовне профиле у дуалном образовању, условима у контексту у којем се реализује учење кроз рад код послодавца.

2.4. Осигурање квалитета, акредитација и праћење

ЗДО одређује да надзор над спровођењем овог закона врши МПНТР а инспекцијски надзор врши МПНТР преко просветне инспекције. Надзор над обављањем послова који су овим законом поверени Привредној комори Србије врши такође МПНТР. Евалуација квалитета школа

које спроводе дуално образовања врши се на исти начин као и у другим образовним установама (на предшколском, основном и средњем нивоу) – екстерном евалуацијом и педагошким надзором у оквиру стандарда квалитета рада образовних установа.

Израда и спровођење оквира за праћење и евалуацију и редовно истраживање спровођења дају податке за осигурање и унапређивање квалитета дуалног образовања (види поглавља о оквиру праћења и евалуације и о оквиру истраживања).

Додатни елементи осигурања квалитета дуалног образовања су процес акредитације послодаваца за спровођење учења кроз рад (види доле) и обука и лиценцирање инструктора (види део образовни процес – Процес развоја планова и програма наставе и учења)

ЗДО дефинише услове које треба да остваре послодавци да би могли да реализују учења кроз рад.

Услови које послодавац мора да испуни ради извођења учења кроз рад јесу:

1. обављање делатности која омогућава реализацију садржаја учења кроз рад прописане одговарајућим планом и програмом наставе и учења;
2. располагање простором, опремом и средствима за рад у складу са правилником о ближим условима у погледу простора, опреме и наставних средстава одређеног образовног профила;
3. располагање потребним бројем лиценцираних инструктора у складу са планом и програмом наставе и учења;
4. обезбеђивање примене мера безбедности и здравља на раду у складу са законом;
5. да над послодавцем није отворен стечајни поступак или покренут поступак ликвидације;
6. да одговорно лице код послодавца и инструктор нису осуђивани правноснажном пресудом за кривично дело за које је изречена безусловна казна затвора у трајању од најмање три месеца, као и за кривична дела насиље у породици, одузимање малолетног лица, запуштање и злостављање малолетног лица или родоскврнуће, кривична дела из групе кривичних дела против полне слободе, против привреде, против службене дужности, против правног саобраћаја и против човечности и других добара заштићених међународним правом, без обзира на изречену кривичну санкцију, да нису правноснажно осуђивани за прекршај из области радних односа и за које није, у складу са законом, утврђено дискриминаторно понашање;

7. да послодавац није правноснажно осуђиван за казнена дела прописана законом којим се уређује спречавање злостављања на раду.

Проверу испуњености услова за учење кроз рад врши Привредна комора Србије. Привредна комора Србије образује Комисију за утврђивање испуњености услова за извођење учења кроз рад код послодавца за образовни профил или групу образовних профила.

Привредна комора Србије, на предлог Комисије за утврђивање испуњености услова за извођење учења кроз рад, послодавцу који је испунио све прописане услове издаје Потврду о испуњености услова за извођење учења кроз рад. Потврда може да буде повучена уколико ПКС утврди да дотични послодавац више не испуњава услове.

Привредна комора Србије води и редовно ажурира регистар послодавца за које је утврђено да испуњавају услове за извођење учења кроз рад и послодавца који више не испуњавају те услове, а подаци из регистра се објављују на званичној интернет презентацији ПКС. Организација, састав и начин рада Комисије за утврђивање испуњености услова за извођење учења кроз рад, ближе се уређују општим актом Привредне коморе Србије.

2.5. Финансирање дуалног образовања

Подела трошкова

Закон о дуалном образовању предвиђа материјалну и финансијску подршку за ученике. Члан 33 одређује да ученику који обавља учење кроз рад послодавац обезбеђује:

- 1) средства и опрему за личну заштиту на раду;
- 2) накнаду стварних трошкова превоза од школе до места извођења учења кроз рад и назад, највише у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, уколико послодавац није обезбедио сопствени превоз;
- 3) накнаду трошкова исхране у складу са општим актом послодавца;
- 4) осигурање за случај повреде током учења кроз рад код послодавца.

Послодавац може да обезбеди ученику и покриће трошкова смештаја и исхране у ученичком дому.

Члан 34 ЗДО прописује да ученик који обавља учење кроз рад има право на накнаду за учење кроз рад. 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 висини од најмање 70% минималне цене рада у складу са законом. Накнаду из члана 34 сноси послодавац.

Недавном изменом два закона – Закона о порезу на приход и Закона о доприносу за обавезно социјално осигурање, материјална и финансијска накнада ученицима уписаним у дуалне образовне профиле унета је у законе из области финансија. Закон такође прописује да се порез на промет не плаћа на приходе из школарина и кредита за школовање (у месечном износу до 11,741 динара), а да је тело, организација или установа или друго лице код којег се изводи стручна пракса, практична обука или учење кроз рад у дуалном образовном систему у обавези да плаћа доприносе за пензијско осигурање и осигурање у случају инвалидитета или физичке повреде настале повређивањем на раду или због професионалне болести. Послодавац такође плаћа доприносе за здравствено осигурање у случају повреде на раду и професионалне болести.

Финансијска подршка послодавцима који су укључени у дуално образовање

ЗДО прописује одређене обавезе и надлежности послодаваца, као и материјалне и финансијске трошкове. Иако још увек није законски дефинисано, ПКС и неке друге заинтересоване групе истичу да, ради успешног спровођења дуалног модела образовања, послодавци могу да добију подршку на основу а) изузимање од пореза средстава за надокнаде за учење кроз рад, превоз, смештај и оброке б) финансијске надокнаде послодавцима за плаћање надокнаде ученицима за учење кроз рад.

Међутим, међународна искуства указују да је боље да се финансијска подршка усмери на развијање капацитета јер се тако смањују трошкови послодаваца а не повећава њихова добит.

Стога се препоручује да се коначна одлука о финансијским подстицајима одложи док се не заврши фаза спровођења и, нарочито, док се не спроведе анализе трошкова и добити учења кроз рад код послодавца (*cost-benefit* анализа). Увођење тих мера у овој фази је у супротности са законским мандатом. Тек након евалуације трогодишње фазе спровођење, мере могу да се уведу на основу резултата анализа.

Анализа трошкова и добити (*cost-benefit* анализа)

Анализа трошкова и добити ће пружити и увид у могућност повећања број дуалних профила увидом у укупне трошкове и добити укључених послодаваца. Нето трошкови учешћа послодаваца у дуалним профилима и уштеде по завршетку тих програма пружиће процене укупних нето трошкова дуалних профила. Информације о трошковима и добити директно су повезане са износом средстава које Влада Србије треба да

исплати послодавцима за њихово учешће у програму. Та анализа је детаљније описана у поглављу 6 овог документа.

2.6. Комуникација са заинтересованим странама

ЗДО се не бави питањем комуникације са заинтересованим странама. Међутим, евидентно је да постоји потреба за јачањем канала комуникације између заинтересованих страна повећањем видљивости и побољшавањем слике дуалног образовања у стручној и широј јавности.

Међутим, као специјалну меру за подршку развоју дуалног образовања, МПНТР је из свог буџета издвојио средства за пројекат „Промоција дуалног образовања“ у Србији. Пројекат је планиран за 2017–2018. годину, а током 2017. је спроведен у 34 града и општина широм Србије. Циљеви пројекта су: промовисање концепта дуалног образовања путем спровођења образовних и промотивних радионицама у основним и средњим школама у Србији, повезивање са компанијама које ће повећати капацитете овог типа образовања и подизање свести јавности о значају и улози тог типа образовања младих.

Такође, буџет Републике Србије за 2018. предвиђа средства за промовисање Националног модела дуалног образовања која су на располагању сектору МПНТР за дуално и предузетничко образовање и васпитање. Циљ промотивне кампање је повећање видљивости резултата постигнутих у области дуалног образовања и повећање свести јавности о дуалном и предузетничком образовању у Србији, његовом значају за убрзање преласка из образовног система на тржиште рада и побољшање запошљавања и запошљивости.

У октобру 2018. године МПНТР је путем јавног позива одабрало удружење које ће подржати МПНТР у креирању и спровођењу промотивних активности.³⁰ Активности су у форми посета градовима, општинама у којима су школе, послодавци, родитељи, ученици основних и средњих школа и други заинтересовани за дуално образовање, закон, регулативе, процедуре. Током тих посета заинтересовани ће имати прилику да добију одговоре од представника МПНТР у вези са својим бригама и изазовима са којима се суочавају. Свака активност састоји се од два дела. Први део је обраћање званичника МПНТР и локалних самоуправа у којима се ученицима дају основне информације о дуалном и предузетничком образовању, презентују примери добре праксе са локалног нивоа и из активности Министарства. У другом делу, радиће се са сваком циљном групом у складу с њеним потребама на следећи начин:

30 <http://www.mpn.gov.rs/konkursi-i-javni-pozivi/opsti-konkursi-i-javni-pozivi/>

- Ученици основних и средњих школа – за ту групу биће организоване интерактивне радионице са сврхом да их информишу о дуалном и предузетничком образовању, предностима тог модела и садашњим резултатима његовог спровођења. Радионице ће такође послужити као наставно средство а говориће се и о оснивању ученичких задруга и приликама које оне нуде. Последњи део радионице посвећен је подучавању финансијској писмености. Радионице ће бити осмишљене тако да истовремено буду занимљиве и информативне.
- Наставно особље – наставници добијају информације о каријерном вођењу и саветовању и приликама које дуално и предузетничко образовање нуди ученицима.
- Наставно особље – директори добијају информације о Националном оквиру квалификација у Србији (НОКС). Директорима ће се представити правни оквир, систем класификације квалификација, као и Европски оквир квалификација.
- Компаније/послодавци – за представнике ове групе организују се јавне дискусије о томе како да се унапреди сарадња школа и министарства с послодавцима и о искуствима послодаваца са запошљавањем особа које су завршиле дуално образовање. Том приликом, представиће им се и правни оквир модела дуалног и предузетничког образовања.

Осим тога, донатори омогућују низ активности за промоцију и видљивост дуалног образовања. Нпр. ПКС у сарадњи с Аустријском привредном комором, а уз финансијску подршку Аустријске агенције за развој, спроводи промотивне активности ради информисања послодаваца о предностима дуалног образовања и начинима на које они могу да подрже школе и како могу да се укључе у овај модел образовања младих са циљем унапређивања вештина младих и њиховој лакшој транзицији у свет рада.³¹

Немачка Агенција за развој и сарадњу (ГИЗ), у оквиру пројекта „Реформа средњег стручног образовања“, спроводи промотивне активности за школе и послодавце нарочито за образовне профиле: модни кројач, бравар-заваривач, електричар, индустријски механичар, механичар моторних возила и електромонтер мрежа и постројења. Промотивне акције спроводе се са циљем повећања привлачности ових профила и заинтересованости младих за њих.³²

Маја 2018. године, Швајцарска агенција за развој и сарадњу (СДЦ) потписала је с МПНТР Меморандум о разумевању за спровођење пројекта „Подршка у развоју и успостављању Националног модела дуалног образовања“. Једна од компонената тог пројекта је побољшање слике

31 <http://pks.rs/Vesti.aspx?IDVestiDogadjaji=25161>

32 <http://www.kooperativnoobrazovanje.org>

дуалног образовања у оквиру које ће се израдити национална комуникациона стратегија, лого и слоган дуалног образовања.³³

Током пролећа и јесени 2018. године, Завод за унапређење образовања и васпитања организовао је бројне промотивне радионице и семинаре за наставнике о учењу кроз рад као и преглед постигнућа ученика под називом „Учење кроз рад и развој предузетничких компетенција ученика“ који је одржан у Суботици. Неке од тих активности одржане су у оквиру Европске недеље стручних вештина. Те активности реализоване су у оквиру Дунавског транснационалног пројекта (*Danube Transnational Programme*) „Учење кроз рад – изградња капацитета партнерских институција у дунавском региону у циљу ефикасније модернизације система стручног образовања“.³⁴

Истраживања ће редовно генерисати податке о томе колико добро су заинтересоване стране информисане о ЗДО. То је важан инструмент за организовање будућих циљаних информационалних кампања.

2.7. Проходност ка запошљавању и високом образовању

ЗДО прописује да се ученик може уписати на следећи ниво образовања и васпитања у складу са законом (члан 32). Закон о високом образовању прописује да право на високо образовање имају све особе које су положили општу, стручну или уметничку матуру у складу са тим законом и законом који уређује средње образовање. Ученици који су завршили трогодишње образовање не полажу матуру већ завршни испит. Да би се обезбедила боља проходност за те ученике, Закон о средњем образовању предвиђа да кандидат који је завршио трогодишње средње стручно образовање по дуалном моделу има право да полаже стручну или општу матуру уколико је савладао програм за стицање компетенција потребних према програму матуре. Кандидат има право да то уради најраније две године након завршеног средњег образовања.

Додатак дипломе ученика који је положио завршни, односно матурски испит, садржи податак о обиму оствареног учења кроз рад и списак послодаваца код којих је учење кроз рад обављено. Тај додатак дипломе олакшава проходност ка запошљавању ученика који су завршили средње стручно образовање.

33 <https://www.eda.admin.ch/countries/serbia/en/home/international-cooperation/projects.html/content/dezaprojects/SDC/en/2019/7F09785/phase1?oldPagePath=/content/countries/serbia/en/home/internationale-zusammenarbeit/projekte.htm>

34 <http://zuov.gov.rs/projekat-learning-by-doing/>

3. ПРОЦЕС ИЗГРАДЊЕ ДУАЛНОГ СИСТЕМА ОБРАЗОВАЊА

Ово поглавље даје сажет преглед изградње система дуалног образовања у Србији, тј. развој „мапе пута“ који је темељ овог мастер плана и кључни процес за почетак дуалног образовања у 2019/2020. години.

Претходно описани процеси односе се на делове система који су већ изграђени и који функционишу на основу националног правног и стратешког оквира, укључујући ЗДО и припадајућа подзаконска акта. Међутим, да би систем у потпуности функционисао, неопходна је даља изградња тог комплексног система. Тај процес обухвата различите активности на политичким и административним нивоима, успостављање различитих кључних процеса система, њихове међузависности а све то би требало урадити у кратком временском року. Он такође претпоставља ангажовање различитих актера и заинтересованих група (њихове улоге описане су у 5. поглављу).

Због тога Слика 7 у даљем тексту приказује мапу процеса изградње система са унетим везама (путем бројева) са препознатим ризицима и могућим стратегијама за њихово смањивање.

Да би се боље разумела поменута „мапа пута“ приказана у Слици 7 важно је поменути да су **приказани процеси подељени на национални/регионални и локални ниво.**

Национални/регионални ниво

На националном нивоу, процеси су подељени на:

1. Управљање процесом изградње система
2. Даље законске регулативе поред ЗДО
3. Национална уписна политика.

За део **управљање изградњом система дуалног образовања** већ је речено да Комисија за развој и спровођење дуалног образовања Владе Србије, између осталог, координише активности спровођења. То је разлог због којег је она приказана у овом графикону, заједно с њеним радним групама. Радне групе набројене у овом документу биће формиране током 2019. године (видети део Организациона структура). Међутим, све ово не умањује значај законом прописаних функција свих осталих кључних партнера, нпр. МПНТР и ПКС. Сем закључака и одлука донетих на састанцима Комисије, управљање системом на овом нивоу претпоставља доношење политике засноване на доказима. Због тога ће резултати истраживања и испитивања које спроводе КОФ/ЦОП допринети раду радних група и саме Комисије.

У оквиру **законске регулативе система**, поред усвајања ЗДО 2018. године, до фебруара 2019. усвојено је неколико кључних правилника/правних докумената:

- Правилник о програму обуке, ближим условима и другим питањима од значаја за полагање испита за инструктора;
- Правилник о начину распоређивања 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 образовне профиле у дуалном образовању;
- Правилник о организацији, саставу и начину рада Комисије за проверу испуњености услова послодаваца за извођења учења кроз;
- Акт/Правилник о висина трошкова обуке и полагања испита за инструкторе.

У том смислу, могло би се рећи да су сви главни елементи изградње дуалног система регулисани почетком 2019. Даља операционализација процеса изградње система укључује **усвајање овог мастер плана у мају 2019.** Овде је важно нагласити значајни развој у области националног оквира квалификација, односно оснивање Савета и Агенција за квалификације и 12 секторских већа, иако се током 2019. године очекује постизање њихове пуне функционалности. Коначно, изградња система дуалног образовања не може се реализовати ако претходних година нису модернизовани образовни профили. Односно, модернизација плана и програма наставе и учења, у смислу њихове заснованости на стандардима квалификација, процес је који је у току и на којем почивају многе активности у овој области.

Уписна политика за упис ученика у средње образовање дефинисана је на националном нивоу али се снажно ослања на регионалне и локалне информације. Те информације односе се на усклађивање интереса средњих стручних школа и компанија и на процес интензивних регионалних/локалних консултација о плану уписа (то се дешава до краја фебруара). Национална уписна политика – представљена кроз уписне квоте за одређен профил у одређеној школи – дефинисана је у **марту/априлу**. Јавни позив за упис у средње школе обично се објављује у **мају**.

Локални ниво

На локалном нивоу, конкретне надлежности и задаци могу да се поделе на компаније, школе и ученике.

Многи процеси су, очекивано, међузависни или захтевају блиску сарадњу датих актера.

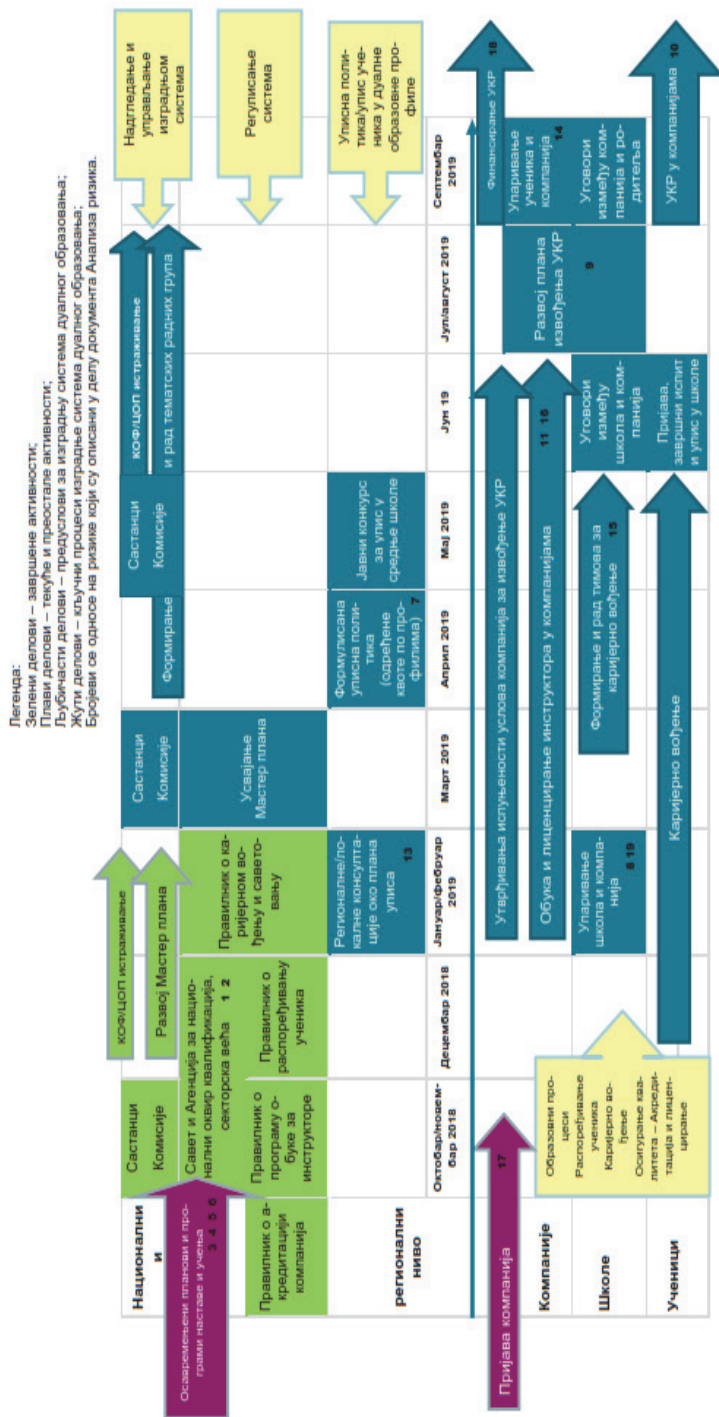
Шта се тиче компанија, њихов улазак у систем почиње с препознавањем сопственог интереса за извођење учења кроз рад и пријављивања за исти предајом формалне молбе. Усклађивање компанија са потребама

и циљевима школа је предуслов за њихово узимање у обзир приликом израде локалног, и после тога, националног плана уписа. Истовремено, компаније би требало да неке од својих радника упуте на обуку за стицање потребних компетенција, полагање испита како би постали лиценцирани инструктори. Поред тога, компаније треба да прођу процес провере испуњености услова за извођење учења кроз рад. Оба процеса регулисана су одговарајућим правилницима. ПКС је надлежна за организовање и спровођење оба ова процеса за осигурање квалитета. **Пре почетка школске 2019/2020. године** послодавци потписују Уговор о дуалном образовању са школом (елементи уговора прописани су ЗДО). Наредни кораци послодаваца претпостављају израду плана за извођење учења кроз рад (заједно са школом), учешће у процедури распоређивања ученика и потписивање Уговора о учењу кроз рад са ученицима/њиховим родитељима (на почетку школске године). Цео процес наставља се извођењем учења кроз рад у просторијама послодавца као и издавањем финансијских средстава за учење кроз рад, у складу са Законом о дуалном образовању.

У школама заинтересованим за учешће у дуалном образовању, процес **почиње активним тражењем послодаваца** који одговарају њиховом захтеву за сарадњу. То усклађивање школа и послодаваца може да доведе до измене образовних профила које школа нуди. У том случају, потребно је велико организационо прилагођавање школе у које се школа можда нерадо упушта. **Школа је такође у обавези да формира тим за КВиС** и да његов рад чини ефикасним и делотворним. Део тог рада односи се на организовање распоређивања ученика у компаније (ако постоји потреба) – организовање интервјуа и усклађивање листе жеља са критеријумима распоређивања (у складу са Правилником о распоређивању ученика). Задатак школе је и да преузме вођство у процесу израде плана извођења учења кроз рад. Када учење кроз рад почне током школске године, школски координатори имају задатак да надзиру и евалуирају учење кроз рад.

Најважнија обавеза ученика је да озбиљно донесу одлуке које ће у великој мери утицати на њихов професионални и приватни живот, нпр. избор школе коју ће уписати. Међутим, пошто су они још млади, родитељи или други одрасли имају кључну улогу у њиховом вођењу и саветовању. Овде систем за каријерно вођење и саветовање има кључну важност. Систем би требало да буде функционалан док су ученици још увек у основној школи и да настави с радом током даљег образовања. Систем се још увек ослања на капацитете школе, али би требало да се прошири и ван ње. Ученици током **јуна** састављају своју листу жеља, полажу завршни испит и на основу сакупљених бодова распоређују се у одређену школу. Ако су уписани у профиле који се образују као дуални, биће укључени у горепоменућу процедуру распоређивања у којој ће стећи прилику да учествују у учењу кроз рад.

Слика 7. Приказ процеса изградње сисџема дуалног образовања



Овај процес представља критички пут у 2019. а вероватно и у 2020. зато што систем још није потпуно развијен и, према недавним истраживањима, недостају ресурси и информације. Због тога, мастер план наводи списак ризика „критичког пута“ на које Комисија мора да обрати пажњу приликом разматрања и иницирања одговарајућих мера.

Анализа ризика која следи је први нацрт. На основу тога, развијене су мере за контролу тих ризика (стратегија смањења ризика). С обзиром на то да је укључено много мера, неопходно је да одређене радне групе преузму решавање одређених проблема. Одговарајућа организациона структура приказана је у Поглављу 4.

Табела 4. Анализа ризика

Бр.	Ризик	Стратегија за смањење ризика	Радна рупа која се бави ризиком ³⁵
1.	Израда предлога стандарда квалификације налази се у надлежности Агенције за квалификације. Није утврђено на који начин ће послодавци бити укључени у овај процес. Закон о НОКС само утврђује да за реализацију активности на конкретним квалификацијама Секторско веће може да предложи Агенцији да образује стручне тимове.	Потребно је утврдити начин на који ће послодавци бити укључени у процес израде предлога нових стандарда квалификације и/или утврдити процедуру консултација са заинтересованим странама пре усвајања стандарда квалификација (можда у форми интерног акта Агенције за квалификације којим се регулишу процедуре израде предлога стандарда квалификације.	Радна група (РГ) за развој и имплементацију плана и програма наставе и учење за дуалне профиле (РГ1)
2.	Усвајањем Закона о НОКС измењена је процедура развијања стандарда квалификација. Нова процедура чека да новоформирана тела постану у пуној мери оперативна. Ово може да доведе до застоја у процесу развијања нових стандарда квалификација.	Имајући у виду сложеност процеса изградње дуалног образовања, развој нових стандарда квалификација није међу приоритетима.	РГ за развој и имплементацију плана и програма наставе и учење за дуалне профиле (РГ1)

³⁵ Састав и обим рада радних група описан је у Поглављу 4.

3.	До сада је израђено око четвртине образовних профила заснованих на стандардима квалификација. Тај процес је у току од 2010, тако да се велик део модернизованих профила може сматрати застарелим. Број профила који чекају модернизацију је висок.	Постоји потреба да се креира систем за редовно иновирање стандарда квалификација и одговарајућих планова и програма наставе и учења. Овај систем би требало да садржи утврђене критеријуме за постављање приоритета за модернизацију и стандарда квалификација и планова и програма наставе и учења.	РГ за развој и имплементацију плана и програма наставе и учење за дуалне профиле (РГ1)
4.	Улога послодавца у развоју плана и програма наставе и учења није прецизно законски дефинисана. То може да буде препрека за њихово делотворно укључивање у тај процес.	Постоје научене лекције из искуства са модернизовањем профила током ранијих година када су се планови и програми наставе и учења развијали уз јаку подршку представника привреде. То би могло да се искористи за нацрт стандарда/ смерница или интерни документ ЗУОВ о укључивању компанија у израду плана и програма.	РГ за развој и имплементацију плана и програма наставе и учење за дуалне профиле (РГ1)
5.	Може се појавити тенденција да се у развој одређеног плана и програма наставе и учења укључују само они послодавци који ће бити непосредно инволвирани у учење кроз рад за дате образовне профиле. Ово може да доведе до непожељног повећања броја профила који ће бити имплементирани само од стране једног послодавца и једне школе (и у неким случајевима само за једну генерацију).	Просветне власти треба да шаљу јасну поруку да се планови и програми наставе и учења развијају за занимања, а не за појединачне послодавце и да креирају транспарентан и инклузиван процес развоја планова и програма наставе и учења.	РГ за развој и имплементацију плана и програма наставе и учење за дуалне профиле (РГ1)

6.	<p>Паралелно постојање дуалног и недуалног модела имплементације истог образовног профила може да има негативан утицај на перспективу дуалног образовања у оквиру система средњег стручног образовања. На пример, послодавци могу да буду склонији недуалним профилима јер не морају да плаћају ученике и да испуњавају друге услове који су прописани ЗДО.</p>	<p>КОФ/ЦОП ће у оквиру својих редовних истраживања пратити број послодаваца и школа (и ученика) који учествују у ова два модела и тако прикупљати податке о присутним трендовима. Анализа тако прикупљених података ће помоћи доношење одлука по овом питању.</p>	<p>РГ за развој и имплементацију плана и програма наставе и учење за дуалне профиле (РГ1) и РГ за укључивање послодаваца</p>
7.	<p>Одређивање да ли је неки образовни профил дуални до сада није било засновано на јасним критеријумима или процедурама, што је остављало простора за арбитрарност и двосмислености приликом доношења таквих одлука.</p>	<p>Закон о дуалном образовању је јасан када је о овоме реч. У дуалном образовању обим учења кроз рад износи најмање 20% часова од укупног броја часова стручних предмета. У школи може да се реализује највише 25% часова учења кроз рад. Потребно је придржавати се ових критеријума приликом утврђивања да ли се одређени профил реализује по дуалном моделу или не, од почетка школске 2019/2020. године.</p>	<p>РГ за развој и имплементацију плана и програма наставе и учење за дуалне профиле (РГ1)</p>
8.	<p>Постоје послодавци који су спремни да уђу у дуално образовање али који не могу да реализују учење кроз рад у целокупном обиму како је прописано планом и програмом учења кроз рад, већ само његов део. Потенцијални ризик је да та компанија неће добити акредитацију, као и да неће бити мотивисана да се удружује са другим компанијама у циљу заједничког обезбеђивања учења кроз рад.</p>	<p>Потребно је радити на изградњи заједничког осећања одговорности према учењу кроз рад код групе послодаваца који сарађују са истим ученицима. Уколико се то постигне, послодавци ће моћи сами да дођу до договора о томе који је најбољи начин да ученици развију потребне стручне компетенције.</p>	<p>РГ за развој и имплементацију плана и програма наставе и учење за дуалне профиле (РГ1) и РГ за укључивање послодаваца</p>

9.	<p>План реализације учења кроз рад је само поменуто у Закону о дуалном образовању. Његова форма, садржај и процедуре израде нису утврђене. С друге стране, израда овог плана захтева одређена знања и вештине како од школског координатора учења кроз рад, тако инструктора у компанији.</p>	<p>Постоји потреба да се на националном нивоу покрене развој локалних капацитета у погледу компетенција за развијање плана реализације учења кроз рад и његово праћење.</p>	<p>РГ за развој и имплементацију плана и програма наставе и учење за дуалне профиле (РГ1) и РГ за осигурање квалитета</p>
10.	<p>МПТНР врши надзор над радом школа на основу стандарда квалитета који су усвојени 2018. године. Ови стандарди, међутим, нису прилагођени специфичним карактеристикама средњих стручних школа, као ни очекиваном квалитету учења кроз рад у дуалном образовању.</p>	<p>МПТНР би требало да иницира развијање (или ревидирање постојећих нацрта) и усвајање стандарда квалитета специфичних за средње стручне школе.</p>	<p>РГ за осигурање квалитета</p>
11.	<p>Послодавац може да организује учење кроз рад уколико, између осталог, има лиценциране инструкторе. То значи да послодавац треба да инвестира средства у обуку и лиценцирање својих запослених, а да на крају процеса не добије потврду о испуњености услова која му омогућава да организује учење кроз рад.</p>	<p>Могуће је развити одређена решења, попут издавања условне потврде послодавцу уколико је испунио све остале услове, док његови запослени не добију лиценцу (у случају да су већ укључени у обуку за инструкторе).</p>	<p>РГ за осигурање квалитета</p>

12.	Обавезна двогодишња пауза пре него што ученик који заврши трогодишњи профил по дуалном моделу сме да похађа програм за стицање компетенција потребних према програму матуре и потом да полаже матуру може да демотивише одлуку да се настави са даљим школовањем.	Потребно је поново размотрити ово решење и направити добро аргументован предлог за његову измену.	РГ за развој и имплементацију плана и програма наставе и учење за дуалне профиле (РГ1)
13.	Консултације у вези са локалним плановима уписа су временски захтевне и изискују активно учешће многих заинтересованих страна које не морају да имају исти ниво мотивације за овај процес. То може да доведе до тога да консултације постану неефикасне.	КОФ/ЦОП истраживање може да испита мишљења укључених страна о овом процесу и да кроз анализу ових података покаже да ли је постојећи аранжман проблематичан и како би он могао бити унапређен, уколико за тим постоји потреба.	РГ за упис ученика
14.	Распоређивање ученика код послодаваца укључује велики број корака и придржавање различитих критеријума, што може да доведе до тога да се читав процес покаже као неефикасан и временски превише захтеван.	КОФ/ЦОП истраживање може да испита мишљења укључених страна о овом процесу и да кроз анализу ових података покаже да ли је постојећи аранжман проблематичан и како би он могао бити унапређен, уколико за тим постоји потреба. У обзир могу бити узета и искуства из процедура за распоређивање ученика које су коришћене у пилот пројектима.	РГ за каријерно вођење и саветовање

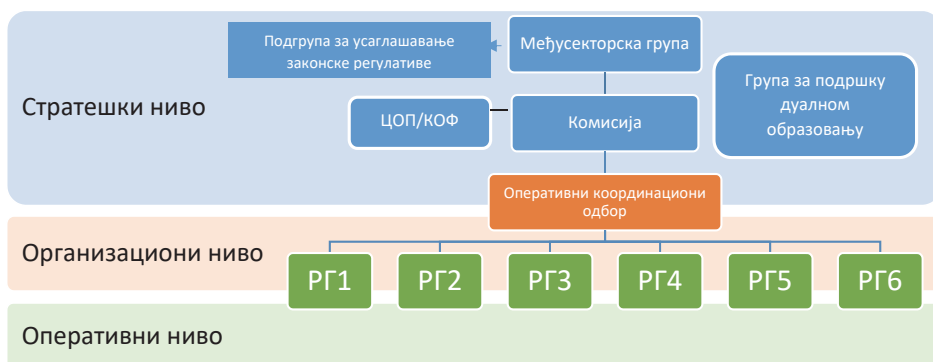
15.	<p>Постоји велики број задатака који Тим за каријерно вођење и саветовање треба да реализује, поврх обавеза које његови чланови већ имају. Одговорности овог тима, такође, представљају комбинацију административних и оперативних задатака. Ризик може да представља то што се једном тиму додељују надлежности које захтевају веома различите компетенције.</p>	<p>КОФ/ЦОП истраживање може да испита мишљења укључених страна о овом процесу и да кроз анализу ових података покаже да ли је постојећи аранжман проблематичан и како би он могао бити унапређен, уколико за тим постоји потреба.</p>	<p>РГ за каријерно вођење и саветовање</p>
16.	<p>Постоји могућност да неће сви послодавци који су заинтересовани да узму учешћа у учењу кроз рад стићи да буду верификовани до септембра 2019. године.</p>	<p>Потребно је направити листу приоритетних послодаваца када је реч о њиховој верификацији (на основу времена када почиње да се реализује учење кроз рад према постојећим плановима и програмима наставе и учења). Потребно је, такође, додатно инвестирање у капацитете Привредне коморе Србије за спровођење процеса верификације. Коначно, могу се узети у разматрање и измене закона у овом делу.</p>	<p>РГ за осигурање квалитета</p>
17.	<p>Могуће је да није велики број послодаваца који су аутентично заинтересовани да узму учешће у дуалном образовању. Могуће је да немају сасвим јасну слику о томе какве добити могу да имају од њега.</p>	<p>Потребно је уложити додатне напоре у комуникационе кампање у којима ће се објашњавати потенцијалне добити за привреду уопште и за појединачне послодавце од дуалног образовања.</p>	<p>РГ за укључивање послодаваца</p>

18.	<p>Могуће је да ће послодавци одустајати од учешћа у дуалном образовању када финансирање ученика постане обавезно од септембра 2019. године.</p>	<p>Потребно је обезбедити централне фондове који би могли да се користе за редуковање трошкова послодаваца (нпр. покривање трошкова обуке за инструкторе). С друге стране, треба бити веома опрезан са свим централним мерама које би повећавале директне добити послодаваца од учења кроз рад (нпр. пореске олакшице, субвенције).</p>	<p>РГ за укључивање послодаваца</p>
19.	<p>Школе могу да буду невољне да прихвате могућности које би подразумевале промене образовних профила, јер то од њих може да захтева велике организационе промене (укључујући појаву технолошких вишкова).</p>	<p>Потребно је дизајнирати сет имплементационих мера (укључујући и мере подршке и мере притиска) које би довеле до тога да се оваква врста транзиције лакше догоди и да буде мање стресна за све укључене стране.</p>	<p>РГ за упис ученика</p>

4. ОРГАНИЗАЦИОНА СТРУКТУРА

Организациона структура актера и њихових односа у оквиру процеса изградње дуалног образовног система подељена је на три нивоа: стратешки, организациони и оперативни ниво, како је приказано на Слици 8.

Слика 8. Три нивоа организационе структуре



4.1. Стратешки ниво

Међусекторска група

Ово је структура на високом нивоу која је састављена од високих представника установа и тела који се, на највишем нивоу, састају два пута годишње и воде Дијалог о образовној политици дуалног образовања тако што управљају и надгледају реформе у области образовања. Групом председава премијерка, а чланови су представници МПНТР, Министарство финансија, Министарство привреде и Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања.

Подгрупа за усаглашавање законске регулативе представља подгрупу Међусекторске групе и чине је представници различитих министарстава и стручњака за одређена питања унутар споменутих министарстава и њен основни циљ је рад на усаглашавању законске регулативе међу ресорима јер је дуално образовање, по својој природи, веома повезано са областима рада, финансија, привреде, здравства, итд. које имају свој правни оквир настао пре успостављања дуалног образовања, те га је сада потребно додатно ускладити и прилагодити новонасталним околностима и регулативи.

Комисија за развој и спровођење дуалног образовања

Члан 40 ЗДО предвиђа формирање Комисије за развој и спровођење дуалног образовања ради спровођења и унапређивања дуалног образовања и трогодишњих вредновања остварених резултата. Комисија једном годишње подноси извештај Влади. председавајући и чланови Комисије наведени су на почетку овог документа.

Центар за образовне политике и КОФ Швајцарски економски институт при ЕТХ Цирих

У оквиру пројекта „Подршка у развоју и успостављању националног модела дуалног образовања“, административну и техничку подршку Комисији пружа Центар за образовне политике. У оквиру истог пројекта, ЦОП заједно са КОФ пружа додатну подршку развоју и спровођењу дуалног образовања кроз спровођења различитих истраживања и успостављање система праћења и евалуације.

Група за подршку дуалном образовању

Сврха овог тела је да тестира нове идеје или образовне политике ради њиховог усвајања или примењивости или даје мишљење о њима. Поред тога, његови чланови који су реномирани лидери или шампиони у својим областима рада (често из сектора привредног пословања) биће активни у ширењу идеја о дуалном образовању, презентовању примера и успеха. Састанке овог тела сазива председник Комисије Чл.40.

4.2. Организациони ниво

Оперативни координациони одбор

Овом телу председава председник Комисије. Састављено је од лидера/координатора радних група на оперативном нивоу. Сврха ове групе је обезбеђивање делотворне комуникације између група и њихове координације. Састанци овог одбора одржавају се најмање једном у два месеца.

4.3. Оперативни ниво

Оперативне радне групе успостављају се за сваки шири сегмент увођења дуалног образовања у Србији. Те радне групе израђују свој план активности и пажљиво координирају те активности. Свака радна група има лидера/координатора који долази из водеће установе за тај сегмент дуалног образовања. Радне групе се успостављају одлуком Министра МПНТР.

Радне групе не преузимају надлежност постојећих установа. Надлежности укључених установа (нпр. МПНТР, ЗУОВ, ПКС) јасно су прописани одговарајућим законима и правилницима. Функција радних група је обезбеђивање делотворне комуникације између надлежних установа и њихово координисање чиме систем постаје ефикаснији. Због тога ће чланови радних група бити само представници установа које спроводе дуално образовање, како је предвиђено законом. Поред тога, битно је нагласити да лидер/координатор радне групе долази из установе која има кључну надлежност за спровођење датог сегмента дуалног образовања.

Основаће се пет радних група: 1) Радна група за развој и имплементацију плана и програма наставе и учења дуалних профила, 2) Радна група за укључивање послодаваца, 3) Радна група за упис ученика, 4) Радна група за каријерно вођење и саветовање, 5) Радна група за осигурање квалитета. Поред тога, планирана је и Донаторска група (ДГ) чиме се уважава важна улога донатора у области развоја и увођења дуалног образовања у Србији.

1. Радна група за развој и имплементацију плана и програма наставе и учења дуалних профила

Ово је кључна радна група за координацију и нагледање развоја и имплементације плана и програма наставе и учења за дуалне профиле са посебним фокусом на успостављању делотворне и ефикасне повезаности образовања и запошљавања. Лидер/координатор групе долази из ССООО. Остали чланови су представници МПНТР, ПКС, ЗУОВ и АК.

Надлежност групе је координација и надгледање:

- Процеса израде плана и програма наставе и учење
- Процеса примене плана и програма наставе и учења
- Повратне информације и коментаре на план и програм наставе и учења

2. Радна група за укљученост послодаваца

Сврха ове групе је обезбеђивање учешћа ширег распона послодаваца у систем учења кроз рад. Кључни задаци те радне групе су планирање активног промовисања дуалног образовања и пружање релевантних информација послодавцима. ПКС у томе има водећу улогу. Представници ЗУОВ и МПНТР су такође чланови ове групе.

3. Радна група за упис ученика

Сврха ове групе је осигурање делотворности и ефикасности уписа ученика како у школе тако и у компаније. Група координише и надгледа

процес креирања политике уписа у дуално образовање на националном нивоу, на нивоу регионалних школских управа и локалних самоуправа. Истовремено, обезбеђује да распоређивање ученика у компаније буде ефикасан и праведан процес. Овом групом руководи МПНТР а чланови су представници ПКС, регионалних огранака институција (ШУ и РПК). Представници СКГО су такође позвани да учествују у раду ове радне групе.

4. Радна група за каријерно вођење и саветовање

Сврха ове групе је да унапреди систем каријерног вођења и саветовања да би ученици делотворно стекли вештине управљања каријером и да би им се омогућило да донесу мудре и одговорне одлуке о сопственом професионалном развоју. То захтева много планирања, координирања и надгледања тима за КВиС, нарочито на нивоу школа и њихове сарадње с послодавцима и другим значајним партнерима.

У групу треба, свакако, да буду укључени представници ЗУОВ као водеће установе за развој недавно усвојених стандарда каријерног вођења и саветовања, док остале чланове чине представници МПНТР, ПКС, НСЗ и релевантних организација цивилног друштва (Београдска отворена школа, ЕУРО Гуиданце, итд.)

5. Радна група за осигурање квалитета

Сврха ове групе је подизање осигурања квалитета дуалног образовања да би се обезбедило да оно даје очекиване исходе. Радна група координише и надгледа процес акредитовања компанија, обуку и лиценцирање инструктора, праћење и вредновање дуалног образовања у целини. Вођа ова групе је представник ПКС а чланови су представници МПНТР, ЗУОВ, Завода за вредновање квалитета образовања и васпитања (ЗВКОВ) и ЦОП.

6. Група за координацију донатора (ДГ)

Сврха ове групе је побољшавање координације између самих донатора и јавних установа надлежних за спровођење дуалног образовања. За то је неопходан континуирани дијалог који ће да буде делотворније ако се формализује на овај начин. Повезивање независних иницијатива, спајање идеја и ресурса за изградњу капацитета и други облици техничке подршке потребни за дуално образовање су главне функције ове групе. Група ће да има шестомесечно ротирајуће руководство које почиње са Швајцарском канцеларијом за сарадњу.

5. ОПЕРАЦИОНИ СИСТЕМ ДУАЛНОГ ОБРАЗОВАЊА ТОКОМ НАРЕДНЕ ТРИ ГОДИНЕ

Када се операциони систем дуалног образовања успостави до септембра 2019, његова функционалност ће се одржавати кроз редовне активности различитих имплементационих партнера на три нивоа (националном, регионалном и локалном) током наредне три године.³⁶

Комисија ће редовно пратити овај план и проверавати да ли се ЗДО ваљано спроводи. Свака радна група ће да изради детаљније планове о начину и роковима спровођења њима поверених задатака. Редовно праћење тог процеса спровођења требало би да идентификује главне активности тако да Комисија може да предузме неопходне мере за превазилажење проблема уколико се појаве.

36 Зелена поља означавају завршене акције а плава акције које су у току или тек треба да се започну.

**Табела 5. Активност и изградње системa дуалног образовања током наредне три године
НАЦИОНАЛНИ НИВО**

Активности по кључном процесу	Година					
	2018.	јануар/јун 2019.	јул/децембар 2019.	јануар/јун 2020.	јул/децембар 2020.	2021.
Сарадња и институционално партнерство						
1. Усвајање Пословника о раду Комисије и Годишњег плана рада	Комисија					
2. Успостављање међусекторске групе и подгрупе за услагашавање законске регулативе		ВРС		Стални састанци и континуиран рад		
3. Успостављање оперативног координационог одбора		Комисија		Стални састанци и континуиран рад		
4. Успостављање радних група		Комисија		Стални састанци и континуиран рад		
5. Усвајање Мастер плана за дуално образовање		Комисија, МПНТР		Стални састанци и континуиран рад		
6. Успостављање група за подршку дуалном образовању (енг. Саундинг Бoард)		ПКС		Стални састанци и континуиран рад		
Процес образовања						
7. Формирање Агенције за квалификације	ВРС			У потпуности оперативни и спроводе све предвиђене дужности		
8. Формирање секторских већа	ВРС			У потпуности оперативни и спроводе све предвиђене дужности		

	ВРС	У потпуности оперативни и спроводе све предвиђене дужности				
9. Формирање савета за НОК		МПНТР/АК/ СНОК/СВ	МПНТР/АК/ СНОК/СВ	МПНТР/АК/ СНОК/СВ	МПНТР/АК/ СНОК/СВ	МПНТР/АК/ СНОК/СВ
10. Континуирани развој и усвајање нових стандарда квалификације						
11. Развој и усвајање интерног акта АК о укључивању послодаваца у процес развоја стандарда квалификације			МПНТР/АК			
12. Континуирани развој и усвајање нових планова и програма наставе и учења за стручне профиле који су засновани на стандарду квалификације		МПНТР/ЗУОВ/ ССООО/НПС	МПНТР/ЗУОВ/ ССООО/НПС	МПНТР/ЗУОВ/ ССООО/НПС	МПНТР/ЗУОВ/ ССООО/НПС	МПНТР/ЗУОВ/ ССООО/НПС
13. Развој и усвајање интерног акта ЗУОВ о укључивању послодаваца у развој планова и програма наставе и учења за стручне профиле и програма завршног испита			ЗУОВ			
14. Дефинисање критеријума за одређивање приоритета за развој стандарда квалификације и планова и програма наставе и учења за стручне профиле		МПНТР/ПКС				
15. Развијање смерница за школе и послодавце о критеријумима и процедурама за добијање статуса дуалног образовног профила		МПНТР/ПКС				

16. Правилник о програму обуке, ближим условима и другим питањима од значаја за полагање испита за инструктора	МПНТР								
17. Организовање обуке за координаторе учења кроз рад за развој, праћење и вредновање учења кроз рад укључујући и план реализације учења кроз рад				МПНТР/ЗУОВ	МПНТР/ЗУОВ	МПНТР/ЗУОВ	МПНТР/ЗУОВ	МПНТР/ЗУОВ	МПНТР/ЗУОВ
18. Усвајање акта о висини трошкова обуке и полагања испита за инструктора		ПКС							
19. Регрутовање тренера за обуку инструктора	ПКС								
20. Организовање обуке за инструкторе		ПКС		ПКС	ПКС	ПКС	ПКС	ПКС	ПКС
21. Успостављање Комисија за полагање испита за лиценцу инструктора и организовање испита		ПКС		ПКС	ПКС	ПКС	ПКС	ПКС	ПКС
22. Успостављање, вођење и редовно ажурирање регистра о издатим лиценцама за инструкторе						ПКС	ПКС	ПКС	ПКС
23. Успостављање и одржавање регистра уговора о дуалном образовању						ПКС	ПКС	ПКС	ПКС

24. Имплементационо истраживање	КОФ/ЦОП		КОФ/ЦОП		КОФ/ЦОП	
Упис ученика у дуално образовање и распоређивање ученика за учење кроз рад код послодавца						
25. Формулисање, спровођење и вредновање уписне политике и процедура за упис ученика	МПНТР	МПНТР	МПНТР	МПНТР	МПНТР	МПНТР
26. Усвајање Правилника о о начину распоређивања ученика за учење кроз рад		МПНТР				
27. Развијање методологије за предвиђање потреба тржишта рада			АК			
Каријерно вођење и саветовање ученика						
28. Усвајање Правилника о ближним условима, начину рада, активностима и саставу Тима за каријерно вођење и саветовање у средњој школи која реализује образовне профиле у дуалном образовању	МПНТР					
29. Организовање обука за тимове за каријерно вођење и саветовање и просветне саветнике			МПНТР/ЗУОВ	МПНТР/ЗУОВ	МПНТР/ЗУОВ	МПНТР/ЗУОВ

Осигурање квалитета, акредитација и праћење						
30. Прилагођавање стандарда квалитета за образовне установе са стандардима коју су специфични за средње стручне школе и учење кроз рад		МПНТР/ЗВКОВ	МПНТР/ЗВКОВ			
31. Обука просветних саветника о новим стандардима			МПНТР/ЗВКОВ			
32. Обука просветних инспектора у вези са инспекцијским пословима у дуалном образовању			МПНТР			
33. Усвајање акта о организацији, саставу и начину рада комисије за утврђивање испуњености услова за извођење учења кроз рад код послодавца	ПКС					
34. Успостављање и координација рада комисија за проверу испуњености услова за извођење учења кроз рад код послодавца		ПКС	ПКС	ПКС	ПКС	ПКС
35. Успостављање, вођење и редовно ажурирање регистра послодавца за које је утврђено да испуњавају услове за извођење учења кроз рад		ПКС	ПКС	ПКС	ПКС	ПКС
36. Развој оквира за праћење и вредновање	ЦОП	ЦОП	ЦОП	ЦОП	ЦОП	ЦОП

37. Јачање капацитета институција и организација које су укључене у процес праћења и вредновања						ЦОП	ЦОП	
Финансирање дуалног образовања								
38. Развој шеме финансијске подршке послодавцима који су укључени у дуално образовање		ВРС	ВРС					
39. Анализа трошкова и добити (<i>Cost-benefit</i> анализа)			КОФ			КОФ	КОФ	
Комуникација са заинтересованим странама								
40. Израда и одржавање интернет странице посвећене дуалном образовању					МПНТР	МПНТР	МПНТР	МПНТР
41. Организовање годишње конференције о напретку у дуалном образовању					МПНТР		МПНТР /ЦОП	
42. Писање и објављивање годишњих извештаја о напретку					МПНТР		МПНТР	МПНТР
43. Израда и одржавање интернет странице о дуалном образовању за послодавце					ПКС	ПКС	ПКС	ПКС
44. Развој водича за школе (а), родитеље и ученике (б) и послодавце (ц)		ЦОП			ЦОП			

45. Кампања о дуалном образовању		Комисија	Комисија	Комисија	Комисија	Комисија
46. Развој стратегије комуникације дуалног образовања и логоа	ЦОП					
Проходност – приступ тржишту рада и високом образовању						
47. Развити и имплементирати систем завршних испита и стручне матуре		МПНТР/ЗУОВ/ЗВКОВ	МПНТР/ЗУОВ/ЗВКОВ	МПНТР/ЗУОВ/ЗВКОВ	МПНТР/ЗУОВ/ЗВКОВ	МПНТР/ЗУОВ/ЗВКОВ
48. Развој формата додатка дипломи		МПНТР	МПНТР	МПНТР	МПНТР	МПНТР
49. Референцирање НОКС са ЕОК				МПНТР/АК	МПНТР/АК	МПНТР/АК

РЕГИОНАЛНИ НИВО

Активности по кључном процесу	Година					
	2018.	јануар/јун 2019.	јул/децембар 2019.	јануар/јун 2020.	јул/децембар 2020.	2021.
Сарадња и институционално партнерство						
1. Посредовање у контакту између школа и послодавца	ШУ / РПК	ШУ / РПК	ШУ / РПК	ШУ / РПК	ШУ / РПК	ШУ / РПК
Процес образовања						
2. Номинавање представника послодавца за завршни испит или стручну магуру					РПК	РПК
Упис ученика у дуално образовање и распоређивање ученика за учење кроз рад код послодавца						
3. Организовање састанака и консултација са школама, послодавцима и другим заинтересованим странама		ШУ		ШУ		ШУ
4. Креирање регионалне и локалне уписне политике		ШУ		ШУ		ШУ
Каријерно вођење и саветовање ученика						
5. Континуирана подршка школском тиму за КВиС		ШУ	ШУ	ШУ	ШУ	ШУ

6. Номинавање представника послодавца у рад школског тима за КВиС		РПК					
Осигурање квалитета, акредитација и праћење							
7. Екстерна евалуација и педагошки надзор учења кроз рад				ШУ	ШУ	ШУ	ШУ
8. Организовање рада комисија за проверу испуњености услова компанија за извођење учења кроз рад		РПК	РПК	РПК	РПК	РПК	РПК
Финансирање дуалног образовања							
Комуникација са заинтересованим странама							
9. Организовање округлих столова на локалном нивоу у вези са имплементацијом дуалног образовања		ШУ / РПК	ШУ / РПК	ШУ / РПК	ШУ / РПК	ШУ / РПК	ШУ / РПК
Проходност – приступ тржишту рада и високом образовању							

ЛОКАЛНИ НИВО

Активности по кључном процесу	Година					
	2018.	јануар/јун 2019.	јул/децембар 2019.	јануар/јун 2020.	јул/децембар 2020.	2021.
Сарадња и институционално партнерство						
1. Усклађивање потреба локалних послодаваца и школа	школе / послодавци	школе / послодавци	школе / послодавци	школе / послодавци	школе / послодавци	школе / послодавци
2. Потписивање уговора о дуалном образовању између школе и послодавца/послодаваца	школе / послодавци	школе / послодавци	школе / послодавци	школе / послодавци	школе / послодавци	школе / послодавци
Процес образовања						
3. Одредити позицију и опис послова за координатора учења кроз рад		школе	школе	школе	школе	школе
4. Развој плана реализације учења кроз рад			школе / послодавци			
5. Организовање завршног испита или матуре уз учествовање представника послодаваца				школе		школе
6. Селекција и упућивање запослених на обуку за инструктора		послодавци	послодавци	послодавци	послодавци	послодавци

7. Организовање учења кроз рад у просторијама компаније			послодавци	послодавци	послодавци	послодавци
Упис ученика у дуално образовање и распоређивање ученика за учење кроз рад код послодавца						
8. Учествовање на локалним састанцима о уписној политици	школе/ послодавци	школе/ послодавци		школе/ послодавци		школе/ послодавци
9. Организовање интервјуа ученика и родитеља са послодавцима			школе		школе	школе
10. Распоређивање ученика за учење кроз рад код послодавца			школе		школе	школе
11. Сачињавање листе жеља ученика и послодавца			послодавци и ученици		послодавци и ученици	послодавци и ученици
12. Интервјуисање ученика за учење кроз рад			послодавци		послодавци	послодавци
Каријерно вођење и саветовање ученика						
13. Формирање Тима за каријерно вођење и саветовање		школе	школе			
14. Развој програма за каријерно вођење и саветовање и инкорпорирање у школски програм		школе	школе			

15. Имплементација активности Тима за КВиС		школе	школе	школе	школе	школе	школе
Осигурање квалитета, акредитација и праћење							
16. Праћење и вредновање учења кроз рад	школе	школе	школе	школе	школе	школе	школе
17. Подношење захтева и пролазак кроз процес акредитације за учење кроз рад		послодавци	послодавци	послодавци	послодавци	послодавци	послодавци
Финансирање дуалног образовања							
18. Материјално и финансијско обезбеђивање ученика који обављају учење кроз рад код послодавца			послодавци	послодавци	послодавци	послодавци	послодавци
Комуникација са заинтересованим странама							
Проходност – приступ тржишту рада и високом образовању							

6. ИСТРАЖИВАЊЕ

6.1. Истраживање спровођења ЗДО

Садржај и сврха. Ово истраживање односи се на трогодишње испитивање спровођења Закона о дуалном образовању. Кључну надлежност за истраживање спровођења има КОФ Швајцарски економски институт са Комисијом за развој и спровођење дуалног образовања и Центром за образовне политике.

Сврха тог истраживања је да комбинује лонгитудиналне и међусекторске опсервације процеса спровођења и конкретне факторе успеха и препрека које утичу на ЗДО. Главна истраживачка питања ове студије су:

1. Шта омогућава и/или спречава спровођења Закона о дуалном образовању?
2. Које измене у иницијалном Закону о дуалном образовању ће да олакшају спровођење?

Одговори на поменута питања ће да буду чврста основа за потенцијалне ревизије ЗДО након почетне фазе примене ЗДО.

Испитивање мишљења главних заинтересованих група послужиће за проучавање конкретних изазова и могућности. Прикупљене информације биће коришћене за израду препорука за побољшање Закона о дуалном образовању.

Методологија. Истраживање обухвата анализу докумената, интервјуе, анкете, итд.

- **Анализа докумената:** Законски оквир, постојеће анализе, итд. послужиће као основа за идентификовање типова заинтересованих група и кључних момената. Типови заинтересованих група су групе које су укључене у реформу или на које реформа утиче. Могуће групе су наставници у средњем стручном образовању и директори школа, међународне донаторске организације, ПКС, МПНТР, школске управе и представници привреде, послодавци, синдикати, ученици и родитељи.
- **Интервјуи са кључним заинтересованим групама:** Интервјуи су кључна квалитативна метода за уоквиравање и интерпретацију истраживања. На основу анализе докумената идентификоваће се репрезентативна група кључних заинтересованих група која би требало да обухвати што је више могуће типова заинтересованих група. Идентификација конкретних саговорника

ослања се на препоруке МПНТР и ПКС. У првом кругу интервјуа, говориће се о томе како саговорници предвиђају спровођење ЗДО и шта су, по њиховом мишљењу, главни фактори успеха и препреке. То ће послужити за развој истраживања. У другом кругу интервјуа, на крају пројекта, разговараће се о главним питањима и приликама да бисмо утврдили зашто се појављују и шта би могло да се уради за њихово побољшање. То ће послужити за коначне препоруке.

- **Испитивање перцепција заинтересованих група:** Вршиће се узастопна испитивања перцепције заинтересованих група о напретку спровођења ЗДО, као и њиховог мишљења о главним успесима и препрекама са којима се суочавају. Фактори успеха и препрека биће засновани на анализи докумената, интервјуа и ситуације на терену. Испитивање ће се више пута поновити током трајања пројекта. Сатница ће да буде заснована на анализи изводљивости и анализи докумената о кључним моментима спровођења. Поново, ослонићемо се на МПНТР и ПКС за контакте представника заинтересованих група и упознавање с њима.
- **Анализа литературе и докумената:** Ово ће пружити остатак информација и биће нарочито значајно за контекст и триангулацију података.

Временски оквир и продукти. Пројекат траје три године до оквирне ревизије постојећег закона. Пројекат се завршава са извештајем у којем ће бити утврђен напредак спровођења и у којем се наглашавају кључни фактори успеха, препреке и лекције научене из иницијалног спровођења. Извештај се завршава с препорукама.

6.2. Анализа трошкова и добити за компаније (*cost-benefit анализа*)

Контекст и сврха. Циљ је спровести анализу свих компанија које су укључене или су биле укључене у национални модел дуалног образовања. То је потребно зато што је национални модел дуалног образовања врло хетероген по секторима чиме се повећава величина узорка потребног за добијање поузданих података о нето добити компаније. Због тога ће анализа трошкова и добити послужити за процену могућности проширења дуалног образовања увидом у укупне трошкове и добити за укључене послодавце. За израчунавање нето трошкова/добити укључених послодаваца, користиће се адаптиран инструмент за анализу трошкова и добити развијен у Швајцарској и Немачкој за мерење трошкова и добити компаније која учествује у реализацији учења кроз рад.

Методологија која ће се применити држи се рачуноводственог оквира који утврђује трошкове проистекле из модела, добит током спровођења националног модела дуалног образовања и добит која настаје након завршетка програма обуке ако обучени ученици остану у компанији. Подаци за рачуноводствени оквир добијају се из истраживања компанија које врше обуку.

Користиће се део инструмента за трошкове и добит за мерење трошкова и добити компанија током обуке (учења кроз рад) као и за калкулацију нето трошкова компаније по ученику на обуци (учењу кроз рад) у оквиру националног модела дуалног образовања. Трошкови обуке обухватају следеће:

- Трошкове накнаде ученицима за учење кроз рад
- Трошкове учења кроз рад на радном месту
- Трошкове за планирање Националног модела дуалног образовања
- Трошкове за запошљавање ученика који су завршили учење кроз рад и администрирање Националног модела дуалног образовања
- Остали трошкови у вези са дуалним образовањем.

У истраживању ће се користити додатни модел за утврђивање трошкова прилика за запошљавање – добит која настаје након периода обуке. То су:

- Уштеда на трошковима запошљавања
- Уштеда на трошковима прилагођавања послу.

Информације о трошковима и добити директно су повезане с износом финансијских средстава која би Влада Србије требало да уплати послодавцима за њихово учешће. Комбинација нето трошкова учешћа током програма са уштедом по завршетку програма даје укупан нето трошак програма.

Да би се утврдило како би Србија могла даље да унапреди програм и прошири га на више компанија, испитаће се сличне компаније које у њему не учествују. Тај корак проверава екстерну валидност и идентификује потенцијалне препреке за усвајање програма. Он нам такође омогућује да прорачунамо колико тенденција компанија за учешће у дуалном образовању зависи од фактора попут сектора, величине компаније и броја неквалификованих радника. Контролне компаније треба да буду што је могуће сличније компанијама које спроводе обуку и да су, идеално, у истом сектору и сличне величине. ПКС би требало да идентификује одговарајуће компаније и достави њихове контакте.

Резултати овог истраживања пружиће истраживачку основу за ревизију Националног модела дуалног образовања. Истраживање се бави

могућношћу ширења дуалног образовања кроз увид у укупне трошкове и добит укључених послодаваца.

Методологија. Користи се неколико метода. За квантитативан део прикупљаћемо податке компјутерским истраживањем помоћу *LimeSurvey* апликације. Инструмент за анализу трошкова и добити израчунава бруто трошкове и добити од учења кроз рад, а потом нето трошкове или нето добит. Тај модел такође омогућује анализу разлика нето трошкова по занимањима, секторима, величини компаније и потребом компанија за квалификованим радницима. То може да се уради помоћу модела регресије у којем су нето трошкови (или добит) зависне варијабле, а карактеристике компаније (нпр. сектор, занимања, итд.) експланаторне варијабле.

Два круга интервјуа са укљученим компанијама пре и после спровођења истраживања допуњују квантитативно истраживање. То служи за проверу примењивости квантитативног истраживања и за валидацију његових резултата. Надаље, ти интервјуи обезбеђују основне информације и контекст квантитативним подацима чиме се разјашњавају интерпретације и препоруке које се ослањају на квантитативну анализу. Интервјуи такође служе за разматрање питања које је теже квантификовати, као нпр. опште задовољство програмом.

Истраживачка питања су:

- i. Каква је нето финансијска добит послодаваца који учествују у програму?
- ii. Какав је српски модел у поређењу с другим земљама?
- iii. Који су фактори успеха програма?
- iv. Како Србија може још више унапредити програм?

Динамика и продукти. Анализа трошкова и добити почиње чим буде доступан списак компанија које су укључене у дуално образовање према новом ЗДО (највероватније у четвртном тромесечју 2019.). Први интерни извештај доставља се у септембру 2020. године (или касније).

4. ПРАЋЕЊЕ И ЕВАЛУАЦИЈА

4.1. Праћење и евалуација – концепт

Главне сврхе праћења и евалуације су: јасна идентификација ситуације, трендова и образаца; генерисање података за доношење одлука (нпр. уписна политика) током спровођења ЗДО; осигурање спровођења политике развоја дуалног образовања помоћу анализе напредовања у односу на постављене циљеве и флексибилног приступа путем корективних акција, итд.

Концепт праћења и евалуације израдиће се у оквиру трогодишњег спровођења ЗДО и обухватиће дефинисање заједничких општих и посебних циљева, начела и обима праћења и евалуације. Концепт праћења и евалуације базиран је на три стуба од значаја за дуално образовање:

1. Реализација/испуњеност предуслова неопходних за спровођење висококвалитетног дуалног образовања (тј. испуњеност услова прописаних Законом о дуалном образовању),
2. Процес спровођења, укључујући квалитативне и квантитативне податке о спровођењу учења кроз рад / дуалног образовања у Србији и
3. Исходи остварени на два нивоа:
 - 3.1. Ниво постигнутих исхода образовања, укључујући вредновање знања, вредности, вештина и ставова, и
 - 3.2. Степен запошљивости, запошљавања и задовољавања флукуације потреба тржишта рада; имајући на уму трајање пројекта и време потребно за ову врсту лонгитудиналног истраживања које прелази период трајања пројекта, важно је поменути да ће образовни систем овим пројектом добити практично знање за самостално спровођење праћења ученика који су завршили дуално образовање.

Овај свеобухватан концепт за праћење и евалуацију доводи до развоја адекватне методологије и неколико група инструмената за прикупљање података. Они ће се пилотирати, а потом унапредити на основу резултата пилотирања.

Израда сваког сегмента праћења и евалуације укључиће валидацију кроз фокус групе, групне интервјуе, интервјуе и мања истраживања.

Везано за сврху праћења и евалуације, ЦОП ће припремити објашњење спровођења израдом мапе пута и оквира за праћење и евалуацију и јачаће капацитете установа и организација укључених у праћење и евалуацију.

4.2. Праћење и евалуација – кораци израде и динамика

- Израда оквира за праћење и евалуацију (на основу стања и прегледа најбољих међународних пракси у праћењу и евалуацији дуалног образовања) – до септембра 2019.
- Консултације о првом нацрту оквира за праћење и евалуацију; пилотирање и усавршавање инструмената за праћење и евалуацију; јавна презентација оквира – до новембра 2020.
- Пилотирање оквира за праћење и евалуацију – до јула 2020.
- Израда „мапе пута“ за спровођење оквира за праћење и евалуацију – до августа 2020.
- Изградња капацитета установа и организација укључених у праћење и евалуацију – до септембра 2020.

5. ГОДИШЊИ ИЗВЕШТАЈ

Овај део биће описан у наредним верзијама Мастер плана када добијемо прве извештаје о дуалном образовању из спроведеног редовног праћења и евалуације. До тада ће истраживање спровођења КОФ/ЦОП пружити те информације: 1) Годишња постигнућа, 2) Препреке и изазови током процеса спровођења, и 3) Теме за процес ревизије законске регулативе.

5.3. Годишња постигнућа

Овај део описује најзначајнија постигнућа током претходне школске године, укључујући и квалитативне и квантитативне податке о спровођењу учења кроз рад / дуалног образовања у Србији. Он може да укључи елементе индекса повезаности образовања и запошљавања и индекс тржишта рада младих.

5.4. Препоруке и изазови током процеса спровођења

Основна карактеристика успешног спровођења промене образовања јесте осетљивост на препознавање и реаговање на препреке и изазове процеса спровођења. Добро је познато да је привремени прекид спровођења највећи изазов у циклусу образовне политике. У овом делу биће описане главне препреке и изазови на које се наишло током процеса спровођења а које су уочене кроз редовно праћење и истраживање спровођења и кроз различита консултативна средства на различитим нивоима спровођења.

5.5. Теме за процес ревизије законске регулативе

Очекује се да ће бар неке препреке и изазови бити предмет процеса ревизије законске регулативе. Овај део ће објаснити сва питања која се појаве током спровођења дуалног образовања и, где је то могуће, дати предлоге за ревизију.

ВОДИЧ ЗА УЧЕНИКЕ И РОДИТЕЉЕ КРОЗ ДУАЛНО ОБРАЗОВАЊЕ У СРБИЈИ

Септембар 2019. године

Пројекат
„Подршка у развоју и успостављању
Националног модела дуалног образовања“

Публикација је настала у оквиру пројекта „Подршка у развоју и успостављању Националног модела дуалног образовања“ који реализује Центар за образовне политике у партнерству са Министарством просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије, захваљујући финансијским средствима Швајцарске агенције за развој и сарадњу.

Ставови и мишљења изнети у публикацији не одражавају нужно ставове донатора.

Сви термини који се у Водичу користе у граматичком мушком роду подразумевају природни мушки и женски род особа на које се односе. Реч/и „родитељ/и“ се користи/е у значењу биолошки родитељ/и, старатељ/и и означава све оне који су водили или воде примарну бригу о ученицима.

УВОДНА РЕЧ

Драги ученици и родитељи,

Овај Водич је, пре свега, намењен вама како бисте се упознали са карактеристикама Националног модела дуалног образовања. Додатно, овај Водич може да послужи и као извор информација за све оне који желе да се информишу о средњошколском дуалном образовању у образовном систему Републике Србије. У њему ћете наћи одговоре на питања шта се сматра под појмом дуално образовање у Србији (односно Националним моделом дуалног образовања) и шта су његове карактеристике, како уписати дуални образовни профил, како се у дуалним образовним профилима остварује план и програм наставе и учења, које су предности образовању у оквиру дуалних образовних профила, шта су могућности ученика након завршеног дуалног образовног профила, као и на многа друга питања.

Сматрамо да ће Водич бити од највеће користи ученицима пред којима је упис у средње школе и њиховим родитељима јер, иако неки елементи дуалног образовања нису новина у средњем стручном образовању, за квалитетно спровођење Закона о дуалном образовању који је почео да се примењује од 1. септембра 2019. године, важна је добра информисаност најважнијих учесника у процесу образовања, а то су ученици.

Водич је подељен на неколико делова (поглавља). У првом делу су описане карактеристике дуалног образовања и наведено је образложење најважнијих појмова који се тичу дуалног образовања, односно појашњена је терминологија са којом ћете се сусретати током читања Водича али и приликом читања других текстова у вези са дуалним образовањем. У другом поглављу описан је процес пријављивања ученика за упис у средње школе са посебним освртом на упис у дуалне образовне профиле, начин на који се компаније, односно послодавци, који ће примати ученике на учење кроз рад укључују у дуално образовање као и процес припреме свих учесника пре почетка реализације дуалног образовања. У трећем поглављу, које је и кључно за разумевање самог процеса спровођења наставе и учења у дуалним образовним профилима, описан је начин распоређивање ученика у компаније, улоге и задужења инструктора и координатора учења кроз рад, начин регулисања односа између ученика и компаније итд. У четвртом делу се налазе информације о стручној матури и завршном испиту, док се пето поглавље бави могућностима које ученик има након завршетка дуалног образовног

профила. На самом крају су додатне информације за које смо сматрали да вам могу бити од користи, као и прилози.

Ради лакшег сналажења и боље прегледности, на почетку сваког поглавља су побројане главне теме које су обрађене у оквиру тог поглавља.

Све информације које се налазе у Водичу ослањају се на правну регулативу којом је ближе уређена област образовања са посебним фокусом на регулативу која се односи на дуално образовање.

Надамо се да ће овај Водич допринети што потпунијем информисању свих, а посебно ученика, о свим важним аспектима дуалног образовања у Србији.

Ауторски тим

ЛИСТА СКРАЋЕНИЦА

Скраћеница	Пун назив
ЈЛС	Јединица локалне самоуправе
КВиС	Каријерно вођење и саветовање
МПНТР	Министарство просвете, науке и технолошког развоја
ПКС	Привредна комора Србије
РПК	Регионална привредна комора
СКГО	Стална конференција градова и општина
ССОВ	Средње стручно образовање и васпитање
ШУ	Школска управа
ЗДО	Закон о дуалном образовању
ЗСО	Закон о средњем образовању и васпитању
ЗНОКС	Закон о националном оквиру квалификација Републике Србије
ЗВКОВ	Завод за вредновање квалитета образовања и васпитања
ЗУОВ	Завод за унапређивање образовања и васпитања

1. ОСНОВНЕ ОДЛИКЕ ДУАЛНОГ ОБРАЗОВАЊА У СРБИЈИ

У овом поглављу ћете сазнати:

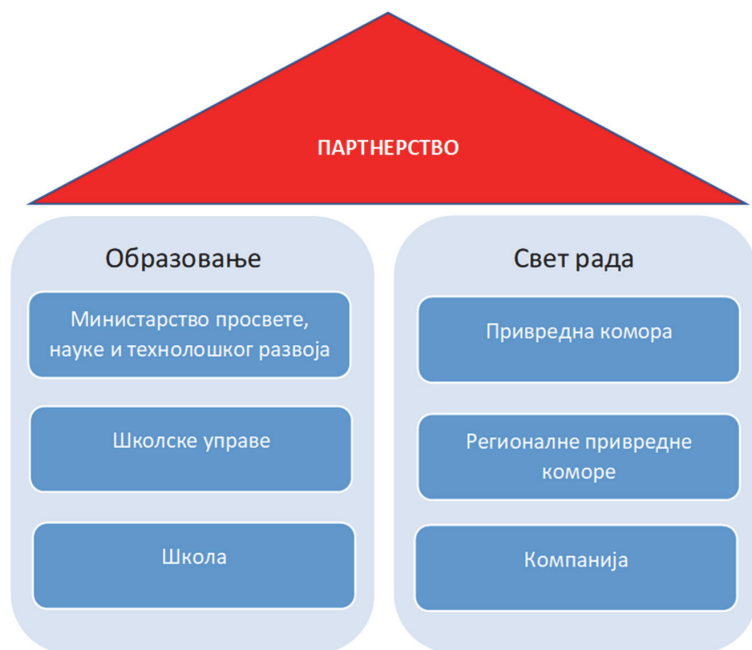
- Шта се у Србији подразумева под дуалним образовањем, односно како изгледа Национални модел дуалног образовања
- Који су најчешће коришћени термини у вези са дуалним образовањем у Србији и које је њихово значење
- Које су разлике и сличности између дуалних образовних профила и оних који то нису
- Шта су предности дуалног образовања

1.1. Национални модел дуалног образовања у Србији

На основу Закона о дуалном образовању (ЗДО) („Службени гласник РС“, број 101/17), **дуално образовање** је модел реализације наставе у систему средњег стручног образовања и васпитања (ССОВ) у коме се план и програм наставе и учења **обавезно спроводе на два места – у школи и у компанији (код послодавца)**. Прецизније, знања, вештине и ставови (компетенције) ученици стичу у школи у којој се спроводе теоријска настава и вежбе, и код послодавца код кога се спроводи учење кроз рад, а све у складу са стандардом квалификације и планом и програмом наставе и учења (ЗДО, члан 2).

Осим што се извођење плана и програма наставе и учења одвија на два места, дуално образовање у Србији има још једну „дуалну“ карактеристику. Наиме, процес остваривања дуалног образовања у Србији укључује **два главна партнера**, а то су Министарство просвете, науке и технолошког развоја (МПНТР) и Привредна комора Србије (ПКС). Укључивање Привредне коморе Србије у дуално образовање обезбеђује, између осталог, да дуални образовни профили буду у складу са потребама послодаваца и тржишта рада али и да се осигура квалитет реализације учења кроз рад код послодаваца путем акредитације компанија и обуке инструктора за рад са ученицима.

Слика 7. Партнерство у образовању ученика у дуалном образовању



Дуално образовање се различито спроводи у различитим земљама, а неке од земаља које имају дугу историју спровођења јесу Аустрија, Немачка и Швајцарска. У свакој од ових земаља се дуално образовање спроводи у складу са контекстом у тој земљи. Тако је и у Србији креиран **Национални модел дуалног образовања** који

За више информација можете погледати Закон о дуалном образовању, „Службени гласник РС“, број 101/17 који можете пронаћи на овом линку www.mpn.gov.rs/dokumenta-i-propisi/zakonski-okvir/

се ослања на искуства и примере из земаља које имају развијено дуално образовање, али који је прилагођен карактеристикама стања у Србији у областима образовања (стратешки циљеви образовања, структура школе, број ученика итд.) и економије (развијеност привреде и стратешки правци њеног развоја, структура компанија итд.). На пример, с обзиром на то да је Република Србија инклузију у образовању поставила као један од приоритета и да се стратешки развој ослања на претпоставку да повећање праведности треба да доведе и до повећања квалитета у образовању, неке одлике дуалног образовања у Србији су специфичне и у усклађене с том претпоставком. Стога се ученици за учење кроз рад код послодавца распоређују под окриљем школе и ниједан ученик који је

уписан у одређени дуални образовни профил неће остати нераспоређен за учење кроз рад код послодавца, чиме се омогућава да сви ученици који су уписани у одређени образовни профил добију прилику да компетенције стичу и у компанији, а не само у школи. За разлику од описане ситуације у Србији – у неким другим земљама, процес распоређивања ученика се дешава потпуно мимо школе – ученици су дужни да сами пронађу компанију код које могу да стичу компетенције током школовања.

У дуалном образовању у Србији ученик НЕ РАДИ, већ учи кроз рад, што значи да се на њега не примењује Закон о раду већ закони и сва остала њавна реулашнва из области образовања. Ученик није у сфери рада, већ је у сфери образовања. Ученик се најпре уписује у школу, а пошом бива распоређен код послодавца. Школа је одговорна и за део њлана и њрограма насшаве и учења који се реализује у школи и за део који се реализује код послодавца.

С обзиром на то да је дуално образовање у Србији модел реализације наставе у систему средњег стручног образовања и васпитања, битно је да знамо да постоје дуални образовни профили али, осим једне (Ваздухопловна академија у Београду), не постоје „дуалне школе“. Другачије речено, једна средња стручна школа може имати више образовних профила од којих су неки дуални образовни профили, и који подразумевају поштовање одредби Закона о дуалном образовању, поред осталих закона и подзаконских аката из области образовања који се примењују на средње стручно образовање и васпитање. То значи да ако једна средња стручна школа има и дуалне образовне профиле, та школа мора да поштује још један закон из области средњег стручног образовања, а то је Закон о дуалном образовању.

1.2. Најчешће коришћени термини у вези са дуалним образовању у Србији и њихово значење

У наставку су дати најчешће коришћени термини у вези са дуалним образовањем у Србији и њихово значење. Све дефиниције термина су базиране на Закону о дуалном образовању („Службени гласник РС“, број 101/17) и Закону о Националном оквиру квалификација Републике Србије (ЗНОКС) („Службени гласник РС“, број 27/18). У случају да су дефиниције дословно преузете након дефиниције су тачно наведени чланови споменутих закона из којих су оне преузете, док у ситуацијама где је дошло до креирања јединствене дефиниције коришћењем различитих делова текста закона и где није било могуће навести конкретан члан дефиниција не садржи такву референцу.

Табела 7. Термини који се често користе у вези са дуалним образовањем и њихово значење

Термин	Значење
Дуално образовање	Дуално образовање је модел реализације наставе у систему средњег стручног образовања и васпитања у коме се кроз теоријску наставу и вежбе у школи и учење кроз рад код послодавца, стичу и усавршавају, односно изграђују знања, вештине, способности и ставови (компетенције) у складу са стандардом квалификације и планом и програмом наставе и учења (ЗДО, члан 2).
Учење кроз рад	Учење кроз рад је део дуалног образовања који подразумева организован процес током кога ученици у реалном радном окружењу стичу компетенције за рад у одређеним занимањима или групи занимања.
Послодавац	Послодавац је правно лице или предузетник који непосредно обезбеђује услове за учење кроз рад у дуалном образовању. Послодавац који је укључен у дуално образовање мора да испуњава услове прописане Законом о дуалном образовању, односно да је акредитован за реализацију учења кроз рад у складу са планом и програмом наставе и учења за одређени образовни профил. Привредна комора Србије акредитује компаније за учешће у дуалном образовању.
Координатор учења кроз рад	Координатор учења кроз рад је особа која је запослена у средњој стручној школи, односно наставник практичне наставе, и која у сарадњи са инструктором планира, прати, реализује и вреднује остваривање учења кроз рад код послодавца (ЗДО, члан 2).
Инструктор	Инструктор је особа запослена код послодавца, која обезбеђује да се током учења кроз рад реализују садржаји који су прописани планом и програмом наставе и учења и која је одговорна за стицање знања, вештина и ставова ученика код послодавца (ЗДО, члан 2).
План и програм наставе и учења	План и програм наставе и учења је документ којим је одређено који ће се предмети учити, којим редоследом по разредима и са коликим бројем часова по предмету и разреду. Овим документом се прописују и наставни садржаји по предметима као и циљеви, задаци и садржаји наставе, као и годишњи и недељни фонд часова за сваки предмет.

<p>План реализације учења кроз рад</p>	<p>План реализације учења кроз рад је документ који садржи опис активности, место и динамику остваривања учења кроз рад. Овај план заједно креирају школа и послодавци, односно координатор учења кроз рад и инструктор. План реализације чини саставни део уговора између послодавца и школе и између послодавца и ученика/родитеља.</p>
<p>Уписна политика</p>	<p>Уписна политика је процес планирања образовних профила који ће се реализовати у току једне школске године. Овај процес се одвија у сарадњи школе, школске управе, локалне самоуправе, послодаваца, регионалне привредне коморе, Националне службе за запошљавање и осталих релевантних институција на локалном нивоу. Критеријуме за креирање уписне политике прописује МПНТР. Коначну одлуку о образовним профилима у школи доноси МПНТР, а када су у питању дуални образовни профили, коначну одлуку доноси МПНТР у сарадњи са ПКС, али је битно нагласити да школа покреће иницијативу за одобравање дуалног образовног профила ка МПНТР, прилажући доказ о постојању сарадње са послодавцима.</p>
<p>Распоређивање ученика за учење кроз рад</p>	<p>Распоређивање ученика за учење кроз рад је процес распоређивања ученика који су уписали дуални образовни профил за похађање учења кроз рад послодавца/ послодаваца. Овај процес је регулисан Правилником о начину распоређивања ученика за учење кроз рад и подразумева активно учешће ученика (и родитеља), школе и послодаваца.</p>
<p>Материјално обезбеђење ученика</p>	<p>Материјално обезбеђење ученика подразумева обезбеђивање средстава и опреме за личну заштиту на раду, осигурање за случај повреде на раду, накнаду за трошкове исхране, накнаду за превоз или обезбеђивање превоза за ученике од школе до компаније и слично, од стране послодавца ка ученику који је на учењу кроз рад (ЗДО, члан 33).</p>
<p>Финансијско обезбеђење ученика</p>	<p>Финансијско обезбеђење ученика подразумева обавезну накнаду ученику од стране послодавца за учење кроз рад. Финансијско обезбеђење ученика мора бити саставни део уговора (како оног који потписује школа са послодавцем, тако и оног који потписују ученик, односно родитељ, са послодавцем). Накнада за учење кроз рад се исплаћује по сваком сату проведеном на учењу кроз рад, једном месечно, у нето висини од најмање 70% минималне цене рада (ЗДО, члан 34).</p>

Уговор о дуалном образовању	Уговор о дуалном образовању регулише права и обавезе школе и послодавца који се укључује у учење кроз рад. Трајање уговора је три или четири године, односно онолико времена колико је потребно генерацији која је започела школовање да га и заврши.
Уговор о учењу кроз рад	Уговор о учењу кроз рад регулише права и обавезе ученика и послодавца код кога ће се спроводити учење кроз рад. Уговор закључују ученик (односно родитељ) и послодавац. Уговор се потписује најкасније до почетка школске године у којој почиње реализација учења кроз рад. Ово значи да ће се неки уговори потписати у другој години када и почиње учење кроз рад за тај дуални образовни профил.
Каријерно вођење и саветовање (КвиС)	Каријерно вођење и саветовање подразумева процес, услуге и активности усмерене на подршку појединцу да донесе одлуке које се тичу образовања, обуке и занимања и да управљања својом каријером.
Компетенција	Компетенција подразумева скуп знања, вештина и ставова.
Стандард квалификације	Стандард квалификације је документ утврђен на националном нивоу који садржи скуп података о квалификацији са детаљним описом циљева и исхода учења као и податке о квалификацији на основу које се врши одређивање нивоа, њено разврставање и вредновање (ЗНОКС, члан 2).
Високошколске установе	Високошколске установе које самостално обављају делатности високог образовања су универзитети (факултети и уметничке академије у њиховом саставу), високе школе, академије струковних студија и високе школе струковних студија. Сви осим универзитета (и његових установа) су неуниверзитетске установе.
Квалификација	Квалификација је формално признање стечених компетенција. Појединац стиче квалификацију када надлежно тело утврди да је достигао исходе учења у оквиру одређеног нивоа и према задатом стандарду квалификације, што се потврђује јавном исправом (дипломом или сертификатом) (ЗНОКС, члан 2).
Занимање	Скуп послова чије главне задатке и дужности карактерише висок степен сличности.
Стандард занимања	Документ који садржи опис дужности и задатака, као и компетенција потребних појединцу за ефикасно обављање послова у одређеном занимању, утврђен у складу са прописима који уређују запошљавање (ЗНОКС, члан 2).

1.3. Разлике и сличности између дуалних образовних профила и оних који то нису

Коначну листу образовних профила које нуде све средње школе у Србији у свакој школској години доноси Министарство просвете, науке и технолошког развоја и они се налазе у Конкурсу за упис ученика у средње школе за ту годину (издаје га Службени гласник, а више о Конкурсу можете сазнати у поглављу 2.4.). У једној средњој стручној школи могу да се реализују истовремено дуални и образовни профили који то нису. Оно што је кључна разлика између ова два типа образовних профила јесте што се учење у дуалном образовном профилу реализује и кроз учење кроз рад, које чини од 20% до 80% од укупног броја часова стручних предмета, у складу са одговарајућим планом и програмом наставе и учења (ЗДО, члан 6). Друга кључна разлика јесте што су за учење кроз рад у оквиру дуалног образовног профила, ученици финансијски обезбеђени, односно, ученицима се исплаћује накнада за сваки сат проведени у учењу кроз рад, у нето висини од најмање 70% минималне цене рада, најкасније до краја текућег месеца за претходни месец (ЗДО, члан 34). Треће, али не мање важно јесте да су послодавци и инструктори који раде код послодаваца морали да испуне низ законом прописаних услова како би могли да учествују у процесу реализације учења кроз рад у компанији која чини интегрисан део образовања ученика у дуалном систему образовања.

У наредној табели се налазе конкретне теме које могу бити од интересовања за ученике праћене примерима који илуструју сличности и разлике између дуалног и образовног профила који то није. Информације о карактеристикама дуалног образовања и средњег стручног образовања базиране су на одредбама Закона о средњем образовању и васпитању (ЗСО) („Службени гласник РС“, бр. 55/13, 101/17 и 27/18 – др. закон), и Закона о дуалном образовању („Службени гласник РС“, број 101/17). Као и у случају дефиниција представљених у претходној табели, дословно преузимање текста закона је праћено навођењем конкретног члана закона из кога је преузето.

Табела 8. Сличности и разлике између дуалној и образовној профилу који то није

Тема	Дуални образовни профил	Образовни профил који није дуални
Законска регулатива која се примењује	<p>Законски и подзаконски акти који се односе на систем образовања, а посебно они који се односе на систем средњег образовања и васпитања.</p> <p>Закон о дуалном образовању и пратећи подзаконски акти.</p>	<p>Законски и подзаконски акти који се односе на систем образовања, а посебно они који се односе на систем средњег образовања и васпитања.</p>
Обавезно место спровођења школовања	<p>У школи и обавезно учење кроз рад код послодавца у складу са Законом о дуалном образовању и васпитању.</p>	<p>У школи и извођење практичне наставе у школи и код послодавца у складу са Законом о средњем образовању и васпитању.</p>
Вежа са светом рада	<p>Учење кроз рад код послодавца је обавезно организује код акредитованог послодавца.</p>	<p>Вежа са светом рада је могућа уколико школа организује практичну наставу и професионалну праксу код привредног друштва, установе и слично (ЗСО, члан 30).</p>
Учешће послодавца	<p>Учешће послодавца је обавезно и регулисано.</p> <p>Послодавци морају да прођу процес акредитације, односно да испуне услове за извођење учења кроз рад код послодавца.</p> <p>ПКС води базу послодавца који испуњавају услове за извођење учења кроз рад и та база је јавно доступна.</p>	<p>Учешће послодавца није обавезно нити регулисано.</p> <p>Иако Закон о средњем образовању референсе на могућност праксе код послодавца, не постоје дефинисани услови које послодавац мора да испуни да би примио ученике на практичну наставу и професионалну праксу.</p> <p>Не постоји база послодавца код којих се одвија практична настава и професионална пракса.</p>

Ко подучава ученике код послодавца?	Запослени код послодавца који имају одговарајуће радно искуство, који су прошли обуку за инструктора и добили лиценцу	Запослени код послодавца које одреди послодавац.
Начин регулисања права и обавеза између школе и послодавца	Уговор о дуалном образовању – Закон о дуалном образовању прописује обавезне елементе уговора (ЗДО, члан 15).	Услови за реализовање практичне наставе или професионалне праксе се уређују уговором (ЗСО, члан 30). Не постоје прописани обавезни елементи уговора.
Начин регулисања права и обавеза између ученика и послодавца	Уговор о учењу кроз рад који потписују ученик (или заступник, уколико је ученик малолетан) и послодавац – Закон о дуалном образовању прописује обавезне елементе уговора (ЗДО, члан 22).	Услови за реализовање практичне наставе или професионалне праксе се уређују уговором (ЗСО, члан 30). Није прописано законом.
Начин распоређивања ученика за учење кроз рад	Распоредивање ученика за учење кроз рад се одвија у складу са Правилником о распоређивању ученика за учење кроз рад.	Не постоје дефинисани критеријуми за распоређивање ученика за практичну наставу и професионалну праксу.
Материјално обезбеђење ученика	Послодавац мора да обезбеди ученику који обавља учење кроз рад средства и опрему за личну заштиту на раду, накнаду трошкова превоза од школе до места извођења учења кроз рад и назад, накнаду трошкова исхране у складу са општим актом послодавца и осигурање за случај повреде током учења кроз рад. Послодавац може да обезбеди и покриће трошкова смештаја и исхране у ученичком дому, али није обавезан.	Материјално обезбеђење ученика током практичне наставе и професионалне праксе није обавезно.

<p>Финансијско обезбеђење ученика</p>	<p>Послодавац мора да обезбеди ученику који обавља учење кроз рад накнаду у нето висини од најмање 70% минималне цене рада по сату, за сваки сат проведени на учењу кроз рад.</p> <p>Практично, ученику трећег разреда који проводи два дана недељно по шест сати (максимално време) на учењу кроз рад, послодавац треба да обезбеди из средстава компаније нето накнаду од 652.3 динара за сваки такав дан. Овај податак је валидан за 2019. годину. Имајте на уму да се минимална цена рада према којој се рачуна износ дефинише сваке године.</p>	<p>Финансијско обезбеђење ученика током практичне наставе и професионалне праксе није обавезно.</p>
<p>Безбедност и здравље ученика</p>	<p>Правила о безбедности и здрављу ученика су прописани сетом закона у образовању.</p> <p>Правила о безбедности и здрављу ученика који су на учењу кроз рад код послодавца су додатно прописани Законом о дуалном образовању (ЗДО, члан 11, члан 29, члан 35).</p> <p>Послодавци приликом подношења захтева за утврђивање испуњености услова за реализацију учења кроз рад прилажу сет докумената којима потврђују да ће ученик учити кроз рад у безбедној и здравој радној средини (ЗДО, члан 11).</p>	<p>Правила о безбедности и здрављу ученика су прописани сетом закона у образовању.</p>
<p>Наставак школовања после завршеног образовног профила у трајању од четири године</p>	<p>Ученици који заврше образовни профил у четворогодишњем трајању, имају право на наставак образовања на високошколским установама у складу са законима из области образовања, без обзира на то да ли су завршили дуални или недуални образовни профил.</p>	

<p>Наставак школовања после завршеног образовног профила у трајању од три године на неуниверзитетским високошколским установама (високе школе, академије струковних студија и високе школе струковних студија)</p>	<p>Ученици који заврше трогодишње средње стручно образовање имају право да конкуришу на неку од неуниверзитетских високошколских установа, без обзира на то да ли су завршили дуални или недуални образовни профил, у складу са статутом те високошколске установе.</p>
<p>Право на полагање матуре</p>	<p>У складу са планираним променама и увођењем државне матуре школске 2021/22, ученици који заврше трогодишње средње стручно образовање у дуалним профилима имају право на полагање стручне матуре или опште матуре, најмање две године након завршеног средњег образовања уколико су савладали програм за стицање компетенција потребних према програму матуре.</p> <p>Након положене опште или стручне матуре имају право на високо образовање у складу са прописима (ЗСО, члан 63а).</p>
<p>Каријерно вођење и саветовање</p>	<p>Правилник о каријерном вођењу и саветовању ученика у дуалном образовању ближе дефинише састав Тима за каријерно вођење и саветовање који обавезно укључује и послодавце у свој рад, као и услове рада и сет активности које су прилагођене потребама ученика који су у дуалном образовању.</p> <p>Правилником су прописане обавезне индивидуалне саветодавне активности Тима за каријерно вођење и саветовање за сваког ученика.</p>

1.4. Предности школовања у оквиру дуалних образовних профила

Иако је дуално образовање модел реализације наставе у систему средњег стручног образовања и васпитања, може се рећи да има одређене предности у односу на преостали део система средњег стручног образовања и васпитања у Србији. Министарство просвете, науке и технолошког развоја увело је у систем дуалне образовне профиле из више разлога, од којих је најважнији онај који се односи на унапређивање квалитета компетенција младих. Компетенције младих се кроз овај модел унапређују учењем на два места – у школи и код послодавца (у школи кроз теоријску наставу и вежбе и у компанији учењем кроз рад). Овакав приступ омогућава да се поред стручних компетенција развијају и „меке“ вештине (нпр. комуникацијске вештине, вештине доношења одлука, вештине сарадње и рада у тиму итд.) које заједнички доводе до оснаживања младих који ће по завршетку школовања бити оспособљени за рад и конкурентни на тржишту рада, истовремено доприносећи смањењу незапослености младих са завршеном средњом школом.

Учење кроз рад у дуалном образовању усмерава ученика и школу ка развијању оних компетенција које су потребне за остваривање радних задатака и за решавање реалних проблема са којима се запослени у одређеном сектору или компанији срећу. Компетенције које су тако стечене су важне и за самог ученика и његову конкурентност на тржишту рада, али и за развој целокупног друштва.

Држава јача конкурентност своје привреде подржавањем учења кроз рад, јер стиче будуће раднике који ће бити компетентнији и конкурентнији на тржишту рада.

Ученици повећавају своје шансе за запошљавање по стеченом средњошколском образовању јер су стекли компетенције које су савремене и релевантне. У исто време, обим и квалитет ангажовања ученика који уче кроз рад су повећани, ученици стичу услове за даље образовање и целоживотно учење, развијају предузимљивост и креативност у контакту са реалним радним процесима и изазовима, развијајући и тимски рад и личну одговорност према радним обавезама. У добро опремљеним компанијама ученици уче кроз рад користећи најновије технологије и имају прилику да сагледају целокупни технолошки процес производње, што креира стимулативну средину за развој иновативности и истраживања код младих укључених у учење кроз рад што, последично, доприноси повећању иновативности и конкурентности привреде земље.

Увођењем и спровођењем дуалног образовања ствара се образовни систем у коме је стечена квалификација одраз стварно стечених компетенција. Конкретније, ученик по завршетку средње школе поседује

потребна знања, вештине и ставове који и јесу прописани за његово занимање, што повећава шансе за запослење младих.

Најважнији интерес компанија које се укључују у дуално образовање је да дугорочно реше недостатак квалификованих/компетентних кадрова. Послодавци улажу значајне ресурсе у унапређивање компетенција својих запослених кроз различите облике неформалног образовања и дошколовавање, а овог пута имају прилику да учешћем у формалном образовању утичу на квалитет будућих квалификованих кадрова.

Потенцијалне предности дуалног образовања за ученике:

- Контакт са реалним радним окружењем у коме стичу, усавршавају и развијају професионалне компетенције и стичу професионално искуство,
- Могућност провере кроз учење кроз рад да ли оно што уче / чиме ће се бавити одговара њиховим интересовањима,
- Могућност наставка школовања под условима који су прописани законом,
- Развијање предузетничких компетенција код младих у циљу започињања сопственог пословања,
- Развијање вештина комуникације, сарадње, тимског рада и одговорности,
- Могућност развијања радне етике,
- Развијање свести о важности здравља и безбедности, укључујући безбедност и здравље на раду,
- Повећана могућност развијања иновативности и креативности,
- Развијање самопоуздања, изражавања сопственог мишљења и самосталног доношења одлука,
- Повећавање запошљивости ученика уз лакши прелазак у свет рада.

2. ПРЕДУСЛОВИ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ДУАЛНОГ ОБРАЗОВАЊА

У овом поглављу ћете сазнати:

- Како сазнати која школа нуди образовне профиле по дуалном моделу
- Како се компаније, односно послодавци, укључују у дуално образовање
- Како је регулисан однос између школе и компаније која спроводи дуалне образовне профиле
- Како се ученик уписује у образовни профил који се спроводи по дуалном моделу

2.1. Понуда дуалних образовних профила

Средње стручне школе приликом давања предлога образовних профила које ће понудити ученицима за упис наредне школске године разматрају неколико аспеката: потребе тржишта рада, политику регионалног развоја, број ученика који завршава основну школу, искуства у вези са уписом ученика претходних година (нпр. да ли је било довољно заинтересованих ученика за упис у одређени образовни профил), постојећи наставни кадар (нпр. да ли постоје наставници који би могли да предају предмете које захтева реализација одређеног образовног профила) итд.

Након ових разматрања школе доносе одлуку које ће образовне профиле да пријаве Министарству просвете, науке и технолошког развоја за реализацију у наредној школској години, укључујући и одлуку да ли ће пријавити и образовне профиле који ће се реализовати по дуалном моделу. Школе ову одлуку доносе у сарадњи локалном филијалом Националне службе за запошљавање, са компанијама, односно послодавцима, регионалним привредним коморама, школском управом итд. Када су у питању дуални образовни профили, **школе могу пријавити дуални образовни профил само уколико имају подршку послодавца (компанија) за његову реализацију**, односно уколико могу сваком ученику да обезбеде учење кроз рад у компанији која је акредитована за спровођење учења кроз рад.

Коначну понуду образовних профила у једној школи доноси МПНТР. Информације о образовним профилима за сваку школу можете пронаћи у **Конкурсу за упис ученика у средње школе** (детаљније образложено у поглављу 2.4). Такође, информације о образовним профилима можете

пронаћи на сајту средње стручне школе коју желите да упишете (најчешће у одељку Пријемни испит за упис у средњу школу), укључујући и информацију о образовним профилима који ће се реализовати по дуалном моделу.

2.2. Укључивање компанија, односно послодаваца у дуално образовање

Сви послодавци, односно све компаније, који желе да учествују у дуалном образовању морају да испуне законом прописане услове за извођење учења кроз рад, односно да испуне услове за акредитацију. То значи да послодавци морају да задовоље прописане стандарде чиме се осигурава квалитетно спровођење учења кроз рад за све ученике у дуалном образовању.

Услови које компанија мора да испуни да би реализовала учење кроз рад наведени су у члану 11. Закона о дуалном образовању, док је детаљна процедура дефинисана Правилником о организацији, саставу и начину рада Комисије за утврђивање испуњености услова за извођење учења кроз рад код послодавца („Службени гласник РС“, број 46/18).

На основу одредби ЗДО, послодавци који желе да учествују у остваривању дуалних образовних профила пријављују се Привредној комори Србије тако што подносе прописана документа као доказе, а ПКС образује Комисију за утврђивање испуњености услова за извођење учења кроз рад код послодавца која проверава све компаније које су се пријавиле за акредитацију по свим условима прописаним у Закону о дуалном образовању. Када ова комисија утврди да одређена компанија испуњава све прописане услове, она предлаже ПКС да тој компанији изда потврду о испуњености услова / акредитацију како би могла да спроводи учење кроз рад. ПКС води регистар свих компанија, односно послодаваца, који су испунили услове за извођење учења кроз рад. Уколико нека од компанија престане да испуњава услове за реализовање учења кроз рад, ПКС доноси решење о престанку испуњености услова.

Закон о дуалном образовању, члан 11.

Услови за извођење учења кроз рад код послодавца

Услови које послодавац мора да испуни ради извођења учења кроз рад, јесу:

- 1) обављање делатности која омогућава реализацију садржаја учења кроз рад прописане одговарајућим планом и програмом наставе и учења;
- 2) располагање простором, опремом и средствима за рад у складу са правилником о ближим условима у погледу простора, опреме и наставних средстава одређеног образовног профила;
- 3) располагање потребним бројем лиценцираних инструктора у складу са планом и програмом наставе и учења;
- 4) обезбеђивање примене мера безбедности и здравља на раду у складу са законом;
- 5) да над послодавцем није отворен стечајни поступак или покренут поступак ликвидације;
- 6) да одговорно лице код послодавца и инструктор нису осуђивани правоснажном пресудом за кривично дело за које је изречена безусловна казна затвора у трајању од најмање три месеца, као и за кривична дела насиље у породици, одузимање малолетног лица, запуштање и злостављање малолетног лица или родоскврнуће, кривична дела из групе кривичних дела против полне слободе, против привреде, против службене дужности, против правног саобраћаја и против човечности и других добара заштићених међународним правом, без обзира на изречену кривичну санкцију, да нису правоснажно осуђивани за прекршај из области радних односа и за које није, у складу са законом, утврђено дискриминаторно понашање;
- 7) да послодавац није правоснажно осуђиван за казнена дела прописана законом којим се уређује спречавање злостављања на раду.

2.3. Однос између школа и компанија у дуалном образовању у Србији

У остваривању дуалних образовних профила школе и послодавци на различите начине успостављају сарадњу. Некада је то на иницијативи школе, некада на иницијативу послодавца, док некада неки други субјект подстакне сарадњу, као што су на пример локална самоуправа, Регионална привредна комора и слично. Када је школи одобрен дуални образовани профил од стране МПНТР и када је послодавац добио решење од ПКС о испуњености услова за реализацију учења кроз рад, тада школа и послодавац потписују Уговор о дуалном образовању. Сви елементи Уговора о дуалном образовању су прописани законом (Прилог 1. Пример Уговора о дуалном образовању).

Уговор о дуалном образовању се потписује на три или четири године, односно онолико колико и траје образовање за профил за који се потписује уговор како би се обезбедило да ученик у складу са планом и програмом наставе и учења по дуалном моделу има обезбеђено учење кроз рад у компанији. Школа може закључити уговор о дуалном образовању са једном или више компанија, односно послодаваца, за реализацију учења кроз рад. Разлози за закључивање уговора о учењу кроз рад са више компанија су следећи:

- Један послодавац није у могућности да прими на учење кроз рад све ученике који су уписали одређени образовни профил и/или
- Један послодавац није у могућности да обезбеди учење кроз рад за све радне операције које су предвиђене планом и програмом наставе и учења па је неопходно да се укључи још један или више послодаваца који ће реализовати преостале јединице наставног плана и програма.

Само они послодавци са којима школа има потписан уговор о дуалном образовању могу реализовати учење кроз рад, односно само код тих послодаваца ученици могу ићи на учење кроз рад. Однос ученика (односно родитеља јер ученик најчешће није пунолетан у моменту потписивања уговора) и компаније регулисан је уговором о учењу кроз рад о коме можете више прочитати у поглављу 3.

Школа и Привредна комора Србије објављују на својим интернет страницама основне информације о плану и програму наставе и учења и друге информације од значаја за извођење учења кроз рад најкасније у року од 15 дана од закључивања уговора о дуалном образовању (ЗДО, члан 17).

Како Закон о дуалном образовању предвиђа, поред наведеног ПКС води и редовно ажурира регистар уговора о дуалном образовању. Регистар уговора садржи различите информације из уговора: деловодни број уговора, назив и адресу школе и послодавца, број ученика за које послодавац организује учење кроз рад, адресу места извођења учења кроз рад, датум и време закључивања уговора, датум почетка учења кроз рад итд. (ЗДО, чл. 27. и 28).

Поштовање кључних принципа у спровођењу дуалног образовања

Како би дуално образовање било успешно спроведено, важно је да се и школе и компаније, односно послодавци, држе неколико важних општих принципа.

У самом уговору о дуалном образовању и плану реализације учења кроз рад треба да буде установљена **јасна подела обавеза и одговорности** између школе и компаније.

Сам процес дуалног образовања треба да буде довољно **отворен да укључи све заинтересоване представнике** различитих група из локалне заједнице.

Достојанство и личност ученика морају се поштовати у сваком тренутку, а и школа и компанија морају бити **максимално посвећени** у томе да повећају ученикове шансе за запошљавање после завршеног средњошколског образовања и да му помогну да у што већој мери развије вештине да управља својом каријером и да доноси одлуке које су му од највећег интереса.

2.4. Упис у дуалне образовне профиле

Процедура која је предвиђена за упис у средње школе важи и за упис на дуалне образовне профиле, од полагања завршног испита на крају основне школе до уписа на дуални образовни профил. На основу оствареног успеха и листе жеља ученика, ученици се уписују у средње школе. Због важности ове теме овде је укратко описана процедура уписа у средњу школу и начин рачунања бодова које ученик остварује за упис у средњу школу.

Право на упис средње школе имају сви ученици који заврше основну школу. У документу који се зове **Конкурс за упис ученика у први разред средње школе**³⁷ можете да пронађете важне информације о упису ученика у средњу школу као што су: општи и посебни услови за упис у средње школе, мерила и начин избора кандидата, датуми одржавања завршног испита, здравствени услови, потребна документа, број

37 Пун назив документа који је издат за школску 2019/2020. годину а који се тиче конкурса за упис у средње школе је: **Конкурс за упис ученика у први разред средње школе у Републици Србији за школску 2019/2020. годину, за школе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе.** Овај документ је доступан и на следећем линку: http://www.upis.mpn.gov.rs/Dokument_download/konkurs/2019-2020-KONKURS-ZA-UPIS-U-SREDNJU-SKOLU.pdf

ученика предвиђен по образовном профилу итд. У Конкурсу за упис ученика у први разред средње школе наведено је који су образовни профили предвиђени у дуалном образовању, а следи извод из поменутог конкурса у коме се јасно види ознака „ДУАЛНО“.

Слика 8. Приказ сѝранице из Конкурса за уѝис ученика у ѝрви разред средње школе

6. ПОЛИТЕХНИЧКА ШКОЛА
24000 СУБОТИЦА, МАКСИМА ГОРКОГ 38, ТЕЛ: 024/663-100
office@politehnikasu.edu.rs, www.politehnikasu.edu.rs

ГЕОДЕЗИЈА И ГРАЂЕВИНАРСТВО			
SBSU SE 4H265	АРХИТЕКТОНСКИ ТЕХНИЧАР	30 /О/	4 ГОД
SBSU SE 4H325	ГРАЂЕВИНСКИ ТЕХНИЧАР	30 /О/	4 ГОД
SBSU SE 4H35M	ОПЕРАТЕР ОСНОВНИХ ГРАЂЕВИНСКИХ РАДОВА	ДУАЛНО 30 /О/	3 ГОД МАЂАРСКИ ЈЕЗИК
КУЛТУРА, УМЕТНОСТ И ЈАВНО ИНФОРМИСАЊЕ			
SBSU SE 4T115	ЛИКОВНИ ТЕХНИЧАР	10 /О/	4 ГОД
SBSU SE 4T145	ТЕХНИЧАР ДИЗАЈНА ЕНТЕРИЈЕРА И ИНДУСТРИЈСКИХ ПРОИЗВОДА	10 /О/	4 ГОД
ХЕМИЈА, НЕМЕТАЛИ И ГРАФИЧАРСТВО			
SBSU SE 4F12H	ТЕХНИЧАР ГРАФИЧКЕ ДОРАДЕ	30 /О/	4 ГОД ХРВАТСКИ ЈЕЗИК
SBSU SE 4F325	ТЕХНИЧАР ЗА ГРАФИЧКУ ПРИПРЕМУ	30 /О/	4 ГОД
SBSU SE 4F37M	ТЕХНИЧАР ЗА ДИГИТАЛНУ ГРАФИКУ	30 /О/	4 ГОД
.....	И ИНТЕРНЕТ ОБЛИКОВАЊЕ	ДУАЛНО 30 /О/	4 ГОД МАЂАРСКИ ЈЕЗИК
ШУМАРСТВО И ОБРАДА ДРВЕТА			
SBSU SE 3B285	ОПЕРАТЕР ЗА ИЗРАДУ НАМЕШТАЈА	ДУАЛНО 30 /О/	3 ГОД
SBSU SE 4B015	ТЕХНИЧАР ЗА ПЕЈЗАЖНУ АРХИТЕКТУРУ	30 /О/	4 ГОД

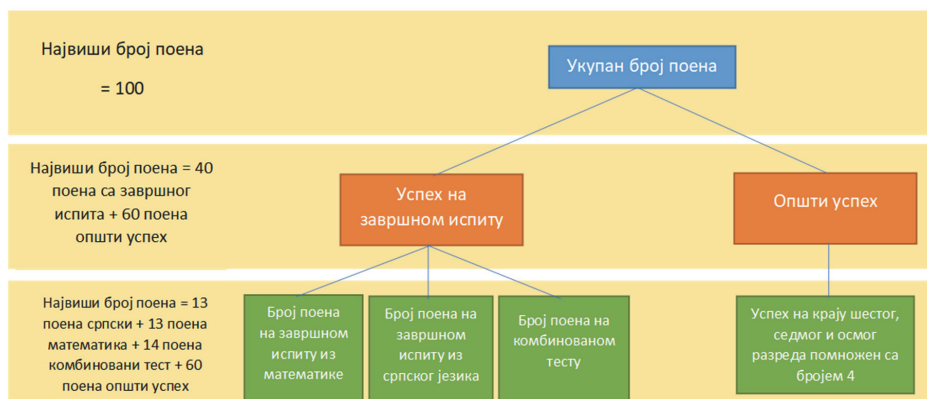
Додатно, Просветни преглед објављује **Информатор за упис у средњу школу**, у коме такође можете да пронађете важне информације о упису у средњу школу као што су савети за израчунавање укупног броја бодова и информације о броју бодова за упис у све школе током последње три године.

Успех ученика приказује се укупним бројем бодова које је ученик остварио током школовања (општи успех) и које је ученик остварио на завршном испиту. Општи успех од шестог до осмог разреда основне школе исказује се бројем бодова тако што се општи успех остварен на крају шестог, седмог и осмог разреда, заокружен на две децимале, сабере и затим помножи бројем четири. На основу општег успеха од шестог до осмог разреда кандидат може да оствари највише 60 бодова.

Успех на завршном испиту исказује се бројем бодова освојених на тесту из српског, или матерњег, језика, математике и на комбинованом тесту из природно-научних и друштвено-научних предмета (биологија, географија, историја, физика и хемија). На основу успеха на завршном испиту кандидат може да освоји највише 40 бодова, односно највише по

13 бодова на тесту из српског, односно матерњег језика и математике и 14 бодова на комбинованом тесту (слика 9).

Слика 9. Шемајски приказ за рачунање броја бодова ученика за уџис у средње школе



Када ученици сазнају резултате завршног испита, они у својој матичној основној школи попуњавају листу жеља школа, односно образовних профила, које би желели да упишу, на којој може да буде највише 20 одређења (жеља) за даље школовање. Добро је да се ученици пре попуњавања листе жеља упознају са бројем бодова који је био потребан претходних година за упис у тај образовни профил у школи коју ученик жели да упише, како би могли да процене своје шансе за упис жељене школе, на интернет страници (нпр. претрагом за последњу годину): <http://www.upis.mpn.gov.rs>

На основу Правилника о упису ученика у средњу школу („Службени гласник РС“, бр. 23/18 и 30/19), приликом рангирања ученика за упис у средњу школу узимају се у обзир:

- 1) успех на завршном испиту (максимални број бодова 40),
- 2) општи успех од шестог до осмог разреда основне школе (максимални број бодова 60),
- 3) резултати постигнути на такмичењима ученика осмог разреда основне школе.

Потом се објављује ранг листа ученика. Они ученици који су примљени у једну од жељених школа, коју су навели у обрасцу за попуњавање листе жеља, предају оригинална документа за упис у школу у коју су распоређени. Ученици који нису примљени у неку од школа које су

навели на листи жеља моћи ће да се упишу у оне школе у којима је остало непопуњених места. Они поново попуњавају листу жеља али сада могу да бирају само између школа које нису попуниле сва предвиђена места.

Право на рангирање за упис у образовни профил средње стручне школе који траје четири године имају сви ученици који су укупно остварили најмање 50 бодова.

Равноправност и праведност

Сва деца имају право на образовање, међутим некој деци је отежано учешће у образовању и његово довршавање из различитих разлога. Зато Република Србија спроводи мере које треба да доведу до вишег нивоа праведности и равноправности у друштву.

С обзиром на то да ученици који припадају **ромској националној мањини** имају посебно осетљив положај у друштву, Република Србија је увела одређене мере којима треба да обезбеди пуну равноправност у стицању образовања. На пример, број бодова ученика припадника ромске националне мањине који су се пријавили за упис у школу под повољнијим условима увећава се за 30% од броја бодова који им недостаје до 100 бодова. То значи да ако је ученик припадник ромске националне мањине остварио укупно 60 бодова (општи успех и успех на завршном испиту), коначни број бодова ће износити 72 бода (30% од броја бодова који недостаје до 100 бодова). Уколико породица тог ученика користи новчану социјалну помоћ, коначни број бодова биће 74 (35% од броја бодова који недостаје до 100 бодова).

Више информација о овој теми можете потражити од разредног старешине основне школе коју ученик похађа, Групе за социјалну инклузију МПНТР (<http://www.mpn.gov.rs/grupa-za-inkluziju/>), или Националног савета ромске националне мањине (<https://romskinacionalnisavet.org.rs/>). Можете погледати и Правилник о упису ученика у средњу школу, чл. 75–81. („Службени гласник РС“ бр. 38/17, 51/17, 81/17) доступан на интернет страници <https://www.paragraf.rs/propisi/pravilnik-o-upisu-ucenika-u-srednju-skolu.html>.

Ученик са сметњама у развоју и инвалидитетом уписује се у средњу школу после обављеног завршног испита, у складу са својим моторичким и чулним могућностима, односно условима које захтева врста инвалидитета, односно у складу са потребама за пружањем подршке у односу на садржај и начин спровођења испита. Више информација о овој теми можете потражити од разредног старешине основне школе коју ученик похађа или Групе за социјалну инклузију МПНТР (<http://www.mpn.gov.rs/grupa-za-inkluziju/>). За више информација о овој теми погледајте Правилник о упису ученика у средњу школу, („Службени гласник РС“ бр. 38/17, 51/17, 81/17) доступан на интернет страници <https://www.paragraf.rs/propisi/pravilnik-o-upisu-ucenika-u-srednju-skolu.html>.

3. СПРОВОЂЕЊЕ ДУАЛНОГ ОБРАЗОВАЊА

У овом поглављу Водича биће описан процес спровођења дуалног образовања са посебним акцентом на учење кроз рад које се спроводи у компанији јер учење кроз рад представља једну од главних карактеристика дуалног образовања.

Након читања овог поглавља добићете одговоре на следећа питања:

- На који начин се распоређују ученици за учење кроз рад у компанији
- Ко су инструктор и координатор учења кроз рад и која су њихова задужења
- Како је регулисан однос између ученика и компаније
- Шта подразумева материјално и финансијско обезбеђење ученика у дуалном образовању
- Како изгледа спровођење учења кроз рад у компанији
- Како изгледа оцењивање учења кроз рад
- Које су карактеристике каријерног вођења и саветовања ученика у дуалном образовању
- Шта све треба знати о безбедности и здрављу на раду ученика у дуалном образовању

3.1. Распоређивање ученика за учење кроз рад у компанији

Уколико школа сарађује само са једним послодавцем/компанијом, јасно је да су сви ученици распоређени за учење кроз рад управо код тог послодавца.

Када школа има уговор о дуалном образовању са више компанија за спровођење учења кроз рад за ученике из једног одељења дуалног образовног профила, онда се за распоређивање користе одредбе **Правилника о начину распоређивања ученика за учење кроз рад** („Службени гласник РС“, број 102/18), а у уговору о дуалном образовању који су потписали школа и сваки послодавац утврђен је такође и начин распоређивања ученика. Тим за каријерно вођење и саветовање (КВиС) који је формиран при школи организује упознавање и интервјуе између ученика и послодавца.³⁸ У наставку су описани кораци у распоређивању ученика хронолошким редоследом:

38 Више о каријерном вођењу и саветовању као и о тиму за КВиС можете прочитати у одељку 3.7.

1. Тим за КВиС (наставници, стручни сарадници, представници послодаваца код којих се обавља учење кроз рад) упознаје ученике и родитеље са начином распоређивања ученика, бројем слободних места код сваког послодавца, са условима и окружењем за реализацију учења кроз рад итд. Овај процес се реализује најкасније до краја друге седмице од почетка школске године у којој, у складу са планом и програмом наставе и учења, почиње реализација учења кроз рад, односно на крају школске године која претходи реализацији учења кроз рад (уколико учење кроз рад почиње од друге године).

2. Тим за КВиС припрема ученике за контекст у коме се спроводи учење кроз рад, шта је оно што могу да очекују, како да се припреме за интервју са послодавцима (нпр. како изгледа интервју, која су најчешћа питања, шта се очекује од ученика итд.).

3. Тим за КВиС организује представљање свих послодаваца ученицима и њиховим родитељима.

4. Интервју послодаваца са ученицима је следећи корак. Сви послодавци интервјуишу све ученике који су уписани у то одељење, односно ученик ће имати онолико интервјуа колико компанија учествује у спровођењу учења кроз рад за профил који је ученик уписао. На интервјуу је обавезно присуство родитеља.

5. Ученици сачињавају листу жеља послодаваца код којих би желели да обављају учење кроз рад, рангирајући их од најпожељнијег до најмање пожељног. Ову листу жеља потписује родитељ, односно други законски заступник. Уколико родитељ није у могућности, листу жеља ученика потписује педагог или психолог школе.

6. Послодавци на основу интервјуа са сваким учеником сачињавају своју ранг листу ученика које желе да приме на учење кроз рад.

7. Усаглашавање жеља ученика и послодаваца ради Тим за КВиС. Тим за КВиС „упарује“ жеље ученика и послодаваца од прве до последње. У случају да се за истог ученика изјасне два или више послодаваца, поштује се ученикова жеља.

8. Тим за КВиС сачињава коначну листу распоређивања ученика и сачињава записник. Записник потписују чланови Тима за КВиС, представник послодавца, директор школе и родитељи.

Правилник о начину распоређивања ученика за учење кроз рад, члан 6. („Службени гласник РС“, број 102/18)

Уколико неки ученик остане нераспоређен у претходно описаном процесу, Тим за КВиС га распоређује по следећим критеријумима:

- 1) близина становања ученика у односу на просторије послодавца у којима се реализује учење кроз рад;
- 2) равномерна родна заступљеност ученика код свих послодаваца;
- 3) других околности које могу бити од значаја за ученика и послодавца.

Уколико се учење кроз рад реализује од другог разреда, приликом коначног распоређивања ученика води се рачуна и о:

- 1) равномерном распоређивању ученика са одличним, врло добрим, добрим и довољним успехом код свих послодаваца;
- 2) оцени/или препоруци координатора учења кроз рад.

Ученик је дужан да похађа учење кроз рад према распореду, односно коначној листи распоређивања ученика, утврђеним записником (члан 7. Правилника о начину распоређивања ученика за учење кроз рад). Учење кроз рад се може реализовати и код другог послодавца који има потписан уговор о дуалном образовању са школом али уз претходну сагласност школе, послодавца и родитеља.

Слика 10. Кораци у распоређивању ученика за учење кроз рад



Треба истаћи и то да у средњим школама у којима се различити делови програма наставе и учења остварују код различитих послодаваца тако да сви ученици морају део учења кроз рад да обаве код сваког од послодаваца, начин распоређивања ученика утврђује се уговором о дуалном образовању између школе и послодаваца (Правилник о начину распоређивања ученика за учење кроз рад, члан 1, став 2).

3.2. Инструктор и координатор учења кроз рад – њихове улоге и задужења

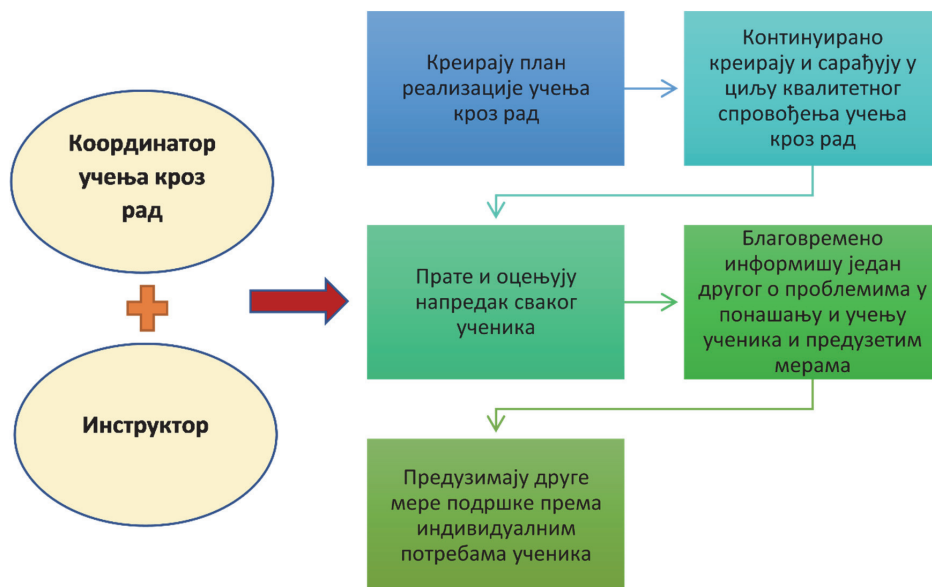
Инструктор и координатор учења кроз рад имају важне улоге у спровођењу учења кроз рад. Они су у директном контакту са ученицима, а од њихове међусобне сарадње зависи успешна реализација многих аспеката дуалног образовања.

Инструктор је особа запослена код послодавца која непосредно обезбеђује да се током учења кроз рад спроводе садржаји прописани планом и програмом наставе и учења и одговорна је да ученици стекну предвиђене компетенције за занимање за које се школују. У циљу осигурања квалитета учења кроз рад и квалитетног рада са ученицима инструктор је похађао обуку и положио испит којим доказује да је квалификован да спроводи учење кроз рад у компанији. Инструктор реализује учење кроз рад на језику на коме се реализује образовни профил.

Координатор учења кроз рад је особа која је запослена у средњој стручној школи и која у сарадњи са инструктором планира, прати, реализује и вреднује учење кроз рад код послодавца.

Инструктор и координатор учења кроз рад су у обавези да континуирано комуницирају по питањима постигнућа и напретка ученика.

Слика 11. Области сарадње инструктора и координатора



3.3. Однос између ученика и компаније

Однос између ученика и компаније регулисан је Уговором о учењу кроз рад који потписују ученик (или родитељ уколико је ученик малолетан) и послодавац. Овај уговор се закључује најкасније до почетка године у којој се спроводи учење кроз рад (неки образовни профили подразумевају почетак учења кроз рад од друге године средње школе).

Закон о дуалном образовању прописује све обавезне елементе Уговора о учењу кроз рад, као што су међусобне обавезе, трајање уговора, начин решавања спорова итд. Саставни део уговора је План реализације учења кроз рад, а неки од обавезних елемената овог уговора ће бити појашњени у наставку. Пример Уговора о учењу кроз рад можете пронаћи у Прилогу 2.

Исто као што школа може закључити више Уговора о дуалном образовању са различитим компанијама, из истих разлога и ученик може закључити више Уговора о учењу кроз рад са компанијама са којима школа има сарадњу (нпр. није могуће само код једног послодавца спровести све што је предвиђено планом и програмом наставе и учења за тај образовни профил).

Закон о дуалном образовању прописује и разлоге за раскид Уговора о учењу кроз рад и неки од њих су представљени у наставку.

Раскид Уговора о учењу кроз рад

Закон о дуалном образовању прописује када се може раскинути Уговор о учењу кроз рад (ЗДО, чл. 24–26).

Према ЗДО, раскид уговора **од стране послодавца** је могућ уколико ученик изгуби статус ученика (нпр. испише се из школе), крши обавезе утврђене уговором о учењу кроз рад и законом, трајно изгуби здравствену способност за рад у занимању за које се школује (овде је акценат на томе да се уговор раскида само уколико ученик трајно изгуби здравствену способност за рад у том одређеном занимању, не мисли се на тренутни губитак способности за рад који ће бити отклоњен након одређеног третмана или интервенције).

Раскид уговора **од стране ученика (родитеља)** је могућ, између осталог, уколико послодавац не испуњава своје уговорне обавезе, крши права ученика (ближе дефинисано чланом 10. Закона о дуалном образовању и тиче се забране дискриминације, злостављања, занемаривања итд.), изврши повреду права ученика прописаних законом, ПКС донесе решење о престанку испуњености услова за извођење учења кроз рад код послодавца итд. Уколико до раскида дође из ових разлога који стоје на страни послодавца, школа је дужна да ученику организује учење кроз рад у истом образовном профилу код другог послодавца са којим има закључен уговор о дуалном образовању. Потом се поново потписује уговор о учењу кроз рад са новим послодавцем.

Уколико школа нема закључен уговор о дуалном образовању са другим послодавцем који би могао да реализује учење кроз рад онда школа у сарадњи са МПНТР и ПКС у року од 15 дана треба да обезбеди услове за наставак учења кроз рад у одговарајућем образовном профилу. О раскиду уговора школа оаввештава МПНТР, а послодавац ПКС.

Za više informacija pogledati Zakon o dualnom obrazovanju <https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-dualnom-obrazovanju>.

3.4. Материјално и финансијско обезбеђење ученика у дуалном образовању

Материјално обезбеђење ученика (ЗДО, члан 33) подразумева да ће послодавац ученику са којим има потписан уговор о учењу кроз рад обезбедити:

- средства и опрему за личну заштиту на раду,
- накнаду стварних трошкова превоза од школе до места извођења учења кроз рад и назад, највише у висини цене превозне карте у јавном саобраћају уколико послодавац није обезбедио сопствени превоз ученика,
- накнаду трошкова исхране у складу са општим актом послодавца,
- осигурање за случај повреде током учења кроз рад код послодавца.

Послодавац није у обавези али може и да обезбеди ученику покриће трошковца смештаја и исхране у ученичком дому.

Финансијско обезбеђење ученика (ЗДО, члан 34) током учења кроз рад подразумева обавезну накнаду ученику од стране послодавца за учење кроз рад. Финансијско **обезбеђење** ученика мора бити саставни део уговора (како оног који потписује школа са послодавцем, тако и оног који потписују ученик, односно родитељ, са послодавцем). То значи да сваки ученик који има потписан Уговор о учењу кроз рад добија **накнаду за учење кроз рад** једном месечно, најкасније до краја текућег месеца за претходни месец за сваки сат који је провео на учењу кроз рад (у компанији) у нето висини од најмање 70% минималне цене рада у складу са законом, што значи да, уколико је послодавац у могућности, та накнада може бити и виша. Битно је нагласити да се минимална цена рада мења сваке године, тако да приликом рачунања минималне висине накнаде треба да имате у виду колика је минимална цена рада за ту годину.

Пример калкулације минималне висине накнаде за учење кроз рад у 2019. години

Минимална цена рада за 2019. годину по сату износи 155.30 динара (Одлука Владе Републике Србије о висини минималне цене рада за период јануар–децембар 2019. године – „Службени гласник РС“, број 69/18). Прецизније, послодавац мора да обезбеди 108.71 динар по сваком сату учења кроз рад (70% минималне цене рада по сату). Практично, ученику трећег разреда који проводи два дана недељно по шест сати (максимално време по дану) на учењу кроз рад, послодавац треба да обезбеди из средстава компаније нето накнаду од 652.3 динара за сваки такав дан.

3.5. Спровођење учења кроз рад у компанији

Учење кроз рад се спроводи код послодавца, и у случају дуалних образовних профила, њиме руководе координатор учења кроз рад и инструктор.

На основу ЗДО, обим учења кроз рад износи најмање 20% а највише 80% часова од укупног броја часова стручног дела програма. Да би ово било јасније, потребно је да знате да се сваки план и програм наставе и учења (за сваки профил средњег стручног образовања, укључујући и профиле дуалног образовања) састоји од три главна дела: општеобразовни предмети (А), стручни предмети (Б1) и практична настава – стручна пракса, учење кроз рад (Б2).

Стручни део програма (Б1+Б2) јесте комбинација теоријских стручних предмета, вежби, практичне наставе / професионалне праксе и учења кроз рад.

Однос општеобразовних предмета (А) и стручног дела програма (Б1+Б2) прописан је Законом о средњем образовању и васпитању („Службени гласник РС“, бр. 55/13, 101/17 и 27/18 – др. закон) и приближно износи 30% (А) : 65% (Б1+Б2) за трогодишње профиле и 40% (А) : 55% (Б1+Б2) за четворогодишње профиле. Овај однос је у мањој или већој мери флексибилан у зависности од конкретне квалификације. То значи да ученици у трогодишњем стручном профилима имају око 30% општеобразовних предмета и око 65% стручних предмета и практичне наставе / професионалне праксе која се може остваривати и као учење кроз рад. Исто тако, ученици у четворогодишњем образовном профилима имају око 40% општеобразовних предмета и око 55% стручног дела програма. **Ово важи за све образовне профиле у средњем стручном образовању урачунавајући и дуалне образовне профиле. Када се помиње учење кроз рад онда се мисли на дуално образовање.**

У једном броју школа, практична настава / професионална пракса се изводи у потпуности у школским радионицама и кабинетима, у другим школама се одржава како у школским радионицама и кабинетима тако и у компанијама, **а у случају дуалног образовања учење кроз рад се обавезно реализује у компанијама, док се у школи може реализовати највише 25% часова учења кроз рад предвиђених планом и програмом наставе и учења.**

Учење кроз рад реализује се у складу са школским календаром током школске године, и могуће га је организовати само у периоду од 8 до 20 часова, најдуже шест сати дневно, односно 30 сати недељно, у складу са планом и програмом наставе и учења. Пре одласка на учење кроз рад у компанију, ученици пролазе обуку о безбедности и заштити на раду.

Поред поменутог плана и програма наставе и учење, за спровођење учења кроз рад важан је и **План реализације учења кроз рад**. План реализације учења кроз рад представља документ који заједно креирају координатор учења кроз рад и инструктор а служи за планирање и вредновање учења кроз рад у компанији. Он садржи опис активности, место и динамику остваривања учења кроз рад. Основ за израду овог плана представљају исходи учења (шта је оно што ученик треба да зна након једне наставне јединице).

Инструктор је одговоран да се током учења кроз рад примењује План реализације учења кроз рад који води ученика ка стицању компетенција за одређено занимање.

3.6. Оцењивање учења кроз рад

Оцењивање ученика у средњем образовању и васпитању врши се у складу са планом и програмом наставе и учења за сваки од образовних профила, а регулисано је и различитим правним актима: Закон о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС“ бр. 88/17, 27/18 – др. закони и 10/19), Закон о средњем образовању и васпитању („Службени гласник РС“ бр. 55/13, 101/17 и 27/18 – др. закон; чл. 48–58), Правилник о оцењивању ученика у средњем образовању и васпитању („Службени гласник РС“ број 82/15) итд. За ученике који се школују у дуалном образовању за оцењивање је важан и Закон о дуалном образовању, јер се за оцењивање узима у обзир и ангажовање и напредовање ученика у компанији, односно на учењу кроз рад.

Инструктор је одговоран за спровођење дела плана и програма наставе и учења и у његовој надлежности је да континуирано прати напредак сваког ученика на учењу кроз рад у сарадњи са координатором учења кроз рад. То значи да инструктор и координатор учења кроз рад сарађују и размењују информације о сваком ученику током целе године у циљу стицања прописаних компетенција. Инструктор и координатор учења кроз рад треба да се баве:

- унапређивањем рада са сваким учеником и прилагођавају рад индивидуалним потребама ученика,
- преузимањем одговарајућих мера подршке уколико ученик не постиже очекиване резултате,
- праћењем напретка и проценом компетенција које је ученик стекао током учења кроз рад итд.

Инструктор у сарадњи са координатором учења кроз рад на основу анализе о учениковом напретку даје предлог ученикове оцене за део који се спроводи у компанији.

Оцењивање ученика из свих осталих предмета се остварује у складу са горе поменутих правних аката.

3.7. Каријерно вођење и саветовање ученика у дуалном образовању

Каријерно вођење и саветовање (КВиС) представља низ активности које су усмерене на подршку појединцу у вези са његовом каријером и подразумева:

- идентификовање компетенција и интересовања ученика,
- подршку при доношењу одлука које се тичу образовања, професије, даљег усавршавања,
- подршку при управљању одлукама у области учења, рада и других области у којима могу да се стекну и примене способности и компетенције.

Каријерном вођењу и саветовању се посвећује посебна пажња у оквиру дуалног образовања.

Школа треба да подстиче и прати каријерни развој ученика, у циљу јачања вештина управљања каријером и доношења промишљених и одговорних одлука о професионалној будућности ученика, и то чини тако што формира Тим за каријерно вођење и саветовање који се бави тим питањима.

Тим за КВиС чине представници запослених у школи, струковних удружења, јединице локалне самоуправе и послодаваца, а састанцима овог тима могу да присуствују и представници родитеља и ученичког парламента. Један од задатака овог тима јесте и да сарађује са основним школама, пре свега због планирања уписа ученика у средње школе.

На основу Закона о дуалном образовању донет је **Правилник о ближим условима, начину рада, активностима и саставу тима за каријерно вођење и саветовање у средњој школи која реализује образовне профиле у дуалном образовању** („Службени гласник РС“, број 2/19). Тај правилник прописује да директор школе образује овај тим који најчешће чине наставници (наставници стручних предмета из подручја рада образовног профила у дуалном образовању, као и други наставници), координатор учења кроз рад и стручни сарадници школе (најчешће психолог или педагог) из реда запослених у школи, као и представници струковних удружења, јединице локалне самоуправе и послодаваца. Из реда представника школе је и координатор Тима за КВиС.

Неке од активности Тима за КВиС наведене у споменутом правилнику су:

1) организује и спроводи активности саветовања, информисања и обучавања за вештине управљања каријером. Детаљније ћемо навести шта ове три групе активности подразумевају јер је битно да сваки ученик буде упознат са могућностима које му стоје на располагању (табела 9. која је заснована на Правилнику о стандардима услуга каријерно вођење и саветовање, „Службени гласник РС“, број 43/19),

2) учествује у процесу распоређивања ученика за учење кроз рад код послодаваца. То значи да Тим за КВиС организује представљање послодаваца ученицима и њиховим родитељима, припрема ученике за интервју са послодавцима, организује интервјуе и прави коначну листу који је ученик распоређен код ког послодавца. Оно што је веома битно јесте да Тим за КВиС припрема ученика за контекст у коме ће се реализовати учење кроз рад (у компанији), шта ученик може да очекује, шта је оно што ће се од ученика очекивати и слично,

3) континуирано прати задовољство и мотивацију ученика и послодаваца током учења кроз рад,

4) оснажује и подржава ученика у идентификовању и документовању искуства и добити од учења кроз рад као и посебних постигнућа и успеха (портфолио), и подстиче ученика да на основу искуства учења кроз рад планира и поставља даље циљеве каријерног развоја,

5) остварује сарадњу са другим тимовима у школи, Привредном комором Србије, Националном службом за запошљавање, привредним субјектима и високошколским установама у процесу планирања активности каријерног вођења и саветовања и развија мрежу спољних сарадника и организација, ради усмеравања ученика према индивидуалним потребама и у најбољем интересу ученика (нпр. тим за КВиС може организовати разговоре са особама које су већ запослене у областима за које се ученик школује, како би се што потпуније информисао о евентуалном будућем занимању),

6) сарађује са тимом за професионалну оријентацију основне школе ради успостављања континуитета пружања услуга каријерног вођења и саветовања и информисања ученика и њихових родитеља о могућностима школовања у образовним профилима у дуалном образовању, условима и контексту у којем се реализује учење кроз рад код послодавца итд.

Табела 9. Активности саветовања, информисања и обучавања за вештине управљања каријером

Област	Активности	Опис активности
Саветодавни рад	Процена карактеристика ученика	Каријерни саветник (психолог школе или нека друга особа која има компетенције каријерног саветника) користи различите инструменте за (само)процену карактеристика ученика (тестови личности, тестови професионалне оријентације итд.), потом тумачи резултате теста и на адекватан начин их саопштава ученику.
	Подржавање ученика у планирању и постављању циљева каријерног вођења и саветовања	Каријерни саветник усмерава и подржава корисника (ученика) у процесу истраживања сопствених карактеристика, мотива и потреба, оснажује корисника за преузимање одговорности за управљање сопственом каријером, примењује различите методе и технике за постављање и процену циљева и стратегија.
	Пружање подршке ученику при доношењу одлука важних за каријерни развој	Подстиче ученика да размишља о критеријумима, исходима и ризицима у процесу доношења одлука. Примењује технике подршке у превладавању стреса и управљању прелазним или кризним периодима и неочекиваним променама.

Информисање	Коришћење различитих извора информација о образовним и каријерним могућностима	Упознаје ученике са различитим изворима информација о образовним и каријерним могућностима и подстиче га да их критички процењује.
	Организовање и чување информација о образовним и каријерним могућностима	Подстиче ученика да користи и редовно води портфолио.
	Пружање подршке ученицима при коришћењу информација о образовним и каријерним могућностима	Каријерни саветник одговара на питања ученика у вези са даљим школовањем и каријером и упућује ученика на релевантне интернет странице или литературу у којој може потражити одговоре на своја питања.
Обучавање за вештине управљања каријером	Спровођење програма за развој вештина управљања каријером	Организовање и спровођење активности за ученике у вези са ефикасним развојем вештина управљања каријером.

Оно што је такође новина коју доноси овај правилник о КВиС за ученике који су у дуалном образовању јесте да Тим за КВиС има обавезу да спроводи саветодавне активности са сваким учеником школе најмање у трајању од једног сата у току школске године. Све активности Тим за КВиС реализује у складу са индивидуалним потребама сваког ученика.

Један од алата који стоји на располагању ученику у овој области јесте вођење каријерног портфолија. **Каријерни портфолио** се континуирано израђује током каријерног развоја особе, што у случају ученика укључује и период образовања и учења кроз рад у компанији.

Каријерни портфолио је лични документ и садржи запажања и доказе о развоју каријере појединца али и планове и размишљања о каријерном развоју у будућности.

С обзиром на то да је овај портфолио лични документ не постоји дефинисана форма портфолија – сваки ученик може креирати и водити портфолио како њему највише одговара (нпр. у електронској форми, може садржати фотографије, табеле, графиконе, видео материјале итд.), а у наставку су дати предлози како може да се креира портфолио.

**Предлог елемената за ученички портфолио
које је израдила Фондација Темпус – Euroguidance центар у Србији**

- ✓ Лична запажања о каријерним циљевима и тежњама,
- ✓ Резултати (само)процене особина личности, професионалних интересовања, вредности и других личних карактеристика,
- ✓ Самостално састављена листа релевантних ресурса за каријерно вођење и саветовање (линкови ка локалним организацијама које се баве каријерним вођењем и саветовањем, онлајн платформе и слично),
- ✓ Белешке и лична запажања настала током и након активности каријерног вођења и саветовања (индивидуално саветовање са Тимом за КВиС, радионице, учење кроз рад, сајмови образовања итд.),
- ✓ Запажања о стеченим компетенцијама као припрема за писање квалитетне биографије као што су самопроцена знања и вештина стечених кроз формално образовање (основна и средња школа), неформално образовање (обуке, курсеви, семинари) образовање и информално учење (тзв. „животна школа“, оно што не учимо нужно у школи или на курсевима, а ипак служи стицању компетенција), затим самопроцена стручних знања и вештина као и „меких“ вештина стечених током праксе и других радних искустава, волонтерских активности и слично,
- ✓ Информације о релевантним образовним и каријерним могућностима,
- ✓ Каријерни план који садржи циљеве и кораке у њиховом остваривању, временску динамику, предвиђене могуће препреке на путу остваривања циљева и механизме за њихово превазилажење.

С обзиром да ученици у дуалном образовном профилу уче и кроз рад, инструктор такође има важну улогу у процесу каријерног вођења и саветовања ученика. На основу **Правилника о програму обуке, ближим условима и другим питањима од значаја за полагање испита за инструктора** („Службени гласник РС“, број 70/18) инструктори се обучавају у овој области да би адекватно могли да:

- информишу ученика о специфичностима занимања које је ученик одабрао, о квалификацијама које ће стећи током школовања за занимање, као и о могућностима професионалног напредовања,
- информишу ученика о могућностима професионалног развоја у компанији у којој ученик реализује учење кроз рад и подстичу ученика да размишља о свом каријерном развоју,
- пружају подршку ученику у вођењу портфолија (нпр. документовање ученикових успеха и стечених знања и вештина, интересовања, искустава и осталих битних информације које ће касније

помоћи ученику да доноси каријерне одлуке и управља њиховим променама),

- укључују ученике у активности и задатке којима се подстиче развој вештина за запошљавање,
- учествују у саветовању ученика у погледу развоја вештина управљања каријером,
- подстичу ученика да анализира искуство учења кроз рад и користи повратне информације из радног окружења за даљи лични и професионални развој итд.

Више информација о каријерном вођењу и саветовању можете пронаћи на интернет страници: <https://euroguidance.rs/resursi/bazaaktivnosti/>

3.8. Безбедност и здравље на раду ученика у дуалном образовању

Иако ученици немају статус радника или запослених у компанији, већ су у компанији на основу уговора о учењу кроз рад, с обзиром да део времена током школовања проводе у реалном радном окружењу веома је важно да се и на њих примењују све оне одредбе које су иначе важне за безбедност и здравље на раду, као и оне које се односе на заштиту младих особа њиховог узраста.

Иако нису у радном односу, право на безбедност и здравље имају и ученици који се налазе на обавезном учењу кроз рад тако да се, пред прописа из области образовања, на њих односи и примена **Закона о безбедности и здрављу на раду** („Службени гласник РС“, бр. 101/05, 91/15 и 113/17 – др. закон). Како је дефинисано споменутиим законом, безбедност и здравље на раду подразумевају обезбеђивање адекватних услова на раду којима се у највећој могућој мери смањују повреде на раду, професионална обољења и обољења у вези са радом.

Битно је нагласити да се приликом креирања плана и програма наставе и учења у обзир узимају и безбедност и ризик који свако занимање за које се ученици школују носи са собом. План и програм наставе и учења креира се на такав начин да обезбеди безбедно школовање за све ученике за сваки образовни профил у складу са узрастом ученика.

Уколико се ученици образују за занимања за која постоји процена да су ризична, онда се план и програм наставе и учења креира тако да смањи ризике којима су ученици изложени а који су уобичајени за

стално запосленог (нпр. ученик уместо у реалном производном процесу прво симулира, „вежба“, у посебној просторији која није изложена ризику).

Када послодавац подноси Захтев за утврђивање испуњености услова за извођење учења кроз рад Привредној комори Србије, на основу **Правилника о организацији, саставу и начину рада Комисије за утврђивање испуњености услова за извођење учења кроз рад код послодавца** („Службени гласник РС“, број 46/18), нека од докумената које послодавац прилаже јесу и:

- одлука о одређивању лица за безбедност и здравље на раду;
- извод из Акта о процени ризика за радна места на којима ће ученици обављати учење кроз рад;
- стручни налаз о извршеном прегледу и провери опреме за рад на којој ће ученици обављати учење кроз рад, уколико опрема за рад подлеже прегледу и провери;
- извештај о прегледу и испитивању електричних инсталација за све радне и помоћне просторије у којима ће се изводити учење кроз рад;
- изјава послодавца о исправности опреме за рад на којој ће ученик обављати учење кроз рад и примењеним безбедносним мерама;
- стручни налаз о извршеном испитивању услова радне околине;
- програм оспособљавања за безбедан и здрав рад ученика;
- упутство за безбедан и здрав рад опреме за рад на којој ће ученик обављати учење кроз рад.

Сва ова документа проверава Комисија за проверу испуњености услова за извођење учења кроз рад и узима их у разматрање приликом доношења одлуке да ли компанија испуњава услове за извођење учења кроз рад.

Комисија је дужна да утврди да ученик неће обављати послове који су штетни по здравље, безбедност или морал деце, послове који се обављају у оквиру опасних околности или опасних делатности, у смислу прописа којим се утврђује опасан рад за децу. Комисија такође проверава и да ли је послодавац на основу процењених ризика предузео све превентивне мере у складу са прописима из области безбедности и здравља на раду (члан 8. Правилника о организацији, саставу и начину рада Комисије за утврђивање испуњености услова за извођење учења кроз рад код послодавца) како би испунио услове за извођење учења кроз рад.

Закон о дуалном образовању чланом 33. прописује да послодавац ученику обезбеђује средства и опрему за личну заштиту на раду и осигурање за случај повреде током учења кроз рад код послодавца.

Једна од важних новина Закона о дуалном образовању у односу на остало законодавство којим се регулише средње стручно образовање јесте управо то што прецизно прописује стандарде који се морају достићи у вези са безбедношћу и здрављем на раду када су у питању ученици на учењу кроз рад. Наиме, и ученици који нису у дуалном образовању могу бити током дела школовања у реалном радном окружењу уколико школа организује практичну наставу и професионалну праксу код привредног друштва, установе и слично, међутим те компаније по тренутним прописима не морају да прођу процес акредитације компанија.

Правилник о програму обуке, ближим условима и другим питањима од значаја за полагање испита за инструктора („Службени гласник РС“, број 70/18) прописује као једну од области обука за инструкторе и планирање и припрему учења кроз рад која укључује и обезбеђивање неопходних услова за спровођење учења кроз рад као и организовање увођења ученика у учење кроз рад које подразумева и информисање ученика и родитеља о интерним правилима и примени мера безбедности и здравља на раду.

Уредба о утврђивању опасног рада за децу („Службени гласник РС“, број 53/17) још један је од докумената који се мора поштовати и у дуалном образовању а циљ је да се обезбеди заштита деце од опасног рада у складу са прописима којима се уређују права детета као и прописима из области рада, безбедности и здравља на раду, здравствене заштите и образовања, а у складу са међународним уговорима чија је потписница и Република Србија.

Поред наведеног, МПНТР је 2014. године донело и **Упутство³⁹ за установе које су одговорне за безбедност и заштиту деце и ученика (предшколске установе, основне и средње школе)** које наводи да установе имају обавезу да донесу општи акт о заштити и безбедности деце и ученика, односно да осигурају безбедан боравак деце и ученика. Деца и ученици имају право на заштиту и безбедност у школској згради,

39 Упутство је донето 22. 12. 2014. године (број 610-00-953/2014-01). Овом упутству се може приступити на следећем линку: <http://www.mpn.gov.rs/wp-content/uploads/2017/12/uputstvo.pdf>

школском дворишту али и ван школске зграде и школског дворишта за време остваривања образовно-васпитног рада или других активности које организује установа (нпр. учење кроз рад, практична настава итд.).

Заштита права ученика у дуалном образовању остварује се у складу са следећим законима: Закон о основама система образовања и васпитања, Закон о средњем образовању и васпитању, Закон о безбедности и здрављу на раду, Уредба о утврђивању опасног рада за децу, Упутство МПНТР о безбедности и заштити деце и ученика, као и са другим прописима којима се уређује заштита права детета, забрана дискриминације и опасног рада.

За више информација можете се обратити Управи за безбедност и здравље на раду при Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања и/или Министарству просвете, науке и технолошког развоја – имена институција, контакт телефони и интернет странице налазе се на крају овог Водича.

4. ЗАВРШЕТАК ДУАЛНОГ ОБРАЗОВАЊА

У оквиру овог поглавља сазнаћете:

- Шта чека ученике на крају дуалног образовања
- Шта је завршни испит
- Шта је стручна матура
- Како изгледају стручна матура и завршни испит и шта се очекује од студената

4.1. Завршетак средњошколског дуалног образовања

Ученике у дуалном образовању при крају средњошколског образовања чека исто што и све друге ученике у средњошколском образовању – завршни испит или стручна матура, у зависности од тога да ли су похађали трогодишњи или четворогодишњи образовни профил.

Као што завршетак основне школе није могућ без полагања завршног испита на крају основношколског образовања, тако и сви ученици средњих стручних школа на крају свог средњошколског образовања морају да положе завршни испит (трогодишњи образовни профили) или стручну матуру (четворогодишњи образовни профили) да би добили јавну исправу о завршеном средњошколском нивоу школовања.

И завршни испит и стручна матура се полажу у складу са **Правилником о Програму стручне матуре и завршног испита** („Службени гласник РС – Просветни преглед“, број 1/18).

Завршни испит и стручна матура се полажу на територији Србије у терминима прописаним школским календаром за средње школе, и подразумевају два редовна испита рока: јунски и августовски. Ученици који не положе у овим роковима, полажу у следећем испитном року у складу са прописаним календаром.

Језик полагања завршног испита и стручне матуре је језик на коме је ученик стицао средње образовање и васпитање. Ученици који су образовање и васпитање стицали на језику националне мањине могу одабрати да стручну матуру / завршни испит у целини или њен део полажу на српском језику.

На интернет страници Завода за унапређивање образовања и васпитања можете пронаћи детаљнији опис полагања стручне матуре и завршног испита као и базу радних задатака: www.zuov.gov.rs/zavrzni-ispit-i-maturski-ispit-srednje-strucno/

4.2. Завршни испит

Завршни испит је испит који на крају средњег образовања полажу ученици који су похађали трогодишњи образовни профил. Завршним испитом се проверава да ли је ученик похађањем трогодишњег стручног образовања за одговарајући образовни профил стекао стручне компетенције које су прописане стандардом квалификација. Или другим речима, да ли је ученик стекао знања, вештине и ставове у складу са планом и програмом наставе и учења.

Сваки ученик је у обавези да у року који је прописан школским календаром поднесе пријаву школи за полагање завршног испита.

Завршни испит се реализује кроз практичан испит који се састоји од једног или више стандардизованих задатака којима се проверавају стручне компетенције на основу утврђене листе стандардизованих задатака. Са ове листе стандардизованих задатака се прави одговарајући број радних задатака за завршни испит, односно школа формира школску листу у сваком испитном року на основу листе радних задатака.

Садржаји завршних испита се прописују одговарајућим правилником за сваки образовни профил и можете их погледати на следећем линку (прегледани су по областима, на пример: теодезија и тражевинарство, електроинженерство, саобраћај итд.): www.zuov.gov.rs/zavrzni-ispit-i-maturski-ispit-srednje-structno/

Ученик полаже завршни испит пред комисијом коју чине два наставника стручних предмета (од којих је један председник комисије) и један представник послодаваца, стручњак у тој области рада. Да би послодавац учествовао у комисији, мора да га предложи школа, и одговарајуће удружење мора да да сагласност (односно Привредна комора Србије).

Оцену о стеченим стручним компетенцијама даје поменута комисија. Ученик који оствари најмање 50% од укупног броја бодова на сваком појединачном радном задатку показао је компетентност, односно положио је завршни испит.

Завршни испит се спроводи у школи и просторима где се налазе радна места и услови за реализацију завршног испита. Након положеног завршног испита, ученику се издаје јавна исправа о положеном завршном испиту за одговарајући образовни профил и додатак дипломе (према члану 32. ЗДО, додатак дипломе ученика који је положио завршни испит садржи податке о обиму оствареног учења кроз рад и списак послодаваца код којих је обављено учење кроз рад).

Ученици са сметњама у развоју и инвалидитетом полажу завршни испит у складу са својим моторичким и чулним могућностима, односно условима које захтева одређена врста инвалидитета, у складу са законом.

4.3. Стручна матура

Стручна матура подразумева три испита који се полагају на крају четворогодишњег средњег стручног образовања и васпитања којима се проверава да ли је ученик стекао компетенције за рад и наставак школовања, у складу са планом и програмом наставе и учења.

Сваки ученик је у обавези да у року који је прописан школским календаром поднесе пријаву школи за полагање стручне матуре.

Стручна матура се састоји из три испита и ученик мора да положи сва три испита да би положио стручну матуру.

Први испит је из српског језика и књижевности, односно матерњег језика и књижевности.

Други испит је из математике, осим за образовне профиле који немају математику у последње две године, јер ти ученици уместо математике бирају предмет са листе општеобразовних предмета, са могућношћу да изаберу и математику. Листу општеобразовних наставних предмета чине: српски језик и књижевност / матерњи језик и књижевност, страни језик, математика, физика, хемија, биологија, географија, историја и српски као нематерњи језик (у наредним школским годинама се очекује проширење ове листе предмета). У оквиру стручне матуре ученик полаже испите из општеобразовних наставних предмета који су истоветног садржаја и структуре као и за општу матуру (нпр. за ученике гимназија).

Трећи испит је стручни испит који је заснован на компетенцијама које су дефинисане стандардом квалификације, односно садржајима стручних предмета у складу са планом и програмом наставе и учења. Стручни испит се састоји из два дела: **први део је теоријски а други део је матурски практични рад.**

Садржаји стручног испита се одговарајућим правилником за сваки образовни профил и можете их погледати на следећем линку (привисани су по областима, на пример: теодезија и грађевинарство, електротехника, саобраћај итд.): www.zuov.gov.rs/zavrzni-ispit-i-maturski-ispit-srednje-strucno/

Теоријски део је тест/испит који проверава стручно-теоријска знања неопходна за обављање послова и задатака за чије се извршење ученик оспособљава током школовања из оних предмета који су значајни

за образовни профил (ти предмети су прописани одговарајућим правилником за сваки образовни профил). Теоријски тест се полаже писмено и садржи највише 50 задатака, а потребно је да ученик оствари најмање 50,5% од укупног броја бодова да би положио тест. Комисију за преглед тестова чине три наставника стручних предмета.

Матурски практични рад подразумева да ученик извршава радне задатке који се налазе на листи стандардизованих радних задатака. Са ове листе стандардизованих задатака се прави одговарајући број радних задатака, односно школа формира школску листу у сваком испитном року на основу листе радних задатака.

Ученик полаже матурски практични рад пред комисијом коју чине два наставника стручних предмета (од којих је један председник комисије) и један представник послодаваца, стручњак у тој области рада. Да би послодавац учествовао у раду комисије, мора да га предложи школа, и одговарајуће удружење мора да да сагласност (односно Привредна комора Србије). Оцену о стеченим стручним компетенцијама даје поменута комисија. Ученик који оствари најмање 50% од укупног броја бодова на сваком појединачном радном задатку показао је компетентност, односно сматра се да је положио. Матурски практични рад се спроводи у школи и просторима где се налазе радна места и услови за реализацију матурског практичног рада.

Уколико ученик на једном или два појединачна испита стручне матуре добио недовољну оцену, упућује се на полагање поправног или поправних испита.

Након положених свих испита на стручној матури ученику се издаје јавна исправа о положеној стручној матури за одговарајући образовни профил и додатак дипломе (према члану 32. ЗДО, додатак дипломе ученика који је положио матурски испит садржи податке о обиму оствареног учења кроз рад и списак послодаваца код којих је обављено учење кроз рад).

Само уколико ученик одлучи, он може полагати и додатни, изборни, део стручне матуре и он је истоветан са изборним делом опште матуре – важно је нагласити да то није обавезно.

Ученик са сметњама у развоју и инвалидитетом, специфичним тешкоћама у учењу или језичким и социјалним баријерама полаже стручну матуру у условима који обезбеђују превазилажење физичких и комуникацијских препрека, а може да буде ослобођен полагања дела матурског испита из предмета за које су му током образовања прилагођавани стандарди постигнућа, или да тај део полаже у складу са индивидуалним образовним планом, о чему одлуку доносе одговарајући школски тимови (за више информација погледајте Закон о средњем образовању и васпитању, члан 63).

5. МОГУЋНОСТИ НАКОН ЗАВРШЕНОГ ДУАЛНОГ ОБРАЗОВНОГ ПРОФИЛА

У претходним поглављима су описани сви важни аспекти током школовања у дуалним образовним профилима, а ово поглавље је посвећено питању – шта након дуалног образовања.

Након завршеног дуалног образовања ученици се могу одредити да са стеченом квалификацијом изађу на тржиште рада или да наставе школовање на некој од високошколских установа у складу са законом.

5.1. Излазак на тржиште рада

Један од изазова са којим се Република Србија среће јесте што истовремено има и високу стопу незапослености младих и мањак квалификованих кадрова који су потребни тржишту рада⁴⁰ па је тако јасно зашто је стратешко одређење да се као део реформи образовног система приоритетизују оне активности које се односе на увођење дуалног образовање. Односно, претпоставка је да ће ученици који заврше дуално образовање имати компетенције које су одговарајуће тржишту рада што их чини брже и лакше запошљивим посебно ако имамо у виду да су ученици у дуалном образовању током формалног школовања били у контакту са реалним радним окружењем и били део процеса рада једне или више компанија.

У том смислу, транзиција из света образовања у свет рада требало би да буде олакшана за ученике које су завршили дуални образовни профил.

Иако Закон о дуалном образовању не обавезује послодавце да запосле ученике за које су организовали учење кроз рад, најновија истраживања која се односе на учење кроз рад у Србији показују да многи послодавци код којих је реализовано учење кроз рад запошљавају ученике по стицању средњошколске дипломе.⁴¹

Учење кроз рад можемо посматрати и као прво радно искуство које ученику пружа бољу почетну позицију при конкурисању за посао.

40 Влада Републике Србије (2018), Трећи национални извештај о социјалном укључивању и смањењу сиромаштва у Републици Србији, доступан на линку: http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2019/02/Treci_nacionalni_izvestaj_o_socijalnom_ukljucivanju_i_smanjenju_siromastva_2014%E2%80%932017.pdf

41 European Training Foundation (2018). *Reviewing the quality of work based learning in initial VET in Serbia*.

Ученик се може запослити код послодавца код кога је реализовао учење кроз рад или код неког другог послодавца.

На основу Закона о дуалном образовању (члан 32), школа је у обавези да ученицима који су завршили школовање по дуалном моделу изда додатак дипломе у коме је наведено код ког послодавца (или код којих послодаваца) су реализовали учење кроз рад заједно са податком о обиму оствареног учења кроз рад. Учествовањем у учењу кроз рад, послодавци током неколико година улажу своје ресурсе у образовање младих. Круна успешне сарадње између компаније и ученика током дуалног образовања јесте ситуација у којој послодавац нуди уговор о раду ученику након завршеног формалног образовања.

5.2. Наставак школовања на високошколским установама

Ученици који су завршили неки од дуалних образовних профила имају могућност даљег школовања на високошколским установама.

Ученици који заврше образовни профил у четворогодишњем трајању имају право на наставак образовања на високошколским установама у складу са законима из области образовања, без обзира на то да ли су завршили дуални или недуални образовни профил. Дакле, за ученике који су положили стручну матуру на крају средњошколског образовања важе иста правила за упис на високошколске установе као што важе за све друге ученике који су успешно завршили средње стручно образовање, без обзира на то да ли су питању универзитетске или неуниверзитетске високошколске установе.

Ученици који заврше образовни профил у трогодишњем трајању имају право на наставак школовања, али постоје разлике у зависности од тога да ли желе да упишу високошколску установу која је универзитетска или високошколску установу која је неуниверзитетска. Наиме, високошколске установе се разликују, иако све припадају нивоу високог образовања, па су тако универзитетске установе факултети и уметничке академије у њиховом саставу, а неуниверзитетске установе су високе школе, академије струковних студија и високе школе струковних студија. Уколико ученик који заврши образовни профил у трогодишњем трајању **жели да упише универзитетску високошколску установу**, прво мора да положи стручну или општу матуру, а на полагање стручне или опште матуре има право најмање две године након завршеног средњег образовања уколико је савладао програм за стицање компетенција потребних према програму матуре. Након положене опште или стручне матуре ученик има право на високо образовање у складу са прописима, као и сви други ученици који су положили општу

или стручну матуру. Уколико ученик који заврши образовни профил у трогодишњем трајању **жели да упише неуниверзитетску високошколску установу** он на то има право у складу са правилима те високошколске установе. Свака од неуниверзитетских високошколских установа има своја правила – неке су отворене за упис кандидата који имају завршену трогодишњу средњу школу а неке нису. Прецизна правила за упис на сваку неуниверзитетску установу могу се пронаћи на званичној интернет страници те високошколске установе. У сваком случају, ученици који заврше дуални образовни профил у трогодишњем трајању имају иста права као и ученици који су завршили неддуални образовни профил у трогодишњем трајању.

6. ВАЖНЕ ИНФОРМАЦИЈЕ

Уколико имате додатних питања, недоумица или желите да се обратите институцијама које су надлежне за спровођење дуалног образовања у наставку дајемо препоруку како то да учините.

Табела 10. Институције и контакти

Институција	Контакти (интернет адресе, имејл адресе, бројеви телефона)
Министарство просвете, науке и технолошког развоја Сектор за дуално и предузетничко образовање и васпитање	dualno.obrazovanje@mpn.gov.rs 011 3616 289 011 3616 519
Привредна комора Србије Центар за едукацију, дуално образовања и образовне политике	www.pks.rs obrazovanje@pks.rs 011 3304 539
Школа коју желите да упишете	Контакте школе можете пронаћи на званичној интернет презентацији школе (нпр. у интернет претраживач унесете име школе која вас занима). Уколико не налазите званичну интернет презентацију школе, информације о контакту школе можете да покушате да пронађете на следећим линковима: www.upis.mpn.gov.rs www.srednjeskole.edukacija.rs www.mpn.gov.rs/skolske-uprave
Регионална привредна комора која покрива територију на којој се налази и школа која вас занима	www.pks.rs/regionalne-komore obrazovanje@pks.rs 011 3304 539

Табела 11. Теме које вас занимају и ирејорука
на који начин да сазнаше више

Тема	Препорука интернет презентације и/или других начина на које можете да сазнаете више
Информације и вести о дуалном образовању на интернет презентацији МПНТР	www.mpn.gov.rs/dualno-o/
Закони и правилници у вези са дуалним образовањем	www.mpn.gov.rs/dokumenta-i-propisi/zakonski-okvir/ https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-dualnom-obrazovanju
Конкурс за упис у први разред средње школе за 2019/20. школску годину, и друге важне информације као што је временски распоред свих активности (Календар)	www.mpn.gov.rs/upis-ucenika-u-srednju-skolu-2019-20/
Правилник о упису ученика у средњу школу	www.paragraf.rs/propisi/pravilnik-o-upisu-ucenika-u-srednju-skolu.html
Студија о изводљивости дуалног образовања	www.kooperativnoobrazovanje.org/predstavljena-studija-izvodljivosti-uvodenja-dualnog-obrazovanja-u-srbiji/
Пројекат реформа средњег стручног образовања	www.kooperativnoobrazovanje.org/
Планови и програми наставе и учења на интернет презентацији ЗУОВ	www.zuov.gov.rs/nastavni-planovi-i-programi/#1557128435959-aaba5be0-1eed
Материјали о каријерном вођењу и саветовању	www.zuov.gov.rs/karijerno-vodjenje-i-savetovanje/ www.euroguidance.rs/resursi/bazaaktivnosti/ www.vodiczaosnovce.nsz.gov.rs
Приручници о завршним и матурским испитима	www.zuov.gov.rs/zavrсни-ispit-i-maturски-ispit-srednje-strucno/

Безбедност и здравље на раду	Управа за безбедност и здравље на раду 011 3347 391 011 3347 392 www.minrzs.gov.rs/sr/struktura/organi-uprave-u-sastavu-ministarstva/uprava-za-bezbednost-i-zdravlje-na-radu
	Инспекторат рада 011 2017 485 011 2017 495 www.minrzs.gov.rs/sr/struktura/organi-uprave-u-sastavu-ministarstva/inspektorat-za-rad
	МПНТР Просветна инспекција 011 3616 293 011 2401 911 prituzbe-prosvetnainspekcija@mpn.gov.rs

7. Прилози

Прилог 1: Пример уговора о дуалном образовању

(НАЗИВ ШКОЛЕ)

(предлог уговора)

Деловодни број: _____

Датум: _____ 2019. године

На основу чл. 13–14. Закона о дуалном образовању („Службени гласник РС“ број 101/17), и Правилника о плану и програму наставе и учења за стицање образовања у трогодишњем/четворогодишњем трајању у средњој стручној школи за подручје рада _____ („Службени гласник РС – Просветни гласник“, бр. ____) (у даљем тексту: План и програм наставе и учења),

1. Средња стручна школа „_____“ (назив) са седиштем у _____, ул. _____ бр. ____, порески идентификациони број _____, матични број _____, коју заступа директор _____ (у даљем тексту: „Школа“)

и

2. Привредно друштво/предузетник „_____“ (назив Послодавца), са седиштем у _____, ул. _____ бр. ____, порески идентификациони број _____, матични број: _____, регистарски број Потврде о испуњености услова за извођење учења кроз рад _____, које заступа директор _____ (у даљем тексту: „Послодавац“) закључују

УГОВОР О ДУАЛНОМ ОБРАЗОВАЊУ

Члан 1.

Уговорне стране сагласно констатују:

- да Послодавац у виду своје делатности обавља послове _____, за чије је обављање регистрован код Агенције за привредне регистре Републике Србије, која омогућава реализацију садржаја учења кроз рад прописаних Планом и програмом наставе и учења;
- да је образовни профил Школе, коју у трогодишњем/четворогодишњем трајању похађа ученик који се упућује на учење кроз рад код послодавца, _____.

Члан 2.

Предмет овог Уговора је уређење међусобних односа, права и обавеза Школе и Послодавца.

Члан 3.

Учење кроз рад ће се реализовати у пословним просторијама „_____“ (назив Послодавца) на адреси **седишта/огранка** Послодавца.

(Уколико се учење кроз рад спроводи у њросџоријама седишта послодавца навести:

Учење кроз рад ће се реализовати у пословним просторијама „_____“ (назив Послодавца) **на адреси седишта** Послодавца.

Уколико се учење кроз рад не спроводи у просторијама седишта послодавца већ у ојранку, навести:

Учење кроз рад ће се реализовати у пословним просторијама „_____“ (назив Послодавца) **на адреси огранка** _____ (навести адресу огранка) Послодавца чије је седиште у _____.)

Члан 4.

Послодавац и Школа закључују Уговор о дуалном образовању за реализацију садржаја учења кроз рад прописаних Планом и програмом наставе и учења почев од _____ 2019. године.

Члан 5.

Уколико се учење кроз рад, у складу са планом и програмом наставе и учења, спроводи на језику националне мањине, Послодавац је у обавези да учење кроз рад организује и реализује на језику ученика припадника националне мањине **само за образовне профиле за које је одобрено спровођење учења кроз рад на језику националне мањине.**

Члан 6.

Уговорне стране се обавезују да ће, у међусобној сарадњи, израдити План и програм реализације учења кроз рад који садржи опис активности, место и динамику остваривања учења кроз рад са којим ће ученик, након потписивања Уговора о учењу кроз рад, бити упознат од стране Послодавца.

Члан 7.

Послодавац се обавезује да:

- учење кроз рад реализује о сопственом трошку;
- обезбеди квалитетно и несметано извођење учења кроз рад, у

периоду у којем ученик обавља учење кроз рад код Послодавца, у складу са овим уговором, планом и програмом наставе и учења и планом реализације учења кроз рад;

- именује _____ (број) лиценцираних инструктора, запосленог/ запослених код Послодавца, који непосредно обезбеђују да се током учења кроз рад реализују садржаји прописани планом и програмом наставе и учења и одговорни су да ученици стекну компетенције прописане стандардом квалификације;
- обезбеди обуку ученика из области безбедности и здравља на раду, како у теоријском, тако и у практичном делу пре отпочињања учења кроз рад;
- примењује све опште и посебне мере и прописе из области безбедности и заштите на раду, а нарочито прописе којим се уређује безбедност и заштита деце и омладине на раду;
- омогући спровођење праћења плана и програма наставе и учења и плана реализације учења кроз рад у договору и сарадњи са координатором учења кроз рад у објектима Послодавца, у унапред дефинисаним терминима;
- ће инструктор обавестити координатора практичне наставе уколико ученик има неодложну потребу да напусти учење кроз рад.

Члан 8.

Школа се обавезује да:

- обезбеди присуство ученика у складу са наведеним временским распоредом извођења учења кроз рад, сходно **члану 4.** овог уговора;
- пре отпочињања учења кроз рад информише ученика о његовим правима, обавезама и одговорностима за време извођења учења кроз рад код Послодавца;
- ће координатор учења кроз рад у сарадњи са инструктором планирати, пратити, реализовати и вредновати остваривање резултата учења кроз рад ученика код Послодавца, посећивањем ученика за време трајања учења кроз рад код Послодавца у унапред договореном термину, којим се ни на који начин не ремети рад осталих запослених код Послодавца;
- укључи Послодавца у процес распоређивања ученика за учење кроз рад, у складу са важећим Правилником о начину распоређивања ученика за учење кроз рад („Службени гласник РС“, број 102/18);

- обезбеди спровођење санитарног прегледа за ученике (за одређене образовне профиле).

Члан 9.

Максималан број ученика са којима инструктор реализује учење кроз рад износи ____ (навести број), а одређен је у договору Школе и Послодавца, руководећи се планом и програмом наставе и учења.

Број лиценцираних инструктора који послодавац обезбеђује у сврху реализације учења кроз рад износи ____ (навести број), а одређен је према броју ученика упућених на учење кроз рад код Послодавца, имајући у виду да се један инструктор ангажује за рад са групом од ____ (навести број) ученика, а приликом избора инструктора Послодавац је у обавези да се придржава услова предвиђених чланом 29. Закона о дуалном образовању.

Члан 10.

Уговорне стране могу споразумно раскинути Уговор.

Једнострани раскид Уговора од стране Школе могућ је у случају неиспуњења уговорних обавеза од стране Послодавца предвиђених чланом 7. овог Уговора, као и разлога предвиђених чланом 25. Закона о дуалном образовању.

Једнострани раскид Уговора од стране Послодавца могућ је услед повреде обавеза од стране Школе из члана 8. овог Уговора као и разлога предвиђених чланом 18. Закона о дуалном образовању.

О раскиду уговора Школа обавештава Министарство сходно члану 19. став 2) Закона о дуалном образовању.

Члан 11.

Уговорне стране ће у свему поступати у складу са начелом савесности и поштења и неће злоупотребљавати своја права.

Члан 12.

На све што није уређено овим Уговором, сходно ће се примењивати одговарајуће одредбе **Закона о дуалном образовању** и **Закона о облигационим односима**.

Члан 13.

Уговорне стране ће све евентуалне спорове решавати мирним путем.

Уколико уговорне стране евентуалне спорове не буду могле да реше мирним путем, решавање истих ће се поверити надлежном суду.

Члан 14.

Овај Уговор је састављен у два истоветна примерка од чега свака уговорна страна задржава по један примерак.

Предметни Уговор је израз слободне воље уговорних страна, сачињен без преваре, принуде и заблуде, па га као такав уговорне стране у знак пристанка сагласно потписују.

За Послодавца:

За Школу:

директор

директор

Достављено:

1. Школи;
2. Послодавцу.

Прилог 2: Пример уговора о учењу кроз рад

(НАЗИВ ПОСЛОДАВЦА)

(предлог уговора)

Деловодни број: _____

Датум: _____ 2019. године

На основу члана 13. и члана 21. Закона о дуалном образовању („Службени гласник РС“, број 101/17), Правилника о плану и програму наставе и учења за стицање образовања у трогодишњем/четворогодишњем трајању у стручној школи за подручје рада _____ („Службени гласник РС – Просветни гласник“, бр. _____) (у даљем тексту: План и програм наставе и учења), као и Уговора о дуалном образовању (број _____), закљученог између _____ (назив Послодавца) и _____ школе, у _____ (град) дана _____ године,

3. Привредно друштво/предузетник _____ (назив Послодавца), са седиштем у _____, ул. _____ бр. _____, порески идентификациони број _____, матични број: _____, регистарски број Потврде о испуњености услова за извођење учења кроз рад _____, које заступа директор _____ (у даљем тексту: „Послодавац“)

и

4. _____ (име и презиме ученика), са пребивалиштем у _____, ул. _____ бр. _____, које заступа _____ (име и презиме родитеља или другог законског заступника ученика), у својству законског заступника, са пребивалиштем у _____, ул. _____ бр. _____ (у даљем тексту: „Ученик“) закључују

УГОВОР О УЧЕЊУ КРОЗ РАД

Члан 1.

Уговорне стране сагласно констатују:

- да је између школе и Послодавца закључен Уговор о дуалном образовању број _____ од дана _____;
- да послодавац у виду своје делатности обавља послове _____, за чије је обављање регистрован код Агенције за привредне регистре Републике Србије, која омогућава реализацију

садржаја учења кроз рад прописаних Планом и програмом наставе и учења;

- да је ученик уписан у Средњу стручну школу „_____“ у _____, са седиштем на адреси _____ бр. ____, порески идентификациони број _____, матични број: _____, коју заступа директор _____ (у даљем тексту: Школа);
- да је ученик опредељен за образовни профил _____ у трогодишњем/четворогодишњем трајању.

Члан 2.

Предмет овог Уговора је уређење међусобних односа, права и обавеза Послодавца и Ученика, односно родитеља или другог законског заступника Ученика.

Члан 3.

Учење кроз рад код Послодавца је обавезни сегмент у току школовања ученика за образовни профил _____ у складу са стандардом квалификације и Планом и програмом наставе и учења, па се ученици обавезују на учење кроз рад код Послодавца на начин предвиђен овим Уговором.

Члан 4.

Послодавац и Ученик закључују Уговор о учењу кроз рад за реализацију садржаја учења кроз рад прописаних Планом и програмом наставе и учења почев од _____ 2019. године.

Ученик, односно родитељ или други законски заступник ученика може закључити уговор о учењу кроз рад са више послодаваца са којима је школа закључила уговор о дуалном образовању, уколико је то неопходно ради реализације плана и програма наставе и учења.

Члан 5.

Учење кроз рад ће се реализовати у пословним просторијама „_____“ (назив Послодавца) на адреси седишта Послодавца у периоду _____ који ће Послодавац и Ученик одредити сходно пословним обавезама Послодавца усклађеним са распоредом наставе школе коју Ученик похађа.

(Уколико се учење кроз рад спроводи у просторијама седишта послодавца навести:

Учење кроз рад ће се реализовати у пословним просторијама „_____“ (назив Послодавца) **на адреси седишта** Послодавца.

Уколико се учење кроз рад не спроводи у просторијама седишта послодавца већ у ојранку, навести:

Учење кроз рад ће се реализовати у пословним просторијама „_____“ (назив Послодавца) **на адреси огранка** _____ (навести адресу огранка) Послодавца чије је седиште у _____.)

Члан 6.

Уколико се учење кроз рад, у складу са планом и програмом наставе и учења, спроводи на језику националне мањине, Послодавац је у обавези да учење кроз рад организује и реализује на језику ученика припадника националне мањине само за образовне профиле за које је одобрено спровођење учења кроз рад на језику националне мањине.

Члан 7.

Учење кроз рад ће се изводити у складу са Планом реализације учења кроз рад који садржи опис активности, место и динамику извођења учења кроз рад са којим ће ученик, након потписивања овог Уговора, бити упознат од стране Послодавца, као и Планом и програмом наставе, а све то у сарадњи са школом коју ученик похађа како би уговорне стране благовремено ускладиле временски оквир реализације учења кроз рад са пословним обавезама и обавезном присуству настави у школи.

Члан 8.

Послодавац се обавезује да:

- организује и реализује учење кроз рад у складу са Планом и програмом наставе и учења;
- омогући Ученику стицање и развијање компетенција у складу са стандардом квалификације и Планом и програмом наставе и учења;
- омогући Ученику извођење учења кроз рад у периоду од 08:00 до 20:00 часова, најдуже 6 (словима: шест) сати дневно, односно 30 (словима: тридесет) сати недељно;
- упозна Ученика и његове родитеље / законске заступнике са одредбама свих општих аката који постоје код Послодавца, а којих је Ученик дужан да се придржава током обављања учења кроз рад, као и са последицама евентуалног непоштовања или кршења истих;
- примењује све опште и посебне прописе из области безбедности и заштите на раду, а нарочито прописе којим се уређују безбедност и заштита деце и омладине на раду;
- обезбеди обуку Ученика из области безбедности и здравља на раду, како у теоријском, тако и у практичном делу, пре отпочињања учења кроз рад;

- обезбеди Ученику лиценцираног инструктора који се непосредно стара да се током учења кроз рад реализују садржаји прописани Планом и програмом;
- наставе и учења и одговорни су за стицање компетенције Ученика прописане стандардом квалификације;
- обезбеди Ученику:
 - средства и опрему за личну заштиту на раду,
 - накнаду стварних трошкова превоза од школе до места извођења учења кроз рад и назад, највише у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, уколико Послодавац није обезбедио споствени превоз,
 - накнаду трошкова исхране у складу са општим актом Послодавца,
 - осигурање за случај повреде током учења кроз рад код Послодавца,
 - накнаду за учење по сваком сату проведену на учењу кроз рад у нето висини од најмање 70% минималне цене рада током једног календарског месеца, која се исплаћује једном месечно, најкасније до краја текућег месеца за претходни месец,
 - припадајуће доприносе у складу са важећим прописима,
 - износ се уплаћује на текући рачун **Ученика** број _____ код банке _____,
 - да Ученика писменим путем обавести о забрани вршења злостављања, правима, обавезама и одговорностима страна у вези са забраном злостављања на раду и учењу кроз рад.

Члан 9.

Ученик се обавезује да:

- достави потврду надлежне установе да испуњава здравствене услове за образовни профил, која је саставни део овог уговора;
- долази редовно, на време и проводи предвиђено време на учењу кроз рад код Послодавца у складу са планом реализације учења кроз рад;
- обавести Инструктора уколико има неодложну потребу да напусти учење кроз рад;
- за време обављања учења кроз рад поштује дисциплину и правила понашања који се примењују код Послодавца, те да се придржава општих аката Послодавца;
- поштује сва упутства, а сваки задатак који му Инструктор повери обавља савесно;

- придржава се мера безбедности и здравља на раду и заштите од пожара, те да се служи заштитном опремом, уколико је иста предвиђена за рад на конкретном радном месту након обуке за примену мера безбедности и здравља на раду и заштити од пожара која је извршена пре отпочињања учења кроз рад, у складу са у складу са законом, подзаконским прописима, актом о процени ризика и другим актима послодавца из области безбедности и здравља на раду;
- уколико намерно или грубом непажњом причини материјалну штету Послодавцу, надокнади је у целости;
- да у предвиђеном року приложи доказ насталих стварних трошкова превоза од школе до места извођења учења кроз рад и назад, у виду превозне карте у јавном саобраћају, уколико Послодавац није обезбедио сопствени превоз.

Члан 10.

Надзор над реализацијом учења кроз рад Ученика обавља _____ (име и презиме Инструктора) у својству **лиценцираног инструктора** у сарадњи са **координатором учења кроз рад** запосленог у школи коју Ученик похађа.

У поступку вршења надзора из става 1. овог члана инструктор, одређен за надзор над реализацијом учења кроз рад, подноси Послодавцу месечне извештаје о успеху и раду Ученика.

Члан 11.

Послодавац задржава право да Ученику обезбеди посебну награду за обављање послова које обавља учењем кроз рад, као и повећани износ надокнаде у односу на основну надокнаду Ученика на коју остварује право овим уговором, а сходно економској могућности Послодавца.

Ученик је одговоран за штету коју је током учења кроз рад намерно или крајњом непажњом, сам или са другим запосленима, проузроковао Послодавцу.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и начин њене надокнаде, утврђује Послодавац.

Члан 12.

Уговорне стране могу споразумно раскинути Уговор.

Једнострани раскид Уговора од стране Ученика, односно родитеља или другог законског заступника могућ је у случају неиспуњења обавеза од стране Послодавца предвиђених чланом 8. овог уговора, као и разлога предвиђених чланом 25. Закона о дуалном образовању.

Једнострани раскид Уговора од стране Послодавца могућ је услед повреде обавеза од стране Ученика из члана 9. овог уговора, разлога

предвиђених чланом 24. Закона о дуалном образовању, као и општих аката Послодавца.

О раскиду уговора Послодавац обавештава Привредну комору Србије сходно члану 26. Закона о дуалном образовању.

Члан 13.

Уговорне стране ће у свему поступати у складу са начелом савесности и поштења и неће злоупотребљавати своја права.

Члан 14.

На све што није уређено овим уговором, сходно ће се примењивати одговарајуће одредбе **Закона о дуалном образовању** и **Закона о облигационим односима**.

Члан 15.

Уговорне стране ће све евентуалне спорове решавати мирним путем.

Уколико уговорне стране евентуалне спорове не буду могле да реше мирним путем, њихово решавање повериће се надлежном суду.

Члан 16.

Овај уговор је састављен у три истоветна примерка, од чега свака уговорна страна задржава по један примерак, а трећи се доставља школи.

Предметни уговор је израз слободне воље уговорних страна, сачињен без преваре, принуде и заблуде, па га као такав уговорне стране у знак пристанка сагласно потписују.

За Послодавца:

директор, _____

Ученик:

(име и презиме)

Родитељ/законски заступник ученика:

(име и презиме)

Достављено:

1. Ученику _____ (*дајџум и њојџис ученика*);
2. Послодавцу
3. Школи

8. КОРИШЋЕНИ ИЗВОРИ

- Закон о дуалном образовању, „Службени гласник РС“, број 101/17
- Закон о Националном оквиру квалификација Републике Србије, „Службени гласник РС“, број 27/18
- Закон о средњем образовању и васпитању, „Службени гласник РС“, бр. 55/13, 101/17 и 27/18 – др. закон
- Закон о основама система образовања и васпитања, „Службени гласник РС“, бр. 88/17, 27/18 – др. закон и 10/19
- Закон о безбедности и здрављу на раду, „Службени гласник РС“, бр. 101/05, 91/15 и 113/17 – др. закон
- Правилник о упису ученика у средњу школу, „Службени гласник РС“, бр. 23/18 и 30/19
- Правилник о начину распоређивања ученика за учење кроз рад, „Службени гласник РС“, број 102/18
- Правилник о ближим условима, начину рада, активностима и саставу тима за каријерно вођење и саветовање у средњој школи која реализује образовне профиле у дуалном образовању, „Службени гласник РС“, број 2/19
- Правилник о програму обуке, ближим условима и другим питањима од значаја за полагање испита за инструктора, „Службени гласник РС“, број 70/18
- Правилник о организацији, саставу и начину рада Комисије за утврђивање испуњености услова за извођење учења кроз рад код послодавца, „Службени гласник РС“, број 46/18
- Правилник о Програму стручне матуре и завршног испита, „Службени гласник РС – Просветни преглед“, број 1/18
- Правилник о оцењивању ученика у средњем образовању и васпитању, „Службени гласник РС“, број 82/15
- Правилник о стандардима услуга каријерног вођења и саветовања, „Службени гласник РС“, број 43/19
- Уредба о утврђивању опасног рада за децу, „Службени гласник РС“, број 53/17
- Трећи национални извештај о социјалном укључивању и смањењу сиромаштва у Републици Србији, Јединица за социјално укључивање и смањење сиромаштва – Влада Републике Србије, 2018.
- Reviewing the quality of work based learning in initial VET in Serbia, European Training Foundation, 2018.

**Прилог 17 – Стратегија комуникације за подршку спровођењу
дуалног образовања у Србији**



Влада Републике Србије
КОМИСИЈА ЗА РАЗВОЈ И СПРОВОЂЕЊЕ ДУАЛНОГ ОСИГУРАЊА

**СТРАТЕГИЈА КОМУНИКАЦИЈЕ
ЗА ПОДРШКУ СПРОВОЂЕЊУ ДУАЛНОГ
ОБРАЗОВАЊА У СРБИЈИ
И ПРАТЕЋИ АКЦИОНИ ПЛАН**

ПОДРШКА: Израду овог документа омогућила је Влада Швајцарске у оквиру пројекта „Подршка у развоју и успостављању Националног модела дуалног образовања“. Овај документ не представља званичан став Владе Швајцарске.

НАПОМЕНЕ: Сви појмови употребљени у документу у мушком грама-тичком роду обухватају и мушки и женски род лица на која се односе.

Септембар, 2019.

Листа скраћеница

АК	Агенција за квалификације
АДА	Аустријска развојна агенција
GIZ	Немачка организација за међународну сарадњу
CEDEFOP	Европски центар за развој стручних обука Европске уније
ЦОП	Центар за образовне политике
ЈЛС	Јединице локалне самоуправе
KOF	Швајцарски економски институт, Цирих, Швајцарска
МОС	Министарство омладине и спорта
МПНТР	Министарство просвете, науке и технолошког развоја
МП	Министарство привреде
МРЗБСП	Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања
МФ	Министарство финансија
ПКС	Привредна комора Србије
OECD	Организација за економску сарадњу и развој
РПК	Регионална привредна комора
SDC	Швајцарска агенција за развој и сарадњу у Србији
ССООО	Савет за стручно образовање и образовање одраслих
UNESCO	Организација за образовање, науку и културу Уједињених нација
УКР	Учење кроз рад
ЗДО	Закон о дуалном образовању
ЗУОВ	Завод за унапређивање образовања и васпитања

1. УВОДНЕ НАПОМЕНЕ И МЕТОДОЛОГИЈА

Нацрт стратегије комуникације за подршку спровођењу дуалног образовања у Србији (у даљем тексту: Стратегија комуникације) развијен је у оквиру пројекта „Подршка у развоју и успостављању Националног модела дуалног образовања“, који се спроводи уз подршку Швајцарске (SDC) и који је након неколико кругова консултација усвојила Комисија за развој и спровођење дуалног образовања (Комисија), чиме је постао званична Стратегија комуникације за подршку спровођењу дуалног образовања. Тако је Стратегија комуникације, у складу са задацима Комисије, постала алат који ће Комисија користити за координацију и праћење промотивних активности на националном нивоу.

Стратегија комуникације има за циљ да пружи оквир и правце за унапређивање комуникације у процесу даљеј развоја дуалног образовања у Србији, како би сви заинтересовани актери могли на најбољи начин да искористе прилике које увођење дуалног образовања пружа и дају свој допринос даљем унапређивању дуалног образовања у Србији.

Стратегија комуникације је заснована на анализи искустава и праксе у спровођењу дуалног образовања, досадашњих активности и процеса комуникације и перцепције опште и стручне јавности о дуалном образовању у Србији. Стратегија комуникације узима у обзир и постојеће прописе и решења којима се регулише дуално образовање с обзиром на то да је овај аспект кључно повезан са мотивацијом свих заинтересованих страна у даљем процесу развоја дуалног образовања у Србији. На крају, Стратегија комуникације се заснива на увидима кључних партнера који се у Србији баве увођењем и развојем дуалног образовања и узима у обзир ресурсе и капацитете који су на располагању за спровођење Стратегије комуникације.

У процесу припреме Стратегије комуникације обављени су разговори са представницима Владе Србије – јединице за имплементацију стратешких пројеката, Министарства просвете, науке и технолошког развоја (МПНТР), Швајцарског економског института, Привредне коморе Србије (ПКС) и представницима развојних партнера (ADA, SDC и GIZ), који у Србији кроз различите програме подржавају развој дуалног образовања.

Стратегија комуникације је припремана од априла до јуна 2019. године, а након усвајања Стратегије комуникације крајем 2019, Комисија је постала одговорна за процену степена остварености Стратегије ко-

муникације, тј. вршење процене спровођења активности из Акционог плана и предлагање унапређења у стратешком приступу и процесу примене Стратегије.

Стратегија комуникације је организована у неколико логичних целина. На самом почетку налази се кратак преглед процеса увођења дуалног образовања, следи представљање анализе ситуације и кључни изазови у вези са спровођењем дуалног образовања као и анализа перцепције кључних јавности у вези са дуалним образовањем у Србији. Следе циљеви и најважнији елементи Стратегије комуникације, кључне поруке, средства комуникације и, на самом крају, акциони план за реализовање Стратегије комуникације који се односи на активности предвиђене за остваривање до средине 2021. године.

2. ОСЛОНЦИ ЗА УВОЂЕЊЕ ДУАЛНОГ ОБРАЗОВАЊА У СРБИЈИ

Увођење дуалног образовања у систем средњег стручног образовања и, последично, усвајање Закона о дуалном образовању Влада је образложила налазима бројних истраживања, која показују да дуално образовање доприноси бољим исходима образовања у односу на класични систем средњег стручног образовања, нарочито имајући у виду тржиште рада за младе (нпр. Rabeth & Renold, 2017).⁴²

Дуално образовање, пракса и учење кроз рад као политике средњег стручног образовања препоручују OECD (OECD, 2015) и UNESCO (UNESCO, 2015). Европски центар за развој стручних обука Европске уније (CEDEFOP) такође истиче да повећање удела учења кроз рад у свим програмима стручног образовања представља главни правац развоја средњег стручног образовања у будућности (CEDEFOP, 2018).

Шире посматрано, систем средњег стручног образовања у Републици Србији карактерише недовољна усклађеност с тржиштем рада. Ово се огледа у чињеници да понуда и структура образовног система, застарели планови и програми наставе и учења, као и план уписа у средње школе не одражавају стварне потребе привреде. Иако у постојећем систему средњег стручног образовања постоји сарадња између образовања и привреде, која се у одређеном броју случајева огледа у заједничком остваривању ученичке праксе, она се не реализује на уређен начин и, на основу резултата бројних истраживања, не остварују се очекивани резултати у погледу изградње компетенција, што се може закључити на основу изјава послодаваца који сматрају да ученици након завршеног средњег стручног образовања нису спремни да се одмах укључе у рад у реалном радном окружењу. Подаци показују и да се 65% младих са завршеном средњом стручном школом сврстава у дугорочно незапослена лица, а скоро 150.000 младих узраста од 15 година до 24 године нити се школује, нити је запослено.⁴³

Основна идеја дуалног образовања подразумева стицање теоријских знања у школи, а практичних компетенција у компанијама у реалном радном окружењу. Ова идеја се заснива на претпоставци да компаније брже од школа могу да испрате брзину техничко-технолошких промена које се дешавају на тржишту. Осим тога, увођењем учења кроз

42 Rabeth, L. & Renold, U. (2017). *The Linkage Between the Education and Employment Systems: Ideal Types of Vocational Education and Training Programs*, KOF Working Papers, No. 432, July 2017.

43 Влада Републике Србије (2017). Образложење за доношење Закона о дуалном образовању.

рад и изработом плана и програма наставе и учења у које је укључена привреда осигурава се адекватност учења кроз рад и ствара систем у којем квалификација представља израз стварно стечених компетенција, што на крају доводи и до повећања запошљивости младих. На тај начин и привреда кроз правовремено инвестирање у образовање улаже у своје будуће запослене и на дужи рок решава потребу за одговарајућим кадровима.

Иако је дуално образовање у облику у ком га данас имамо у Србији новина, оно представља традиционални систем стручног образовања превасходно у Немачкој, Аустрији и Швајцарској. Дуални систем какав постоји у тим земљама показао се као веома ефикасан за бржи прелазак младих из образовног система у свет рада и сматра се једним од главних разлога за ниску стопу незапослености младих у овим земљама. Ипак, овакав систем образовања део је свеукупног политичког, економског и културног амбијента тих земаља и није га могуће просто прсликати на друге земље, али оно што је заједничко за те системе и Национални модел дуалног образовања у Србији јесте да овај вид образовања подразумева да се настава реализује на две локације – у образовној институцији (школи) и у компанији, иако се однос ова два дела знатно разликује у свим поменутих земљама.

У анализи ефеката Предлога закона о дуалном образовању Влада је истакла да привреда Србије и њен развој у великој мери зависе и од квалитета и доступности радне снаге, те да у Србији, упркос великој незапослености (нарочито младих), постоје отворена радна места за квалификовану радну снагу, пре свега у занатско-техничким занимањима, на која послодавци не могу да запосле одговарајући кадар. Услед недостатка одговарајућих вештина „послодавци знатно чешће организују обуке да би покрили недостатке у едукацији младих за време њиховог школовања, него што спроводе или младе шаљу на оне високо софистициране и напредне обуке“⁴⁴

Важно је истаћи и то да је оквир за увођење дуалног образовања дала важећа Стратегија развоја образовања у Србији до 2020. године („Службени гласник РС“, број 107/12), која као стратешке мере препознаје усклађивање понуде образовних профила с потребама тржишта рада, укључивање послодаваца у процес програмирања, развоја и реализације средњег стручног образовања и васпитања и тако даље.

Све ово треба имати у виду приликом израде и спровођења стратегије комуникације подршке спровођењу дуалног образовања јер је очи-

44 Rageth, L. & Renold, U. (2017). *The Linkage Between the Education and Employment Systems: Ideal Types of Vocational Education and Training Programs*, KOF Working Papers, No. 432, July 2017.

гледно да у Србији постоји потреба за унапређењем система стручног образовања и, последично, повећања запошљивости младих те то треба јасно назначити. Односно, приликом комуницирања са свим заинтересованим странама, важно је бити свестан да одлука о увођењу дуалног образовања проистиче из стварних потреба образовања и привреде у Србији те да је визија дуалног образовања у Србији унапређење процеса учења ученика и повећање запошљивости младих.

3. КРАТКИ ПРЕГЛЕД ПРОЦЕСА УВОЂЕЊА ДУАЛНОГ ОБРАЗОВАЊА

Закон о дуалном образовању (ЗДО) у Србији усвојен је крајем 2017. године, а у потпуности почиње да се примењује у 2019/2020. школској години. Овим ће бити направљен прелазак дела средњег стручног образовања на модалитет дуалног образовања који подразумева интензивнији и у већој мери регулисан систем учења кроз рад (УКР). Иако годинама уназад постоји сарадња између одређеног броја школа у Србији и компанија, „учење кроз рад до сада није било јасно дефинисано и, када је у питању дуално образовање, оно постаје регулисано споменутим законом“, наводи се у Првом извештају о препрекама и покретачима у фази пре спровођења Закона о дуалном образовању који су припремили ЦОП и КОФ.

Тачније, практична настава и професионална пракса су биле извођене у компанијама у случају ученика многих средњих школа, међутим изостала је прецизна регулација. ЗДО уводи термине „дуално образовање“ и „учење кроз рад“, **при чему се под дуалним образовањем подразумева модел реализације наставе у систему средњег стручног образовања и васпитања у коме се изграђују компетенције у складу са стандардом квалификације и планом и програмом наставе и учења и у школи (теоријска настава и вежбе) и код послодавца (учење кроз рад).**

Закон о дуалном образовању је дуго припреман и унапређиван у консултацијама с различитим заинтересованим странама и представља само први корак у развоју дуалног образовања и регулисању сарадње образовања и пословног сектора.

Закон о дуалном образовању има за циљ да обезбеди унапређивање квалитета практичне наставе, и то активнијим укључивањем привреде у спровођење практичних аспеката стручног образовања.

Важно је напоменути и то да су, уместо копирања система, у процесу развијања дуалног образовања у Србији селективно преузети и адаптирани елементи дуалног образовања из Аустрије, Швајцарске и Немачке који могу да донесу највећу корист за ученике, тржиште рада и привреду и интегришу се у постојеће структуре и услове. У том смислу, Национални модел дуалног образовања, иако инспирисан и страном праксом, садржи контекстуализована решења те, на пример, уписна политика која важи и за остале установе средњег образовања и васпитања, важи и за дуално образовање, затим одговорност школе је да распореди све ученике на учење кроз рад поштујући једнакоправност, док се у помнутим страним земљама ученици и компаније повезују углавном мимо школе, односно ученик сам проналази компанију у којој ће обављати

праксу, односно учење кроз рад, и тек онда постаје кандидат за одређени образовни профил у школи и тако даље.

Увођење елемената дуалног образовања у средње стручно образовање у Србији започело је 2013. године пројектом Немачке организације за међународну сарадњу (GIZ) „Реформа средњег стручног образовања у Србији“. Тада су у редован систем школовања уведена три образовна профила – индустријски механичар, електричар и бравар-заваривач. У оквиру пројекта развијен је кооперативни модел као специфичан облик имплементације средњег стручног образовања са елементима дуалног образовања, прилагођен условима у Србији.

Досадашња искуства у оквиру пројекта подржаних од стране Швајцарске Конфедерације, Савезне Републике Немачке и Републике Аустрије указују на добре праксе у вези са развојем дуалног образовања у Србији. Повећава се број стручних школа, компанија и ученика који уписују један од дуалних образовних профила. На почетку пилот фазе су дуално образовање уписивали ученици са нижим успехом, али се структура ученика у дуалном образовању мења последњих година, а поготово када се ради о четворогодишњим профилима које уписују ученици са бољим академским постигнућима. У наредном периоду фокус треба да буде на праћењу и анализи резултата образовања у дуалном образовању. GIZ је посебно био посвећен овом питању у претходном периоду, али је неопходно даље укључивање истраживача и организација и снажнија промоција успешних примера сарадње компанија и школа, као и успеха ученика.

Главни елементи модела дуалног образовања у Србији јесу повећан обим и унапређен квалитет учења кроз рад и активно учешће привреде у образовању.

Закон о дуалном образовању почео је да се примењује од школске 2019/2020. године. У септембру школске 2019/2020. укупно 72 средње стручне школе реализовале су један или више дуалних образовних профила за ученике првог разреда од укупно 35 дуалних образовних профила за ову школску годину. Прелиминарни подаци о упису ученика у средње школе у 2019/2020. години показују да је око 2.600 ученика уписало први разред по дуалном моделу образовања.

Према интерним подацима МПНТР и ПКС у целом систему дуалног образовања има укупно 7.000 ученика, 37 креираних дуалних образовних профила, 104 школе и 460 компанија које ће реализовати учење кроз рад у својим просторијама уз поштовање одредаба Закона о дуалном образовању.⁴⁵

45 Влада Републике Србије (2017). Образложење за доношење Закона о дуалном образовању.

Закон о дуалном образовању школама и ученицима отвара могућност да се одреде за дуално образовање, које представља један од модалитета у систему средњег стручног образовања. Такође, јасно регулисан систем права и обавеза школе, послодавца и ученика у самом закону треба да обезбеди укључивање већег броја компанија и школа у учење кроз рад и пружи могућност да компаније добију одговарајуће кадрове, а ученици одговарајуће компетенције, чиме ће се омогућити бржа и лакша запошљивост младих.

Пројекат „Подршка у развоју и успостављању Националног модела дуалног образовања“, који се спроводи уз подршку Швајцарске, дао је снажан допринос развоју и даљем заокруживању прописа који дефинишу спровођење дуалног образовања. Пројекат је допринео припреми три подзаконска акта која дефинишу важне аспекте дуалног образовања: обуку инструктора у дуалном образовању, распоређивање ученика за учење кроз рад и обезбеђивање подршке ученицима у процесу усмеравања каријере и саветовања⁴⁶.

46 Др Ристић, З., Рајић, Д., Павловић, Љ. (2013). *Бољи услови за запошљавање младих*. Београд: Унија послодаваца Србије, 14.

4. АНАЛИЗА СИТУАЦИЈЕ И КЉУЧНИ ИЗАЗОВИ У ВЕЗИ СА СПРОВОЂЕЊЕМ ДУАЛНОГ ОБРАЗОВАЊА

У Првом извештају о препрекама и покретачима у фази пре спровођења закона о дуалном образовању (у даљем тексту: Први извештај), који су припремили ЦОП и КОФ, указује се на то да „постоји скоро општа информисаност о предстојећим променама, као и мотивација за учествовање у спровођењу дуалног образовања. Испитаници из свих група су спремни да изврше измене у сопственом раду, прилагоде се променама и координирају се са другим учесницима“. У овом извештају такође се оцењује да „водећи актери, лидери реформе дуалног образовања, као и они који су за дуално образовање задужени на операционалном нивоу инвестирају значајне напоре у усклађивање постојећег система дуалног образовања са одредбама Закона о дуалном образовању и пре његове званичне примене, уз општи оптимизам“.

У Првом извештају сумирају се и бројна искуства широм света, која показују да „спровођење дуалног образовања може бити изазовно (ОЕСД, 2009)“. То се, пре свега, односи на додатне трошкове и ресурсе који су неопходни за успешно спровођење дуалног образовања. Такође, важан фактор успеха представљају и координација и управљање великим бројем институција, учесника и различитим системским механизмима.

Испитаници који су интервјуисани током припреме Првог извештаја истичу да ЗДО није у потпуности јасан и сасвим усклађен с тренутним националним контекстом, делимично зато што су подзаконски акти у којима се детаљно описује процес и даље нови или нису добро познати свим актерима. Као специфичне изазове у процесу даљег развоја дуалног образовања релевантни саговорници истичу недостатак особља, стручности и финансирања у процесу спровођења дуалног образовања. Постоји забринутост, која се јављала у више наврата а односи се на финансијску накнаду ученицима, спремност компанија да учествују, потребу за додатним информацијама, посебно за оне учеснике са средњег и оперативног нивоа, потребу за већим ангажовањем посредника и тако даље.

Учесници са националног нивоа су углавном задовољни Законом о дуалном образовању, али учесници са локалног и регионалних нивоа имају нејасноћа у вези са појединим законским одредбама. Школе извештавају да и даље постоји „много ствари које компанијама и школама нису јасне“. То се односи на накнаде ученицима за учење кроз рад, план и програм наставе и учења и транзицију са постојећих на дуалне профиле. Школе које нису у дуалном образовању наводе да су „наставници још увек збуњени око расподеле одговорности, док су компаније

збуњене у вези с плаћањем ученика“. Једна школа наводи случај компаније која је одустала од сарадње са школом у оквиру дуалног образовања јер „компаније нису потпуно свесне својих обавеза да плаћају ученике“. Ови неспоразуми могу неповољно утицати на ваљану имплементацију дуалног образовања, због чега је важно радити на унапређивању комуникације међу заинтересованим странама и смањивању неспоразума, посебно о оним питањима која су већ јасно дефинисана и регулисана.

Разумевање заинтересованих страна и информисаност о новим прописима о каријерном вођењу и саветовању у дуалном образовању су умерени. Најинформисанија је Привредна комора Србије (ПКС), али она није у великој мери укључена у спровођење каријерног вођења и саветовања. Информисаност је најнижа код више група учесника на локалном нивоу као што су компаније и школе које нису у дуалном образовању, те ово питање представља озбиљан изазов у процесу потпуне примене и ширења дуалног образовања.

Заинтересоване стране су донекле информисане о процесу обуке за инструкторе. Међутим, школске управе и школе које нису у дуалном образовању нису у довољној мери информисане, а компаније ван дуалног образовања готово у потпуности нису информисане. С друге стране, они који су упознати са обуком инструктора забринути су за изводљивост те обуке.

Регионалне привредне коморе исказују забринутост да „трошкови обуке могу бити проблем за укључивање послодаваца“, а мишљења испитиваних компанија то и потврђују јер изјављују да „обука траје пре-дуго (40 сати) и тешко је ослободити људе редовних задужења толико дуго“, као и да „процес захтева дуго одсуство особља са њихових радних места“ чиме је „оптимални процес рада угрожен“.⁴⁷

Међународни развојни партнери и стране компаније, посебно они из Немачке, Аустрије и Швајцарске, имају искуства у развоју дуалног образовања у својим срединама. Они позитивније реагују на концепт дуалног образовања, а често дају и директне примедбе и предлоге за даљи развој дуалног образовања у Србији. Саговорници истичу да компаније

47 Правилник о програму обуке, ближим условима и другим питањима од значаја за полагање испита за инструктора („Службени гласник РС“, број 70 од 21. септембра 2018); Правилник о начину распоређивања ученика за учење кроз рад („Службени гласник РС“, број 102 од 21. децембра 2018); Правилник о ближим условима, начину рада, активностима и саставу Тима за каријерно вођење и саветовање у средњој школи која реализује образовне профиле у дуалном образовању („Службени гласник РС“, број 2 од 16. јануара 2019).

из Немачке, Швајцарске и Аустрије не доводе у питање плаћање ученика када су у систему дуалног образовања – овим послодавцима најчешће треба помоћ да пронађу школу и да им се помогне са административним обавезама. Стратегија комуникације би требало да подстакне размену информација између послодаваца и школа.

Први извештај указује на то да би било корисно постојање више начина информисања и ширења информација ка родитељима и ученицима, као што су нпр. телефонска линија за решавање проблема и кампања за ширење информација ка родитељима и ученицима. Осим тога, учесници који су укључени у дуално образовање на оперативном нивоу указују на недостатак знања о свим аспектима у вези са спровођењем дуалног образовања. Затим, они указују на то да је проток информација ка њима спор и да не извршавају прецизно све што се захтева Законом. Школе и компаније такође наводе да родитељи и ученици нису потпуно свесни нових могућности у дуалном образовању, тако да би унапређивање комуникације према родитељима и ученицима подржало напоре школа да привуку нове учеснике.

Подршка доносилаца одлука увођењу дуалног образовања била је на највишем нивоу и доносиоци одлука и даље пружају снажну подршку увођењу дуалног образовања. Неопходно је искористити све предности ове подршке за функционисање дуалног образовања, усвајање одрживих решења и инструмената за ефективно и ефикасно спровођење дуалног образовања. Осим тога, неопходно је водити рачуна да услед снажне политичке подршке увођењу дуалног образовања не дође до занемаривања партиципативног приступа и укључивања широког спектра заинтересованих страна у даљи развој политика дуалног образовања, што осигурава развој одрживих политика дуалног образовања.

У Првом извештају се закључује да покретање реформског процеса на високом политичком нивоу може бити добро са становишта вертикалног укључивања различитих учесника с различитих нивоа. Међутим, то није гаранција да ће примена Закона бити једноставна када закон буде у потпуности на снази, те је неопходно јачати информисаност актера укључених у спровођење дуалног образовања и отварање дијалога са јавношћу како би се чула и разматрала различита мишљења у вези са спровођењем дуалног образовања.

Што се тиче сарадње и комуникације кључних партнера у процесу увођења дуалног образовања, учесници се углавном слажу да је на овом нивоу било доста неразумевања међу заинтересованим странама. Шумови у комуникацији настали су из различитих разлога, а неки од њих су различита очекивања различитих актера, као и лоша слика у јавности о дуалном образовању или целокупном средњем стручном образовању. Приметно је и да постоји одсуство суштинског дијалога

између оних који подржавају и оних који се противе увођењу дуалног образовања вероватно због идеолошких разлика, које су саставни део шире дискусије о дуалном образовању. Стратегија комуникације би због тога требало да отвори простор за дијалог о практичним решењима заснованим на подацима и чињеницама у вези са спровођењем дуалног образовања и, у мери у којој је то могуће, избегне уопштене расправе о дуалном образовању. Саговорници који су учествовали у разговорима поводом израде стратегије комуникације углавном се слажу да се питањем дуалног образовања у Србији бави недовољан број стручњака и експертских организација, те да је ово у наредном периоду неопходно променити и унапредити.

Овај извештај наглашава да спровођење дуалног образовања захтева веће ресурсе од оних који су тренутно доступни за његово функционисање. Такође, управљање системом дуалног образовања захтева већу сарадњу и координацију у систему стручног образовања од оне која постоји и углавном се базира на извођењу наставе у школи, а у будућности ће спровођење дуалног образовања захтевати још интензивнију сарадњу него што је тренутна.

Један од изазова у спровођењу дуалног образовања јесте недостатак средстава за превоз, пошто школе нису у могућности да обезбеде довољно средстава за трошкове превоза за наставнике који обилазе компаније укључене у дуално образовање. Због тога се компаније жале да им координатори наставе често не долазе у посету. Осим тога, изазов се односи и на питање квалитета посета наставника и садржајнијег заједничког праћења напретка учења кроз рад.

Као препреке за сарадњу актери су навели недостатак интересовања неких институција и учесника, недостатак спремности компанија да плаћају ученике, низак капацитет малих компанија и микрокомпанија, спровођење Закона без флексибилности и недостатак људских ресурса у надлежним институцијама и организацијама. Саговорници су истакли да је добрим делом систем дуалног образовања у овом тренутку заснован на законским решењима која се још не спроводе у потпуности, као и на ентузијазму актера који су укључени, и нагласили да ентузијазам без система не може да достигне одржива решења.

С обзиром на то да се Закон о дуалном образовању у потпуности спроводи од школске 2019/2020. године, финансирање високих законских стандарда остаје највећа непознаница. Питање субвенција послодавцима за учешће у програмима дуалног образовања за сада није предвиђено прописима, али поједине заинтересоване стране повремено истичу ту идеју. С друге стране, као аргумент против увођења субвенција у дуално образовање наводи се да субвенције нису важеће решење нити политика ни у једној од земаља које имају развијен систем

дуалног образовања, па би се тиме ушло у својеврсан експеримент без довољно информација и доказа о томе како би овакав систем финансирања функционисао. У наредном периоду, у оквиру SDC пројекта, биће урађена анализа трошкова и добити за компаније које учествују у дуалном образовању која треба да обезбеди податке о овој теми.

Ипак, сасвим је сигурно да ће се тек након потпуне примене законских решења сагледати право стање ствари, са свим изазовима и могућностима када је у питању примена прописа о дуалном образовању у Србији. Претпоставља се да ће у првом периоду примене Закона доћи до смањења броја компанија које учествују у спровођењу дуалног образовања. С друге стране, све компаније које буду учествовале биће акредитоване и моћи ће да испуне све услове за квалитетно извођење учења кроз рад, у складу са високим стандардима Закона о дуалном образовању, који је почео да се у потпуности примењује од почетка школске 2019/2020. године.

5. АНАЛИЗА ПЕРЦЕПЦИЈЕ ЈАВНОСТИ У ВЕЗИ СА ДУАЛНИМ ОБРАЗОВАЊЕМ У СРБИЈИ

Уопштено говорећи, највећи подржаваоци увођења дуалног образовања у Србији јесу председник Републике Србије и Влада Републике Србије, укључујући Министарство просвете, науке и технолошког развоја, и Привредна комора Србије. Међународни донатори ADA, GIZ, и SDC (који имају споразум о међусобној сарадњи, усмерен на подршку развоју дуалног образовања) кроз различите пројекте и активности такође подржавају успостављање Националног модела дуалног образовања у Србији. Сви ови актери користе своје ресурсе и утицај за увођење и развој дуалног образовања у Србији.

С друге стране, највећи противници увођења дуалног образовања су делови академске заједнице и одређени број организација цивилног друштва, пре свега организација које делују у областима људских права и рада. Аргументи које користе противници дуалног образовања могу се разврстати у неколико група:⁴⁸

- **Политички и идеолошки аргументи:** увођење дуалног образовања је политички чин, а не резултат стратешког промишљања; дуално образовање ће допринети школовању јефтине радне снаге за индустријске земље и њихове потребе; дуално образовање је пројекат Немачке, Аустрије и Швајцарске, а не пројекат Србије.
- **Процедурални и правни:** постоји бојазан од злоупотребе дечјег рада и експлоатације; укључивање малолетних ученика у радни процес може да угрози њихово здравље, безбедност, морал и образовање; законска решења нису у довољној мери јасна; важећа Стратегија развоја образовања у Србији до 2020. не препознаје експлицитно развој дуалног образовања, те је неопходно да се најпре усвоји нова стратегија образовања, а потом приступи доношењу закона у овој области.

48 Наведена аргументација је преузета из анализе јавне дебате о увођењу дуалног образовања у Србији од 2015. до јуна 2017. године која је спроведена у оквиру пројекта „Знањем до посла“, који финансира Влада Швајцарске. Ова анализа се методолошки заснивала на анализи различитих медијских садржаја са циљем да укаже на главне замерке и предности дуалног образовања од стране јавности. Анализа је рађена у периоду пре усвајања Закона о дуалном образовању док је он још био у процесу писања и јавне расправе и не реферише на значајне измене Нацрта ЗДО, које су се догодиле након јавних расправа.

- **Економски аргументи:** недостају средства и ресурси за квалитетно спровођење дуалног образовања; у Србији не постоје јаке компаније које могу да приуште инвестирање у образовање младих кроз дуално образовање; надокнаде за рад ученика у компанијама које се налазе у систему дуалног образовања двоструко је нижа од минималне зараде у Републици; дуално образовање није дугорочно решење за питање незапослености младих и додатно подстиче ниско плаћени рад.
- **Друштвени аргументи:** дуално образовање одржава низак степен друштвене мобилности и висок степен неједнакости; постоји бојазан да би укључивање ученика у дуално образовање онемогућило прилике за наставак школовања.

Уз ове две групе, које се налазе на различитим половима подршке, налази се такозвана *резервисана јавносћ*. У ову групу пре свега спадају неке компаније које су резервисане, делимично због њима недовољно јасних процедура, а делимично због великих обавеза којима су изложене уколико се укључују у спровођење Закона о дуалном образовању (пролажење кроз процес акредитације компанија за учење кроз рад, плаћање накнаде ученицима, финансирање радника који су у обавези да похађају обуке за инструктора, положе испит за инструктора и који потом обучавају ученике, што у пракси доводи до мање продуктивности у процесу рада).

Додатно, у групу резервисане јавности често спадају и школе и родитељи, који своје учешће и подршку дуалном образовању дају на основу процене својих интереса када је у питању дуално образовање и сагледавање опште перцепције јавности у вези с развојем дуалног образовања.

6 . Циљеви и кључни елементи Стратегије комуникације

Изградња поверења има изузетан значај у креирању и спровођењу јавних политика. Поверење се веома често у истраживањима о социјалној кохезији наводи као најважнији састојак или „лепак“ који друштво држи на окупу (Berger-Schmitt, 2000). Поверење утиче на прихватање друштва и друштвеног система у коме се живи, осигурава и гради социјални капитал у друштву и кључни је састојак кохезивних друштава. Поверење ствара висок социјални капитал и „економско и политичко окружење које је погодно за економски раст“ и може „смањити трансакционе трошкове и надјачати несавршености тржишта које настају услед несигурности“ (Светска банка, 2013: 129).

Због тога је **општи циљ Стратегије комуникације** изградња поверења у односу на развој дуалног образовања и унапређивање слике дуалног образовања у ужој стручној и широј друштвеној јавности, а све то ради унапређивања положаја младих на тржишту рада, њихове лакше транзиције ка свету рада и њиховог активног учествовања у друштвеним дешавањима.

Ако се наруши поверење, онда цео оквир и сви механизми губе снагу. Недовољна информисаност циљане и шире јавности, неадекватни механизми за укључивање свих кључних фактора и одсуство друштвеног дијалога довели су до недовољног нивоа поверења, што даље води ка стварању и ширењу различитих, често погрешних представа о дуалном образовању и, такође, доводи у питање ефикасно функционисање и одрживост дуалног образовања.

Анализа ситуације и заинтересованих страна указује на то да стратегију комуникације треба развијати ка три специфична циља:

- унапређивање интерне комуникације и информисаности актера који спроводе дуално образовање;
- унапређивање комуникације са стручном јавношћу и њено укључивање у процес праћења и анализе примене дуалног образовања;
- унапређивање информисаности шире јавности о дуалном образовању, са посебним освртом на родитеље и ученике.

Сваки од три специфична циља додатно је разрађен у наставку.

1. Унапређивање интерне комуникације и информисаности актера који спроводе дуално образовање

Посебан циљ и аспект у процесу комуникације треба да буде унапређивање интерне комуникације у систему образовања, међу свим актерима који учествују у спровођењу дуалног образовања, укључујући и послодавце. Овај циљ доприноси унапређивању координације на хоризонталном и вертикалном нивоу и тиме олакшава спровођење прописа и употребу ресурса за примену дуалног образовања на свим нивоима и чини је ефикаснијом.

Постизањем овог циља постићи ће се боља информисаност доносилаца одлука о спровођењу дуалног образовања, унапредити сарадња различитих актера у систему образовања и другим системима ради ефикасније примене квалитетног дуалног образовања, смањити отпори и неефикасности услед неинформисаности и страхови од губитка интереса услед увођења дуалног образовања и тако даље.

Овај циљ ће се спроводити различитим средствима комуникације на релацији МПНТР – друга министарства, МПНТР – дуги сектори и тела унутар система образовања, МПНТР–школе, МПНТР–ПКС, ПКС–РПК, РПК–послодавци, ПКС–послодавци, школе–компаније. Сви саговорници као кључног актера у вези са овим задатком препознају МПНТР, које има највећу надлежност за посао увођења дуалног образовања.

Да би систем био успешан, треба да постоји заједничко виђење дуалног система образовања. Потребно је да сви сектори МПНТР, а посебно сектор за средње образовање и образовање одраслих и сектор за дуално образовање и васпитање, ЗУОВ, СООО, ПКС и РПК, школске управе, имају заједничко разумевање и истоветне поруке о дуалном образовању како би се слале недвосмислене поруке у вези с дуалним образовањем. Због тога је неопходно унапредити координацију између поменутих актера кроз координационе састанке, али и боље информисање актера унутар система образовања.

Циљ је да се унапреди ниво информисаности о практичним решењима у вези с дуалним образовањем, промовишу добре праксе и сарадња с другим деловима система образовања, управе и другим партнерима. Ово је важно како би се избегла ситуација негативне кампање у односу на дуално образовање из самог система образовања или јавне управе. Ово је пак могуће постићи тек уколико делови система образовања имају довољно информација о њему и не перципирају га као претњу за своје функционисање и рад.

Стратегија комуникације треба да има посебан осврт на унапређивање интерне комуникације између свих актера у дуалном образовању

и осталих делова система образовања. Примера ради, чланови Комисије за развој и спровођење дуалног образовања требало би да буду информисани о различитим аспектима дуалног образовања како би могли да указују на његове користи широј јавности, али и да пруже подршку његовом унапређивању и спроведу трогодишње вредновање остварених резултата.

Просветни саветници и школске управе треба да буду посебно добро информисани у вези са специфичним задацима и одговорностима школе у вези с дуалним образовањем. Посебну пажњу у информисању треба обратити на чланове тимова за професионалну оријентацију у основним школама, као и на тимове за каријерно вођење и саветовање средњих школа које реализују дуалне образовне профиле.

У постојећем систему, у коме финансирање учења кроз рад у самим компанијама зависи од послодаваца, неопходно је пажљиво саслушати на које потребе указују послодавци. Неопходно је даље унапређивати сарадњу и комуникацију на свим нивоима и са свим актерима, као на пример, подржавати регионалне привредне коморе за што ефективнију комуникацију с послодавцима. Такође, неопходно је подстаћи сарадњу привреде и истраживача ради спровођења анализа улагања и добити у вези са учествовањем компаније у дуалном образовању.

Осим унапређивања информисаности и интерне комуникације у вези с развојем дуалног образовања, учесници су навели и потребу развоја заједничких идентитета за све пројекте који се баве дуалним образовањем. У претходном периоду је креиран лого дуалног образовања који се користи на свим догађајима чија је тема дуално образовање. Осим визуелног идентитета дуалног образовања, треба размотрити и припрему кратких информативних (видео) прилога који ће говорити о различитим и недовољно јасним аспектима дуалног образовања (најчешће постављена питања у вези са дуалним образовањем, предности дуалног образовања, образовни профили, циклус образовања у оквиру дуалног образовања итд.).

2. Унапређивање комуникације са стручном јавношћу и њено укључивање у процес праћења и анализе примене дуалног образовања

Унапређивањем комуникације са стручном јавношћу и њеним укључивањем у процес праћења и анализе примене дуалног образовања, умањила би се политизација и избегла идеолошка расправа о овом питању и промовисао приступ дискусије засноване на чињеницама и подацима.

Термин стручна јавност у овој стратегији комуникације означава институције и организације као што су: Завод за унапређивање образовања и васпитања, Завод за вредновање квалитета образовања и васпитања, Савет за стручно образовање и образовање одраслих, Агенција за квалификације, Национални просветни савет, институти (нпр. факултетски професори, млади истраживачи итд.), организације које се баве темама образовања и запошљавања младих и остала стручна јавност која се бави истим или сродним темама.

Дугорочно посматрано, за систем дуалног образовања није повољно уколико нема сарадње између доносилаца одлука и стручне јавности, а још је неповољније уколико се јаз у погледу информисања о развоју дуалног образовања не смањује. Због тога би у наредном периоду требало отворити простор за разговор о практичним решењима за примену Закона о дуалном образовању и укључивање стручне јавности у развој и праћење спровођења дуалног образовања.

С тим у вези, било би важно да се на различитим нивоима подстакне учешће стручне јавности у креирање образовних политика, али и остави простор за истраживања која ће анализирати поједине аспекте дуалног образовања као што су: на који начин дуално образовање утиче на мобилност ученика, процена степена запошљивости ученика који заврше дуално образовање, цена рада након завршетка дуалног образовања, да ли се дуалним образовањем прави јефтина радна снага или не, анализа профила у дуалном образовању, колико треба ученика да буде у дуалном образовању да би се сматрало успешним итд.

Велику подршку за спровођење овог стратешког циља могу да дају међународни донатори. Уз подршку донатора могли би да се развију програми за спровођење стручних истраживања о појединим аспектима дуалног образовања. Овим приступом би се повећао степен информисаности стручне јавности о дуалном образовању, подстакла партиципација и њихов допринос његовом даљем развоју.

3. Унапређивање информисаности шире јавности о дуалном образовању, са посебним освртом на родитеље и ученике

Специфични циљ 3 усмерен је на ширу јавност и промоцију позитивних аспеката увођења дуалног образовања – промоција компанија, образовних профила који су потребни економији и успеха ученика, али и практичних решења и обавеза свих актера у систему дуалног образовања.

Кључни актер за комуницирање с родитељима и ученицима јесу школе, док промоцију профила треба да раде и школа и послодавац.

Овај правац стратегије комуникације треба да укаже на значај, добре стране и практична решења која нуди дуално образовање. Такође, овај стратешки правац треба да умањи неразумевање, нејасноће и дезинформације које се јављају у процесу остваривања дуалног образовања. На крају, овај стратешки правац треба да укаже на обавезе и одговорности током учешћа у дуалном образовању како би се смањиле прилике за осипање ученика из образовног система, смањили неспоразуми и евентуално незадовољство у односу на школе и послодавце.⁴⁹

Међународни донатори могу имати значајну улогу у спровођењу стратегије комуникације кроз различите механизме: промоција добрих пракси и решења из других земаља у којима се спроводи дуално образовање ради подршке успостављању Националног модела дуалног образовања који је прилагођен образовном, привредном, економском и друштвеном контексту Србије, финансирање специфичних програма или приоритета у вези с развојем дуалног образовања, али и подршка унапређивању транспарентности и комуникације између релевантне јавности и заинтересованих страна када говоримо о дуалном образовању.

Стратегија комуникације предвиђа да је неопходно да се компаније и школе редовно информишу о томе како систем дуалног образовања у Србији заиста функционише да би се смањиле нејасноће или погрешне представе о практичним решењима и како би компаније и школе могле да доносе информисане одлуке о укључивању у дуално образовање.

На сајту GIZ налазе се корисне информације, приче и научене лекције у вези са увођењем дуалног образовања у Србији: <http://www.kooperativnoobrazovanje.org/biblioteka/>.

49 Наведена аргументација је преузета из анализе јавне дебате о увођењу дуалног образовања у Србији од 2015. до јуна 2017. године која је спроведена у оквиру пројекта „Знањем до посла“, који финансира Влада Швајцарске. Ова анализа се методолошки заснивала на анализи различитих медијских садржаја са циљем да укаже на главне замерке и предности дуалног образовања од стране јавности. Анализа је рађена у периоду пре усвајања Закона о дуалном образовању док је он још био у процесу писања и јавне расправе и не реферише на значајне измене Нацрта ЗДО, које су се догодиле након јавних расправа.

7. ЗАИНТЕРЕСОВАНЕ СТРАНЕ

Родитељи и ученици

Родитељи (старатељи, односно други законски заступници) ученика су једна од кључних заинтересованих страна када говоримо о спровођењу дуалног образовања. Они имају велики интерес, који се односи на препознавање добробити образовања за њихову децу, али и суштински утицај на избор образовања деце, а тиме, посредно, и на спровођење дуалног образовања. Перцепција родитеља је од кључне важности за усмеравање ученика ка профилима у дуалном образовању и она се углавном заснива на широј перцепцији јавности о дуалном образовању. Због тога важан циљ у стратегији комуникације треба да буде одговарајуће информисање родитеља (и ученика) како би боље разумели прилике и практичне аспекте у вези са функционисањем дуалног образовања у Србији.

Што се ученика тиче, они добијају много учешћем и завршавањем дуалног образовања. Најпре, у контакту су с реалним радним окружењем, стичу професионално искуство, знање, вештине и искуство о раду у реалним условима. Дуално образовање, прецизније учење кроз рад у компанијама, олакшава транзицију младих ка свету рада и повећава њихову запошљивост одмах након завршетка формалног образовања. Осим ових кључних бенефита за ученике, они добијају и одређену накнаду за учење кроз рад. Стратегија комуникације предвиђа развијање различитих средстава комуникације којима ће се унапредити информисаност ученика. Фебруар је кључни месец за интензивно информисање ученика (и родитеља) пошто већ тада почињу припреме за упис у средње школе.

Послодавци

Послодавци су кључна карика у развоју квалитетног дуалног образовања. Њихов интерес се заснива на потреби за обученом и квалитетном радном снагом. Савремени пословни процеси су комплексни, па обука у школи за поједине профиле често није довољна припрема за тржиште рада. У том смислу, послодавци представљају високозаинтересовану страну, која, осим ученика и родитеља ученика, има највећи интерес за развој квалитетног дуалног образовања. Послодавци обезбеђују велики део знања ученика, а такође и ресурсе за њихово образовање.

Будући да је систем дуалног образовања веома прецизно регулисан, компаније ће се у процесу акредитације сусрести са строгим процедурама и значајним наметима. С обзиром на то да је од 1. септембра 2019. године почела потпуна примена ЗДО, важно је осигурати да и послодавци разумеју своје обавезе (ресурси и средства које треба да обезбеде за спровођење дуалног образовања) и јасну корист од учешћа у процесу спровођења дуалног образовања (утицај на профиле који се развијају и квалитет програма који ученици пролазе итд.).

По прописима у Србији, послодавци су укључени у доношење одлука о изради предлога стандарда квалификација. Међутим, саговорници су сугерисали да у овом тренутку има недовољно послодаваца у секторским већима, узимајући у обзир кључну улогу и значајне ресурсе послодаваца у спровођењу дуалног образовања. Дугорочно, ова ситуација може да створи осећај недовољног поверења због чега би требало осигурати да послодавци имају важну улогу у дефинисању образовних профила. Зато је важно да се посебан део Стратегије комуникације односи на подстицање информисања и укључивања послодаваца у спровођење дуалног образовања.

Велики број коментара током састанака с партнерима односио се на недовољно ефективну и ефикасну комуникацију између школа и привреде, као и на констатацију да школе не дају увек привреди праве информације, не саопштавају праве обавезе итд. Такође, ни школа често није добро информисана о појединим практичним решењима и обавезама, иако постоје веома позитивни примери широм Србије. Иако је општа кампања промоције дуалног образовања била на моменте снажна, привреди и даље недостаје значајан број практичних информација: које су обавезе послодаваца, које су обавезе школе, шта је садржина уговора који послодавац потписује са учеником, да ли послодавац мора да га запосли ученика након школовања итд. Због тога би школе и регионалне привредне коморе требало да буду важан извор информација током спровођења Стратегије комуникације.

Искуства показују да неке компаније не могу да испуне високе стандарде који су постављени Законом о дуалном образовању. То се, пре свега, односи на мање домаће послодавце, који често коментаришу да они имају интерес и да би желели да уђу у систем дуалног образовања, али да се плаше обавеза, које имају сходно Закону о дуалном образовању. Иако ово представља одређени губитак са становишта широке примене Закона о дуалном образовању, овај податак указује и на прецизну регулацију и контролу квалитета у дуалном образовању. Стратегија комуникације би требало да овакве примере користи како би се додатно нагласила брига о квалитету спровођења дуалног образовања.

Привредна комора Србије (ПКС) доживљава се у јавности као кључни актер за разговор о развоју дуалног образовања у Србији и често се појављује у медијима када се дискутује о овој теми. ПКС је у свом деловању превасходно фокусирана на сарадњу са послодавцима. Први извештај о препрекама и покретачима у фази пре спровођења закона бележи коментаре школа да: „много је ствари које компанијама и школама нису јасне“. То се, пре свега, односи на плаћање ученика, план и програм наставе и учења и транзицију са постојећих на дуалне профиле. Због тога ПКС и регионалне привредне коморе треба да имају значајнију улогу у кампањи информисања послодаваца о спровођењу дуалног образовања. Осим тога, било би пожељно да се у подршку послодавцима укључе и друга удружења послодаваца и привреде како би што већи спектар и број послодаваца имао приступ квалитетним информацијама и подршци у процесу примене дуалног образовања. Изузетно је важно да се послодавци редовно информишу о дуалном образовању. Ипак, кључни период за ефективно информисање послодаваца је септембар.

Систем образовања – креатори политика, школе и наставници

Дуално образовање у знатној мери омогућава да се образовни профили прилагођавају привреди и потребама привреде, а не ограничењима система образовања и наставника. Образовни профили у дуалном образовању редовно се унапређују, водећи рачуна о технолошком напретку. Дуално образовање у том смислу уноси снажну промену у односу на општи систем средњег стручног образовања које се спорије мења.

Иако се у почетку мислило да ће наставници у школама које се укључе у дуално образовање губити послове или неће имати довољан фонд часова – то се није десило у школама које од 2013. школују образовне профиле са елементима дуалног образовања. Показало се да су наставници задржали досадашња задужења, а у случају наставника практичне наставе може се рећи да су досадашња задужења и проширена услед интензивније сарадње са компанијама (нпр. треба да комуницирају свакодневно са инструкторима, да заједнички креирају план реализације учења кроз рад итд.)

Учешћем у дуалном образовању наставници су боље упознати са трендовима у одређеном сектору и компанијама, имају приступ објектима, машинама и иновативним технологијама које поседују компаније, сарађују са компанијама и тиме утичу на понуду образовних профила. Ова улога наставника је знатно смањила отпор у школама у односу на дуално образовање.

Школе наводе да им је дуално образовање вратило ђаке у клупе.⁵⁰ До сада се није догађало да школе нису успеле да упишу одељење, иако се дешавало да се упише пола од очекиваног броја ученика. Ипак, упис зависи од много фактора, а превасходно од тога какав је однос школе са компанијама. Додатно, када су у дуално образовање укључене компаније познате по добром пословању, ученици са бољим школским постигнућима у већој мери уписују дуалне профиле које нуде школе које сарађују с тим компанијама.

Стручна јавност

Део стручне јавности реаговао је неповољно на увођење дуалног образовања. Део разлога за то налази се у идеолошкој перцепцији дуалног образовања као образовања које ће додатно повећати неједнакости и смањити друштвену мобилност. Други део је политички и настаје из чињенице да увођење и развој дуалног образовања снажно подржавају политички представници власти, што је протумачено и као политичка иницијатива која игнорише важне стручне примедбе. Трећи део разлога што је део стручне јавности реаговао против увођења дуалног образовања јесте перцепција о ниском степену укључивања стручне јавности у процесе у вези с развојем дуалног образовања и у том смислу повремено и недовољна информисаност ове јавности о појединим практичним решењима.

Јединице локалне самоуправе (ЈЛС)

ЈЛС треба да буду добро информисане о дуалном образовању у Србији јер могу да имају значајну улогу у подршци спровођењу дуалног образовања. Интерес ЈЛС је да имају јаку привреду, висок степен запослености и ниске стопе емиграције, због чега оне могу да подрже спровођење дуалног образовања на различите начине: финансирање превоза ученика, осигурање ученика, опремање школа, промоција дуалног образовања или профила у дуалном образовању.

50 Центар за образовне политике и КОФ (2019). Имплементација закона о дуалном образовању – Први извештај о препрекама и покретачима у фази спровођења закона о дуалном образовању, доступно на <https://www.research-collection.ethz.ch/handle/20.500.11850/337794>.

Синдикати

Синдикати су у почетку били веома критични према увођењу дуалног образовања, превасходно јер су очекивали да ће то утицати на отпуштање наставника из средњих стручних школа услед увођења дуалног образовања и повећања броја школских часова које ученици проводе у компанијама уместо у школи. У последње време синдикати све ређе негативно реагују на увођење дуалног образовања и све више сарађују у његовом спровођењу учешћем у раду секторских већа.

Међународни донатори

Од међународних донатора, SDC, GIZ и ADA су посебно заинтересовани за развој дуалног образовања. То је делимично резултат промоције система образовања који постоји у овим земљама, делимично захтева инвеститора и компанија које долазе из ових земаља, а делимично и одговор споменутих развојних партнера на стратешка опредељења и политике које указују на потребу за снажнијим повезивањем образовања и тржишта рада. Области интервенције развојних партнера дефинишу се договором између две владе, најчешће билатералним уговорима. SDC, ADA и GIZ имају потписан меморандум о сарадњи по коме ова три донатора треба заједно да раде на увођењу системских институционалних решења и јачању актера који се баве спровођењем дуалног образовања.

8. КЉУЧНЕ ПОРУКЕ

Систем дуалног образовања гарантује квалитетно образовање.

Квалитет образовања се гарантује применом прецизне законске регулативе и достизањем високо постављених стандарда. Како би се повећао степен поверења заинтересованих страна у вези с развојем дуалног образовања, неопходно је приликом спровођења Стратегије комуникације указивати на постојеће прописе и инструменте којима се контролише квалитет и осигурава примена стандарда у оквиру дуалног образовања – квалитетни профили усклађени с потребама привреде, компаније које су испуниле услове за реализацију учења кроз рад, обучени инструктори, сарадња са школом у праћењу напретка учења кроз рад и тако даље.

Кључне поруке су идеје које желимо да дрући људи добију о нашој теми. Оне служе да се комплексна тема сведе на главне поруке. То нису формулације које се нужно на тај начин саопштавају било којој групи – то су идеје које се даље ирилатођавају односним циљним групама. Оне су наша јошња у вези са темом, узимајући у обзир изазове и перцепције.

Систем дуалног образовања омогућио је приступ квалитетним образовним профилима.

Стратегија комуникације треба да укаже на постојање широког спектра квалитетних образовних профила у дуалном образовању којима се повећавају прилике за запошљавање – ваздухопловни профили, профили који се односе на информационо-комуникационе технологије, и други профили који школују ученике за дефицитарна занимања са платама изнад просека за Републику Србију. У дуалном образовању ученици се не образују за радно место, већ за занимање. Ученик који заврши образовни профил у дуалном образовању моћи ће да се запосли не само у компанији у којој је остварио учење кроз рад већ и у другим компанијама. Дуално образовање пружа ученицима прилику за развој критичког и креативног мишљења у иновативној и стимулативној средини. Код промоције дуалних профила не репродукују се родни стереотипи у избору занимања – дуално образовање подједнако је атрактивно и доступно и девојчицама и дечацима. Дуално образовање омогућава инклузивни приступ и једнаке услове за све када је у питању приступ квалитетном дуалном образовању.

Дуално образовање је усмерено на добробит ученика и привреде и није усмерено на критику остатка образовног система. Стратегија комуникације треба да омогући да заинтересоване стране боље разумеју користи од дуалног образовања. Дуално образовање нема за

циљ да замени средње стручно образовање у целини, већ је оно део система средњег образовања који има за циљ да ученике средњих школа приближи тржишту рада и тиме унапреди шансе за њихово запошљавање и рад на добро плаћеним пословима. Приликом промоције добрих пракси у вези са дуалним образовањем важно је избећи омаловажавање редовног средњег стручног образовања, како се не би подстицали незадовољство и отпор у систему образовања, јер то ни на кратки ни на дужи рок не доноси добробит.

Дуално образовање представља опцију која постоји у систему средњег стручног образовања Србије. Дуални образовни профили представљају ону опцију у систему образовања у Србији која има специфичан фокус на учење кроз рад и где је учење кроз рад у компанијама интегрални и обавезни део ученичког учења. Учењем кроз рад се стичу, усавршавају, односно изграђују компетенције (знања, вештине, ставови) у складу са стандардом занимања и планом и програмом наставе и учења. Затим, важно је истицати добровољност у вези са учешћем у дуалном образовању, и то за све заинтересоване стране. Основни принципи дуалног образовања у складу са Законом јесу *госпуйносѝ* – што значи да квалитетан приступ дуалном образовању имају сви под једнаким условима и *ѝраво избора* – под чим се подразумева слободан избор занимања и образовног профила.

Дуално образовање ученицима повећава шансе за запошљавање, али и омогућава наставак образовања у складу са важећим прописима. Дуално образовање повећава запошљивост и даје прилику ученику да прође контролисан процес учења кроз рад и као да се образује на високошколским установама након завршеног дуалног образовања. Дуално образовање, уз изградњу компетенција из општеобразовних предмета, наглашава комбиновање стицања и теоријског и практичног знања на два места – у школи и компанији. Кроз дуално образовање ученици стичу и вештине комуникације, као и остале „меке“ вештине потребне за рад у компанији. Успех дуалног образовања мери се брзином којом се ученици запошљавају након завршеног образовања, висином зарада и квалитетом послова које проналазе ученици који су завршили дуално образовање.

Број ученика у дуалном образовању зависи од потреба привреде за специфичним квалитетним профилима. Број ученика у дуалном образовању најпре зависи од потреба привреде Србије и квалитета дуалног образовања те је било који број који се заснива на ове две претпоставке пожељан и одговарајући број. Сваки број ученика у дуалном образовању је оптималан број уколико одражава реалну потребу привреде.

Савейћ. – Када се ѿомиње дуално образовање, важно је кориснији реченице којима се осликава суштина / главна идеја дуалног образовања, ѿоуи следећих:

- *Учење ученика се унапређује директним увидом у радне процесе у компанијама.*
- *Учењем кроз рад стиичу се, усавшавају, односно израђују компетенције (знања, вештине, ставови) у складу са стандардом занимања и планом и програмом наставе и учења.*
- *Од дуалног образовања користи имају и ученици и компаније.*

9. СРЕДСТВА КОМУНИКАЦИЈЕ

Стратегија комуникације предвиђа коришћење одређених средстава комуникације како би се постигли наведени циљеви комуникације. С обзиром на то да описане циљне групе имају различите карактеристике, и средства комуникације су различита и разнородна.

- **Израда интернет странице за дуално образовање на којој ће се наћи све релевантне информације у вези са спровођењем дуалног образовања**

Ова интернет страница треба да буде намењена свим кључним заинтересованим странама, једноставна за употребу, да избегне пројектни приступ (пре свега ради одрживости) и промовише свеобухватни увид у различита питања која се тичу дуалног образовања. Ово би био својеврсни **ресурс центар** за питања дуалног образовања у Србији који садржи информације о свим кључним аспектима поменутих у Стратегији комуникације и **обједињује** све анализе, студије, видео-материјале, брошуре, блогове и друге материјале који ће се припремати за дуално образовање. Односно, ова интернет страница треба да постане место на којем ће се прикупитиен (*hub*) све практичне информације и сва отворена питања која су важна за развој дуалног образовања.

С обзиром на то да је Привредна комора Србије недавно покренула званичну интернет страницу за дуално образовање (са адекватним доменом „дуално образовање“), предлог је да се управо она искористи за пласирање свих релевантних информација у вези са спровођењем дуалног образовања.

Подршку за израду и одржавање ове интернет странице омогућиће аустријска ADA.

Такође, важно је размотрити различите активности којима ће се осигурати одрживост ове интернет странице и координисати допринос свих заинтересованих институција, међународних партнера и других актера, а нарочито је важно одржавати блиску сарадњу ПКС са Сектором за дуално образовање и васпитање ради ефективније и ефикасније комуникације преко поменуте платформе.

Како би се комуникација преко ове интернет странице учинила интерактивнијом, било би корисно да се заинтересованим странама на овој интернет страници редовно одговара на различита питања. За ово је важно да се припреме одговори на најчешће постављана питања у вези са спровођењем дуалног образовања, како би се омогућио квалитетни и поуздан одговор у најкраћем року.

Осим тога, треба осигурати и да интернет страница за дуално образовање има подстраницу на којој се објављују истраживања о дуалном образовању. На тај начин ће се осигурати допринос и укључивање истраживачке заједнице и стручне јавности у спровођење дуалног образовања и подстаћи додатно истраживање важних питања која се на њега односе.

- **Допуна Фејсбук профила МПНТР подацима везаним за дуално образовање ради интензивирања информисања о дуалном образовању**

Слично интернет страници, Фејсбук профил МПНТР би допуњавањем информацијама везаним за дуално образовање постао још један ресурс центар за информисање о дуалном образовању.

Ово је значајно јер информисање преко Фејсбук профила служи, пре свега, информисању шире заинтересоване јавности, али и омогућава лак приступ информацијама ученицима и родитељима. У том смислу Фејсбук профил треба на редовном нивоу и у прилагођеној форми да садржи информације релевантне за питања дуалног образовања.

При свему овоме, важно је водити рачуна о одредбама Закона о заштити података (нпр. када је у питању објављивање фотографија итд.).

- **Израда приручника о дуалном образовању за различите циљне групе**

Пројектом „Подршка у развоју и успостављању Националног модела дуалног образовања“ предвиђена је израда приручника о дуалном образовању за кључне циљне групе од којих зависи његова примена. Процесом израде приручника руководи Центар за образовне политике.

Приручници треба да пруже приказ система дуалног образовања и дају одговоре на кључна практична питања и дилеме у вези са укључивањем у дуално образовање. Приручници ће се припремати за поједине циљне групе (послодавци, школе, родитељи и ученици) и из њихове перспективе и служиће као материјал за информисање.

Ови материјали биће припремљени у електронском облику те ће моћи да се постављају и деле и преко интернет странице за дуално образовање. Ови приручници ће бити написани у складу с тренутном законском регулативом и начином имплементације дуалног образовања. Све промене у систему образовања и имплементације ЗДО захтеваће ревидиране верзије ових приручника.

- **Припрема периодичних званичних саопштења и медијско представљање саопштења о спровођењу дуалног образовања**

Саопштења о спровођењу дуалног образовања треба да пруже одговор о кључним индикаторима (број ученика, број и врста профила, број школа, број послодаваца итд.) и додатно неким од актуелних питања у вези са спровођењем дуалног образовања.

Полугодишња саопштења о дуалном образовању и медијско представљање од стране МПНТР имају за циљ да промовишу принцип транспарентности и осигурају информисаност заинтересованих страна у вези са спровођењем дуалног образовања.

Важно је имати у виду да то није окосница промотивних активности, већ треба да установи праксу званичног и редовног обавештавања шире јавности о спровођењу дуалног образовања, што доприноси транспарентности рада.

- **Организовање редовних састанака/радионица Министарства просвете, науке и технолошког развоја са представницима различитих заинтересованих страна о дуалном образовању**

Ови полудневни догађаји имају за циљ да представе трендове у вези с применом дуалног образовања, унапреде дијалог, повећају укљученост кључних партнера и генеришу стратешке и практичне идеје значајне за процес спровођења дуалног образовања.

Радионице ће се организовати на свака два месеца и биће усмерене на специфичне кључне заинтересоване стране (послодавци, школе и систем образовања, представници родитеља и ученика, међународни партнери).

- **Израда промотивног материјала на основу резултата истраживања**

У наредном периоду сви партнери који буду спроводили различита истраживања и анализе, треба да их учине доступним. На тај начин се, с једне стране, промовише приступ доношења одлука заснованих на чињеницама и подацима, а с друге стране, резултати истраживања и анализа користе и за информисање шире јавности и/или специфичних група. Треба напоменути и то да је, уколико је у питању општа јавност, комплексне истраживачке материјале и језик неопходно прилагодити циљним групама.

- **Организовање конференција посвећених дуалном образовању**

У наредном периоду, МПНТР и партнерске организације организуваће конференције посвећене дуалном образовању, са циљем да окупе и

мобилишу све релевантне заинтересоване стране, представе напредак у спровођењу дуалног образовања, укажу на главне успехе и изазове и омогуће дефинисање и усаглашавање наредних корака у вези са развојем дуалног образовања.

Уколико било која од конференција има међународни карактер, треба је организовати са циљем генерисања знања и идеја потребних за будући развој квалитетног дуалног образовања, а препоручљиво је и укључивање експертске заједнице у питања од значаја за развој дуалног образовања. Ова врста конференција погодна је за представљање резултата анализа и истраживања о дуалном образовању.

- **Праћење спровођења и изградња капацитета кључних актера у вези са применом Стратегије комуникације**

Сваких шест месеци биће организовани састанци Комисије на којима ће се, између осталог, разматрати спровођење Стратегије комуникације, тј. активности предвиђених акционим планом. Ови састанци треба да осигурају одговарајуће праћење спровођења планираних активности, процену ефеката реализованих активности и сугерисање приоритетних активности за нови шестомесечни период.

У периоду између ових састанака неопходно је успоставити сталну комуникацију и координацију између свих актера како би се активности реализовале у складу са акционим планом.

Додатно, у оквиру ове групе активности биће организоване обуке за изградњу капацитета партнера који су укључени у спровођење Стратегије комуникације (изградња капацитета за јавни наступ, односи са јавношћу у кризи и сл.).

Алтернативно може се размотрити и:

- **Припрема периодичног билтена о дуалном образовању**

Намера припреме овог формата јесте да унапреди информисање о дуалном образовању и повећа употребну вредност свих материјала, анализа и извештаја који се буду припремали у оквиру стратегије комуникације.

Билтен треба да садржи разноврсне информације које се тичу дуалног образовања: приче о успеху, рад на унапређивању прописа, налазе нових студија о дуалном образовању, информације о догађајима и конференцијама које се организују, питања и одговоре о темама које посебно занимају јавност и слично.

Билтен би се припремао и слао свим заинтересованим странама на кварталном нивоу.

За спровођење ове активности кључни су генерисање и израда имејл листе за слање месечног билтена о дуалном образовању.

С обзиром на то да ће ПКС бити одговорна за израду и одржавање интернет странце за дуално образовање која ће обједињавати све кључне информације о дуалном образовању, било би добро да ПКС буде задужена за припрему месечног билтена о дуалном образовању уз подршку осталих партнера који би слали информације, податке који ће бити саставни део билтена, при чему ПКС би радио на обједињавању информација и слању на имејл адресе свима који су заинтересовани за теме дуалног образовања.

- **Израда кратких брошура о дуалном образовању**

Осим приручника који ће бити свеобухватни и садржати информације о целом систему дуалног образовања у Србији, треба посебним, кратким и периодичним брошурама о дуалном образовању информисати одређене циљне групе и/или јавност о посебним тематским целинама у дуалном образовању (нпр. каријерно вођење и саветовање у дуалном образовању). Брошуре ће бити средство помоћу којег ће се циљне групе упознавати са новинама у систему дуалног образовања, примерима добре праксе из земље и иностранства и многим другим темама које су у том тренутку актуелне. Брошуре могу бити специјално намењене родитељима, ученицима, школама, послодавцима, али и школским управама, регионалним привредним коморама, локалним самоуправама и другим актерима, у зависности од приоритета и новина у систему. Планира се штампање брошура, што би омогућило њихову дистрибуцију на конференцијама, састанцима, посетама, али и објављивање у електронској форми како би биле доступне свима који су заинтересовани да се упознају с темом о којој се у брошури говори.

- **Израда видео-прилога о различитим питањима значајним за дуално образовање**

Видео-прилози би требало да буду кратке форме (трајања до једног минута), које би на информативан начин представљале нека од важних питања и дилема о дуалном образовању и промовисале успешне приче.

Видео-прилози би требало да се праве по угледу на прилоге које припрема [World Economic Forum](#). Осим тога, GIZ је у претходном периоду припремио видео-материјале о дуалном образовању, које би требало промовисати преко интернет странице за дуално образовање, као и средстава комуникације осталих партнера укључених у спровођење дуалног образовања.

- **Објављивање конкурса за најбоље аматерске видео-прилоге ученика о дуалном образовању**

Циљ овог формата је да се у промоцију дуалног образовања укључе сами ученици који се налазе у систему дуалног образовања и да се промовише њихова перспектива дуалног образовања. Најбољи видео-прилози промовисали би се преко различитих ресурса који буду развијени у оквиру стратегије комуникације.

У избор најбољих видео-прилога укључили би се представници свих кључних актера (послодавци, школе, МПНТР, међународни партнери и сл.). GIZ је у претходном периоду спровео сличну активност, па би до покретања новог конкурса било корисно да се промовишу постојећи видео-материјали који су већ припремљени

**Прилог 18 – Сажетак Првог извештаја о препрекама и покретачима
у фази пре спровођења Закона о дуалном образовању**



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

**Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC**

ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА ЗАКОНА О ДУАЛНОМ ОБРАЗОВАЊУ У СРБИЈИ

Први извештај о препрекама и покретачима у фази
пре спровођења закона

СУМАРНИ ИЗВЕШТАЈ

Аутори

Урсула Ренолд

Кетрин Кејвс

Карина Малдонадо-Марискал

Марија Естер Озвалд-Ег

Јасминка Марковић

Жаклина Веселиновић

Дејан Станковић

Ивана Ценерић

Милица Тодоровић

Извештај је припремљен у сарадњи Швајцарског економског института из Цириха, Швајцарска (КОФ) (www.cemets.ethz.ch) и Центра за образовне политике из Београда, Србија (www.cep.edu.rs).



Centar za obrazovne politike
Centre for Education Policy

ETH zürich

Изјава захвалности

Желимо да се захвалимо Швајцарској агенцији за развој и сарадњу у Србији (SDC) на финансијској подршци у изради извештаја, као и на подршци током израде овог извештаја. Аутори су захвални Министарству просвете, науке и технолошког развоја (МПНТР) и Привредној комори Србије (ПКС) за сарадњу у оквиру овог пројекта. Изузетно смо захвални свим учесницима истраживања на издвојеном времену и стручности.

САДРЖАЈ

Листа скраћеница.....	505
Увод.....	506
Резултати.....	510
Информисаност.....	510
Уклопљеност у контекст.....	511
Усклађеност са потребама Србије.....	511
Јасноћа и разумљивост закона.....	513
Спремност за спровођење.....	514
Способност за спровођење.....	515
Сарадња.....	516
Координација.....	517
Правилници и друга подзаконска акта.....	518
Каријерно вођење и саветовање.....	518
Обука инструктора у компанијама.....	519
Смештање ученика.....	520
Лиценцирање инструктора.....	521
Трошкови обуке инструктора и лиценцирања.....	522
Проверавање испуњености услова за реализацију учења кроз рад у компанијама.....	523
Закључци и препоруке.....	524
Припрема за дефлацију.....	524
Ресурси за изградњу система.....	525
Прилог 1: Литература.....	528

ЛИСТА СКРАЋЕНИЦА

ADA	– Аустријска развојна агенција
GIZ	– Немачка организација за међународну сарадњу
CEDEFOP	– Европски центар за развој стручних обука Европске уније
ЦОП	– Центар за образовне политике
EUD	– Делегација Европске уније у Србији
ETF	– Европска фондација за обуку
КОФ	– Швајцарски економски институт, Цирих, Швајцарска
МПНТР	– Министарство просвете, науке и технолошког развоја
КОМИСИЈА, члан 40.	– Комисија за развој и спровођење дуалног образовања
OECD	– Организација за економску сарадњу и развој
ПКС	– Привредна комора Србије
SDC	– Швајцарска агенција за развој и сарадњу у Србији
UNESCO	– Организација за образовање, науку и културу Уједињених нација
УКР	– Учење кроз рад
ЗДО	– Закон о дуалном образовању

Увод

Закон о дуалном образовању у Србији (ЗДО), чији је почетак примене предвиђен у 2019/2020. школској години, предвиђа прелазак дела средњег стручног образовања на модалитет дуалног образовања који подразумева интензивнији и у већој мери регулисан систем учења кроз рад (УКР). Иако одређени број школа у Србији већ има сарадњу са компанијама, учење кроз рад до сада није било јасно дефинисано и, када је у питању дуално образовање, оно постаје регулисано споменутиим законом.

Истраживања показују да дуално образовање постиже боље исходе него класични систем средњег стручног образовања, нарочито имајући у виду тржиште рада за младе (нпр. Bolli, Egg, & Rageth, 2017). Дуално образовање, праксу и учење кроз рад, као политику за средње стручно образовање, препоручују OECD (OECD, 2015) и UNESCO (UNESCO, 2015). Европски центар за развој стручних обука Европске уније (CEDEFOP) такође истиче да „повећање удела учења кроз рад у свим програмима стручног образовања“ представља главни правац развоја у будућности средњег стручног образовања (CEDEFOP, 2018).

Ипак, иако је дуално образовање важно и вредно у многим аспектима, спровођење дуалног образовања може бити изазовно (OECD, 2009). За разлику од програма стручног образовања и обуке који се реализују искључиво у школама, дуално образовање захтева од различитих актера ван образовног система (нпр. учесника и институција у оквиру система за запошљавање) да се укључе, учествују, па чак и да преузму улогу лидера и некога ко сноси трошкове (Bolli, Caves, Renold, & Buergi, 2018). Управљање великим бројем институција, учесника и управљање различитим системским механизмима изазовно је само по себи, док постојећа истраживања о реформама стручног образовања пружају само ограничене смернице (Caves & Baumann, 2018).

Како би подржао процес примене закона, овај истраживачки извештај је први у низу и односи се на покретаче и препреке у спровођењу дуалног образовања у Србији. Намеравамо да овај извештај буде користан за Министарство просвете, науке и технолошког развоја (МПНТР), Привредну комору Србије (ПКС) и тело које је задужено за развој и праћење спровођења дуалног образовања у Србији – Комисију за развој и спровођење дуалног образовања (Комисија, члан 40. ЗДО). Надамо се да ће овај извештај бити користан и за друга државна тела, локална руководства и школе, компаније и заједнице које ће примењивати закон и учествовати у дуалном образовању.

У оквиру истраживања на коме је базиран овај извештај, интервјуисано је 206 испитаника од новембра 2018. до фебруара 2019. године. Већина интервјуа је спроведена непосредно или телефонски од стране тима Центра за образовне политике (ЦОП), на српском језику, уз неколико случајева у којима су одговори достављани електронском поштом, а на основу упитника (водича), који су оба тима заједнички креирала (КОФ и ЦОП). Тим ЦОП превео је одговоре на енглески језик и послао их КОФ тиму. Квантитативни подаци су генерисани на основу да/не питања, Ликертових петостепених скала или питања са вишеструким избором. Квалитативни подаци који су прикупљени представљају одговоре учесника на отворена питања, допунска питања или тражене коментаре и појашњења. КОФ тим је анализирао квантитативне податке и користио анализу садржаја за анализу квалитативних података. Оба тима су интензивно сарађивала на тумачењу резултата.

Да бисмо представили целокупну слику дуалног образовања у Србији, интервјуисали смо велики број учесника који представљају сваку групу укључену у дуално образовање, али школе, ученике и родитеље који су део система средњег стручног, али не и дуалног образовања. Конкретније, главне групе учесника у интервјуима били су представници Владе Републике Србије и повезане државне институције и тела, Привредна комора Србије (ПКС), синдикати, регионалне школске управе МПНТР и регионалне привредне коморе, школе, компаније, ученици, родитељи, донатори и представници међународне заједнице. У разговорима са школама, компанијама, ученицима и родитељима, разговарали смо са онима који су већ укључени у дуалне образовне профиле и са онима који нису укључени у дуално образовање. Табела 1 сумира узорак интервјуисаних испитаника по различитим групама, учесницима унутар тих група и функцијама испитаника.

Табела 1: Узорак

Група	Учесници унутар групе	Особе	Број испитаника
Влада и владина тела	МПНТР	Помоћник министра за дуално образовање	3
		Помоћник министра за средње образовање	
		Руководилац сектора за средње стручно образовање и васпитање	
	Савет за стручно образовање и образовање одраслих	Председник	1
	Кабинет председника Владе	Особа задужена за дуално образовање	1
	Стална конференција градова и општина (СКГО)	Особа делегирана у Комисију	1
	Завод за унапређивање образовања и васпитања (ЗУОВ)	Директор	1
Привредна комора Србије (ПКС)	ПКС	Председник ПКС	1
	Центар за едукацију, дуално образовање и образовне политике ПКС	Руководилац	1
	Сектор за стратешке анализе, аналитику, услуге, сервисе и пакете производа	Руководилац	1
	Регионалне ПКС	Директори	15

Синдикати	Струковни синдикат	Представник	1
	Синдикат у образовању	Представник	1
	Синдикат усмерен на питања рада	Председник	1
Школске управе	Руководство	Начелници	14
Средње стручне школе	Школе укључене у дуално образовање од 2013/2014. када су уведени први пилот дуални образовни профили	Директори	3
		Координатори учења кроз рад	3
	Школе укључене у дуално образовање од 2017/2018. када је почела званична примена дуалног образовања	Директори	9
		Координатори учења кроз рад	9
Средње стручне школе ван дуалног образовања	Директори	19	
Ученици	Ученици укључени у дуално образовање	Ученици	30
	Ученици укључени у друге средње стручне образовне профиле	Ученици	30
Родитељи	Родитељи ученика укључених у дуално образовање	Родитељи	15
	Родитељи ученика укључених у друге средње стручне образовне профиле	Родитељи	15
Компаније	Компаније које сарађују са школама у оквиру дуалног образовања	Менаџери / HR директори	18
	Компаније које не учествују у дуалном образовању	Менаџери / HR директори	8
Међународна заједница & донатори	Главне донаторске организације у дуалном образовању	SDC, GIZ, ADA	3
	Главне међународне организације које делују у области образовања	EUD, ETF	2

РЕЗУЛТАТИ

Укратко, постоји општа информисаност о предстојећим променама као и мотивација за учествовање у спровођењу дуалног образовања. Испитаници из свих група спремни су да изврше измене у сопственом раду, прилагоде се променама и координирају рад с другим учесницима.

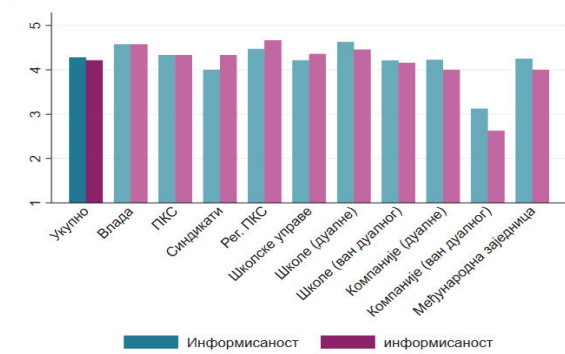
Компаније, школе и родитељи који су већ укључени у дуалне образовне профиле узбуђени су због својих искустава и показују ентузијазам када је у питању проширивање модела на друге школе у Србији. Водећи актери, лидери реформе дуалног образовања, као и они који су за дуално образовање задужени на операционалном нивоу, инвестирају значајне напоре у усклађивање постојећег система дуалног образовања са одредбама Закона о дуалном образовању и пре његове званичне примене, уз општи оптимизам.

Испитаници такође наводе потенцијалне изазове. Закон није у потпуности јасан и сасвим усклађен са тренутним стањем у земљи и националним контекстом, делимично зато што су подзаконски акти који детаљно описују процес још увек нови и нису добро познати свим актерима. Испитаници су у стању да идентификују специфичне изазове као што су недостатак особља, стручности и финансирања у процесу спровођења дуалног образовања. Постоји забринутост која се појављивала у више наврата, а која се односи на накнаде ученицима, спремност компанија да учествују, потребу за додатним информацијама, посебно за учеснике са средњег и оперативног нивоа, потребу за већим ангажовањем посредника и тако даље.

Информисаност

Свеукупно гледано, информисаност је врло висока. Испитаници су упознати са средњим стручним образовањем и дуалним образовањем у Србији (4,3 од 5 у просеку), и добро су информисани о новом Закону о дуалном образовању, (4,2 од 5). Ученици су добро информисани о дуалним образовним профилима – 89,8 % извештава да знају за нове профиле, 3,4% ученика не знају за њих, док је 6,8% није било сигурно. Ученици се у информисању ослањају на школе, вршњаке и интернет, а родитељи из обе групе на школе или медије.

Графикон 1: Колико сте информисани о стручном и дуалном образовању уопште? Колико добро сте упознати са Законом о дуалном образовању у Србији?



Упутство за тумачење: Одговори иду од најмањег, „уопште не“ (1), до највећег, „веома“ (5), на вертикалној оси. Плави стубићи представљају упознатост, а љубичасти информисаност. Први, тамнији стубић представља укупан просечни одговор, док светлији стубићи представљају просеке за сваку групу испитаника.

Уклопљеност у контекст

Неке од централних тема нашег истраживања јесу разумевање закона и његова делотворност. Питали смо све испитанике, осим ученика и родитеља, у којој мери закон одговара контексту Србије, колико добро се бави важним аспектима дуалног образовања и колико је закон јасан. Већина испитаника се слаже да закон испуњава све те критеријуме, али мањи део испитаника то не чини. Њихови разлози могу помоћи да се идентификују изазови који се пре спровођења закона могу решити, односно, пре него што се они претворе у важна питања током пуне примене закона.

Иако родитељи нису одговорали на ова специфична питања о детаљима закона, назначили су да би препоручили дуалне образовне профиле другим родитељима – 86% родитеља је рекло да би то урадило, те ови подаци указују на то да дуални образовни профили могу да постану успешни у Србији и да одговарају њеним потребама.

Усклађеност са потребама Србије

За већину испитаника (82,5%), закон одговара потребама ученика и компанија у Србији. Неки испитаници сматрају да закон одговара потребама једне групе учесника, али не и друге. Један испитаник из Владе је изјавио: „**Оно се у потпуности уклапа у потребе ученика, али**

компаније нису задовољне, понекад оне не виде користи од дуалног образовања.“ Насупрот томе, испитаник из ПКС је тврдио да „је иницијатива за усвајање Закона о дуалном образовању дошла од компанија“, а закон се уклапа у контекст Србије.

Други представник ПКС се не слаже, тврдећи да закон није прикладан јер се не слаже са постојећим образовним системом стручног образовања.

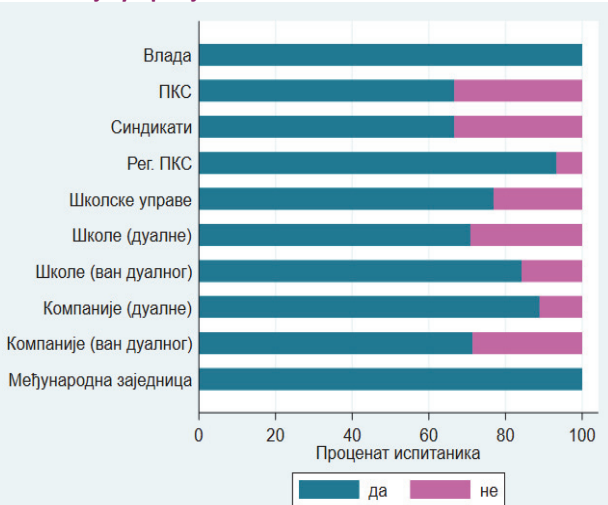
Школе које су већ у дуалном образовању доживеле су велики успех са дуалним образовним профилима, о чему говори ово искуство: „**Повратне информације које добијамо од компанија су сјајне**“ (директор школе). Насупрот томе, друге школе се брину како ће се одвијати прилагођавање новом закону. На пример, наводи се да „**компаније нису задовољне очекиваним процедурама као ни финансијским захтевима, нарочито мање компаније које су негативно погођене Законом о дуалном образовању**“ (компанија укључена у дуално образовање).

Све у свему, у изјавама се може осетити јака напетост, између узбуђења – шта дуално образовање може потенцијално остварити, и забринутости која се односи на то да ли ће компаније пронаћи оно што им је потребно.

Компаније које су већ у дуалном образовању слажу се да закон одговара њиховим потребама, мада се неке компаније жале да, према закону, „**компаније преузимају све ризике и све трошкове**“ (компанија која није у дуалном образовању).

Очекивано, компаније које нису у дуалном образовању мање су сигурне, „**логотово у вези са испуњавањем свих захтева, као што су број инструктора и начин и време обуке за инструкторе**“ (компанија која није у дуалном стручном образовању).

Графикон 2: Да ли сматрате да Закон о дуалном образовању одговара потребама ученика и компанија у Србији?



Упутство за тумачење: Одговори са „да“ означени су плавом, а одговори са „не“ ружичастом бојом. Свака група испитаника је приказана по редовима.

ЈАСНОЋА И РАЗУМЉИВОСТ ЗАКОНА

Закон је јасан и разумљив за 82,7% испитаника.

Учесници са националног нивоа углавном су задовољни законом, али код локалних и регионалних учесника постоје нејасноће.

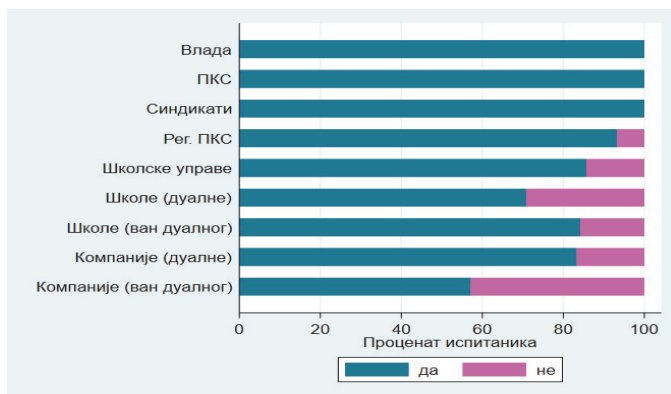
Школе извештавају: „Много је ствари које компанијама и школама нису јасне.“ То укључује плаћање ученика, план и програм наставе и учења и транзицију са постојећих на дуалне профиле.

Школе које нису у дуалном образовању наводе: „Наставници су још увек збуњени око расподеле одговорности, док су компаније збуњене у вези с плаћањем ученика.“

Из претходних изјава можемо закључити да су неки неспоразуми довољно озбиљни да поремете ваљану имплементацију дуалног образовања.

Једна школа извештава о компанији која је одустала од сарадње са школом у оквиру дуалног образовања јер „компаније нису потпуно свесне својих обавеза да плаћају ученике. Имали смо једну велику компанију, започели смо сарадњу и добили смо профил... и сада ова компанија жели да изађе из читавог аранжмана јер немају новца да га финансирају“ (школа у дуалном образовању).

Графикон 3. Да ли сматрате да Закон о дуалном образовању адресира све важне аспекте дуалног образовања?



Упутство за тумачење: Одговори са „да“ означени су плавом, а одговори са „не“ ружичастом бојом. Свака група испитаника је приказана по редовима.

СПРЕМНОСТ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ

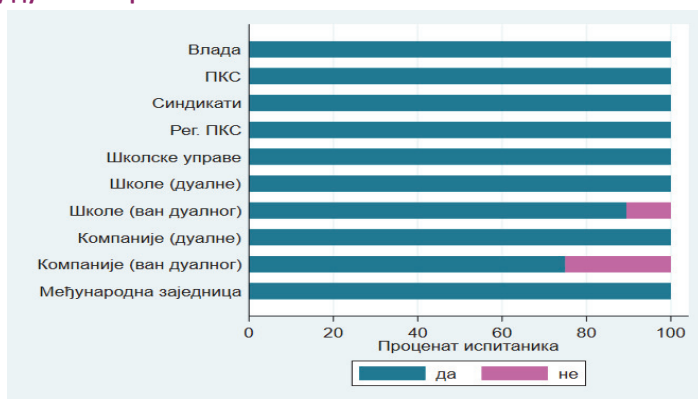
Мотивација за спровођење дуалног образовања у Србији изузетно је висока – 97,3% испитаника наводи да су мотивисани да учествују у спровођењу закона.

Готово свака интервјуисана компанија наводи да је развој квалификоване радне снаге за задовољавање потреба за запошљавањем главна мотивација за учешће у спровођењу дуалног образовања.

Компаније које већ учествују у дуалном образовању наводе да „**желимо да будемо део образовног процеса будућих запослених**“ и „**видимо интерес компаније за учешће**“.

Школе су мотивисане да учествују у дуалном образовању углавном јер је то у интересу њихових ученика. Школе највише брину о успостављању сарадње са послодавцима, осигуравању плаћања ученика и усклађивању са инструкторима у компанији.

Графикон 4. Да ли је ваша организација/институција мотивисана да учествује у остваривању дуалног образовања?

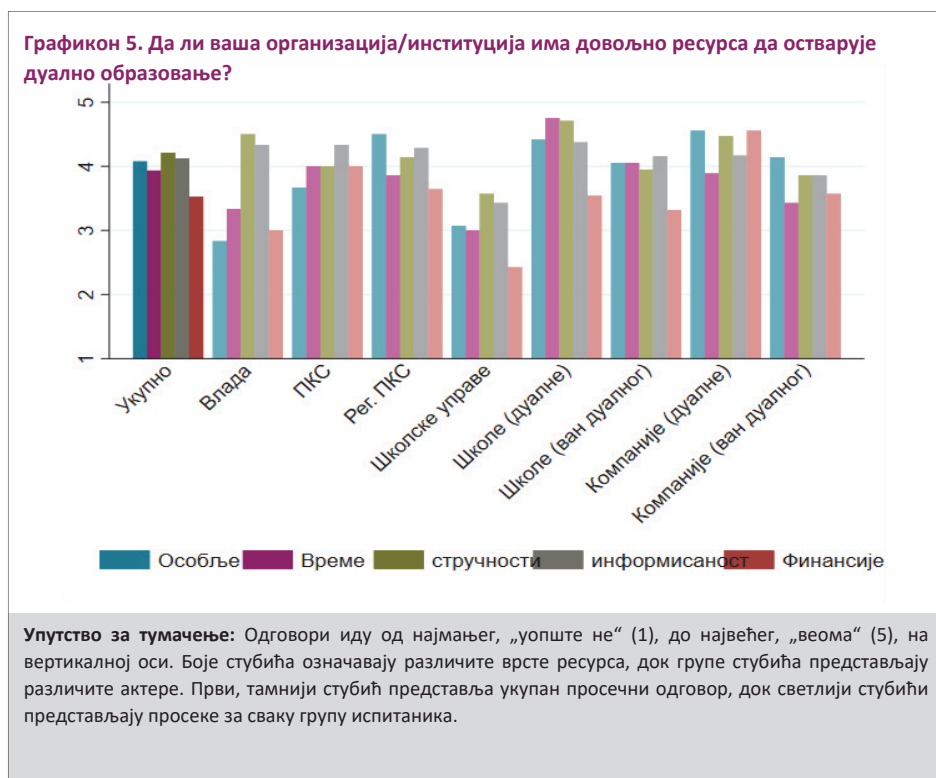


Упутство за тумачење: Одговори са „да“ означени су плавом, а одговори са „не“ ружичастом бојом. Свака група испитаника је приказана по редовима.

СПОСОБНОСТ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ

Спровођење дуалног образовања захтева веће ресурсе од оних који су тренутно потребни за функционисање.

Шире гледано, тренутни ресурси нису у потпуности довољни, али их је више од очекиваних. Чак и када постоје изазови, учесници су позитивни: „Време је увек проблем, али смо спремни да уложимо време у обуку могућих будућих запослених“ (компанија у дуалном образовању).



САРАДЊА

Управљање системом дуалног образовања захтеваће већу сарадњу и координацију него што је то сада случај у систему стручног образовања, које се углавном базира на извођењу наставе у школи, а у будућности ће спровођење дуалног образовања захтевати још интензивнију сарадњу него што је тренутна.

Ипак, треба нагласити да скоро сви актери извештавају да су спремни за сарадњу (98,2%).

Следећи коментар, из регионалне ПКС, илуструје општи став који одговара свим групама испитаника: „Спремни смо да сарађујемо на спровођењу дуалног образовања са свим учесницима“ (регионална ПКС).

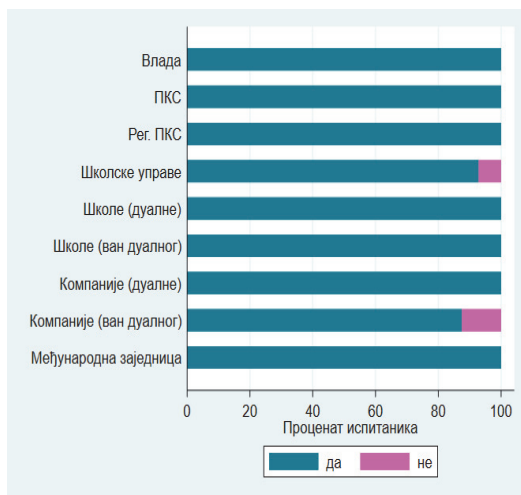
Према речима испитаника, **покретачи** сарадње су углавном школе и компаније.

Један директор школе је изјавио: „Моје искуство је да школе раде најважнију улогу у успостављању и одржавању сарадње са компанијама“ (директор школе у дуалном образовању).

Регионална ПКС, на пример, препознала је важну улогу свих учесника изјавивши: „Сви учесници: институције, компаније, школе, ученици који активно учествују у спровођењу образовања кроз рад покретачи су дуалног образовања“ (регионална ПКС).

Питања која су актери навели као **препреке** за сарадњу јесу недостатак интересовања неких институција и учесника, недостатак спремности компанија да плаћају ученике, низак капацитет малих предузећа и компанија, спровођење закона без флексибилности и недостатак људских ресурса у надлежним институцијама и организацијама.

Графикон 6: Да ли је ваша организација/институција спремна да сарађује са осталим актерима на остваривању дуалног образовања



Упутство за тумачење: Одговори са „да“ означени су плавом, а одговори са „не“ ружичастом бојом. Свака група испитаника је приказана по редовима.

КООРДИНАЦИЈА

Тренутни и предвиђени ниво координације представљају кључан изазов.

Испитаници наводе да учесници нису довољно координисани (34,5% каже да нису), а већина њих не верује да ће сви бити координисани до почетка наредне школске године, када се званично почиње са спровођењем свих одредаба Закона о дуалном образовању (55,9%).

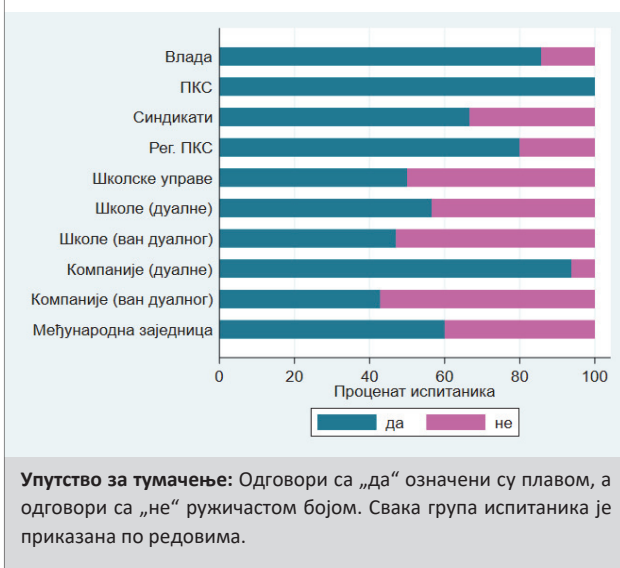
Многи коментари су се односили на ствари које добро функционишу на једном нивоу, у једном региону, или у једној локалној средини, али вероватно не у другим срединама.

Из коментара испитаника јасно је да је било напора да се успостави боља координација унутар средњег стручног образовања, док ће овај закон представљати продужетак тог напора.

Друга заједничка тема, посебно међу школама у којима се дуални профили спороводе, јесте разлика између укључености и координације. Чини се да су групе учесника углавном укључене у питања везана за стручно образовање, али да нису у потпуности координисане.

Чини се да учесници са локалног нивоа посебно осећају да нема довољно вертикалне координације. Потреба за повећаном хоризонталном координацијом између система образовања и система запошљавања очигледна је у изградњи дуалног образовања, али је и вертикална координација кључно питање.

Графикон 7: Да ли сматрате да су у овом тренутку сви релевантни актери и институције координисани у процесу остваривања дуалног образовања?



Каријерно вођење и саветовање

Информисаност и разумевање нових прописа о каријерном вођењу и саветовању у дуалном образовању умерена је (2,8).

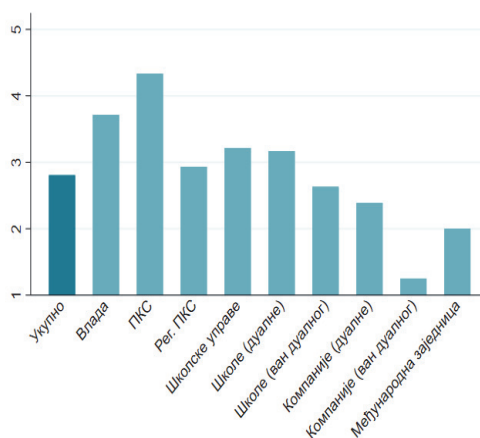
Национална ПКС је највише информисана, али није у великој мери укључена у спровођење каријерног вођења и саветовања.

Информисаност је најнижа код више група учесника на локалном нивоу, као што су компаније и школе које нису у дуалном образовању, а то су управо учесници који треба да спроводе каријерно вођење и саветовање, тако да ово представља значајан изазов.

Један испитаник увиђа то када каже да је забринут због укључивања компанија у тимове за каријерно вођење и саветовање „**јер нисам сигуран да ће имати довољно времена да се посвете овим активностима**“ (школа у дуалном образовању).

Осигурати да сваки ученик који има право на дуални образовни профил у школској 2019/2020. години има и приступ квалитетном каријерном вођењу и саветовању пре доношења одлуке, мора бити приоритет и за то је потребно издвојити додатно време, енергију и ресурсе.

Графикон 8: Колико сте упознати са системом каријерног вођења и саветовања за дуално образовање / дуалне образовне профиле?



Упутство за тумачење: Одговори иду од најмањег, „уопште не“ (1), до највећег, „веома“ (5), на вертикалној оси. Први, тамнији стубић представља укупан просечни одговор, док светлији стубићи представљају просеке за сваку групу испитаника.

Обука инструктора у компанијама

Учесници су донекле информисани о процесу обуке за инструкторе (3,1).

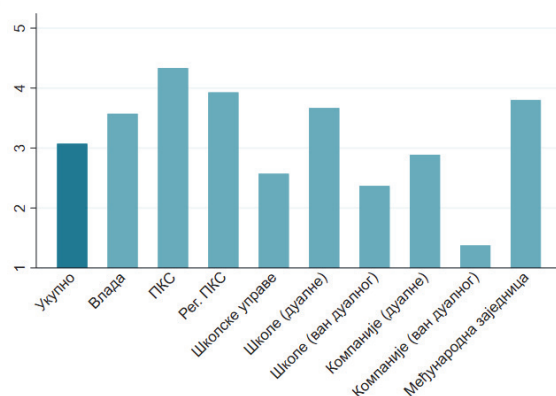
Међутим, школске управе и школе које нису у дуалном образовању нису довољно информисане, а компаније ван дуалног образовања готово су у потпуности неинформисане.

Они који су упознати са обуком инструктора забринути су око изводљивости те обуке.

Постоје забринутости око различитих аспеката обуке за инструкторе као што су нпр. одабир инструктора, погодност одабраних радника компанија да обављају ову функцију, могућност малих компанија да именују и пошаљу на обуку своје раднике, могућност да мале компаније улажу време и финансијска средства у обуку инструктора и тако даље.

Међутим, кључно питање је сумирано кроз следећу изјаву: „**Хиљаде инструктора мора да се обучи у врло кратком временском интервалу**“ што свакако представља значајан изазов (представник међународне заједнице).

Графикон 9: Колико сте упознати са планираним процесом одабира и обуке инструктора?



Упутство за тумачење: Одговори иду од најмањег, „уопште не“ (1), до највећег, „веома“ (5), на вертикалној оси. Први, тамнији стубић представља укупан просечни одговор, док светлији стубићи представљају просеке за сваку групу испитаника.

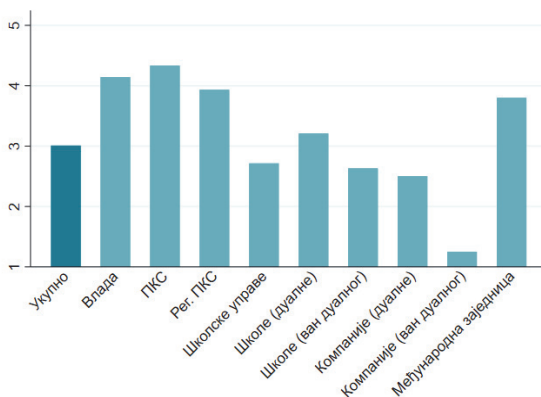
Распоређивање ученика

Учесници су донекле информисани како је планиран процес упаривања ученика и компанија (3,0), док је информисаност виша код учесника који долазе са виших нивоа.

Посебна забринутост испитаника је да је то „дуготрајан процес“ (регионална ПКС), да може створити неусклађеност, а могу се јавити и питања једнакости за ученике из осетљивих група. Испитаник из регионалне ПКС сумира ризик од кратких рокова, говорећи: „Постоји ризик да тимови за каријерно вођење и саветовање неће имати довољно информација за добру расподелу ученика у првој години.“

Међутим, један координатор за учење кроз рад из школе у дуалном образовању сматра да предложени процес: „Изгледа компликован али логичан. Неопходно је озбиљно приступити процесу.“

Графикон 10: Колико сте упознати са планираним процесом упаривања ученика и компанија?



Упутство за тумачење: Одговори иду од најмањег, „уопште не“ (1), до највећег, „веома“ (5), на вертикалној оси. Први, тамнији стубић представља укупан просечни одговор, док светлији стубићи представљају просеке за сваку групу испитаника.

Лиценцирање инструктора

Вештине инструктора треба да се утврде пре почетка спровођења учења кроз рад. Упркос временском притиску који је повезан са овим процесом, информисаност о подзаконском акту који се односи на лиценцирање инструктора је ниска (2,6).

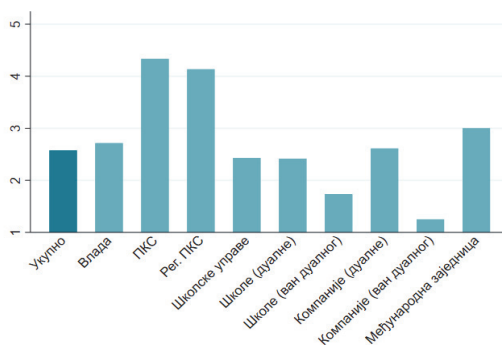
Ово се може односити и на то да кључни актери у овом процесу и задужене институције имају потребне информације, али не и довољно времена или ресурса за њихово ширење на начин на који други актери могу разумети те информације.

Имајући то у виду, једна од препорука била би да је одговорним институцијама, међу којима је и ПКС, потребно више ресурса и подршке да подели своје знање.

Они који су упознати са процесом лиценцирања инструктора уверени су да ће то помоћи да се осигура квалитет учења кроз рад и да ће се тако инструкторима пружити педагошко знање које им је потребно.

Међутим, како један испитаник регионалне ПКС проницљиво истиче: „Нема довољно времена за све кандидате за инструкторе да прођу обуку за инструкторе“, што поново указује пре на недостатак времена него на недостатак воље.

Графикон 11: Колико сте упознати са планираним процесом лиценцирања инструктора?



Упутство за тумачење: Одговори иду од најмањег, „уопште не“ (1), до највећег, „веома“ (5), на вертикалној оси. Први, тамнији стубић представља укупан просечни одговор, док светлији стубићи представљају просеке за сваку групу испитаника.

Трошкови обуке инструктора и лиценцирања

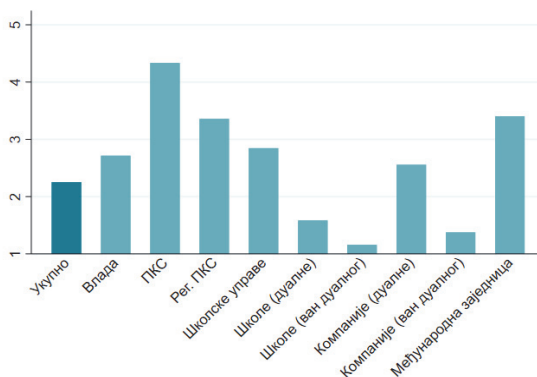
Овај интерни акт ПКС даје смернице о дистрибуцији трошкова обуке и испита за инструкторе.

Информисаност о овом акту слична је као и за остале – ПКС је добро информисана док други актери нису.

Свеукупно, информисаност је ниска (2,3), што указује на то да постоји озбиљан јаз у комуникацији.

Регионалне ПКС брину да „**трошкови обуке могу бити проблем за укључивање послодаваца**“, а мишљења испитиваних компанија то и потврђују јер изјављују да „**обука траје предуго (40 сати) и тешко је ослободити људе редовних задужења толико дуго**“ и „**процес захтева дуго одсуство особља са њихових радних места. Оптималан процес рада је угрожен**“.

Графикон 12: Колико сте упознати са планираним трошковима обуке и испита за инструкторе



Упутство за тумачење: Одговори иду од најмањег, „уопште не“ (1), до највећег, „веома“ (5), на вертикалној оси. Први, тамнији стубић представља укупан просечни одговор, док светлији стубићи представљају просеке за сваку групу испитаника.

Проверавање испуњености услова за реализацију учења кроз рад у компанијама

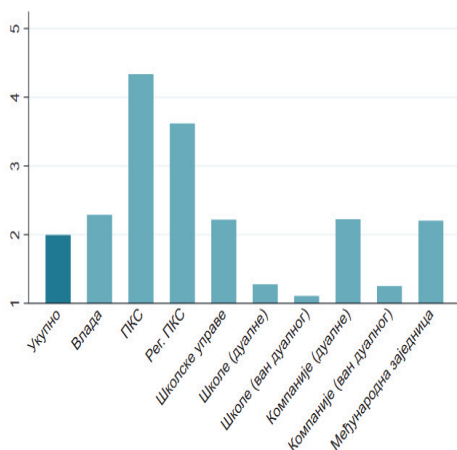
Осигурање квалитета учења кроз рад услов је за квалитетно дуално образовање. Овај процес осигурава да ученици уче оно што би требало да науче док су на радном месту, јер без тога програм никада не може имати висок статус или добре резултате за ученике. Овај процес није јасно разјашњен имајући у виду да је информисаност изузетно ниска – 2,0.

Један испитаник из Владе је изјавио да је израда подзаконског акта и даље у току, док је испитаник из ПКС рекао да је процес у потпуности организован.

Чини се да представници регионалних ПКС врло добро разумеју подзаконски акт, јасно артикулишући ко је укључен у процесе описане у овом акту.

Међутим, већина саговорника није упозната са планираним процесом за осигурање квалитета учења кроз рад, те на даљем информисању треба додатно радити.

Графикон 13: Колико сте упознати са планираним процесом организовања и рада Комисије за проверу испуњености услова компаније за реализацију учења кроз рад



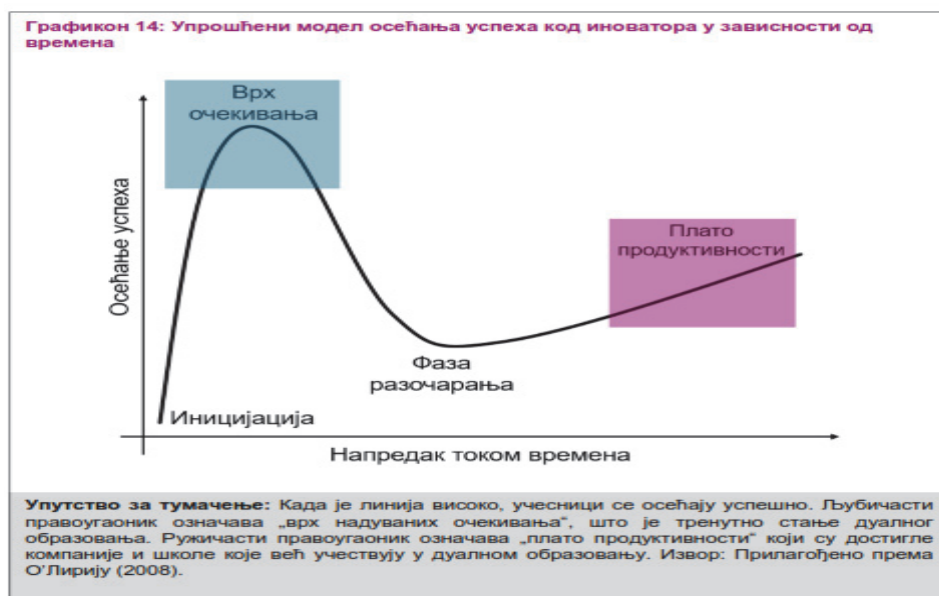
Упутство за тумачење: Одговори иду од најмањег, „уопште не“ (1), до највећег, „веома“ (5), на вертикалној оси. Први, тамнији стубић представља укупан просечни одговор, док светлији стубићи представљају просеке за сваку групу испитаника.

ЗАКЉУЧЦИ И ПРЕПОРУКЕ

Целокупна слика о информисаности, спремности и мотивацији актера за спровођење Закона о дуалном образовању врло је позитивна. Иако постоје разлози да се овај оптимизам узме са задршком, то је ипак постигнуће свих људи који воде ову иницијативу и представља велику снагу у предстојећим напорима у спровођењу. Две кључне тачке могу помоћи у даљој изградњи система дуалног образовања: припрема за „пад“ (дефлацију) и даља посвећеност свих ресурса изградњи система.

Припрема за дефлацију

Високе стопе мотивације, спремности, па чак и расположивих ресурса указују на то да може доћи до одређеног нивоа „надуваних“ очекивања у једном тренутку. Модел позитивних осећања током времена у процесу иновација, назван „хиперкрива“ (О’Лири, 2008) показује заједнички циклус иницијације, масовног узбуђења које доводи до врхунца очекивања, а затим до изненадног пада и разочарања пре постизања платоа продуктивности на крају процеса.



У овом случају, чини се да је већина актера пре спровођења на врхунцу очекивања, као што се види на графikonу 14. Међутим, школе и компаније које већ учествују у дуалном образовању могу бити извор наде јер су оне – истакнуте ружичастим – већ блиске платоу продуктивности. Из података је јасно да су искусни учесници сретнији и сигурнији у дуално образовање.

На врхунцу очекивања можемо предвидети много оптимизма, и то се види и из резултата овог истраживања.

Међутим, такође видимо да спорадични проблеми – на пример, подзаконски акти – почињу да указују на неке важне тешкоће. То ће се вероватно повећавати како актери буду схватали колико ће процес спровођења дуалног образовања заправо захтевати од њих како у смислу ресурса, тако и у смислу промена и прилагођавања. Један од симптома иницијалног пада према разочарању јесте и могућа негативна медијска слика (О'Лири, 2008), а то би могао бити део изазова који ће се тек појавити.

Покретање реформског процеса на вишем нивоу добра је ствар и помаже да се укључе различити учесници с различитих нивоа, као и различите групе учесника. Међутим, то не гарантује да ће доћи до лаке имплементације када закон буде у потпуности на снази. Стога, препоручујемо умерени оптимизам, са стварањем заједнице да би се подржали сви учесници и омогућио дијалог са јавношћу, захваљујући чему ће моћи да се чују различита мишљења.

Ресурси за изградњу система

Постоји интересантан образац у одговорима испитаника који указује на то да укупне потребе за ресурсима испитаника нису у складу с њиховим појединим изјавама. Како се крећемо од општих ка специфичним питањима и од учесника на вишим ка учесницима на нижим, оперативним нивоима, појављује се све више раскорака у одговорима. Прва велика неусклађеност односи се на трошкове компанија, а друга на пружање подршке самом процесу. Обе неусклађености могу се решити улагањем средстава у области изградње система који треба да се односи на посреднике, информисање и комуникацију.

Компаније – посебно оне које су већ у дуалном образовању – наводе да имају све што им је потребно да почну да учествују у дуалном образовању. Насупрот томе, међутим, други учесници извештавају да ће компанијама бити потребно или више средстава или једноставно различити подстицаји за учешће. Компаније извештавају да имају довољно

ресурса и дају изјаве попут следеће: „Имамо све што нам је потребно“ (компанија). Међутим, влада, регионалне ПКС, синдикати и чак неке школе наводе да компаније немају оно што им је потребно.

Многи испитаници покрећу питање субвенционисања учешћа компанија у УКР. Позивају се на „специфичне промене у домену пореских права и обавеза за запослене који су ангажовали ученике“ (МПНТР), док неки нејасно наводе да ће бити потребно да Влада „обезбеди бенефиције за компаније које су у дуалном образовању“ (МПНТР). Најспецифичнији план је „обезбеђивање финансијских средстава за компаније из буџета од стране Министарства финансија“ (МПНТР).

ПКС је још одређенија, посебно постављајући питање субвенција за компаније. Један испитаник наводи: „Компаније сnose сва оптерећења и одговорности дуалног образовања. С обзиром на то да је у току рана фаза имплементације дуалног образовања, компанијама које су одлучиле да учествују у дуалном образовању треба пружити (нпр. кроз финансијске субвенције) различите користи“ (регионална ПКС). Други се придружује: „Ако су компаније имале неке финансијске подстицаје (нпр. субвенције), очекује се да ће компаније заиста имати најављене користи од дуалног образовања, као што је уштеда новца на обуци нових запослених, већа продуктивност запослених и уштеда новца и времена“ (регионална ПКС). Ова последња изјава је посебно интересантна зато што позива на субвенције и истиче предности које компаније већ постижу учешћем у учењу кроз рад.

Усамљени глас неслагања, осим од самих компанија, долази од синдиката, који тврде да јавна средства не би требало да иду приватним компанијама, нарочито не да би субвенционисала УКР, које је већ профитабилно за компаније. Потпуно се слажемо са овим ставом. Сама предузећа не траже субвенције за УКР, компаније ће добити користи од УКР како је навела и ПКС, и нема доказа да су такве субвенције неопходне за успех система. Штавише, субвенције нису предвиђене Законом о дуалном образовању. У овом тренутку, субвенције за компаније за учење кроз рад биле би инвестиција у непроверени концепт изван граница закона који ће се спроводити.

Међутим, постоји потреба за већим ресурсима и постоји начин да се уложи у њихов развој како би се смањили трошкови компанија и других заинтересованих страна за учешће у дуалном образовању без једноставног поклањања новца. Улагање у изградњу система да би се смањио отпор, побољшала комуникација, подржали почетни трошкови и решиле проблематичне тачке јесте прави начин да се развију потребни ресурси у процесу спровођења.

ПКС, и на регионалном и на националном нивоу, један је од централних учесника у дуалном образовању. Више испитаника је истакло

важност ПКС и потребу за њеним присуством – не само посредно него и лично – у процесима од каријерног вођења до обуке инструктора и регрутовања предузећа. Улагање у додатно привремено особље за ПКС олакшало би имплементацију и омогућило ниже почетне трошкове у започињању процеса за сваку групу учесника.

Информисање је још једно питање које се често јавља код испитаника, што указује на то да би било корисно постојање више начина информисања и ширења информација ка родитељима и ученицима, као што су нпр. телефонска линија за решавање проблема и кампања за ширење информација ка родитељима и ученицима.

Учесници са нижих нивоа забринути су да не знају све што би требало, да је проток информација ка њима спор и да не извршавају прецизно све што се захтева законом. Ове мере би помогле да се поменути проблеми реше. Школе и компаније такође наводе да родитељи и ученици нису потпуно свесни нових могућности у дуалном образовању, тако да би одређени степен маркетинга подржао напоре школа да привуку нове учеснике.

Као закључак могло би да се наведе да су, у фази пре спровођења закона, очекивања и надања веома висока. Предстоје изазови, али висок степен узбуђености и спремности свих учесника су добри знаци. Почетак спровођења закона вероватно ће донети одређену дефлацију када се очекивања коригују и започне рад, па стога изградња снажног система подршке за учеснике може помоћи у смањењу изазова. Уместо да се улаже само у субвенције за предузећа да би се решио проблем који још не постоји, треба улагати у мере изградње система као што су кадровско јачање ПКС, кампање које имају за циљ информисање актера и телефонска линија за решавање проблема ради побољшања комуникације и подршке свим учесницима у спровођењу дуалног образовања.

ПРИЛОГ 1: ЛИТЕРАТУРА

- Bolli, T., Caves, K. M., Renold, U., & Buergi, J. (2018). Beyond employer engagement: measuring education-employment linkage in vocational education and training programmes. *Journal of Vocational Education & Training*, 1–40.
- Bolli, T., Egg, M. E., & Rageth, L. (2017). *Meet the need: The role of vocational education and training for the youth labour market* (No. 429). KOF Working Papers.
- Caves, K., & Baumann, S. (2018). Getting there from here: A literature review of VET reform implementation. KOF Working Papers, 441.
- Cedefop (2018). *What future for vocational education and training in Europe?* Cedefop. http://www.cedefop.europa.eu/files/9133_en.pdf
- Nilsen, P. (2015). Making sense of implementation theories, models and frameworks. *Implementation Science*, 10(1), 53–65.
- OECD (2009). *Working Out Change: Systemic Innovation in Vocational Education and Training*. Paris, France: Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), Centre for Educational Research and Innovation (CERI).
- OECD (2015). *OECD Reviews of Vocational Education and Training: Key Messages and Country Summaries*. OECD Publishing, Paris. http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/OECD_VET_Key_Messages_and_Country_Summaries_2015.pdf
- O’Leary, D.E. (2008) Gartner’s hype cycle and information system research issues, *International Journal of Accounting Information Systems*, 9(4), 240–252. <https://doi.org/10.1016/j.accinf.2008.09.001>
- UNESCO (2015). *Recommendation concerning technical and vocational education and training (TVET)*. UNESCO, Paris. http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=49355&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

CIP – Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

373.54(497.11)"20"
37.014.5(497.11)"20"
338:37.091(497.11)"20"

НАЦИОНАЛНИ модел дуалног образовања : пут у будућност
Србије / [приредила] Габријела Грујић. – Београд :
Министарство просвете, науке и технолошког развоја, 2020
(Београд : Службени гласник). – 528 стр. : илустр. ; 24 см

Тираж 250. – Прилози: стр. 81–525. - Напомене и
библиографске референце уз текст. – Библиографија
уз поједина поглавља.

ISBN 978-86-7452-077-2

а) Дуално образовање -- Србија -- 21в б) Образовање --
Привредни развој -- Србија -- 21в в) Србија -- Образовна
политика -- 21в

COBISS.SR-ID 283793676



ISBN 978-86-7452-074-1