

Синдикално



ЛИСТ СИНДИКАТА ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ

Број 192 • октобар 2018 • Година XVIII • Бесплатан примерак • www.sind-obr.org.rs

ISSN 1451-7574



- "Фискална стабилност" одложила платне разреде
- Законски оквир система платних група и разреда
- Наставник за дигитално доба
- Међународна сарадња



Почетком новембра, тачније 5. новембра, Министарство државне управе и локалне самоуправе изашло је у јавност са званичним обавештењем да је на последњој седници Владе одлучено да примена платних разреда буде одложена због "фискалне стабилности". Изјавом државних челника, датом медијима, сазнали смо да је концепт предочених матрица у систему "јавних" плата одложен до даљег, док се у државној каси не створе услови за бољи живот. Закон о платним групама и разредима, који је само селективно обухватио културу, здравство, социјалну заштиту и образовање, требало је да буде примењен од 1. јануара 2019. године без државних и полицијских

У међувремену...

службеника, војске, без запослених у јавним предузећима и привредним друштвима и свих осталих упосленика које је основала држава односно аутономна покрајина.

Након шест месеци у почетку наслућене, а потом предочене матрице, након жустрих преговора, небројаних дописа упућених од оних који су бесправно запостављени и скрајнути (рачуноводствени радници, библиотекари, секретари, психолози, педагози, васпитачи, корепетитора итд...), након апела Синдиката да је систем образовања комплексан (140.000 запослених) и специфичан зато што сви запослени утичу на квалитет процеса рада, да су исходи резултат везе у ланцу једне добро организоване микро-образовне и васпитне климе у којој се само као таквој могу мерити резултати рада, речено нам је да држава нема пара.

Још од 2015. године градио се Имагинаријум уређеног система са једном основицом и у којем ће сваки упосленик имати место коефицијентом сложености посла, самосталности, одговорности, комуникацијским способностима, компетентношћу, ризичности посла, итд., те би по прорачунима један наставник предметне наставе, без радног искуства од садашњих 47.760 имао 57.216 динара плату +0,4% за сваку годину стажа + регрес + топли оброк. У

том Имагинаријуму уређеног система плата приближили смо се неком прихватљивом самопреживљавању у рангу плата региона бивше Југе, мало изнад Македонаца, Републике Српске, а далеко испод осталих. Но, понуђени су нам ригидни правилници о напредовању и рад на актима за мерење квалитета, на којима ће се Синдикати ангажовати како би их прилагодили нашим потребама ("Не липши магаре до зелене траве"). Време нас је опомињало да до 15. новембра 2018. морамо извући што више људи на боље позиције (илити платне групе), како би држава оправдала средства трогодишњег аранжмана ММФ-а. Уместо да се у систему платних група и разреда искристалишу основне позиције и критеријуми награђивања, генеричка (заједничка за све службе) занимања су се показала као нерешив проблем за државу, јер су од 1. до 4. групе, без обзира на коефицијент, сви били у минималној заради, те су коефицијенти око којих смо се борили постали бесмислени. Ван каталога занимања остало је на чекању још 40.000 радних места.

И тако смо затечени на почетку. Ошамућени смо адреналином отворених могућности ка бољитку у ери дигитализације, нових образовних ресурса и апликација, процена и показатеља постигнућа. Ошамарени смо новим Нацртом закона о буџету за 2019. годину, којим је предвиђено девет (9) одсто повећања, а не "максимално у односу на све у јавним службама". Предшколци су сврстани у односу на све у оно "остали" са седам (7) одсто повећања. Премда је ЗОСОВ-ом предшколско васпитање и образовање саставни део система образовања (члан 1. и 2.) и ако Закон о предшколском васпитању и образовању јасно налаже да основица за обрачун и исплату плата не може бити нижа од основице у основном образовању и васпитању, опет имамо (само) четири цене рада у образовању, више начина финансирања (буџет, локална самоуправа, сопствена средства), неједнакост плата унутар система и дискриминисани смо у односу на остале у јавном сектору. Незадовољство запослених је и што Имагинаријум није потрајао како би бар још мало могли да комбинујемо и напредујемо (лепим) жељама, јер је просвета научена да учи, напредује, да је укорак са младомашћу, окренута будућности и свим новитетима које она носи. Али од плате се живи, а не од напредовања.

ВАЛЕНТИНА ИЛИЋ

Иницијатива за продужење ПКУ за студентски стандард

**МИНИСТАРСТВО ПРОСВЕТЕ,
НАУКЕ И ТЕХНОЛОШКОГ РАЗВОЈА
МИНИСТАР МЛАДЕН ШАРЧЕВИЋ**

Поштовани

Синдикат образовања Србије и ГСПРС "Независност" као репрезентативни синдикати у области студентског стандарда почетком октобра су упутили иницијативу за закључење Посебног колективног уговора за запослене у студентском стандарду.

С обзиром на чињеницу да је од тада прошло више од месец дана, као и да је примена одредаба Закона о платама у јавном сектору, односно система платних група и разреда одложена за годину дана, предлажемо да се хитно закључи продужење важећег ПКУ за студентски стандард који истиче 12. децембра 2018. године, на још годину дана.

У вези са тим, молимо вас да до краја ове недеље (до 16. новембра) организујете потписивање важења ПКУ за запослене у студентском стандарду на годину дана.

С поштовањем,





СИНДИКАТ ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ

РЕПУБЛИЧКИ ОДБОР



11000 Београд, Дечанска 14/6, тел/факс 3233-229, ж.р. 355-101175-84; www.sind-obr.org.rs

ПРЕДСЕДНИК РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ АЛЕКСАНДАР ВУЧИЋ
ПРЕДСЕДНИЦА ВЛАДЕ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ АНА БРНАБИЋ
МИНИСТАР ПРОСВЕТЕ, НАУКЕ И ТЕХНОЛОШКОГ РАЗВОЈА
МИНИСТАР МЛАДЕН ШАРЧЕВИЋ

ПРЕДМЕТ: Закључивање Посебног колективног уговора за запослене у високом образовању
 Поштовани,

Запослени у високом образовању више од три године не остварују права из колективног уговора. Поред тога, повећања зарада у последње три године је за запослене у високом образовању било упола мање него за запослене у основним и средњим школама, што показује однос државе према високом образовању.

Наглашавамо да у усаглашеном ПКУ за високо образовање нема додатних оптерећења буџета, будући да је у члану 2 као послодавац дефинисана установа, тако да сви трошкови везани за јубиларне награде, отпремнине и увећање месечне плате председника синдикалне организације падају на терет сопствених средстава установе.

Имајући у виду да услед непотписивања ПКУ запослени у високом образовању нису у могућности да код послодавца (установе) остваре своја права (познато је да више од 50% запослених чини ненаставно особље), која остварују запослени у другим делатносима у образовању, од Вас тражимо да што пре дате сагласност на усаглашени текст ПКУ за високо образовање.

Синдикат образовања Србије захтева да се хитно организује састанак и приступи закључењу ПКУ за запослене у високом образовању који је усаглашен са примедбама свих министарстава.

Београд,
 7. новембар 2018.



СИНДИКАТ ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ

РЕПУБЛИЧКИ ОДБОР



11000 Београд, Дечанска 14/6, тел/факс 3233-229, ж.р. 355-101175-84; www.sind-obr.org.rs

МИНИСТАРСТВО ФИНАНСИЈА, МИНИСТАР СЕНИША МАЛИ
МИНИСТАРСТВО ПРОСВЕТЕ, НАУКЕ И ТЕХНОЛОШКОГ РАЗВОЈА
МИНИСТАР МЛАДЕН ШАРЧЕВИЋ

Поштовани,

Путем медија смо сазнали информацију о планираним повећањима зарада за 2019. годину које је дало Министарство финансија. На основу те информације запослени у основним и средњим школама, ученичком и студентском стандарду и високом образовању ће у следећој години добити повећање од 9%.

С обзиром на то да запослени у предшколским установама нису наведени код повећања зарада од 9%, од вас тражимо одговор да ли ће и они добити повећање планирано за све делатности у образовању или не?

Уколико запослени у предшколским установама нису обухваћени овим повећањем, већ оним од 7%, подсећамо вас да предшколско васпитање и образовање у складу са Законом о основама система образовања и васпитања (члан 1. и 2.) је саставни део система образовања, док је Законом о предшколском васпитању и образовању (члан 52. став 2) утврђено да "основица за обрачун и исплату плата у предшколским установама не може бити нижа од основице за обрачун и исплату у основном образовању и васпитању, али може бити увећана из средстава које оствари установа или јединица локалне самоуправе".

С поштовањем,

Београд,
 7. новембар 2018.



АКТУЕЛНО

Законски оквир система платних група и разреда

Дуго најављивани систем платних група и разреда за све запослене у јавним службама, међу којима се налази и служба просвете, поново су одложени за почетак 2020. године.

Синдикат образовања Србије је био активан на свим састанцима у вези са предлозима платних група и разреда, на којима смо образложили предлоге, али ће све јавне службе морати сачекати бар још годину дана да систем платних група и разреда заживи у пракси. Остаје нам да и даље активно радимо на предлозима како би биле отклоњене уочене мањкавости и нелогичности код многих радних места. Тиме би се створила добра подлога за примену од 2020. године.

Ево и Прописа који су ступили на снагу успоставивши систем платних група и разреда, али је њихова примена поново одложена за почетак 2020. године:

- *Закон о систему плата запослених у јавном сектору* ("Службени гласник РС" бр. 118/2016, ступио на снагу 9. марта 2016. године, примена од 1. јануара 2020.);

- *Закон о запосленима у јавним службама*, ("Службени гласник РС" бр. 113/2017. године, ступио на снагу 27. децембра 2017. године, већина одредби примењиваће се од 1. јануара 2020. године);

- *Уредба о каталогу радних места у јавним службама и другим организацијама у јавном сектору* ("Службени гласник РС" 81/2017 од 31.08.2018., измене су донете 23.01.2018.године и 06.06.2018. године), коју је донела Влада на основу члана 10., става 7, Закона о систему плата у јавном сектору.

Закон о систему плата запослених у јавном сектору

Јавни сектор, у смислу овог закона, обухвата: државне органе; органе аутономне покрајине, органе јединица локалне самоуправе; друге органе и организације које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе; јавне агенције и организације на које се примењују прописи о јавним агенцијама; јавне службе које се финансирају из буџета



Републике Србије (међу којима се налази и служба просвете), аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе.

Појам платне групе подразумева да се радна места, односно звања и положаји, сврставају у 13 платних група, тако што се радно место, односно звање и положај, на којем се обављају послови исте или сличне сложености, за чије обављање се захтева иста самосталност у раду, одговорност, пословна комуникација, компетентност и који се обављају под истим, нарочито ризичним условима рада, сврставају у исту платну групу у складу са општим описом платне групе и применом критеријума утврђених овим законом.

Појам платног разреда подразумева да се вредност радних места, односно звања или положаја који припадају одређеној платној групи, одређује у распону почетна три платна разреда те платне групе, односно, свако радно место се сврстава у оквиру платне групе у прва три разреда (стартна позиција).

Распоном коефицијената платне групе и платних разреда у оквиру те платне групе изражава се и напредовање на истом радном месту, руковођење или друго знање и способност запосленог.

Радна места се сврставају у платне групе и разреде полазећи од критеријума за вредновање послова који се обављају на одговарајућем радном месту, односно у одговарајућем звању или на положају. Критеријуми за вредновање послова јесу: сложеност послова, компетентност,

одговорност, аутономија у раду, пословна комуникација и нарочито ризични услови рада.

Плата се у смислу овог закона састоји из основне плате и увећане плате. Основна плата одређује се множењем основнице за обрачун и исплату плата са коефицијентом. Основница је јединствена за све запослене и утврђује се за сваку буџетску годину Законом о буџету Републике Србије, уз претходно прибављање мишљења Социјално-економског савета Републике Србије о предлогу висине основнице у поступку припреме тог закона.

Овај закон је прописао и основе за увећање плате као и Закон о раду. Поред основа за увећање плате које препознаје Закон о раду, овај закон прописује и посебан основ увећања. Запослени има право на увећање плате за приправност до 10% вредности радног сата основне плате запосленог. Једна од новина у односу на досадашње прописе је да ће се минули рад, уместо досадашњих пуних година рада код последњег послодавца, обрачунавати за све године рада код послодавца у јавном сектору у висини 0,4% основне плате.

Запослени који је нераспоредан у складу са овим законом, има право на накнаду плате у периоду за који, у складу са законом, такву накнаду остварује у висини 65% основне плате за месец који претходи месецу у коме је остао нераспоредан, осим ако посебним законом није другачије одређено. Наведена одредба је преузета у одредбу члана 153. Закона о основама система образовања и васпитања, која између осталог прописује "запослени остарује право на накнаду плате у висини од 65% плате коју је примио за месец који претходи месецу у којем је остао нераспоредан до преузимања са листе, а најкасније до 15. септембра наредне школске године".

Применом ових законских прописа, како је најављено од 01. јануара 2020. године, престане да важи Уредба о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама која је прописивала да се регрес и топли оброк налазе у коефицијенту.

Накнада трошкова за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора ће убудуће имати карактер плате и њихову висину утврђиваће Влада, уз претходно прибављено мишљење Социјално-економског савета Републике Србије, након што се за такву врсту накнаде трошкова стекну услови у државном буџету. Дакле, имаће мо следећу ситуацију, топли оброк и регрес неће бити део ко-ефицијента, али ће зависити од одлуке Владе и количине новца у буџету Републике.

Закон о запосленима у јавним службама

Јавним службама, у смислу овог Закона, припадају следеће службе: просвета, здравство, наука, култура и социјална заштита.

Законом је прописано да се радно место код послодавца може попунити на један од следећих начина: трајним премештајем запосленог; на основу споразума о преузимању; спровођењем конкурса. Трајни премештај подразумева да се један запослени у складу са својом стручном спремом може преместити трајно на друго радно место због потребе процеса организације и рационализације рада. Поред трајног премештаја, постоји и привремени премештај запосленог, када се један запослени може привремено преместити на друго место рада, нпр. због замене привремено одсутног запосленог и то најдуже 45 дана у току једне календарске године, с тим што запослени има право да задржи сва права свог радног места, уколико су она повољнија по њега. Преузимање је, такође, један од начина попуњавања радних места. Овај вид попуњавања радних места је нарочито присутан у служби просвете, где имамо доста лица за чим радом је престала потреба, те им се даје законска могућност да буду преузета у другу установу. Поред преузимања у оквиру једне јавне службе, Законом је уведена могућност преузимања запослених из других јавних служби, што значи да запослени у служби просвете може бити преузет на неко слободно радно место за које испуњава услове у службу здравства и обрнуто. Такође, један од начина попуњавања радних места је спровођење конкурса, који још није могуће спровести у пракси због примене Уредбе о забрани запошљавања у јавном сектору. Спровођење конкурса је у надлежности комисије коју

именује директор. Одредбе Закона о основама система образовања и васпитања, које прописују заснивање радног односа на неодређено време, морале су се ускладити са овом одредбом, тако да је сада комисија та која спроводи конкурс и врши избор кандидата, а кандидат незадовољан одлуком комисије има право да уложи приговор директору.

Овим законом је прописан и систем вредновања радне успешности запосленог којим се успостављају услови за:

- напредовање кроз платне разреде, односно, увећање плате по основу радне успешности изнад очекиване;

- процену радних и стручних способности за обављање послова радног места запосленог на пробном раду;

- правилно одлучивање о упућивању запослених на стручно усавршавање и додатно образовање;

- изрицање мера за неостваривање очекиване радне успешности у складу са законом;

- одлучивање о другим правима и обавезама запосленог.

Да би ближе могла да се вреднује радна успешност једног запосленог потребно је донешење акта којим се ближе уређује радна успешност. Доношење овог акта је у надлежности Владе уз сагласност ресорног министарства, односно у служби просвете, Министарства просвете, науке и технолошког развоја, као и Министарства финансија, које је надлежно за плате запослених у јавном сектору. Приликом доношења овог акта морају бити активно укључени и представници репрезентативних синдиката, када ће синдикати имати прилике да дају предлоге како би наведени акт прописао реалне критеријуме за оцену радне успешности запослених.

Посебни основи увећања плате за запослене у образовању у складу са одредбама овог закона су следећи:

- васпитач у васпитној групи у којој има деце са сметњама у развоју до 5% по детету;

- наставник који ради у школи или издвојеном одељењу тешко приступачном, удаљеном најмање 5 км од станица линија јавног превоза до 8% од основне плате за време док трају околности које су основ за увећање;

- за запослене у установама ученичког и студентског стандарда за рад недељом до 20% од основне плате за сваки сат рада недељом;

- за васпитаче за рад у развојној групи до 10% од основне плате за време рада у развојној групи;

- за педагошког саветника до 5% од основне плате, за самосталног педагошког саветника до 7%, за вишег педагошког саветника до 10% и за високог педагошког саветника до 12% од основне плате.

Поред наведених основа увећања подслодавци могу сопственим општим актима предвидети увећање плате за посебну стручну оспособљеност и то за доктора наука до 6% и за магистра до 4%.

Овим законом је код накнаде трошкова децидно наведено да запослени који нема трошкове настале због одласка и доласка на рад, зато што због близине места становања не користи јавни или сопствени превоз, запослени неће остваривати право на накнаду трошкова превоза. Дакле, од дана примене овог закона категорије запослених који живе близу места рада и не користе јавни или сопствени превоз неће имати основ накнаде трошкова превоза.

Запослени у складу са овим законом остварује право на отпремнину у случају престанка радног односа због испуњења услова за остваривање права на пензију у висини три просечне плате код послодавца, односно три просечне плате запосленог, односно три просечне зараде у Републици Србији, у зависности шта је за њега повољније. Наведена одредба прописана је и чланом 27. ПКУ за основне и средње школе и домове ученика.

Применом одредби овог закона не постоји могућност да се запосленом смањи плата у односу на плату коју је запослени имао пре почетка примене Закона, односно ако би запослени применом ових прописа имао мању плату, он има право да задржи плату коју је имао до почетка примене овог закона, све док његова плата применом одредаба Закона не достигне плату коју је имао (чл.156.).

Уколико примена Закона почне од 1. јануара 2020. године, како је најављено, престаће да важе следећи прописи: Уредба о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, Закон о платама у државним органима и јавним службама, као и члан 52. Закона о предшколском образовању и васпитању.

Н. МАЉКОВИЋ

Снажан допринос јачању капацитета

У Хотелу "Јуниор" на Копаонику је, од 9. до 11. новембра 2018. године, одржан семинар за представнике синдикалних организација из Рашког и Расинског округа. Двадесетак учесника семинара је током рада исказало велико задовољство што су се по први пут окупили и сазнали многе информације које су им неопходне за јачање сопственог рада и што су били у прилици да кроз дискусију искажу и најважнија питања и проблеме у синдикалном раду и допринесу јачању капацитета организације.

О актуелној ситуацији у образовању и синдикалном деловању учеснике је известила председница Синдиката образовања Србије Валентина Илић. Посебно је истакла активности свих синдиката у припреми платних група и разреда, као и одлагању примене, која је најављивана за почетак наредне године.

Николина Маљковић је учеснике поближе упознала са хронологијом законских одредби које се односе на запослене у јавном сектору и вишегодишњим намерама да се увођењем јединственог система платних група и разреда уведе ред у плате којима ће се исти рад исто и плаћати, као и да се исправи дуго потцењени положај запослених у образовању. Посебно је истакла одредбе које се односе на положај запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба.

Као и на претходном семинару, посебно су новоизабрани председници синдикалних организација били заинтересовани за информације о функционисању синдикалних организација и система рада у нашем синдикату, систему комуникације и коришћења нових технологија и медија, као и информације о могућностима њиховог ангажовања кроз постојеће облике организовања - Секције жена и Секције младих, као и организовањем акредитованих семинара, о чему су излагање припремили Миодраг Камперелић, Мирко Бојић и Борка Вишнић. У дискусији су сви учесници истакли проблеме у информисању, као и задовољство унапређеним облицима узајамног информисања. Сви су истакли зна-



чај присуства синдикалних представника у медијима и коришћења нових технологија у комуникацији.

О учешћу нашег синдиката у раду подгрупа за технолошке вишкове известила је Лула Ђокић, представница СОС у подгрупи за школску управу са седиштем у Краљеву и Селма Делимеђац - Трубљанин из рада подгрупе са седиштем у Новом Пазару. Током ангажовања у подгрупама решени су многи проблеми у распоређивању технолошких вишкова и укрупњавању норми, а случајеви који се нису могли решити на том нивоу, упућени су на решавање у Централној групи. У дискусији је истакнуто да просветни инспектори у

неким случајевима не делују принципијелно и не доприносе решавању проблема, већ их некад и производе.

Одбори образовања имају подршку за рад у општини Трстеник и Нови Пазар, што доприноси успешном раду у тим општинама, мада на територији Новог Пазара и околних општина и даље има синдикалних организација које не делују у складу са општеприхваћеним правилима, а очекују подршку сваке врсте.

Учесници су посебно били заинтересовани за тему о родној равноправности у образовању и синдикату, те је покренута иницијатива за формирање регионалних секција жена за Рашки и Расински округ.



Избор тема и излагања учесници су оценили веома корисним за даљи рад, а помоћ ће им бити и брошуре намењене синдикалним активистима - за свакодневно функционисање синдикалне организације, законске одредбе које се односе на положај запослених у образовању и родну равноправност и синдикални рад.

Заједничка оцена свих учесника је - потребно је да оваква окупљања постану редовна, јер су много сазнали и били у могућности да се међусобно упознају и размене информације. Рад нашег синдиката треба представљати и у школама и на тај начин ширити утицај и привлачити нове чланове.

Б. ВИШНИЋ

Корисно окупљање за успешнији рад

У Хотелу "Норцев" на Фрушкој Гори је, од 2. до 4. новембра 2018. године, одржан семинар за представнике синдикалних организација из три банатска округа, у организацији Синдиката образовања Србије и Синдиката образовања, науке и културе Војводине.

Више од двадесет учесника семинара су веома задовољни што су по први пут били у могућности да се окупе и сазнају нове информације у вези са применом, односно одлагањем примене платних група и разреда у систему јавних служби, као и другим актуелним питањима у образовању и раду синдиката, о чему их је обавестила председница СОС Валентина Илић.

Но, без обзира на ту информацију из медија, Николина Маљковић је учеснике поближе упознала са хронологијом законских одредаба које се односе на запослене у јавном сектору и вишегодишњим намерама да се увођењем јединственог система платних група и разреда уведе ред у плате којима ће се исти рад исто и плаћати, као и да се исправи дуго потцењени положај запослених у образовању. Поред постојећих примедби учесника у преговорима о платним групама и разредама, учесници семинара су предочили и нове примере нелогичности у предложеним решењима.

С обзиром на већи број нових председника синдикалних организација, веома су им корисне биле информације о функционисању синдикалних организација и система рада у нашем синдикату, систему комуникације и коришћења нових технологија и медија, као и информације о могућности њиховог ангажовања кроз постојеће облике организовања - Секције жена и Секције младих, као и организовањем акредитованих семинара, о чему су излагање припремили Миодраг Кам-



перелић, Мирко Бојић и Борка Вишнић.

Представници из предшколских установа су изнели дилеме и проблеме у вези са признавањем додатног школовања и усавршавања. Истакнут је проблем у функционисању организације са издвојеним одељењима и у малим школама, као и општепознати проблеми са све мањим бројем становника и деце у овим окружњима.

О учешћу нашег синдиката у раду подгрупа за технолошке вишкове известили су председница

СОНК Ђурђица Црвенко и Јожеф Карачоњи, представник СОС у подгрупи за школску управу са седиштем у Зрењанину. Преданим радом и ангажовањем, решили су многе проблеме у распоређивању технолошких вишкова и укрупњавању норми.

Одбори образовања и сарадња синдикалних председника у образовним установама веома успешно функционише у општини Кикинда, Ада и још неким општинама, док су представници из средина у којима нема одговарајуће подршке и активности, добили подстицај и мотивацију за озбиљнијим ангажовањем у синдикалном раду.

Поред излагања, која су учесници оценили веома корисним за даљи рад, помоћ ће им бити и брошуре намењене синдикалним активистима - за свакодневно функционисање синдикалне организације, законске одредбе које се односе на положај запослених у образовању и родну равноправност и синдикални рад. Заједничка оцена свих учесника: потребно је више оваквих окупљања и могућности за размену информација.

Б. В.



Национални Оквир дигиталних компетенција

Унеком од ранијих бројева смо објавили преглед Оквира дигиталних вештина и компетенција наставника у стручном образовању, а у овом представљамо преглед Националног Оквира дигиталних компетенција за наставнике свих нивоа образовања - дефинисаног као документ о Наставнику за дигитално доба.

У складу са Стратегијом развоја образовања у Србији до 2020. године, која препознаје значај и улогу нових технологија за унапређивање образовног система и Смерницама за унапређивање улоге информационо-комуникационих технологија у образовању, које је Национални просветни савет усвојио у децембру 2013. године на 98. седници, Министарство просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије је објавило овај Национални оквир 17. марта прошле године.

Оквир представља додатну вредност на постојеће реформске иницијативе у овој области, а Дигиталне компетенције све више постају компетенције које су од суштинског значаја за све запослене и грађане. Основне дигиталне компетенције, дугорочно посматрано, генеришу се у систему образовања, а ниво поседовања дигиталних компетенција ученика, између осталог, зависи од нивоа дигиталних компетенција наставника. Стога се од наставника очекује да поседују одговарајући ниво информатичке, информационе, дигиталне и медијске писмености, као и да у областима у којима држе наставу познају модерне концепте, методе и алате који претпостављају смислену употребу ИКТ-а.

Применом овог оквира, промовише се педагошка употреба ИКТ-а, која претпоставља балансирану, промишљену и ефикасну примену у циљу подстицања иновативности у настави и постизања

ТАБЕЛА 2. СТРУКТУРА UNESCO ОКВИРА ИКТ КОМПЕТЕНЦИЈА ЗА НАСТАВНИКЕ

	Технолошка писменост	Продубљивање знања	Стварање знања
Разумевање ИКТ-а у образовању	Свесност на нивоу образовне политике	Разумевање на нивоу образовне политике	Иновације на нивоу образовне политике
Програм и вредновање	Основно знање	Примена знања	Вештине друштва знања
Педагогија	Интегрисање технологије	Решавање комплексних проблема	Сопствено управљавање
ИКТ	Основни алати	Комплексни алати	Пројекатни алати
Администрација и организација	Уобичајен рад у учионици	Сарадња у групама	Организације у којима се интензивно учи
Професионални развој наставника	Дигитална писменост	Управљање и вођење	Наставник као узор током учења

вишег нивоа остварености стандарда образовних постигнућа.

Релевантност Оквира за процес наставе и учења се јасно огледа код ученика јер:

- даје им мотивацију,
- укључује их у наставни процес,
- побољшава им вештине и знања,
- шири им социјалне компетенције,
- повећава шансу за запошљавање, а наставници тврде да су коришћењем ДТ материјали за наставу неупоредиво конкретнији и приступачнији свим ученицима,
- часови су занимљивији и испуњени релевантним садржајима,
- ученици више мотивисани за рад,
- могући су контакти са ученицима и ван учионице,
- велике су уштеде времена и већа је могућност развоја компетенција и професионалног статуса.

Оквир идентификује осам широких Дигиталних компетенција, са укупно 30 појединачно распоређених компетенција /вештина/:

1. Претрага, приступ, чување и управљање информацијама

1.1. Претрага и селектовање информација,

1.2. Приступање информацијама,

1.3. Чување, брига и проналажење сачуваних информација.

2. Претрага, адаптација, и креирање дигиталних садржаја за наставу и учење

2.1. Проналажење, евалуација, селекција и преузимање дигиталних материјала за наставу и учење,

2.2. Прилагођавање и адаптација дигиталних материјала за учење,

2.3. Креирање дигиталних материјала за учење.

3. Управљање дигиталним садржајем за наставу и учење и његово дељење

3.1. Коришћење дигиталних технологија као што су платформе за учење, алатке за чување и индексирање дигиталних садржаја за учење и будућу употребу,

3.2. Дељење ресурса са другим наставницима у школи кроз онлајн системе за сарадњу,

3.3. Дељење ресурса са наставницима изван школе кроз онлајн системе за сарадњу.

4. Управљање окружењем за учење

4.1. Коришћење алатки за прављење распореда за управљање радом група и појединаца,

4.2. Коришћење алатки за управљање временом ради организовања активности на часу,

4.3. Коришћење дигиталне технологије за креирање флексибилне онлајн средине за учење која одговара ученицима различитих потреба и омогућава индивидуално подучавање по мери детета,

4.4. Креирање аутентичног и стимулативног окружења за учење коришћењем дигиталних технологија ради повезивања са сервисима и стручњацима изван учионице (на пример видео-конференције са спољним стручња-

ТАБЕЛА 3. СТРУКТУРА СТАНДАРДА ЗА НАСТАВНИКЕ МЕЂУНАРОДНОГ УДРУЖЕЊА ЗА ТЕХНОЛОГИЈУ У ОБРАЗОВАЊУ

1. Поддржава ученике у процесу учења и подстиче на креативност.
2. Креира и развија окружење за учење и вредновање у духу дигиталног доба.
3. Обликује рад и учење у дигитално доба.
4. Промовише и обликује грађански активизам и одговорност у дигиталном окружењу.
5. Професионално се развија и истиче као лидер.

цима или приступање онлајн подацима),

4.5. Коришћење дигиталних технологија како би се ресурси за учење учинили доступним ученицима и изван школског окружења (укључујући и ваннаставне и ваншколске активности),

4.6. Креирање дељеног онлајн простора за учење.

5. Настава и учење

5.1. Коришћење презентационих алатки и сервиса и других уређаја ради подстицања партиципације ученика,

5.2. Коришћење колаборативних и интерактивних карактеристика презентационих оруђа као што су интерактивне беле табле, како би се унапредила партиципација ученика на часу,

5.3. Примена технологије за комуникацију (мејл, чет, форуми, блогови ...) у циљу подршке размене идеја и информација између ученика,

5.4. Примена технологије у циљу подстицања виших когнитивних процеса код ученика и развијања њихове креативности,

5.5. Коришћење колаборативних алатки за подршку заједничког учења, како би ученици у групи решавали проблеме и креирали дигиталне (образовне) садржаје.

6. Формативно и сумативно оцењивање, бележење, праћење и извештавање о напретку ученика

6.1. Коришћење дигиталних технологија за имплементацију различитих сумативних и формативних стратегија процене напретка ученика, укључујући тестирање у онлајн окружењу, пре-

дају задатака и е-портфолија,

6.2. Успостављање базе података у онлајн окружењу или репозиторијума ученичких радова праћених коментарима наставника,

6.3. Коришћење дигиталних алатки за управљање подацима о напретку ученика и извештавање ученика и родитеља,

6.4. Коришћење дигиталних алатки за анализу напретка ученика у циљу прилагођавања подучавања и исхода за аналитике учења,

6.5. Коришћење колаборативних алатки које омогућавају пружање формативне повратне информације ученицима.

7. Комуникација и сарадња у on-line окружењу

7.1. Дељење искустава, знања и сарадња са наставницима кроз онлајн дискусију о наставном процесу,

7.2. Учествовање у континуираном професионалном развоју у онлајн окружењу.

8. Етика и безбедност

8.1. Разумевање и придржавање етичких принципа и правних норми безбедног коришћења дигиталних садржаја у личне или професионалне сврхе,

8.2. Коришћење дигиталних оруђа, као што су филтери и антивирусни програми, у циљу обезбеђивања сигурне и безбедне средине за учење,

8.3. Управљање сопственим дигиталним идентитетом, безбедно чување сопствених и туђих података.

Свака од 30 појединачних компетенција распоређених у осам општих има три нивоа, **почетни, средњи и напредни**, који су детаљно дефинисани у опису нивоа Оквир ДК.

Свакако, треба навести и друге иницијативе осим Европског оквира ДК наставника, а поготово треба обратити пажњу на Структуру UNESCO оквира.

РАДЕ ЕРЦЕГ

Фаза		
1	Разменити	Технологија се користи у оквиру постојећих приступа настави.
2	Обогатити	Технологија се користи интерактивно како би се побољшала диференцирана настава у учionicи.
3	Подстаћи	Дубоко учење, подстицање активног рада и мотивисање уз помоћ технологије и ресурса који она омогућава.
4	Повећати	Наставник значајно унапређује наставу и учење применом ИКТ.
5	Оснажити	Ученици управљају учењем. Примена ИКТ у истраживању и организовању свог учења.

Резултати најновијих PISA тестова

OECD је објавио најновији извештај под насловом "PISA: правичност у образовању - рушење баријера социјалној мобилности". У извештају се истиче растући јаз између ученика који имају предност повољне породичне подршке и оних који су у неповољном окружењу у образовним системима у 72 земље, укључујући свих 36 земаља OECD и 36 партнерских земаља (у овом истраживању Србија није учествовала из познатих разлога).

У овом извештају се веома јасно истиче да социјалне класе имају неизбежан утицај на резултате у школи. На то указују подаци да ученици са слабијим могућностима имају 88 поена ниже постигнуће него њихови други вршњаци. Такође, показало се да се разлике у резултатима који се односе на социјално - економско порекло развијају већ са десет година старости. У извештају се

наглашава да ставови ученика старих 15 година (који учествују у PISA тестирању) драстично варирају у зависности од њиховог социјално - економског порекла, јер ученици са лошијим могућностима имају мање позитиван став у вези са изгледима за развој каријере.

Неке земље се боље носе са овим проблемом у вези са сегрегацијом у образовном систему и истиче да су нордијске земље успеле у креирању инклузивних школа захваљујући својим образовним политикама.

Пошто породице са нижим примањима можда и не могу да приуште предшколско васпитање и образовање у неким земљама, OECD истиче да је рано укључивање деце кључно да би се тај јаз смањило. Инвестирање у предшколско васпитање и образовање је ефикасно средство за промоцију социјалне мобилности, а многа истраживања доказују да

то води и до мање криминала и бољих постигнућа у каријери. Даље, за неговање позитивног става према образовању, извештај препоручује да наставници имају приступ одговарајућим алатима да посматрају социјални статус и да образовни ресурси буду праведно расподељени. Такође, подстиче се развој капацитета наставника да се суочавају са разноликостима и охрабрују све родитеље да се више укључе у образовање своје деце. Поред тога, утврђени су и показатељи за које се сугерише владама да их користе у праћењу напретка ученика из слабог окружења. Европски синдикати подржавају ове позиве за већи обухват деце из неповољног окружења предшколским васпитањем и образовањем и подвлаче да инклузивно образовање треба да буде доступно свој деци у Европи.

Б. В.

Професионалне потребе наставника

На ETUCE Конференцији “Јачање капацитета синдиката образовања у представљању професионалних потреба наставника у социјалном дијалогу”, која је одржана у Бриселу 19. и 20. септембра, чланице ETUCE су изразиле своју посвећеност осигурању одговарајућег образовање и обуке наставника, кроз висококвалитетно почетно образовање и могућности континуираног професионалног развоја, као и одговарајућу подршку на почетку каријере.

Овом конференцијом је завршен двогодишњи пројекат “Синдикати образовања за наставничку професију - јачање капацитета синдиката образовања у представљању професионалних потреба наставника у социјалном дијалогу”, који је суфинансирала Европска комисија. Главна порука и закључак пројекта је да синдикати образовања треба да граде своје капацитете како би успешно могли да заступају професионалне потребе наставника у свим деловима образовног сектора и да професионална питања поставе као кључна питања у социјалном дијалогу. Налази пројекта и резултати су саопштени у извештају о истраживању, које је реализовао Хауард Стивенсон са Универзитета у Нотингхаму, а засновани су на истраживању спроведеном међу организацијама чланицама.

Пре Конференције је одржано “јавно слушање” о “Подршци наставницима у европском простору образовања 2025”. О улози синдиката образовања, потребама, изазовима и могућим решењима у одговору на потребе наставника расправљали су синдикални представници из 29 земаља. Говорници из Велике Британије, Грчке и Естоније су истакли недостатак социјалног дијалога и колективног преговарања о питањима која се односе на професионалне потребе наставника, затим фрагментиран систем и недовољно јавно финансирање обуке наставника, али и не одговарајуће шеме евалуације наставника.

Учесници из Данске, Србије и Бугарске су изнели најбоље примере у заступању професионалних потреба наставника, као што је обезбеђивање акредитованих програма континуираног професионалног развоја наставника, финансирање и реализацију истраживања о професионалним потребама наставника и преговорима са надлежним министарством о националним квалификацијама за образовање наставника.

Током рада у мањим групама сви учесници су имали довољно простора да учествују у дискусији и оцене предложени практични водич за синдикате образовања “Ка-



Обука наставника је кључно питање социјалног дијалога у образовном сектору

ко ефикасно представљати професионалне потребе наставника кроз капацитете синдиката и структуре социјалног дијалога”.

На Конференцији се могло чути о различитој пракси у европским земљама, о добрим, али и лошим искуствима у вези са професионалним питањима наставника. Примера ради, у Енглеској нема социјалног дијалога ни колективног преговарања, професионално усавешавање наставника је потпуно приватизовано и комерцијализовано, а истовремено у Шкотској је сасвим различита ситуација. Ирски синдикати су се деценијама веома организовано и на високом професионалном нивоу бавили организовањем и реализовањем програма обуке и усавшавања наставника, а касније су додали класична синдикална питања, али су остали високо цењени по професионалним питањима потребним наставницима. У многим земљама је стручно усавешавање обавезно, али не и организовано и наставници сами морају да о томе воде бригу и, наравно, да плаћају за учешће у усавшавању.

Већина учесника је истакла високе захтеве за улазак у просветну професију, а готово сви имају проблем како да квалитетне наставнике задрже у образовању и какве могућности им пружају за развој. Професор Стивенсон је истакао две групе проблема - неадекватан приступ професионалном развоју и низак квалитет и неодговарајући професионални развој. Синдикати могу да развијају пет стратегија:

- да инсистирају да професионални развој буде на агенди социјалног дијалога,
- да “едукују едукаторе” - односно да сами обезбеде облике стручног усавшавања,

- да олакшају самоорганизовање наставника,
- да уоквири наративе о стручном усавшавању,
- да изграђују савезништва и развијају партнерства.

Он је, такође, истакао да су професионална питања заиста синдикална питања и на нивоу појединца, и на нивоу послодавца и унутар синдиката.

Сви учесници су истакли погубне последице смањивања финансирања у образовању, као и смањивање квалитета рада наставника због недостатка средстава и за усавешавање, али и за елементарне потребе.

Интересантан је пример из Бугарске, који је представио Георгије Шошев из синдиката Подкрепа, “образовање је већ неколико година међу приоритетним областима и то је резултирало значајним повећањем плата, пошто су се суочили са недостатком квалификованих наставника”. У сарадњи са министарством образовања, договорили су заједнички, партнерски рад и министарство је идентификовало 29 тема из стручног усавшавања које треба да реализују синдикати. Теме се углавном односе на решавање конфликта унутар школе, развијање вештина преговарања, рада са младима и за то је у свакој школи предвиђен буџет.

Пример добре праксе је по позиву организатора у име Синдиката образовања Србије представила Борка Вишњић, која је истакла као велики успех акредитацију три семинара за стручно усавешавање наставника, које је Синдикат подржао као организација. Тиме је отворен пут за даљи развој синдиката, који по недавно усвојеном Закону о националном оквиру квалификација може да буде јавно признати организатор образо-

вања. То не значи да су синдикати већ признати као провајдери стручног усавршавања, јер и даље влада неразумевање у односу на улогу синдиката. Поред тога, многе замерке систему стручног усавршавања наставника изнете последњих година и даље стоје - од одабира тема, финансирања, реализовања током слободног времена наставника, недовољно истраженог утицаја на промену педагошке праксе итд, без обзира што је то обавезан део активности наставника. Такође, стоје и многе замерке систему напредовања наставника и досадашњем непризнавању тог напредовања и кроз боље плате.

Сви смо међутим, остали задиљени начином на који је дански синдикат предшколског образовања BULP укључен у стручно усавршавање васпитача. Оно није формално обавезно, а синдикат издваја веома много за подршку свима који се образују и усавршавају, има развијена истраживања професионалних потреба васпитача, као и значајна средства намењена педагошким развојним пројектима. Свако може да добије максимално 3.500 евра за додатно образовање, стицање дипломе, мастер образовање и по том основу четвртина запослених је већ добила веће плате. Све је то, наравно, регулисано колективним уговором.

Представљајући практичне смернице у вези са улогом синдиката у професионалним питањима наставника, Сузан Флокен, директорка ETUCE је истакла да то треба да буде саставни део социјалног дијалога и да се потребе наставника могу решавати и на школском нивоу, али треба да се одвијају током радног времена наставника. Такође, треба да буде високо квалитетно и финансирано из јавних извора, а не да наставници сами плаћају за усавршавање и треба да буде повезано са каријерним напредовањем. Облици усавршавања треба да буду акредитовани, да се добије одговарајући сертификат и да буду повезани са платама наставника.

Јасно је послана порука да је стручно усавршавање синдикални посао и да је део социјалног дијалога, а могао би да се примени и слоган који користе британски синдикати: "Ништа о нама без нас!"

Б. ВИШНИЋ

Удружени до квалитетније праксе

Трећа по реду Европска недеља стручних вештина, манифестација у организацији Европске комисије у циљу популаризације стручног образовања и праксе који омогућавају и одговарајуће запошљавање младих, одржана је у аустријској престоници Бечу, с обзиром на то да је та земља председавајућа Европске уније.

Поред тога, пре пет година формирана је и Европска алијанса за квалитетну стручну праксу, чији члан је ове године постао и Синдикат образовања Србије. Читав програм организован је на високом нивоу, јер су говорници били из највиших институција у оквиру Европске комисије и више европских агенција, а у исто време за учеснике је обезбеђен и обилазак образовних установа које успешно примењују дуално образовање у Аустрији. Све је било посвећено промоцији примера добре праксе, посебно у сарадњи успешних компанија и образовних институција.

Церемонија пријема нових чланова Европске алијансе подразумевала је потписивање документа о посвећености организације унапређењу стручног образовања и квалитетне стручне праксе. У име Синдиката образовања Србије документ је потписала Борка Вишнић, а у име Привредне коморе Србије и Удружења Западнoг Балкана Марко Чадеж. Након тога су одржане радионице о секторалном социјалном дијалогу, социјалној инклузији и развијању предузетништва.

Од синдикалних организација овакав документ, као заједничко обећање, потписала је Европска организација синдиката са Европском организацијом послодаваца у образовању, као и многе синдикалне организације

- AOb (Холандија), GEW (Немачка), NSZZ (Пољска), NASUWT (Велика Британија), UNSA (Француска), FNE (Португал), UAN (Норвешка), OAJ (Финска), као и синдикати из Литваније.

Синдикат образовања Србије је био активан у припреми и расправи о Закону о дуалном образовању, залажући се за квалитетну стручну праксу, квалитет наставе и обуке наставника практичне наставе, као и квалитет образовања заснованог на раду, уз одговарајућу заштиту ученика. Веома је значајно да се правилно примењују права и обавезе ученика, родитеља, школе и послодаваца, као и одговарајуће регулисање материјалног статуса и заштите ученика. Наш синдикат ће се залагати у подстицању квалитетне стручне праксе међу нашим члановима. До примене Закона о дуалном образовању, информисаћемо чланове о препорукама Европске Уније о европском оквиру квалитетне и ефективне стручне праксе и унапређење квалитета стручног образовања. Залагаћемо се за боље везе са тржиштем рада и могућности повећања запошљивости, а у социјалном дијалогу за квалитетно учење и радне услове ученика као кључне елементе добре стручне праксе. Такође, важно је да промовишемо могућности за даље образовање и обуку и међу ученицима и наставницима.

Читавом догађају, организованом са различитим пратећим активностима и уз значајну подршку употребе нових технологија, присуствовало је више од 600 учесника. То је било место сусрета многих младих и одраслих којима се променио живот након завршених стручних школа и практичних обука.

Б. ВИШНИЋ



Синдикално перо

БОРКА ВИШНИЋ и МИОДРАГ КАМПЕРЕЛИЋ • Телефон: (011)32-33-229 • Тираж: 4000 • www.sind-obr.org.rs • E-mail: obrazovanje@sindikat.rs • Графичка припрема: ДИМИТРИЈЕ ПАВЛОВИЋ • Штампана: СИГНЕТА - Београд

Издавач: СИНДИКАТ ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ, Дечанска 14, 11000 Београд • Главни уредник: ВАЛЕНТИНА ИЛИЋ • Уредник: САША ЛУКОВИЋ • Редакцијски колегијум:

CIP - Каталогизација у публикацији Народна библиотека Србије, Београд 331.105.44(497.11)

СИНДИКАЛНО перо : лист Синдиката образовања Србије / главни уредник Валентина Илић. - Год. 1, бр. 1 (2001)- . - Београд : Синдикат образовања Србије, 2001- (Београд : Сигнета). - 30 цм Месечно. ISSN 1451-7574 = Синдикално перо COBISS.SR-ID 120073740

Семинари СОС у слици

