

Синдикално



ЛИСТ СИНДИКАТА ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ

Број 185-186 • март-април 2018 • Година XVIII • Бесплатан примерак • www.sind-obr.org.rs

ISSN 1451-7574



- Осврт на три нова закона у просвети
- Признавање предходног учења
- “Специјалне школе” специјалне само у називу
- Данским просветарима поново прети “lockout”



У протеклом периоду све теме синдикалног рада и ангажовања и даље су на столу. И даље све отворене, а да им се не зна рок разрешења. И даље нема ПКУ за високо образовање, са истим (новим) задуженим особама и приговорима, који су по ко зна који пут изгубили смисао у међуминистарском комуницирању "глувих" телефона, а да изгледа никога није брига зашто су запослени у високом образовању до те мере неважни да не заслужују ни елементарно право сваког запосленог - да буду заштићени колективним уговором.

И даље добар део запослених у образовању због ниских коефицијената чини део оних који раде за "минималац" и нико не најављује када ће ова неправда и нелогичност запослености у јавном сектору бити исправљена.

И даље нема помака у дефинирању позиције запослених у образовању у систему платних разреда и све је још у магли. Мада, најновија изјава министра просвете, можда значи и неки помак. Као што је то изговорено у некад популарном филму "Лајање на звезде": ТАНЈУГ јавља да министар сматра да су Министарство које води и репрезентативни синдикати у образовању на истој страни. Да треба да објасне Министарству за државну управу и локалну самоуправу специфичности образовања и послова који се раде у образовању, да педагози и психолози нису помоћни асистенти, да библиотекари нису чиновници у некој општинској архиви, да редовни професори нису редовни само по томе што редовно долазе на посао, да су и запослени у студентском стандарду запослени у образовању....Последњи је

И тако...

тренутак за организовање неформалног или формалног стручног усавршавања и тима из тог МДУЛС-а о томе шта је образовање и ко све у образовању ради.

Ако се у томе добро не разумемо и усагласимо, онда се нисмо усагласили за дужи наредни период, а онда се нисмо усагласили ни о томе како ће то држава практично показати да је образовање заиста у центру њене пажње и да се велике наде у напредак полагају управо у образовање. Или је то по новим моделима можда могуће без наставника, у неком виртуелном свету.

А о томе какав је положај наставника у нашем образовном систему и друштвеном контексту можда најбоље говори најновији податак о броју запослених на одређено време, с тим да та одредница "одређено" код многих траје неодређено дуго - њих је двадесет хиљада и обављају "на одређено" послове предвиђене за 17.000 пуних норми! То су, дакле, према свим нормативима постојећа радна места, са одељењима и ученицима у њима, који с правом очекују пуну посвећеност и наставника "на одређено" да им се у дужем периоду посвети и испуни свој задатак: да их научи, да их упуту како да уче, да савладају све препреке на дугом путу образовања и да од њих ствара добре људе и грађане, да их упуту у решавање животних проблема... А свој основни - да имају сигурност на послу многи годинама нису решили. Каква су очекивања образовног система и задаци пред наставницима који ступају у просветну професију, каква им је подршка потребна, а какву имају - била је и тема Међународне конференције о положају наставника - почетника, на којој су учествовали представници нашег синдиката и изнели овај проблем са којим се више година суочавају млади школовани наставници при ступању на посао. Знамо одакле препрека - готово четири године забрана запошљавања у јавном сектору се селективно примењује и у образовању, у којем се веома прецизно зна ко може да обавља који посао. А уштеду у трошковима плата јавног сектора, која је главни задатак, свакако не може да донесе неквалификована особа на пословима наставника ако је вишак у неком другом сектору. И уместо да се си-

стем уласка нових наставника отвори за (и даље) потребна радна места, док још имамо деце коју треба образовати, нико ни не помишља да овакав непотребно тврда став власти дугорочно има негативне последице по квалитет образовања. Томе можемо додати и препреку громогласно најављиваним мерама демографске обнове наше земље. Како се може очекивати од младих наставника, који дугорочно имају несигурно запослење, да заснују породицу, да и они допринесу порасту наталитета. Уосталом, како да промовишу те лепе жеље надлежних кад ни сами не знају кад ће стећи основне услове за самосталан живот и заснивање породице.

О могућим и реалним директорским манипулацијама несигурним радом нећемо овом приликом. Томе смо свакодневни сведоци. А несигуран рад подразумева и искључивање из свих институција и организација, самим тим и синдиката. Мало је запослених на одређено време који препознају синдикат као организацију која им у овој незавидној ситуацији може бити од помоћи.

У међувремену је најављен "неагресиван" приступ тзв. умрежавању школа (у претходном периоду су представници Светске банке, аутора овог дугорочног пројекта то називали "рационализацијом" што је углавном наилазило на негативне конотације). Задатак је исти, само су методе мало мекше. Изгледа да је предвиђена улога за синдикат на крају, када се видају ране у збрињавању технолошких вишкова. Наш став је да синдикати треба да имају активну улогу у самом процесу доношења одлука, у оквиру локалне самоуправе. Али, ако то не буде децидирано написано, остаће само као могућност тамо где су се синдикати позиционирали као стварни социјални партнери, а то није велики број средина.

У синдикалној, али и широј јавности је готово незапажено прошао занимљив податак. После 55 дана чекања саопштено је да је просечна плата запослених у образовању у јануару ове године била 52.384 динара, а укупан просек свих запослених био је 50.048 динара. Можемо да одахнемо, нови начин обрачуна нас је сместио тамо где и треба да будемо - изнад просека. Јесте да је то мање него просек плата у јавном сектору, који је 56. 585 динара, али се (статистичком) поклоњу не гледа у зубе.

У овом броју пишемо и о три новоусвојена закона из области образовања - о инспекцијском надзору, Националном оквиру квалификација и Закону о уџбеницима. Тиме је заокружен законодавни оквир, остаје само да се обезбеде механизми за примену, што је увек најтеже.

ВАЛЕНТИНА ИЛИЋ



**СОС и редакција
"Синдикалног пера"
свим запосленима
у просвети честитају
1. мај - Међународни
празник рада!**

Одржане седнице органа СОС

Током марта одржане су редовне седнице Надзорног одбора, Председништва и Републичког одбора СОС.

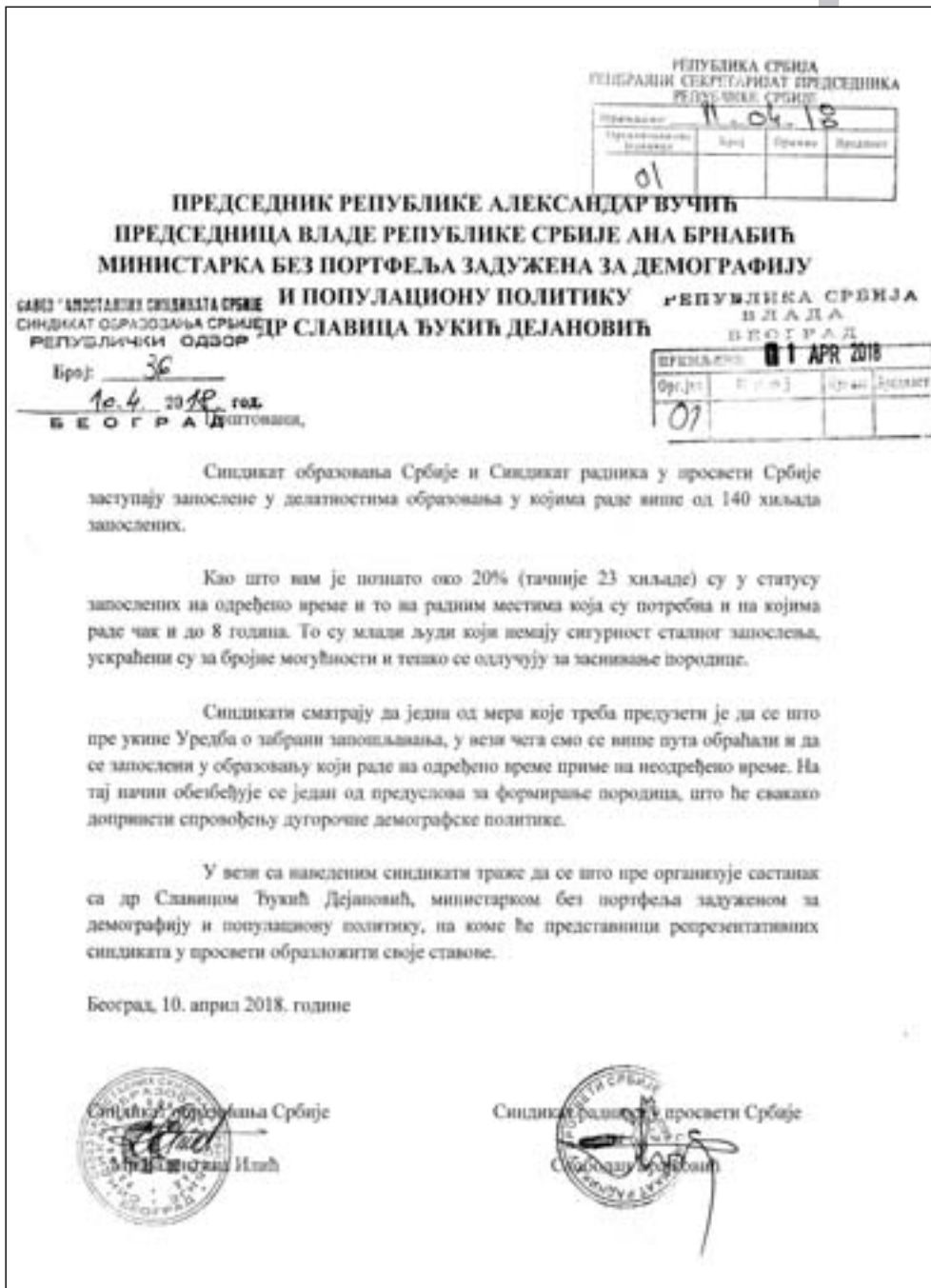
Седница Надзорног одбора одржана је 8. марта у Београду. Разматрани су предлози финансијског извештаја за 2017. годину и финансијског плана за 2018. годину. Констатовано је да су средства коришћена рационално и у складу са планом и одлукама органа Синдиката. У извештају Надзорни одбор је предложио Републичком одбору да се ови документи усвоје.

Следећег дана су одржане седнице Председништва и Републичког одбора СОС. Председништво је разматрало поменути предлоге финансијског извештаја и финансијског плана, а потом их и усвојило. На седници је поднета информација о продужењу важења ПКУ за основне и средње школе и домове ученика и о достављеним примербама на ПКУ за високо образовање, које смо добили од ресорног министарства, а које су упутили Министарство за рад, МДУЛС и Секретаријат за законодавство. Министарство финансија још није доставило своје примербе.

Разматран је Предлог измена и допуна Статута СССС, донета је Одлука о одржавању Спортских сусрета СОС за 2018. годину и предложени чланови Организационог одбора Спортских сусрета.

Чланови Републичког одбора су на почетку седнице верификовали мандат новој чланици Весни Нушић из врањанске ПУ "Наше дете", уместо колегице Ђурђе Ристић која је отишла у пензију.

Републички одбор је усвојио Финансијски извештај за 2017. и Финансијски план за 2018. годину, разматрао информацију о ПКУ за основне и средње школе и домове ученика и за високо образовање, Предлог измена и допуна Статута СССС, донео Одлуку о одржавању Спортских сусрета СОС за 2018. годину и изабрао чланове Организационог одбора Спортских сусрета. Усвојен је План активности СОС у 2018. години и поднети су у писаној форми



извештаји о раду градских, окружних, регионалних и покрајинских одбора у 2017. години.

Највећи део седнице је посвећен Предлогу измена и допуна Статута СССС. Председништво је заузело став да не буду прихваћене поједине предложене измене позивајући се на тачку 6. Основних начела, по којој синдикати својим статутима уређују своју унутрашњу организацију. Колега Јадран Николић је рекао да је Веће у Пироту заузело став да ове измене и допуне треба разматрати на Конгресу СССС због важности промена.

Републички одбор је донео Одлуку о одржавању Спортских сусрета за 2018. у хотелу "Јуниор" у Брзећу на Копаонику и за чланове Организационог одбора изабрао Ђурђицу Црвенко, Александра Ничића, Данијела Ђорђевића, др Дејана Мицковића, Др Чедомира Бароша, Зорана Ивковића, Новака Катића, Радета Ерцага, др Бранка Миљановића и Славицу Радовић.

Чланови Републичког одбора подржали су кандидатуру колеге Драгана Митрића за председника Већа ССС у Шапцу.

МИОДРАГ КАМПЕРЕЛИЋ

Одржана конститутивна седница НПС

Национално просветни савет (НПС) одржао је 2. априла прву седницу у новом сазиву, а чланове тог саветодавног тела поздравио је и министар просвете, науке и технолошког развоја Младен Шарчевић.

“Предстоји још формирање Националног савета за високо образовање и тиме смо комплетирали сва четири битна тела која се баве образовањем и науком”, казао је министар просвете.

Министар је члановима НПС-а пожелео успешан рад и указао да им је Министарство увек ту за сарадњу. Шарчевић је казао да је циљ да се ствари убрзају и да се у “разумном времену добију реформе и бољитак у образовању, који су видљиви и доступни и деци и родитељима.

Помоћник министра за средње образовање и васпитање и образовање одраслих Александар Пајић казао је да су чланови Савета оно што је најбоље у образовању ове земље и поручио да сви чланови треба са поносом да представљају своје установе и образовне системе из којих долазе.

“Министарство је једним квалитетним законом омогућило да Национално просветни савет бу-



де тело које ће бити уважавано”, казао је он.

НПС је послењу седницу одржао у мају 2017. године, а у међувремену је донет и Закон о основама образовања и васпитања. Број чланова НПС смањен је са 43 на 35.

Председник НПС у наредне четири године је Радивоје Стојковић.

На дневном реду седнице, између осталог, био је наставни програм за физичко и здравствено образовање, информатику и

рачунарство, техничко и технологију за шести разред основне школе, као и план и програм Рачунарске гимназије.

На седници савета чуло се мишљење да је у информатику и рачунарство за шести разред потребно осим текстуалног програмског језика увести и визуелни програмски језик.

Преузето са сајта МПНТР

<http://www.mpn.gov.rs/odrzana-konstitutivna-sednica-nacionalno-prosvetnog-saveta/>

Драган Митрић изабран за председника ВССС Шапца

Члан Републичког одбора СОС Драган Митрић изабран је за председника Већа ССС за град Шабац. Одмах по избору на ову функцију најавио је да ће активним мерама и различитим синдикалним акцијама, али и другачијим приступом према потенцијалним будућим члановима, настојати да што више омасови синдикалну организацију на том подручју.

Он је у изјави за сајт СССС рекао да ће у што краћем року обићи све установе и предузећа у којима имамо основане синдикалне организације, како би, представљајући планове Већа покушао да учлани нове чланове и задржи постојеће.

“С обзиром на то да смо у претходном периоду изгубили велики број чланова, сматрам да ћу као члан Републичког одбора Синдиката образовања и настав-



ник по струци успети да едукујем запослене, посебно младе који ће тек почети да раде, да ће им

чланство у нашој организацији бити само од помоћи, никако на штету”, нагласио је Митрић.

На листи приоритета у раду колеге Митрића је ојачање постојеће радно правне заштите кроз одређене одборе и активности.

По његовим речима, активности тог већа биће усмерене и на утврђивање репрезентативности нашег синдиката у општини Шабац, како би поново био активни рад локалног социјално-економског савета.

“Процедура је већ у току и очекујем да ћу са градском влашћу успети да тај поступак завршим што пре”, додао је он, нагласивши велики значај Социјално-економског савета за Шабац и општине Богатић, Коцељева и Владимирци.

ПРЕУЗЕТО СА САЈТА СССС

Нови закони у просвети

У “Службеном гласнику РС” бр. 27 од 6. Априла 2018. године објављени су, између осталих, нови Закон о просветној инспекцији, Закон о учбеницима, као и Закон о националном оквиру квалификација, који су ступили на снагу 14. Априла 2018. године.

ЗАКОН О НАЦИОНАЛНОМ ОКВИРУ КВАЛИФИКАЦИЈА

Након вишегодишњег рада, Србија је напoкoн добила Закон о националном оквиру квалификација. Тиме је заокружен систем повезивања света рада и света образовања и то на начин који свима омогућава да препознају систем квалификација, затим начине на који се стичу и стандарде за сваки ниво квалификација, као и знања, вештине, способности и ставове које подразумева сваки од осам нивоа квалификација.

Поред тога, у Закону су дефинисани начини повезивања постојећих квалификација са оним дефинисаним у НОКС, тако да ће се тиме разрешити многе дилеме посебно у вези са степенима стеченим у високом образовању пре примене Болоњског процеса и њиховог еквивалента са новим квалификацијама.

У самој припреми закона учествовали су представници више министарстава, републичких институција и тела, што је указивало да су у завршној фази припреме сви имали могућност да допринесу квалитету усвојеног Закона. Између осталих, у раду су учествовали и представници синдиката, који су се изборили за одговарајућу заступљеност у органима и телима за спровођење Закона.

Циљ НОКС је да се обезбеди разумљивост, прегледност и

ЈПОА - могућност за синдикате

У члану 39. НОКС је предвиђено да Јавно признати организатор образовања одраслих може да буде и синдикат, с тим да треба да добије одобрење статуса ЈПОА у складу са законом. Захтев за издавање одобрења статуса ЈПОА се подноси Агенцији са предлогом програма активности образовања одраслих и доказима о испуњености предвиђених услова.



транспарентност квалификација, њихова међусобна повезаност, развој стандарда квалификација на основу потреба тржишта рада и друштва у целини. Такође, обезбеђује се усмереност образовања на исходе учења, а унапређују се приступ и флексибилност путева и проходности у систему формалног и неформалног образовања. Веома је важно да се Законом обезбеђује препознавање и признавање неформалног и информалног учења, као и да се афирмише значај кључних, општих и међупредметних компетенција за учење током целог живота. За синдикате је важно унапређење сарадње међу свим заинтересованим странама, односно социјалним партнерима. Законом се обезбеђује систем квалитета у процесу развоја и стицања квалификација и обезбеђује упоредивост и препознатљивост квалификација стечених у Србији са квалификацијама стеченим у другим државама. Тиме се НОКС повезује са Европским оквиром квалификација, што је један од задатака у процесу повезивања са европским достигнућима, а и основ је за успостављање нове националне класификације занимања усаглашене са међународном класификацијом.

Основни принципи на којима се заснива НОКС су целоживотно учење, индивидуалност, једнаке могућност, доступност, транспарентност, релевантност, отвореност, партнерство и сарадња, обезбеђивање квалитета и упоредивост са Европским оквиром квалификација.

Оно што ће свакако пратити сви учесници у процесу стицања квалификација су предвиђени нивои квалификација: квалификације се по НОКС сврставају у осам нивоа и четири поднивоа. За сваки од нивоа је дефинисано како се стиче и колико сати обуке или ЕСПБ бодова је потребно да би се стекао. За сваки од нивоа квалификација дефинисани су тзв. дескриптори неопходни за обављање посла или даље учење, који се налазе у прилогу Закона и чине његов саставни део.

Квалификације се у НОКС сврставају на опште, стручне, академске и струковне. Систем раз-

Синдикати у НОКС

Састав Савета НОКС предвиђа “два члана на предлог репрезентативних синдиката, који су чланови Социјално - економског савета Републике Србије”. То значи да ће свака репрезентативна синдикална централна имати по једног представника (СССС и “Независност”) у Савету НОКС. У Секторским већима предвиђено је да “репрезентативни грански синдикати” предлажу чланове одговарајућих секторских већа.

врставања квалификација и њихово шифрирање су усклађени са Међународном стандардном класификацијом образовања ISCED 13-F, са свим потребним подацима на основу којих се утврђује шифра квалификације.

Оно што је ново у односу на све претходне законе, који су регулисали ову област, су начини стицања квалификација: оне се могу стећи формалним и неформалним образовањем и кроз поступак признавања претходног учења.

У формалном образовању се опште, стручне, академске и струковне квалификације стичу завршавањем одговарајућег образовања у верификованим образовним установама, након чега се добија јавна исправа.

У неформалном образовању стручне квалификације се стичу кроз различите активности образовања одраслих код Јавно признатог организатора образовања (ЈПОА), након чега се издаје одговарајућа исправа или уверење, у складу са законом који регулише образовање одраслих.

Признавањем претходног учења, стручне квалификације се стичу код ЈПОА кроз посебан поступак у којем се у складу са стандардом квалификације процењују знања, вештине и ставови стечени на основу радног или животног искуства, након чега се из-

даје одговарајућа јавна исправа или уверење, у складу са законом који уређује образовање одраслих.

Кроз каријерно вођење и саветовање обезбеђује се подршка појединцу за остваривање проходности кроз нивое НОКС чиме се омогућава примена концепта целоживотног учења и лакша покретљивост радне снаге.

Тела која су надлежна за развој и примену НОКС су Савет за НОКС, који има 25 чланова и именује га Влада. Састав тог тела обезбеђује представљање различитих чинилаца у области образовања - министарства, покрајинских секретаријата, Националне службе за запошљавање, Привредне коморе, високошколских установа, стручних школа, гимназија, репрезентативних синдиката, удружења послодаваца и организација цивилног друштва. Стручну подршку Савету пружа Агенција као ново тело које финансира Влада.

НОКС регулише и оснивање Секторских већа - тела заснованих на принципу социјалног партнерства, које на предлог Савета оснива Влада. Секторска већа се формирају за одређену област, на предлог Привредне коморе и репрезентативних удружења послодаваца, струковних комора и удружења, савета за стручно образовање и образовање одраслих, конференција универзитета, академија и високих школа, репрезентативних гранских синдиката и Завода за унапређивање образовања и васпитања и других релевантних институција.

У НОКС је дефинисано и обезбеђивање квалитета у примени, кроз утврђивање стандарда квалификација, израду предлога стандарда, њихово усвајање и установљење регистра квалификација.

Такође, дефинисано је и признавање страних школских исправа и професионално признавање страних високошколских исправа.

Важна област односи се на стицање статуса јавно признатог организатора активности образовања одраслих, односно које правно лице и под којим условима може да стекне статус ЈПОА за активности: неформалног образовања одраслих за нивое од 1 до 3 и 5 НОКС, образовање одраслих за нивое од 1 до 3, каријерно вођење и саветовање, признавање претходног учења за нивое од 1 до 3 и 5 НОКС.

На крају Закона дефинише се еквивалентност потојећих квалификација за степене стручне спреме, односно образовања стечена према прописима који су важили до ступања на снагу овог закона.

ЗАКОН О ПРОСВЕТНОЈ ИНСПЕКЦИЈИ



У току 2017. године, када је донет сет закона из области образовања, требало је да буде усвојен и Закон о просветној инспекцији, који је током маја и јуна био предмет јавних расправа. Наведени Закон није ступио на снагу кад и остали закони из области образовања у периоду од октобра до новембра 2017. године, са образложењем да има одређене недостатке и да исти треба вратити на доруду.

Сада је пред нама потпуно нови текст Закона о просветној инспекцији у чијој изради нису учествовали репрезентативни синдикати. Приликом доношења претходне верзије Предлога закона у раду су учествовали и репрезентативни синдикати са конкретним предлозима, од којих многи нису усвојени, али је била бар дата прилика да се доставе конкретни предлози, што овог пута није био случај.

Нови Закон садржи свега двадесетак чланова, дакле више него дупло мање у односу на Предлог закона. Није нам јасно шта је предлагач хтео да уреди овим законом кад већина одредби упућује на Закон о инспекцијском надзору, који је досад примењиван и у области образовања.

Уколико је већ постојала намера предлагача да донесе *lex specialis*, којим ће посебно уредити просветну инспекцију, онда је морао да отклони досадашње недостатке поступања просветних инспектора, те је било потребно да се детаљније разраде: сам поступак инспекцијског надзора; рокови за поступање; права, обавезе и одговорности просветних инспектора; казнене одредбе. То овде није учињено.

Овим Законом прописани су услови за просветног инспектора, прописани су послови просветне инспекције и овлашћења просветних инспектора, као и повера-

вање послова општинској и градској управи, те и поверавање послова у области високог образовања и ученичког стандарда.

Просветни инспектор може бити особа са стеченим високом образовањем на студијама другог степена (мастер академске студије, мастер струковне студије и специјалистичке академске студије по пропису који уређује високо образовање почевши од 10. септембра 2005. године), односно на основним студијама у трајању од најмање четири године (по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године) и која има најмање пет година радног искуства у струци. Просветни инспектор је у обавези да има положен државни стручни испит и испит за инспектора.

Синдикат образовања Србије је очекивао много конкретнији и јаснији Закон о просветној инспекцији, који ће побољшати деловање просветних инспектора на терену, а добили смо Закон који је уопштен и који и даље упућује на кровни закон - Закон о инспекцијском надзору, па се с правом може поставити питање Министарству просвете, науке и технолошког развоја, због чега је усвојен посебан закон ако тим законом није јасније и конкретније уређена област деловања просветне инспекције???

ЗАКОН О УЏБЕНИЦИМА



Нови Закон о уџбеницима уноси извесне новине у односу на претходни по питању саме процедуре одобравања рукописа уџбеника.

Овим законом, у односу на претходни, прописан је и појам "нискотиражних уџбеника". Нискотиражни уџбеник је уџбеник, чији су директни и индиректни трошкови производње и зависни трошкови продаје већи од мало-продајне цене. Нискотиражни уџбеником сматра се: уџбеник на језику и писму националне мањине; уџбеник прилагођен образовним потребама ученика са сметњама у развоју и инвалидитетом; уџбеник за огледне програме; уџбеник за стицање образовања по посебним програмима и уџбеник за предмете које похађа мање од 2% ученика и полазника од укупног броја ученика и пола-

зника у генерацији која похађа исти програм.

Захтев за одобравање рукописа уџбеника издавач подноси Министарству и може се поднети током читаве године. Елаборат, који се уз захтев подноси, мора да садржи три стручне оцене квалитета рукописа уџбеника коју даје рецензентска комисија издавача. Рецензентска комисија мора имати најмање три члана из реда стручњака за одговарајућу област за коју се доставља рукопис уџбеника, при чему један обавезно мора да буде из редова наставника који непосредно учествују у извођењу наставе.

Новим законом је прописано да стручну оцену квалитета рукописа уџбеника даје комисија коју из реда запослених образује Завод, односно Покрајински завод, без права на накнаду. По одредбама претходног закона, избор лица са одговарајућим образовањем и компетенцијама, која су учествовала у оцењивању квалитета рукописа уџбеника, обављао је министар на основу јавног позива, а на предлог посебне комисије за избор Листе оцењивача. Министар је у складу са одредбама претходног Закона именовао посебну комисију за избор чланова Листе оцењивача која је имала 11 чланова и то: три члана која је предлагао Национални просветни савет, једног члана којег је предлагао Савет за стручно образовање и образовање одраслих, два члана која је предлагао Завод, једног члана којег је предлагао Покрајински секретаријат и три члана која је предлагало Министарство.

У складу са одредбама новог Закона, Завод, односно Покрајински завод, доставља Министарству, односно Покрајинском секретаријату стручну оцену у року 60 дана од дана када је Министарство примило рукопис. Уколико Завод не достави Министарству стручну оцену, министар, односно покрајински секретар, у року од осам дана од дана истека рока за достављање стручне оцене, захтева од Завода да у року од три дана од дана пријема достави стручну оцену. Уколико Завод ни у додатном року не достави стручну оцену, министар, односно покрајински секретар ће у року од осам дана од дана истека рока образовати комисију за припрему стручне оцене из реда одговарајућих стручњака. Та комисија доставља министру, стручну оцену у року од 20 дана од дана пријема рукописа. На основу стручне оцене комисије, министар, односно покрајински секретар доноси у року од осам дана решење о прихватању или одбијању рукописа уџбеника.

Издавач који није сагласан са стручном оценом може у року од осам дана, од дана пријема стручне оцене, да поднесе Министарству, односно Покрајинском секретаријату, захтев за експертизу рукописа и уџбеника коју Министарство доставља надлежном савету у року од осам дана од дана пријема. Надлежни савет образује трочлану комисију, коју чине стручњаци из одговарајућих области за коју се и подноси захтев за експертизу рукописа и уџбеника. Особе које су учествовале у изради стручне оцене рукописа уџбеника не могу бити именоване у ову комисију. На основу експертског мишљења министар, односно покрајински секретар, доноси решење о прихватању или одбијању рукописа уџбеника.

Министар одобрава рукопис уџбеника на предлог Завода, односно, на основу експертског мишљења, ако је спроведен поступак експертизе рукописа уџбеника. Завод, односно Покрајински завод, одобрава и додатна средства, дидактичка средства и дидактичка игровна средства.

Решење о одобравању рукописа уџбеника мора садржати следеће: наслов уџбеника; назив предмета, као и разред и врсту школе за коју је уџбеник намењен; име/имена аутора; језик и писмо на којем се уџбеник издаје; пун назив издавача и позив на образложени предлог Завода, односно Покрајинског завода, да се рукопис уџбеника одобри.

Школа из Каталога уџбеника бира уџбеник за сваки предмет у сваком разреду, о чему обавештава савет родитеља. Одлуку о избору уџбеника доноси наставничко веће на образложен предлог стручних већа за области предмета, односно стручног већа за разредну наставу. У свим одељењима истог разреда исте школе, за исти предмет по правилу се користи исти уџбеник једног издавача. Одлуку о избору уџбеника школа је у обавези да достави Министарству у року од 60 дана од дана објављивања у Каталогу уџбеника. Уколико школа не достави одлуку у наведеном року Министарство доноси одлуку да се у школи користе уџбеници из Каталога уџбеника који су најзаступљенији на територији надлежне школске управе. Избор уџбеника врши се на период од четири школске године. Коначну одлуку о уџбеницима који ће се користити у настави школа је дужна да објави на видном месту и обавезујућа је за све који учествују у образовно васпитном раду. Подаци о уџбеницима из коначне одлуке уносе се у електронски регистар уџбеника, који води Министарство. Он је доступан на званичној страници Министарства.

Овим Законом прописано је и коришћење додатног наставног средства, односно да га наставник може препоручити ученицима, али без условљавања родитеља, односно другог законског заступника, за куповину. Наставник чини тежу повреду радне обавезе уколико од ученика захтева да купи додатно наставно средство.

Квалитет уџбеника и резултате коришћења у образовно-васпитном раду континуирано прати Завод у складу са законом.

Законом су прописане и обавезе издавача уџбеника објављених у Каталогу уџбеника, као и садржина уџбеника објављеног у Каталогу.

Ново издање уџбеника које се издаје са непромењеним садржајем, не подлеже процедури за поновно одобравање. Променом садржаја се не сматра: исправљање грешака и омашки у тексту; измене или допуне које настају из потребе да се изврши усклађивање са применом прописа; измене или допуне на основу званичних података и унапређивање дидактичког обликовања уџбеника којим се мења, односно допуњује највише до 10% садржаја.

Уџбеник се повлачи из употребе у следећим случајевима: да није објављен у складу са одобреним рукописом; да је правоснажном судском одлуком утврђена повреда ауторског права из чл.33 Закона; да издавач не обезбеди изабрани уџбеник према исказаним потребама школа у складу са овим законом; да је током коришћења одређеног уџбеника процењено да се његовом употребом не обезбеђује остваривање циљева и исхода образовања и васпитања. Захтев за повлачење уџбеника Министарству може поднети свако заинтересовано правно лице, физичко лице или државни орган, а Министарство прибавља мишљење Завода. Након спроведене процедуре, уколико је захтев оправдан, Завод предлага министру да донесе решење о повлачењу уџбеника из употребе. Наведено решење је коначно у управном спору.

Закон је прописао новчане казне за издавача-правно лице у износу од 1.000.000 до 2.000.000 динара, као и за предузетника у износу од 250.000 до 500.000 динара за учињене прекршаје.

Такође, Законом су прописане и новчане казне за учињене прекршаје. За школе од 100.000 до 1.000.000 динара, као и новчане казне за лице које даје стручну оцену, стручно мишљење, односно експертско мишљење у износу од 50.000 до 150.000 динара.

**БОРКА ВИШНИЋ
НИКОЛИНА МАЉКОВИЋ**

Признавање претходног учења (ППУ)

Од када је у Србији успостављена формална-системска то јест државна мрежа образовања, она на крају исходује државним признањем стечених звања, вештина и знања у виду сведочанства и дипломе.

Упоредо са формалним образовањем је функционисало и неформално на различите начине, углавном преко радничких универзитета, посебних школа страних језика, школа за ИКТ вештине (тзв. школе рачунара), издвојених курсева за низ других занимања, разних "академија", школа за спортске тренере или других облика за које смо сви знали а многи од нас и користили. Верификацију оваквог облика образовања неки послодавци нису признавали.

Међутим, поред ове две форме - формалне и неформалне, живео је, а и данас живи и трећи облик образовања (учења) - такозвани информални, који смо сви бар у неком облику искусили и захваљујући томе имамо неке парцијалне вештине и знања за различита занимања која су или нису препозната у формалној номенклатури занимања. Живот је многе од нас натерао да се бавимо и стичемо знања и из других облика активности, осим основног, формално стеченог, кроз практично стицање различитих вештина из потребе материјалног опстанка, припадности различитим удружењима и синдикатима, хобија или чисте знатижеље. Наш класичан пример су системски синдикални семинари, који су увек исходовали неком дипломом или уверењем.

Процесом приближавања Европској унији, а и самој потреби прилагођавања свету капитала, односно тржишту рада, створила се обавеза да држава увеже сва три облика и омогући да се неформални и информални облик образовања препознају системским правилима и евалуирају као претходно стечена знања кроз призната мерила и критеријуме, и то преко Закона о националном оквиру квалификација.

У ту сврху, Завод за унапређивање образовања и васпитања је припремио Концепцију признавања претходног учења која се базира на

- Закону о основама система образовања и васпитања,
- Закону о образовању одраслих,
- Националном оквиру квалификација у Србији
- Препорукама Савета Европе за валидацију неформалног и информалног учења,
- Методолошком оквиру за валидацију претходног учења у Србији,
- Стратегији развоја образовања у Србији до 2020. године,
- Европа 2020 - Стратегија за паметан, одржив и инклузиван раст,
- Европској Агенди за нове вештине и послове.

КОНЦЕПЦИЈА

Основна сврха Концепције је да:

- омогући имплементацију Закона о образовању одраслих;



- подржи развој и имплементацију Националног оквира квалификација у Србији (НОК);
- подржи увођење процеса акредитације и сертификације у систем образовања одраслих;
- обезбеди основне смернице за уређивање система ППУ кроз дефинисање поступка,
- израду стандарда и инструмената за ППУ.

Концепција треба да омогући промовисање идеје целоживотног учења и унапређење учешћа одраслих у процесима образовања и обуке, као и мобилности и запошљивости радне снаге.

Признавање претходног учења (ППУ) представља активност образовања одраслих која се остварује проценом знања, вештина, ставова и способности стечених учењем, животним или радним искуством и која омогућава даље учење и повећање конкурентности на тржишту рада. Оно се изједначава са појмом валидације неформалног и информалног учења односно учења које се догодило ван формалног образовања.

ППУ омогућује појединцима:

- да вреднују своје учење, које је стечено неформалним или информалним путем и да на тој основи граде даље сопствено учење;
- да схвате шта су научили кроз властито искуство и да то покажу другима;
- да планирају каријеру, лични развој или да узму активније учешће у својој заједници.

ППУ је процес који захтева време и припрему, па је стога ствар избора, односно слободног одлуке, појединца који жели доказ или сертификат о стеченим знањима и вештинама.

Процес ППУ почиње самопроценом, наставља се провером, а завршава се планом за даље учење односно за професионални или лични развој. Према томе, не представља само мерење успеха претходног учења, већ и проналажење најефикаснијих начина учења за сваког појединца.

ППУ је и механизам за унапређење партиципације у процесу цело-

животног учења, јер онима који су спремни да уче, пружа прилику да похађају програме образовања или обучавања у складу са њиховим индивидуалним потребама, односно планом учења.

Систем ППУ има социјално-инклузивну и кохезиону улогу, јер омогућава сиромашним и угроженим групама накнадно укључивање на тржиште рада и побољшање статуса у социјалном и економском смислу.

Формални систем образовања и обуке више није у стању да се ефикасно прилагоди променама и захтевима тржишта рада, због својих специфичности и сложености функционисања. Тржиште рада постаје доминантан контекстуални елемент развоја вештина, јер у највећој мери генерише и производи неформалне и друге ситуације за учење.

Неформална, а тржишно употребљива и корисна знања и вештине могу се стећи у различитим околностима, као што су: ситуације учења на послу, неформални али структурисани облици учења, волонтерски рад и слично. Појединци, који стекну компетенције у одређеној области, током различитих животних и радних активности у великом броју случајева немају формалне квалификације за то (диплому или сертификат).

ПОВЕЗАНОСТ НОК И ППУ

У Стратегији развоја образовања у Србији до 2020. године утврђено је успостављање система сертификације претходног учења (признавање неформалног и информалног учења), а за његову реализацију су планиране мере:

1) у склопу НОК дефинисати систем сертификације претходног учења (квалификациони нивои на којима је могућа сертификација, процедуре, инструменти, надлежна тела/установе, законска и подзаконска регулатива);

2) успоставити најмање 10 установа надлежних за сертификацију претходног учења и омогућити да најмање 2% незапослених без квалификације, а са одговарајућим радним искуством стекне прву квалификацију на овај начин.

Повезаност НОК и ППУ почива на чињеници да су квалификације, које се могу стицати кроз ППУ, уврштене у НОК, односно опште признате и прихваћене. Заснованост система ППУ на НОК обезбеђује му непосредни легитимитет, јер тако појединци упознају пут у учењу и признавању квалификација, док послодавци имају поузданију селекцију кандидата за запошљавање.

Правна основна и претпоставка за развој и имплементацију система ППУ лежи у правној утемељености у оквиру важеће образовне политике у Републици Србији - Закон о образовању одраслих (у даљем тексту: Закон). У оквиру Закона, ППУ је дефинисано као једна од активности образовања одраслих и утврђено је: надлежност за израду инструмената у стандарда за ППУ, акредитација носилаца активности ППУ, припрема и усвајање листе квалификација које могу да се стичу признавањем, поступак ППУ, сертификација појединца. Операционализација и потпуно уређење наведених елемената система ППУ очекује се израдом, односно доношењем, одговарајућих подзаконских аката.

Према Закону, релевантне институције, тела и установе одговорне за развој и имплементацију система ППУ су:

- министарство надлежно за послове образовања,
- министарство надлежно за послове запошљавања,
- Национална служба за запошљавање,
- Завод за унапређивање образовања и васпитања,
- Савет за стручно образовање и образовање одраслих,
- секторска већа,
- основне и средње школе (ЈПОА - јавно признати организатори активности образовања одраслих).

Поред наведених, постоји и читав низ других друштвених актера у чијем је делокругу ППУ. Ту свакако спадају министарства привреде и омладине, надлежни органи, локалне самоуправе, послодавци и њихове асоцијације, невладин сектор, медији и други.

СИСТЕМ И СПРОВОЂЕЊЕ ППУ

Успостављање система и спровођење процеса ППУ захтевају претпоставке које се односе на систем квалификација са утврђеним стандардима квалификација и **модуларизоване програме стручног образовања дефинисаних исходима учења**.

Наставни планови и програми у средњем стручном образовању који имају **модуларну структуру**, односно **засновани су на компетенцијама и исходима учења**, омогућају идентификовање стечених знања, вештина и ставова, као и израду програма обуке који одговара утврђеном дефициту знања и вештина појединца за стицање стручне компетенције односно квалификације.

Процес ППУ је саставни део система образовања одраслих и НОК, а заснива се на принципима:

- **сврсиходности** - ППУ омогућаје коришћење резултата процене за унапређење положаја појединца на тржишту рада и као полазне основе за избор програма образовања и обучавања, који највише одговарају потребама појединца што утиче на мотивацију за целоживотним учењем;

- **добровољности и савесности** - указује на комплексност система ППУ, јер од кандидата захтева много времена и труда, па је зато је заснован на могућности слободног избора;

- **индивидуалности** - целокупан процес ППУ усмерен је на потребе и могућности појединца, те се свака активност у процесу индивидуализује;

- **целовитости** (процесни приступ) - заснива се на низу поступака који се одвијају корак по корак, па цео процес мора бити јасан, транспарентан и недвосмислен за све учеснике процеса ППУ;

- **партнерства** (учешће заинтересованих страна) - заинтересоване стране за успостављање система ППУ, поред кандидата, су наставно и административно особље образовних установа и организација, послодавци, представници професионалних удружења, институције власти,

синдикати, тела која одређују квалификације, итд.

- **објективности и валидности** - указује на поузданост резултата оцењивања у процесу ППУ;

- **разноврсности метода оцењивања** - појединцима се омогућава да покажу своја знања и вештине у различитим ситуацијама; методе оцењивања обухватају процену знања и вештина, процену писаних података и проверу доказа о компетенцијама које треба вредновати;

- **поверења** (обезбеђивање компетентности и поузданости оцењивача) - поверење у процес оцењивања је повезано са стручњацима које спроводе оцењивање (поверење у њихове формалне квалификације и професионалне компетенције оцењивача);

- **заснованости на стандардима** - процес ППУ, односно процена компетенција се заснива на стандардима квалификација који садрже исходе учења и одговарајуће критеријуме процене;

- **заснованости на доказима** - ППУ се заснива на доказима о стеченим компетенцијама односно исходима учења; докази су валидни уколико задовољавају критеријуме у погледу свеобухватности, аутентичности, релевантности и актуелности;

- **транспарентности** - поступак ППУ и критеријуми за процену су јавни, експлицитно објашњени кандидатима и примењени доследно и фер;

- **гаранције квалитета** - сврсиходност процеса ППУ, корисност, изводљивост и прецизност, као и ефикасност методологије процене и квалитет активности оцењивача треба континуирано пратити и проверавати.

- **поштовања личности и достојанства сваког** учесника у поступку признавања претходног учења.

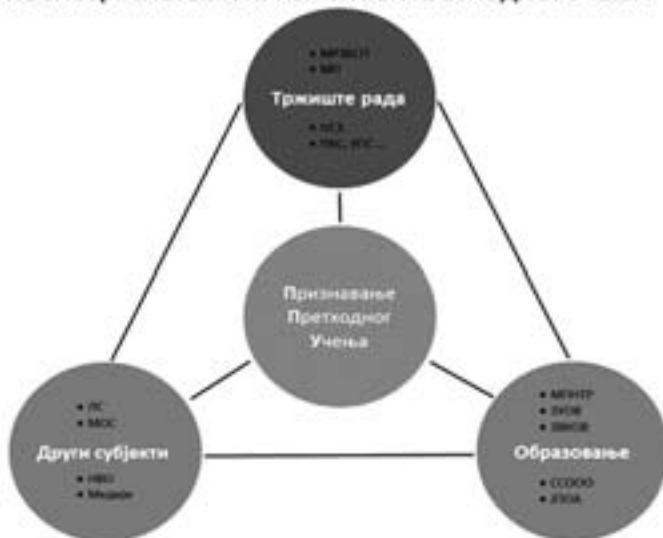
УЧЕСНИЦИ У ПРОЦЕСУ

Кључни учесници у процесу ППУ су: кандидат, саветник и оцењивач.

Кандидат за ППУ је особа која намерава да добије сертификат, односно жели да јој се компетенције, засноване на акумулираном конзистентном искуству, формално признају. Потенцијални кандидати за процес ППУ су: незапослена лица; лица која су напустила школовање; припадници маргинализованих група; запослена лица која имају потребу за напредовањем, променом радног места односно посла или испуњавањем захтева по новим законским прописима.

Саветник је стручњак чија је улога да обезбеди довољно информација о самом ППУ како би кандидат могао да разуме сврху тог процеса у сопственој каријери и развоју. Поред тога, задатак саветника је да усмерава кандидата при анализи и планирању његовог учења, као и да пружи помоћ у прикупљању доказа о учењу које се одвија изван образовне институције (на послу, у породичном животу или заједници). У таквој констелацији улога и односа између кандидата и саветника развија се поверење кандидата како у сам процес ППУ тако и у сопствене компетенције и могућности. Улога саветника се у значајној мери огледа у си-

НОСИОЦИ СИСТЕМА ПРИЗНАВАЊА ПРЕТХОДНОГ УЧЕЊА



холошкој подршци кандидату: његовом самоосвешћивању и подизању самопоуздања. Компетенције саветника треба да буду стандардизоване, као и обука на основу које добијају сертификат за улогу саветника у процесу ППУ.

Оцењивач је стручњак у одређеној области учења или рада и поседује компетенције оцењивача. Компетенције оцењивача треба да буду стандардизоване, као и обука на основу које добијају сертификат за улогу оцењивача у процесу ППУ. Одговорност оцењивача је да одлучи о томе да ли су знања, вештине ставови и способности, које кандидат показује, у складу са исходима учења односно са компетенцијама које су дефинисане у стандарду квалификације. Оцењивачи су одговорни за анализу доказа о исходима учења кандидата и одабир одговарајућих метода оцењивања.

ПРОЦЕНА

Признавање претходног учења је стандардизован процес (Препорука Савета Европе), који треба да има следеће фазе:

- информисање кандидата,
- саветовање и вођење кандидата,
- процена (сертификација) претходног учења кандидата,
- израда плана даљег учења.

Када се оцењује, треба имати на уму да компетенције кандидата треба да се виде у поступцима, понашању и резултатима активности. Из тог разлога, као и у зависности од природе исхода учења, врсте квалификације и прикупљених података о резултатима претходног учења користе се различите **методе процене**:

- **дебата**: пружа прилику кандидату да покаже ширину свог знања, као и своје вештине комуникације;

- **декларативне методе**: идентификација и бележење компетенција самог појединца, које обично потписује трећа страна, како би се верификовала самопроцена;

- **интервјуи**: облик усменог излагања најчешће корићен за појашњавање питања која се постављају у документованим доказима који су представљени или да се изврши провера стечених знања;

- **посматрање**: проналажење и прикупљање доказа о компетенцијама појединца док обављају свакодневне задатке на послу;

- **метод портфолија**: употребом комбинације метода и инструмената који се користе у узастопним фазама за формирање кохерентног скупа докумената или радних узорака који на различите начине указују на вештине и компетенције појединца;

- **презентација**: може бити формална или неформална и може се користити за проверу способности представљања информација тако да то буде примерено предмету и циљној групи;

- **симулација**: појединац се ставља у ситуацију која испуњава све критеријуме неког сценарија из стварног живота и тако се процењују његове компетенције;

- **тестови и испити**: идентификовање и вредновање информалног и



неформалног учења кроз систем испита из формалног система.

Доношење одлуке у вези са признавањем компетенција одвија се након процене. Уколико је кандидат испунио утврђене критеријуме, додељује му се сертификат о стеченим компетенцијама или квалификацији. Коначни извештај о оцени и портфолио (прикупљени докази) кандидата се архивирају у организацији у којој се реализује процес ППУ. Када се утврди да кандидат не задовољава стандард квалификације у целини, а жели да стекне потпуну квалификацију, потребно је за њега осмислити индивидуални план учења.

ОСИГУРАЊЕ КВАЛИТЕТА ППУ

Овај процес треба да буде стандардизован у оквиру кога кандидат код организације која има одобрење за реализацију, стиче сертификат, чија је вредност призната на националном нивоу. Према Закону о образовању одраслих, организација која има одобрење, спроводи поступак ППУ у складу са стандардом квалификације. Поред овог стандарда, потребно је дефинисати и стандарде који се односе на процес (поступак) ППУ и то према дефинисаним фазама у оквиру ове концепције, а у складу са препорукама Савета Европе.

Полазећи од принципа којим се систем ППУ чини доступним готово свим грађанима, за последицу има успостављање флексибилног модела финансирања, у зависности од тога ко и какву корист од тог система има, а свакако га имају :

- појединац - потенцијални кандидат система ППУ,
- послодавац,
- локална заједница,
- пружаоци услуга ППУ /ЈПО/ - образовни центри - школе,
- друштво у целини.

ЕФИКАСНОСТ СИСТЕМА

Како би се успоставио ефикасан систем ППУ препоручује се:

- доношење листе квалификација које се могу стећи признавањем претходног учења (на основу потреба тржишта рада);
- израда стандарда за квалификације са листе;
- преиспитивање предуслова за кандидате ППУ на различитим нивоима квалификација;
- прецизно дефинисање институционалних надлежности;
- успостављање јасног и транспарентног система општег ин-

формисања кандидата, послодаваца и пружаоца образовних услуга;

- развој мреже учесника који обезбеђују информисање кандидата (центри за каријерно вођење и саветовање, канцеларије за младе, невладине организације, службе запошљавања итд.);
- подршка маргинализованим групама за укључивање у процес ППУ;
- коришћење искустава Националне службе за запошљавање на пољу саветовања и програмирања обуке за саветнике у ППУ;
- стручна подршка институцијама у развоју стандарда, инструмената и програма обука за спровођење процеса ППУ;
- постепено увођење ППУ кроз процес пилотирања;
- анализа различитих финансијских модела и њихове одрживости ("cost-benefit" студија)
- промовисање Концепције и обезбеђивање подршке и поверења јавности;
- обезбеђивање материјалне подршке пројеката из сектора образовања и запошљавања;
- израда Водича за спровођење процеса ППУ за организације;
- израда Водича кроз процес ППУ за кандидате.

Поред нашег синдикалног интереса да се прикључимо овом процесу као активан социјални партнер водећи рачуна о заштити права едукатора, али и као интересна страна са друге стране процеса, морамо се укључити у овај процес како би наше едукације, семинари и школе добили одговарајући статус, да наша знања и вештине буду препознате и признате на системском нивоу. Закон о Националном оквиру квалификација треба синдикатима да омогући тражење и добијање одобрења статуса јавно признатих организатора образовања одраслих, уколико испуњавају предвиђене услове.

РАДЕ ЕРЦЕГ

Литература

У тексту су коришћени материјали из Концепције ППУ, коју је припремио Завод за Унапређивање Образовања и Васпитања. Документ је разматран на Савету за стручно образовање и образовање одраслих и добио позитивно мишљење.

У Техничкој школи "Михајло Петровић-Алас" у Косовској Митровици је 23. марта 2018. одржан састанак Покрајинског одбора Синдиката образовања Косова и Метохије, на којем је усвојен Извод из записника са претходне седнице, затим су презентоване информације са састанка РО Синдиката образовања Србије, Председништва, седнице Већа, као и састанка одржаног 13. марта ове године. Обављен је избор председника Покрајинског одбора образовања Косова и Метохије, а било је времена и за разговор о текућим проблемима.

Пошто је наш уважени колега Предраг Јашовић отишао у заслужену пензију након 40 година рада у просвети и 25 година у Синдикату образовања Србије, желели смо да нашим присуством одамо захвалност великом: човеку, професору и синдикалцу пре свега.

За председника Покрајинског одбора образовања Косова и Метохије је једногласно изабран Зоран Дробњаковић, којем желимо успешан даљи синдикални рад.

На састанку су домаћини указали на бројне проблеме у раду, од којих су најупечатљивији:

1. Неиспалђивање јубиларних награда из 2014. Године, које су и судски правоснажно и извршно досуђене у међувремену;

2. Закидање ненаставном особљу додатка за отежани рад за школе изнад 850 метара надморске висине;

3. Неповезивање радног стажа, које је уочено при одласку појединих колега у пензију;

4. Самовоља и самовлашће појединих директора школа.

Ово је био четврти долазак председнице СОС мр Валентина Илић и њених сарадника на Косово и Метохију, при чему констатујемо да ће се



бројни проблеми решавати кроз садејство: Канцеларије за Косово и Метохију и Министарство просвете Србије са једне стране и Синдиката образовања Србије - Покрајинског одбора образовања Косова и Метохије, са друге.
Р. С. П.

Одржана седница ГО СО Београда

Седница Градског одбора Синдиката образовања Београда, на којој је разматрана актуелна ситуација у области образовања, одржана је 14. марта. С обзиром на то да је један члан ГО отишао у заслужену пензију, верификован је нови.

Одбор је једногласно усвојио Извештај Надзорног одбора, Финансијски извештај за 2017. годину, Финан-

сијски план за 2018. годину, Извештај о раду за 2017. годину и Оријентациони план рада за 2018. годину.

У наставку седнице поднет је извештај о потписаном Споразуму о продужењу важности ПКУ за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, као и извештај о реформи гимназија. Разговорано је и о платним разредима, као и о проблемима запослених који раде

са III и IV степеном стручне спреме. Било је речи и о дугогодишњем који се односи на исплату трошкова превоза.

На седници је донета Одлука о организовању VII Спортских сусрета почетком јуна у Кошутњаку. Изабран је Организациони одбор Спортских сусрета.

На крају седнице изабран је члан ГО за Секцију младих. **З. ИВКОВИЋ**

Позив за сусрете СОБ

Спортски сусрети Синдиката образовања Београда биће одржани у суботу, 2. јуна 2018. године, у СРЦ "Пионирски град", Кнеза Вишеслава 27 (градске линије 23 и 53). Сусрете организује Градски одбор Синдиката образовања Београда.

Организациони одбор чине: Зоран Ивковић, Бисерка Мићовић, Павле Радосављевић, Татјана Миленковић, Славица Радовић, Мирко Бојић и Вера Араници.

СПОРТСКЕ ДИСЦИПЛИНЕ:

1. Баскет 3+1р
2. Стони тенис (понети рекете) 2+1р
3. Мали фудбал 6+3р
4. Одбојка 6+3р
5. Пикадо екипа 3+1р
6. Шах (понети шах таблу) 2+1р
7. Надвлачење конопца 5

ОРИЈЕНТАЦИОНИ ПРОГРАМ СУСРЕТА:

- Окупљање учесника до 9,30 у СРЦ "Пионирски град" у Кошутњаку (пожељно је да свака екипа пошаље једног представника раније како би заузео одређено место за своју екипу).

- Поздравна реч домаћина са упознавањем пропозиција такмичења и одређивања парова такмичења 9,45 - 10,30.

- Спортска такмичења 11,00 - 15,00 часова.



- 15,00 ручак (обезбеђен) и дружење.

- Проглашење екипног победника по свим дисциплинама 17,00 - 18,00 часова

УПУТСТВО:

Пријаве екипа за учешће и докази о уплати се подносе у писаној форми до 24. маја 2018. путем е-поште на адресу: gobgdsos@sindikat.rs. Котизација по учеснику износи 600,00 динара, а уплаћује се на: Синдикат образовања Београда, Дечанска 14/6, Београд на број **205- 207609 - 98** код Комерцијалне банке са назнаком "Котизација". Котизација обухвата: Пехар

за екипног победника, израде дипломе о освојеном месту, захвалнице за учешће на такмичењу, трошкове озвучења, освежење, храну, трошкове чишћења простора и непланиране трошкове.

Ако нека екипа жели да пече роштиљ, кува рибљу чорбу, паприкаш и сл. мора понети све у ту сврху.

Напомена: један учесник може да пријави до два екипна спорта - због распореда!

Позивамо вас на дружење и желимо леп провод и успешно такмичење!

Председник Градског одбора
ЗОРАН ИВКОВИЋ

“Специјалне школе” специјалне само у називу

Недоумице, тешкоће, нејасна или неприменљива законска решења и у највећој мери непрепознавање потреба у специјалној едукацији од стране законодавца и те како су присутне у школама за образовање ученика са сметњама у развоју. Наиме, школе овог типа закон препознаје као било коју редовну школу и на њих се готово у свим случајевима примењују исте одредбе закона и правилника по којима се поступа у школама које образују ученике типичног развоја.

На овај начин, у потпуности су скрајнуте, непрепознате и заборављене све оне специфичности ових ученика због којих се и образују баш у школама овог типа, а не у некој другој, редовној школи. Стиче се утисак да они који су предлагали законе и правилнике нису нарочито много размишљали о тзв. специјалним школама. Тако се, рецимо, у школама за образовање ученика са сметњама у развоју у Србији свакодневно дешава апсурд у којем се школски тимови за заштиту од насиља, злостављања и занемаривања састају некада и више пута дневно, јер су све школе у обавези да се стриктно придржавају Протокола о поступању установе у одговору на насиље, злостављање и занемаривање. У свакодневној пракси оваквих школа то дословно значи да су запослени у обавези да воде поступке у којима се опомињу и кажњавају ученици, чак и пријављују надлежним органима за дела која ученици нису имали намеру да учине и нису ни свесни да су их починили. Понашање ученика са одређеним сметњама може бити импулсивно и агресивно, некада и само немарно, због снижених когнитивних капацитета, емоционалне и социјалне депривације или других разлога који су део природе поремећаја. Такво понашање се не може назвати насиљем, те је примена Протокола и поступање у вези са насиљем веома упитно и може довести до озбиљних последица по ученика и његову породицу, као и школу. Школама није остављена могућност да у појединим ситуацијама, а на основу психолошке и дефектолошке процене догађаја, одступи од примене Протокола.

У установама оваквог типа раде наставници који свој радни век проводе у тешким условима и они из дан у дан постају све тежи захваљујући чињеници да инклузија живи у нашем образовању већ значајан број година, те и да се у школама за образовање ученика са сметњама у развоју образују ученици са све комплекснијим поремећајима. Бенефицирани радни стаж за ову категорију запослених био је пракса у прошлости, а која је, нажалост, укинута. Велика је забринутост запослених да, у временима када се старосна граница за одлазак у пензију повећава, неће бити у стању да на квалитетан начин



Илустрација

одговоре на све захтеве тако одговорног посла какав је, рецимо, посао наставника у специјалној едукацији.

Новчани додатак који остварују запослени у специјалној едукацији готово је понижавајућ у односу на захтев посла који обављају.

Ништа мањи проблем није са ангажовањем наставника за индивидуалну наставу (индивидуалне вежбе логопеда, наставника корективне гимнастике, реедукатора психомоторике, музикотерапеута и др.), јер их наставни планови и програми једноставно не препознају. Јасно је да тзв. специјално образовање не може и не треба да буде јефтино, ни код нас ни у другим земљама. Штедња на ангажовању стручњака неопходних за рад са ученицима са сметњама у развоју иде искључиво на штету саме деце / ученика.

Пример Школе за образовање ученика са сметњама у развоју из које је стигло ово врло прецизно указивање на проблеме може се односити на већину осталих овог типа, па нећемо наводити име установе, јер то и није суштина овог текста.

“Осим нерешеног проблема у ангажовању наставника индивидуалне наставе, који делимо са свим осталим ‘специјалним’ школама, не можемо да решимо ни проблем ангажовања возача. Каталог радних места у образовању га препознаје, али не и Правилник о критеријумима и стандардима за финансирање установе која обавља делатност основног и средњег образовања и васпитања ученика са сметњама у развоју (“Сл. гл. РС”, бр. 73/2016). Имамо сопствено возило и на личну одговорност директора и неколицине запослених превозимо 20 ученика. Део њих је смештен у Дому ученика, а део има такве сметње локомоторног апарата да им је друга опција да остану код куће у изолацији и да им се организује кућна настава, која је за државу знатно скупља од ангажовања возача са делом радног времена. Исто се може рећи и за ангажовање серверке, која нам се, на захтев који обављамо сваке године, признаје са пуним радним вре-

меном само под условом да за 50% смањимо број извршилаца из редова спремача. Дакле, опет на штету Школе. Поменути Правилник за пуно ангажовање серверке наводи 360 оброка, што ниједна школа овог типа у Србији не може да испуни. Серверка са 50% ангажовања нема никаквог смисла, јер је подела obroка развучена на период од 7 до 15 часова и не укључује само просту поделу ужине него и прилагођавање примљених obroка за ученике са изразитим сметњама, којима је неопходна помоћ приликом узимања хране. Чему онда начело образовања у ЗОСОВ које говори о аутономији установе, по којој она има право да организује рад у складу са специфичним потребама и локалним специфичностима? Или, да резмирамо, каква је сврха строгих мера штедње у школама за ученике са сметњама у развоју када их има свега 48? На чију штету се она одвија? И, да ли заиста те мере толико могу да помогну буџету Републике Србије?

Такође, закони и правилници не узимају у обзир чињеницу да се ученици у тзв. специјалним школама образују по ИОП са измењеним садржајем, те да један наставник у специјалној едукацији може да има и до педесет или више ученика за које пише индивидуалне образовне планове и води обимну педагошку документацију. За сваког ученика појединачно. Притом, његова се радна сатница распоређује на исти начин као и наставнику у редовној школи који нема овако захтевну административну страну посла.

Затим, у оквиру исте четредеточасовне радне недеље, у истом односу посредног и непосредног рада, наставник у специјалној едукацији се не припрема на исти начин за свој радни дан. Он је у обавези да за сваког ученика изради и прилагоди садржаје и задатке што захтева много напора и времена које наставници у специјалној едукацији морају да пронађу и ван радног времена због обима поменутог посла.

Сем тога, како нам у школама недостаје доста дидактичког материја-

ла који је неопходан за рад са ученицима у сметњама у развоју, наставници у специјалној едукацији принуђени су да, не само од сопствених средстава, већ и ван свог радног времена израђују дидактички материјал и помагала у учењу. Техничари за израду дидактичког материјала најчешће остају ван ЦЕНУС-а, па се, иако постоје у систематизацији радних места, не може рачунати на ову врсту подршке.

Подршка у виду асистената још једна је од тешкоћа коју на својим плећима носе наставници у специјалној едукацији, заједно са ученицима, родитељима и осталим запосленима. Како не постоји јасна и стриктна законска регулатива, персонални асистенти су увек питање локалне самоуправе, воље и стицаја околности, а знамо да се ситуација значајно разликује у школским управама широм Србије. У школама на југу Србије, ученици углавном не остварују своје законско право на персоналног асистента због недостатка средстава. Стога, често се дешава да помоћни радници у тзв. специјалним школама, иако им то никако није у опису посла, помажу наставницима и медицинским сестрама, уколико школа уопште има медицинско особље, око основне бриге о деци, њихове безбедности, праћења кретања у појединим ситуацијама када је неопходно да више људи буде присутно на истом месту.

Слично је и са педагошким асистентима за које, углавном, нема средстава, нити места у ЦЕНУС-у. Иако би овај проблем могао бити превазиђен релативно лако и то на обостарно задовољство и корист студената педагогије и психологије, који би могли бити ангажовани во-

лонтерски за пружање подршке наставницима у раду и тиме стекли неопходно искуство и праксу, школе немају законску могућност за оваква решења.

Баш као и 'унутрашња подршка' међу наставницима у специјалној едукацији, и стручна подршка за којом потребу изражава велики број редовних школа у инклузивној настави, оптерећена је бројним тешкоћама. Иако је ЗОСОВ препознаје као могућност, додатна подршка специјалних едукатора редовним школама у пракси се не примењује, те наши специјални едукатори пружају подршку вртићима и школама на различите начине, из чистог ентузијазма. Као ни ЗОСОВ, ниједан правилник или протокол није јасно дефинисао ниво и начине додатне образовне подршке, па се чини да се управо нејасноће и недоречености у законима који се тичу образовања управо и ко-

ристе као вакуум у поступању по истим. Како правила нису јасно дефинисана и како се ЗОСОВ врло оскудно бави специјалном едукацијом и образовањем ученика са сметњама у развоју, могућа решења бројних и нагомиланих проблема и данас су 'у ваздуху'.

Пуко помињање школа за образовање ученика са сметњама у развоју у свега неколико редова образовних закона и правилника, без јасно дефинисаних законских решења, оставило је наставнике, ученике и њихове породице без квалитетне подршке друштва и без једнаких могућности у различитим деловима Србије. Тако се, на пример, може десити да у једној школи у главном граду ученицима на располагању стоји већи број логопедских третмана или корективне гимнастике, психомоторних вежби, а у осталим градовима Србије, у тзв. специјалним школама, наставници остају без дела норме, а ученици са недовољним бројем специјализованих третмана".

У овом допису Синдикату, наведени су само неки од проблема са којима се свакодневно суочавају наставници, запослени у школама поменутог типа, као и ученици и њихове породице.

У Србији има 48 школа за образовање ученика са сметњама у развоју, највећи број њих суочава се истим или тежим проблемима и тешкоћама у раду. Поучени ранијим неуспесима у покушајима да се нешто промени, наставници и запослени у специјалној едукацији, повремено су поусталијали су у борби за остварење права, а њихови захтеви често су одлагани за нека боља времена.

Р. С. П.



Илустрација

Данским синдикатима запређено локаутом

Руководства свих европских синдиката - ETUC, ETUCE i EPSU су заједничком подршком солидарности стала у одбрану запослених у јавном сектору у Данској. Наиме, већ дуже време траје борба синдиката запослених у јавном сектору, посебно наставног особља, за колективним преговарањем о побољшању услова рада. Представници власти поново прете локаутом (lockout), као што су то учинили и 2013. године према запосленима у образовању. Све то се дешава у земљи у којој су односи у вези са запошљавањем засновани на до сада веома успешном моделу социјалног дијалога на који су били поносни, колективном преговарању и колективној акцији. Претња локаутом за 90% државних службеника и 50% запослених у локалним самоуправама, веома је агресиван наступ и представља претерану реакцију на најаву ограниченог штрајка само 10% запослених.

Синдикати имају веома разумне захтеве за утврђивањем фер раста плата, боље радне услове, као и да се радни сати наставника регулишу



Фото: /ritzau/Daniel Hjorth

колективним уговором. Претња локаутом се доживљава као тактика послодавца да се влада укључи у спор и да то буде изговор да се поткопа систем колективног преговарања.

Европски синдикати подсећају да је у Европској унији гарантовано право на колективно преговарање и колективну акцију - Уговор ЕУ и Повеље ЕУ о фундаменталним правима мора-

ју поштовати све земље чланице, а регулисано је и право на социјални дијалог и улога социјалних партнера, са чим је сагласна и држава Данска. Данске власти се позивају да преузму своју одговорност и подрже слободне преговоре, уз подсећање да је Међународне организације рада критиковала локаут из 2013. године.

Б. В.

Подршка младим наставницима



У Софији је 27. и 28. марта одржана Међународна конференција у организацији бугарских синдиката образовања, тамошњег ресорног министарства и Европског комитета синдиката образовања уз финансијску подршку програма ЕУ "Еразмус +". Конференција "Подршка младим наставницима као средство квалитетног образовања - привлачење, запошљавање и обука наставника почетника" се фокусира на обезбеђивање могућности за подршку младим наставницима. У раду конференције је учествовало више од 50 представника из 25 европских земаља и већи број учесника из Бугарске.

У име СОС у раду Конференције учествовале су председница Валентина Илић, Борка Вишњић и Николина Маљковић, које су представиле проблеме младих наставника у Србији и улогу синдиката у подршци за њихов квалитетнији рад и сигурнији положај. Представнице нашег синдиката су посебно истакле незавидан положај наставника почетника, који у условима дуготрајне забране запошљавања радни однос махом заснивају на одређено време, што утиче и на квалитет њиховог рада, а социјална несигурност на опредељење за останак у професији. Такође, истакле су недовољну професионалну припрему предметних наставника и већ познате проблеме стручног усавршавања и друштвени статус наставничке професије.

Јанка Такева, председница синдиката бугарских наставника је истакла да наставници морају бити добро припремљени за професију и да професија мора да буде привлачна да би мотивисала студенте да постану наставници, а председник синдиката "Подкрепа" је истакао да не може свако да буде наставник, јер бити добар

наставник зависи од личности и срца, а не само од квалификација. Министар образовања и науке Бугарске је истакао да друштво зависи од добрих наставника, зато се мора инвестирати у наставнике и данас и сутра.

Председница ЕТУСЕ Кристин Блауер је нагласила да је образовање људско право и јавно добро, као и да пристojне плате и радни услови за наставнике осигуравају ђацима најбоље окружење за учење.

Учесници су се сагласили да се нови наставници суочавају са истим изазовима у запошљавању и остајању у професији у многим европским земљама. Мере штедње у образовању, недовољно финансирање и даље имају утицај на образовање и статус наставника у друштву и сходно томе утичу на привлачење младих људи у наставничку професију. Професија није суочена само са демографским променама и ниским статусом, већ и ниским платама, недовољним почетним образовањем наставника, ниским квалитетом континуираног професионалног развоја, несигурношћу запошљавања и радом на одређено време, док се повећава радно оптерећење и административни рад. Током Конференције је сугерисано да је наставницима потребна подршка радног окружења које подстиче професионални развој и развој каријере. Стручно усавршавање наставника треба да се одвија током радног времена и треба за њих да буде бесплатно. Поред тога, наставници почетници треба да уче од других наставника, ментора и путем мрежа колега којима се могу обратити за помоћ.

Директорка ЕТУСЕ Сузан Флокен је истакла да ефикасно и правично управљање подршком младим наставницима треба да се заснива на садржајном социјалном дијалогу.

СТАВОВИ И ПРЕПОРУКЕ

Конференција је резултирала следећим ставовима и препорукама:

1. Квалитетно образовања је извор раста за Европу заснованом на висококвалификованом наставном особљу и на одрживим јавним инвестицијама као кључном елементу Стратегије ЕУ после 2020;

2. Статус наставничке професије треба да буде на високом нивоу у Европи да би се постигао високи квалитет образовања за сву европску децу сада и у будућности у Европском простору образовања;

3. Привлачење најбољих студената у наставничку каријеру, без обзира

на родно или социо - економско порекло, предулсов је високог квалитета образовања у Европи;

4. Наставници - почетници се суочавају са бројним изазовима који прозвизилазе из високих очекивања и промене захтева од школе, ученика, родитеља, друштва и тржишта рада;

5. Наставницима, који су нови у професији, потребна је висококвалитетна фаза увођења у посао и подршка како би се у професији задржали дуже време.

Због тога смо посвећени

6. Јачању наставничке професије на локалном, националном и европском нивоу кроз адекватну финансијску, педагошку, професионалну и друштвену подршку, укључујући подстицање родне равноправности, пристojне радне услове и стабилност запослености у професији;

7. Осигурању да почетно образовање наставника и континуирано стручно усавршавање наставника буде иновирано према различитим захтевима укључујући осигурање демократских вредности и европских грађанских вредности, рада у мултикултуралном окружењу, дигитализацији и употреби информационог технологија;

8. Предузимању корака за постизање висококвалитетне фазе увођења у посао и подршке засноване на менторству, развоју каријере, радном окружењу сарадње међу наставницима и одговарајућем броју часова практичне наставе;

9. Унапређивању континуираног професионалног развоја кроз повезивање потреба наставника са програмима универзитетских центара и центара за обуку и кроз подршку учешћу у међународној мобилности да би се промовисало задржавање наставника и њихов каријерни развој;

10. Охрабривању образовних власти и послодаваца у образовању на подршку учешћу наставника и школских лидера у програмима континуиране професионалне обуке кроз различите начине, као што је одговарајуће финансирање и осигурање радно - животног баланса и обуку током радног времена;

11. Обезбеђивању висококвалитетне подршке кроз ефикасан и сврсисходан социјални дијалог, кроз признавање професионалних компетенција синдиката образовања и консултације са одговарајућим актерима.

Б. В.



У Бриселу је 19. и 20. марта одржано редовно пролећно заседање Европског комитета синдиката образовања, чији је члан у име Србије председница СОС Валентина Илић.

На седници су разматрани извештаји са одржаних скупова у претходном периоду, одобрени предлози расправа на наредним скуповима и усвојени извештаји о раду у протеклој години са финансијским показатељима. Поред тога, учесници су се упознали са програмом рада за ову годину и пројектима чија је реализација у току. У реализацији неких пројеката као партнер учествује и наш синдикат - о социјалном дијалогу у образовању и образовању миграната. Такође, најављени су и скупови који ће у првој половини године, за време председавања Бугарске Европском унијом, бити одржани у Софији. Разматран је, такође, и положај образовања, запослених, студената и других учесника у образовању у будућем статусу партнерства ЕУ и Велике Британије после Брексита. Посебна пажња посвећена је припремама Специјалне конференције, која се увек одржава на две године после изборне конференције. Ове године Конференција ће бити

одржана 27. и 28. новембра у Атини. Утврђена је носећа тема Конференције и програм припрема, предлози резолуција и обавеза организација чланица.

Учесницима скупа се представио новоименовани генерални секретар Интернационале (EI) образовања Дејвид Едвардс, који је говорио о ангажовању EI у нараслим глобалним изазовима, као и о нарушеним људским и синдикалним правима широм света. Посебно је истакао борбу EI против приватизације у образовању.

Чланови Комитета су одобрили изјаву ETUCE поводом стратегије пост 2020, у којој су многи изазови за образовни сектор и улогу синдиката у постизању агенде одрживог развоја. Истакнуто је и да дигитализација у образовању пружа бројне могућности за ученика и наставно особље када се употребљава правилно.

Саставни део рада Комитета је преглед догађаја и активности чланица, као и подршке солидарности. Овај пут је то била солидарност са колегама из Македоније, Словеније, Холандије и Француске, као и читавим јавним сектором у Данској, који је изложен незапамћеним непоштовању права на колективно преговарање, па ко-



легама из британског високог образовања и, по ко зна који пут, солидарност са и даље угроженим колегама из турског Eğitim Sen. Једини позитиван исход у преговорима постигле су колеге из образовног сектора са Малте.

Учесници седнице су обележили одлазак у пензију оснивача и дугогодишњег генералног секретара EI Фреда ван Левена и заменика секретара Чарлија Ленена. **Б. В.**

Подстицаји приватно - јавном партнерству

У Европској фондацији за обуку (ETF) у Торину је 10. априла ове године одржана радионица о пројекту подстицања приватно - јавног партнерства у развоју вештина са саветодавним телом пројекта и учесницима у његовој реализацији.

По позиву EKS и ETUCE делегација Србије чинили су у име СОС Борка Вишнић, испред СССС Раде Ерцег, као и представнице Уније послодавца и Министарства за рад. У раду скупа учествовале су још делегације Украјине, Казахстана и Јордана у сличном саставу. Реализатори пројеката су истраживачи из Литваније. Увод у тему чиниле су презентације представника Европских привредних комора, Еурофонда, МОР, OECD, Удружења послодавца немачке металске индустрије, као и стручњака из ETF.

У презентацијама је истакнуто да приватно - јавно партнерство у развоју вештина има у неким земљама дугу традицију и да је показало добре стране, мада не мора нужно бити и позитивно. Оно може да допринесе већем учешћу младих у систему обуке и запошљавању, али се у исто време не сме запоставити одговорност државе за јавне интересе и финансирање образовања и обуке. Ставови европ-



ског синдиката образовања везани су за заступање јачања јавног образовања и одговорности државе за унапређење квалитета образовања, а у стручном образовању за успостављање стандарда квалитета образовања и обуке и обезбеђивање услова за адекватан положај учесника у процесу обуке и у оквиру компанијског образовања и признатих обука на тржишту рада. Зато у предлогу пројекта недостаје шири оквир са успостављеним стандардима и јасни исходи који се желе постићи испити-

вањем постојеће праксе појединих земаља.

У дискусијама је истакнуто да циљеви пројекта морају бити јасно дефинисани, сама дефиниција приватно-јавног партнерства шира и обухватнија од предложене, а методи прикупљања података из истраживања комплекснији. У реализацији су предвиђене по две студијске посете свакој од земаља учесница у пројекту. Сви налази ће се упоређивати са земљама које су најбоље у овој области, с тим да није наведена листа земаља које се могу сматрати најуспешнијима и на који начин ће се њихова пракса применити у пракси земаља учесница - сем Немачке, чија су искуства из стручног образовања и обуке у металској индустрији представљена на скупу.

За Србију је истакнуто као позитивно то што има законски оквир - новоусвојени Закон о НОК и Закон о дуалном образовању, а већ дуже време Закон о приватно - јавном партнерству, као и неке примере добре праксе, али да је за успостављање система приватно - јавног партнерства потребно повезати све чиниоце у области образовања и обуке кроз СЕС и одговарајућа тела министарства.

Б. ВИШНИЋ

Синдикално
Перо

БОРКА ВИШНИЋ и МИОДРАГ КАМПЕРЕЛИЋ • Телефон: (011)32-33-229 • Тираж: 4000 • www.sind-obr.org.rs • Е-mail: obrazovanje@sindikats.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

Grčka 2018

**PLAĆANJE NA RATE
DO KRAJA GODINE
BEZ UČESCA**

HALKIDIKI

NEA KALIKRATIA

KALI KRATI
I red kuća, Centar, poljačka zona
I kategorija smeštaja
Struktura: APP 1/2

80€

IRAKLIS
Centar, I kategorija smeštaja
Struktura: APP 1/2 duplex

60€

LE MONDE 5
Blizu centra I kategorija smeštaja
Struktura: APP 1/4 duplex

70€

DIMITRIS
Blizu centra I kategorija smeštaja
Struktura: APP 1/2 duplex

200€

ATLANTIS No 1
Centar, poljačka zona I kategorija smeštaja
Struktura: APP 1/2 duplex

100€

ATLANTIS No 2
Blizu centra I kategorija smeštaja
Struktura: APP 1/2 duplex

100€

LICA LUX
Blizu centra I kategorija smeštaja
Struktura: APP 1/2 duplex

100€

PARAKTIO
I red kuća, Mirisoo mesto
Struktura: APP 1/2

70€

NEA FLOGITA

BOUZALIS
Mirisoo mesto I kategorija smeštaja
Struktura: APP 1/2 duplex

70€

ZORBAS
I red kuća I kategorija smeštaja
Struktura: APP 1/2 duplex

70€

MAYRIDIS
I kategorija smeštaja
Struktura: APP 1/2 duplex

80€

ANGELOS
I kategorija smeštaja
Struktura: APP 1/4 duplex

70€

ELENI
Mirisoo mesto I kategorija smeštaja
Struktura: APP 1/2

20€

POLIHRONO

HRISULA 2
Mirisoo mesto I kategorija smeštaja
Struktura: APP 1/2+1, APP 1/4+1 duplex

20€

DIONISOS

MIHAIL
Blizu plaže I kategorija smeštaja
Struktura: APP 1/2

20€

NIKITI

DIONISOS PALMS
I kategorija smeštaja I red kuća
Struktura: APP 1/2 duplex

80€

PALM HOUSE
Mirisoo mesto I kategorija smeštaja
Struktura: APP 1/4 / APP 1/4 duplex

190€

IKIES VILLAGE
Mirisoo mesto I kategorija smeštaja
Struktura: APP 1/2+1, APP 1/2

190€

NEA PLAJA

ZAHOS
I red kuća I kategorija smeštaja
Struktura: APP 1/2, APP 1/2 duplex

70€

OLIMPSKA REGIJA

KOSTAS
Blizu plaže I kategorija smeštaja
Struktura: APP 1/2 duplex

290€

KIRIAKI
I red kuća I kategorija smeštaja
Struktura: APP 1/2 duplex

190€

APOLON I
Mirisoo mesto I kategorija smeštaja
Struktura: APP 1/2 duplex

190€



EVRO-TURS
11030 BEOGRAD, POŽEŠKA 80/1
TEL./FAX: 011 3555025, 3549663; 069 3549663
office@EVRO-TURS.RS / WWW.EVRO-TURS.RS
LICENCA OTP, BR. 14 OD 29.01.2010.