

Република Србија
Средња школа „Никола Тесла“
Бољевац
дел. број: 1245
Датум: 14.09.2026. год

На основу члана 119. Закона о основама система образовања и васпитања („ Сл. гласник РС“ бр. 88/17, 27/18-др. закони, 10/19. 6/20, 129/21, 92/2023 и 19/25), члана 47. Статута Средње школе „Никола Тесла“ Бољевац (дел. број: 82/1 од 30.01.2026. године), Школски одбор Средње школе „Никола Тесла“ у Бољевцу, на седници одржаној дана 14.09.2026. године, гласовима већине од укупног броја чланова, доноси

ОДЛУКУ

Усваја се Анекс бр. 2 Школског програма

За одлуку је гласало **5 (пет)** чланова Школског одбора

Председник Школског одбора

Тања Павић



Дуално образовање

Дуално образовање је део система средњег образовања и васпитања у коме се кроз теоријску наставу и вежбе у школи и учење кроз рад код послодавца, стичу, усавршавају и изграђују знања, вештине и способности и ставови (компетенције) у складу са стандардом квалификације и планом и програмом наставе и учења. Послодавац је правно или физичко лице које испуњава прописане услове за чење кроз рад ученика у дуалном образовању и чија делатност омогућава остваривање садржаја прописаних одговарајућим

планом и програмом наставе и учења. “Учење кроз рад” је организован процес током кога ученици, под руководством и надзором инструктора у реалном радном окружењу код послодавца, стичу компетенције неопходне за ефикасан и продуктиван рад у одређеном занимању или групи занимања.

Принципи дуалног образовања су:

- 1) доступност – једнаки услови за све за квалитетан приступ дуалном образовању;
- 2) релевантност – усклађеност са потребама послодаваца и тржишта рада;
- 3) проходност – приступ различитим подручјима рада у оквиру истог нивоа образовања и ка вишим нивоима образовања;
- 4) целоживотно учење – омогућавање образовања и развоја током целог живота у свим областима живота и рада;
- 5) право избора – слобода избора занимања и образовног профила у оквиру утврђених критеријума;
- 6) једнаке могућности – стицање образовања без обзира на пол, расу, националну, културну, етничку и верску припадност, језик, сексуалну оријентацију, место боравка, материјално стање и друга лична својства;
- 7) партнерство – сарадња органа државне управе, аутономних покрајина, јединица локалне самоуправе, установа и других организација надлежних за развој, обезбеђивање и унапређивање квалитета образовања и васпитања и запошљавања, научно-истраживачких организација, као и социјалних партнера – привредне коморе, репрезентативних удружења, струковних удружења послодаваца, синдиката, удружења грађана и појединаца;
- 8) професионалност и етичност – одговорност школа и послодаваца за остваривање циљева и принципа дуалног образовања и поштовање личности и достојанства сваког ученика;
- 9) осигурање квалитета – обезбеђивање остваривања потребних стандарда у свим активностима дуалног образовања.

Циљеви дуалног образовања су:

- 1) обезбеђивање услова за стицање, усавршавање и развој компетенција у складу са потребама тржишта рада;
- 2) обезбеђивање услова за даље образовање и целоживотно учење;
- 3) развијање предузимљивости, иновативности, креативности, професионални и каријерни развој сваког појединца;
- 4) обезбеђивање услова за лични, економски и општи друштвени развој;
- 5) развијање способности за тимски рад и осећај личне одговорности у раду;
- 6) развијање свести о важности здравља и безбедности, укључујући и безбедност и здравље на раду;
- 7) развијање способности самовредновања и изражавања сопственог мишљења као и самосталног доношења одлука.

Обим и начин учења подразумева:

Обим учења кроз рад код послодавца за образовне профиле у трогодишњем трајању износи најмање 50 одсто од укупног броја часова обавезних стручних предмета прописаних планом наставе и учења. Обим учења кроз рад код послодавца за образовне профиле у

четворогодишњем трајању износи најмање 45 одсто од укупног броја часова обавезних стручних предмета прописаних планом наставе и учења.

Учење кроз рад код послодавца може да се врши током читаве школске године у периоду од 8 до 20 часова, најдуже осам сати дневно односно највише 35 сати недељно, у складу са планом и програмом наставе и учења. Учење на раду се изводи код послодавца у

целости. Део учења кроз рад може да се изводи и у школској радионици уколико је то предвиђено планом и програмом наставе и учења односно уколико га код послодавца није

могуће остварити у целини. Уколико се део учења кроз рад изводи у школској радионици,

школа мора поседовати материјал и опрему неопходну за реализацију дела учења кроз рад који није могао бити остварен код послодаваца. У школи је дозвољено реализовати највише 20 одсто од броја часова учења кроз рад предвиђених планом и програмом наставе и учења.

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

- 1) обављање делатности која омогућава реализацију садржаја учења кроз рад прописане одговарајућим планом и програмом наставе и учења;
- 2) располагање простором, опремом и средствима за рад у складу правилником о ближим условима у погледу простора, опреме и наставних средстава одређеног образовног профила;
- 3) располагање потребним бројем лиценцираних инструктора складу са планом и програмом наставе и учења;
- 4) обезбеђивање примене мера безбедности и здравља на раду;
- 5) да над послодавцем није отворен стечајни поступак или покренут поступак ликвидације;
- 6) да одговорно лице код послодаваца није правноснажно осуђивано за кривична дела из групе кривичних дела против: живота и тела; слобода и права човека и грађанина; права по основу рада; части и угледа; полне слободе; брака и породице; интелектуалне својине; имовине; привреде; здравља људи; опште сигурности људи и имовине; безбедности рачунарских података; уставног уређења и безбедности Републике Србије; државних органа; правосуђа; јавног реда и мира; правног саобраћаја; службене дужности; човечности и других добара заштићених међународним правом и Војске Србије.

Основни концепт дуалног образовања

Дуално образовање у школи реализује се као интегрални део образовно-васпитног процеса, кроз повезивање теоријске наставе у школи и учења кроз рад код послодаваца, у складу са наставним плановима и програмима и важећим прописима. Овај модел омогућава ученицима да стечена знања непосредно примењују у реалном радном окружењу, чиме се обезбеђује функционалност учења и развој стручних компетенција.

Настава у стручним предметима планира се и реализује тако да обезбеди јасну повезаност

теоријских садржаја и практичних активности, уз активно учешће послодаваца у процесу учења. Посебан акценат ставља се на развој професионалних знања, вештина и ставова ученика, као и на стицање радних навика, одговорности и способности за тимски рад.

Начин реализације дуалног образовања

Дуално образовање у школи реализује се кроз интегрисан приступ настави, који обухвата учење кроз рад код послодаваца и практичну наставу у школским радионицама, уз континуирано повезивање теоријских садржаја и практичних активности.

Учење кроз рад код послодаваца организује се у реалном радном окружењу, где ученици, уз подршку инструктора, стичу практична знања и вештине у складу са исходима учења. Овај облик наставе омогућава ученицима непосредан увид у организацију рада, стандарде

квалитета и захтеве професије.

Посебан акценат ставља се на повезивање теоријске наставе и практичног рада, тако да се

наставни садржаји у школи директно примењују у реалним ситуацијама, чиме се обезбеђује функционално знање и боље разумевање стручних процеса.

Улога инструктора код послодаваца од изузетног је значаја за квалитет реализације учења

кроз рад. Инструктор усмерава ученике, прати њихов рад, преноси практична знања и вештине, као и професионалне стандарде понашања, у сарадњи са наставницима школе.

На овај начин, реализација дуалног образовања у школи заснива се на јасној структури, сарадњи свих актера и континуираном повезивању теорије и праксе, што доприноси развоју компетентних и запошљивих ученика.

Улоге актера у реализацији дуалног образовања

Реализација дуалног образовања заснива се на јасно дефинисаним улогама свих учесника у процесу, чиме се обезбеђује квалитет, континуитет и повезаност теоријске наставе и учења кроз рад.

□ *Инструктор у компанији* непосредно ради са ученицима у процесу учења кроз рад, преноси практична знања и вештине, прати њихов рад и усмерава их у складу са професионалним стандардима;

□ *Координатор учења кроз рад* представља везу између школе и послодавца, прати реализацију учења кроз рад, координира активности свих актера и обезбеђује усклађеност са наставним планом и програмом.

Сарадња и јасна подела улога између наставника, координатора, ментора и инструктора омогућавају ефикасну организацију наставе и доприносе квалитетном развоју компетенција ученика у реалном радном окружењу.

Праћење и оцењивање ученика

Праћење и оцењивање ученика у дуалном образовању реализује се континуирано, кроз праћење напредовања, развоја компетенција и остварености исхода учења, уз сарадњу школе и послодавца.

Оцењивање ученика заснива се на праћењу њихових постигнућа у теоријској настави и учењу кроз рад, у складу са прописима и стандардима оцењивања. Посебан акценат ставља

се на формативно оцењивање, које омогућава праћење напретка ученика и благовремено усмеравање њиховог даљег развоја.

Праћење развоја компетенција ученика обухвата стицање стручних знања и вештина, као и

развој професионалних и социјалних компетенција, као што су одговорност, комуникација,

тимски рад и однос према раду.

У процесу учења кроз рад, координатор учења кроз рад у сарадњи са инструктором у компанији води и попуњава лични картон ученика, у који се уносе формативне оцене и запажања о напредовању ученика. Овај документ представља основу за праћење развоја компетенција и даљу евалуацију ученика.

Истовремено, ученик води дневник учења кроз рад, у којем евидентира активности, задатке и стечена искуства, чиме се подстиче његова активна улога у процесу учења и развој одговорности за сопствени напредак.

Сарадња са послодавцем остварује се кроз редовну размену информација између наставника, координатора и инструктора, што омогућава свеобухватан увид у напредовање

ученика и усклађено деловање свих актера у процесу оцењивања.

На овај начин обезбеђује се објективно, континуирано и развојно усмерено праћење ученика, које доприноси унапређивању квалитета дуалног образовања и постизању бољих исхода учења.

Повезаност са компетенцијама

Дуално образовање у школи усмерено је на развој свеобухватних компетенција ученика, које обухватају не само знања и вештине, већ и ставове и способности неопходне за успешно функционисање у савременом радном окружењу.

Кроз интеграцију теоријске наставе и учења кроз рад, ученици развијају:

□ стручне компетенције, које подразумевају примену знања и вештина у реалним радним ситуацијама, уз поштовање стандарда струке и квалитета услуге;

□ комуникационе компетенције, које обухватају способност јасног и професионалног изражавања, рад са гостима и колегама, као и прилагођавање различитим ситуацијама

у радном окружењу;

- ☐ способност за тимски рад, која се огледа у сарадњи са колегама, уважавању различитих улога у радном процесу и доприносу заједничком циљу;
- ☐ одговорност и професионалне ставове, који укључују поузданост, тачност, однос према раду, поштовање правила и стандарда, као и развој радне етике.

Посебан акценат ставља се на развој ставова и способности ученика, као што су иницијативност, самосталност, прилагодљивост и спремност за континуирано учење, чиме се обезбеђује њихова дугорочна запошљивост и професионални развој.

На овај начин, дуално образовање доприноси формирању компетентних, одговорних и професионално оспособљених ученика, спремних за укључивање у свет рада.

Безбедност и здравље на раду

У реализацији дуалног образовања школа посебну пажњу посвећује обезбеђивању услова за безбедан и здрав рад ученика, у складу са важећим прописима и стандардима заштите на раду.

Пре укључивања у учење кроз рад, ученици се систематски упознају са правилима безбедности и здравља на раду, организацијом радног процеса, као и са потенцијалним ризицима у радном окружењу. Ова припрема обухвата и развој одговорног односа према сопственој безбедности и безбедности других.

Школа, у сарадњи са послодавцима, обезбеђује:

- ☐ реализацију учења кроз рад у условима који испуњавају прописане стандарде безбедности;
- ☐ примену мера заштите на раду и коришћење одговарајуће опреме;
- ☐ континуирано праћење услова у којима ученици обављају практични рад;
- ☐ благовремено реаговање у случају уочених неправилности или ризика.

Послодавци су дужни да обезбеде сигурно радно окружење и упознају ученике са специфичним правилима безбедности у оквиру свог радног процеса, док школа прати примену ових мера кроз сарадњу наставника, координатора учења кроз рад и инструктора.

На овај начин, безбедност ученика представља саставни део процеса учења кроз рад, а развој безбедносне културе и одговорног понашања један од важних исхода дуалног образовања.

Индивидуализација и подршка ученицима

Реализација дуалног образовања у школи прилагођава се индивидуалним карактеристикама, способностима и интересовањима ученика, са циљем обезбеђивања њиховог пуног развоја и успешног напредовања.

Подршка ученицима остварује се кроз:

- ☐ континуирано праћење њиховог напредовања и прилагођавање активности у складу са нивоом усвојености знања и вештина;
- ☐ индивидуални приступ у настави и учењу кроз рад, у сарадњи наставника, координатора и инструктора;
- ☐ благовремено препознавање потешкоћа и пружање адекватне подршке;
- ☐ подстицање развоја самосталности, одговорности и професионалног самопоуздања ученика.

На овај начин обезбеђује се да сваки ученик, у складу са својим потенцијалима, оствари исходе учења и развије компетенције неопходне за успешно укључивање у свет рада.

Језик на коме се остварује наставни план и програм у Средњој школи „Никола Тесла“ у Бољевцу

Образовно васпитни рад у школи реализује се на српском језику.

**ПРОГРАМ ЗА ЗАШТИТУ ОД
ДИСКРИМИНАТОРНОГ ПОНАШАЊА И ВРЕЂАЊА УГЛЕДА, ЧАСТИ ИЛИ
ДОСТОЈАНСТВА ЛИЧНОСТИ У ЕШ „ БУКА ДИНИЋ „ ЛЕСКОВАЦ**

УВОД

Чланом 21. став 3. Устава Републике Србије забрањена је свака дискриминација, непосредна или посредна, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета, а чланом 22. став 1. да свако има право на судску заштиту ако му је повређено или ускраћено неко људско или мањинско право зајемчено Уставом, као и право на уклањање последица које су повредом настале. Чланом 23. став 1. Устава Републике Србије прокламовано је да је људско достојанство неприкосновено и сви су дужни да га поштују и штите. Забрана дискриминације прописана је и Законом о забрани дискриминације ("Службени гласник РС", број 22/09 и 52/2021), Законом о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом ("Службени гласник РС", бр. 33/06 и 13/16), Законом о равноправности полова ("Службени гласник РС", број 104/09), Законом о основама система образовања и васпитања ("Службени гласник РС", бр. 88/17, 27/18, 10/19, 6/20. 129/21, 92/23 и 19/25- у даљем тексту: Закон), Законом о предшколском васпитању и образовању ("Службени гласник РС", бр. 18/10, 101/17, 113/17, 95/18, 10/29, 86/19, 157/20, 123/21 и 129/21), Законом о средњем образовању и васпитању ("Службени гласник РС", бр. 55/13, 101/17, 27/18 6/20, 52/21, 129/21. 92/23 и 19/2025 и. - други закон), Законом о дуалном образовању и васпитању ("Службени гласник РС", број 101/2027, 6/2020 и 76/2023), другим законима, Правилником о Протоколу поступања у установи у одговору на насиље, злостављање и занемаривање ("Службени гласник РС", број 11/2024) - (у даљем тексту: Правилник о протоколу) и Правилником о ближим критеријумима за препознавање облика дискриминације од стране запосленог, детета, ученика или трећег лица у установи образовања и васпитања ("Службени гласник РС", број 22/16) - (у даљем тексту: Правилник) и другим прописима.

Системом правне заштите од дискриминације обухваћене су грађанско-правна, кривично-правна, прекршајно-правна и уставно-судска заштита, као и заштита Повереника за заштиту равноправности (у даљем тексту: Повереник). Важећи прописи представљају правни основ и оквир да се у области образовања и васпитања пропишу превентивне и интервентне мере и активности на спречавању и заштити од дискриминације и других облика понашања којима се вређа углед, част или достојанство личности у систему образовања и васпитања. Обавеза државе да сузбија и обезбеди делотворну заштиту од дискриминације проистиче и из међународних уговора о људским правима, а нарочито: Универзалне декларације о људским правима из 1948. године, Конвенције против дискриминације у образовању УНЕСКО из 1960. године, Конвенције ОУН о укидању свих облика расне дискриминације из 1965. године, Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима из 1966. године, Међународне конвенције о укидању свих облика дискриминације жена из 1979. године, као и других међународних уговора на чије поштовање се обавезала Република Србија.

Посебан значај има Конвенција о правима детета из 1989. године (у даљем тексту: Конвенција), која у члану 2. прокламује принцип недискриминације прописивањем

дужности држава: да поштују и обезбеђују права сваком детету под својом јурисдикцијом, без икакве дискриминације, укључујући и право на образовање, да спречавају дискриминацију и да им обезбеде делотворну заштиту од свих облика непосредне и посредне дискриминације по било ком стварном или претпостављеном

личном својству. У члану 29. Конвенције прокламовано је да образовање треба да буде усмерено ка развоју поштовања људских права и основних слобода, односно принципа садржаних у Повељи ОУН, развоју поштовања према родитељима деце, њиховом културном идентитету, језику и вредностима, националним вредностима државе у којој дете живи или из које је пореклом, као и поштовању других цивилизација.

Значење појмова и израза

Под простором установе подразумева се простор у седишту и ван њеног седишта у коме се остварује образовно-васпитни и васпитни рад, као и васпитни рад кроз дигиталне облике комуникације (у даљем тексту: образовно-васпитни рад).

Учесник у образовању, јесте дете, ученик и одрасли уписан у установу.

Родитељ, односно други законски заступник, јесте: родитељ, усвојитељ, старатељ и други законски заступник одређен за заштиту појединих права детета или ученика (у даљем тексту: родитељ).

Запослени, јесте: наставник, стручни сарадник, секретар установе, друго ненаставно особље и директор установе.

Треће лице, јесте: предавач, приправник-стажиста, тренер, водитељ, инструктор, радник обезбеђења и друго лице са којим је установа закључила одговарајући уговор, као

и хранитељ, чланови породице, лични пратилац, члан органа управљања, инспектор, просветни саветник, аутор уџбеника, издавач и друга лица која се по било ком другом основу налазе у простору установе или присуствују образовно-васпитном раду.

Под дискриминацијом, односно дискриминаторним понашањем, подразумева се понашање којим се на непосредан или посредан, отворен или прикривен начин, неоправдано прави разлика или неједнако поступа, односно врши пропуштање чињења (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лице или групе лица, као и на чланове њихових породица или њима блиска лица, а који се заснива на раси, боји коже, прецима, држављанству, статус, мигранта, расељеног лица, националној припадности или етничком пореклу, језику, верским или политичким убеђењима, полу, родном идентитету, сексуалној оријентацији, имовном стању, социјалном и културном пореклу, рођењу, генетским особеностима, здравственом стању, сметњи у развоју и инвалидитету, брачном и породичном статусу, осуђиваности, старосном добу, изгледу, чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима, као и по другим основама утврђеним законом којим се прописује забрана дискриминације.

Извршилац дискриминације, јесте лице - учесник у образовању, запослени, родитељ или треће лице, као и установа, њени органи и тела који својим чињењем или пропуштањем чињења врше дискриминацију у процесу образовања и васпитања или у вези са њим, у свим релацијама.

Дискриминисано лице, јесте лице - учесник у образовању, запослени, родитељ и треће лице, група - учесника у образовању, запослених, родитеља и трећих лица, чланови

органа и тела установе који су претрпели дискриминацију у процесу образовања и васпитања или у вези са њим.

Насиље и злостављање, јесте сваки облик једанпут учињеног, односно поновљеног вербалног или невербалног понашања које има за последицу стварно или потенцијално угрожавање здравља, развоја и достојанства личности учесника у образовању, запосленог

и родитеља.

Насилно понашање није у сваком случају дискриминаторно, али свако дискриминаторно јесте насилно.

Вређање угледа, части или достојанства личности у установи јесте понашање лица

или групе лица које може да има обележја психичког и социјалног насиља или злостављања. Када се узнемиравањем и понижавајућим поступањем повређује неко од личних својстава, понашање се квалификује као дискриминација.

ПОЈАМ И ЦИЉЕВИ ПРЕВЕНЦИЈЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ, ВРЕЂАЊА УГЛЕДА, ЧАСТИ И ДОСТОЈАНСТВА ЛИЧНОСТИ У УСТАНОВИ

Превенција дискриминације, као и вређања угледа, части или достојанства личности, јесу мере и активности које предузима установа да се предупреди сваки облик дискриминаторног понашања, као и понашања којим се вређа углед, част или достојанство личности, у било ком од односа, подигне свест свих у установи о његовим негативним последицама на лица, групу лица, односно установу.

Превентивним мерама и активностима у установи ствара се сигурно и подстицајно окружење, негује атмосфера сарадње, уважавања и конструктивне комуникације, развија позитиван систем вредности. Дужност установе је да обезбеди услове за сигурно и подстицајно одрастање и развој сваког учесника у образовању, заштиту од свих облика дискриминације и понашања којим се вређа углед, част или достојанство личности и социјалну реинтеграцију дискриминисаног лица и извршиоца дискриминације.

Превентивним мерама и активностима заснованим на принципу једнаких могућности, кроз једнакост и доступност права на образовање и васпитање, без дискриминације:

- подиже се ниво свести и осетљивости свих у установи - нулта толеранција на све облике дискриминације и дискриминаторног понашања и вређања угледа, части или достојанства личности;
- остварује се пуна посвећеност установе и свих њених органа и тела у препознавању, спречавању и сузбијању дискриминаторног понашања и вређања угледа, части или достојанства личности;
- сви носиоци обавеза заштите од дискриминације у установи (унутрашња заштита) и ван ње (спољашња заштита - породица, јединица локалне самоуправе, надлежни орган унутрашњих послова, центар за социјални рад, здравствена служба, министарство надлежно за послове образовања (у даљем тексту: Министарство), Повереник, Заштитник грађана, Покрајински заштитник грађана - омбудсман, органи правосуђа и др.), сагласно закону, поступају хитно, ефикасно и координисано у спречавању и сузбијању дискриминаторног понашања.

Права, обавезе и одговорности лица у превенцији дискриминације и понашања којима се вређа углед, част и достојанство личности

Запослени својим квалитетним радом и применом различитих метода, садржаја, облика рада и активности, личним понашањем и ставом утичу, помажу и обезбеђују недискриминаторно, подстицајно, инклузивно и безбедно образовно окружење за све - учеснике у образовању, за родитеље, запослене и за трећа лица у установи и својим

понашањем не подстичу, не помажу, не изазивају, не доприносе вршењу дискриминације и вређања угледа, части или достојанства личности.

Наставник, стручни сарадник и одељењски старешина избором одговарајућих садржаја и начина рада са учесницима у образовању доприносе стицању знања, вештина и формирању ставова који утичу на промену понашања, који помажу превазилажењу стереотипа и предрасуда, повећавању осетљивости на повреде осећања других лица и група по неком од заштићених личних својстава, развијању толеранције, прихватања и уважавања различитости, конструктивног превазилажења сукоба и др.

Стереотип, подразумева унапред створено и широко прихваћено мишљење о

одређеној групи, при чему се свим припадницима групе приписују иста обележја и негирају њихове индивидуалне карактеристике.

Предрасуда, подразумева научени образац мишљења који је логички неоснован, упорно одржаван социјални став према некој групи, који се лако шири и утиче на формирање негативног мишљења и односа према одређеној групи.

Запослени су одговорни, нарочито, за своје изјаве и понашања којима се испољава

и промовише дискриминаторно понашање, стереотипи, предрасуде и нетолеранција према припадницима мањинских и осетљивих друштвених група, посебно, у случају сметњи у развоју и инвалидитета, здравствених тешкоћа, недовољног познавања српског језика или језика на коме се изводи настава, ризика од напуштања образовања и др.

Присутни запослени и дежурни наставник, и сваки наставник, стручни сарадник, одељењски старешина, дужан је да на целисходан начин увек реагује и обезбеди заштиту учесника у образовању од сваког облика дискриминације и дискриминаторног понашања, заустављањем понашања које се непосредно врши и смиривањем дискриминисаног лица, извршиоца дискриминације и посматрача.

Ученици и одрасли, као одговорни учесници у образовању, обавезни су да: уважавају и поштују личност и национални, полни, верски, родни, сексуални и све друге аспекте идентитета учесника у образовању, родитеља, запослених и трећих лица; поштују правила установе која се односе на забрану дискриминације и дискриминаторног понашања и принципа једнаких могућности; активно учествују у активностима које се остварују у установи - одељенској заједници, ученичком парламенту и органима и телима, а које су усмерене на превенцију дискриминације и дискриминаторног понашања; својим понашањем не подстичу, не помажу, не изазивају, не доприносе вршењу дискриминације и вређања угледа, части или достојанства личности.

Родитељ је дужан да у најбољем интересу детета и ученика: сарађује са установом; учествује у мерама и активностима које се планирају, припремају и спроводе ради спречавања дискриминаторног понашања; уважава и поштује личност и све аспекте идентитета свог детета, друге деце, ученика, одраслих, других родитеља, запослених и трећих лица. Родитељ детета и ученика не сме својим понашањем у установи да подстиче, помаже, изазове или на било који начин допринесе дискриминацији и вређању угледа, части или достојанства личности.

Анализа стања, самовредновање и садржај програма

Програмом превенције дискриминације и дискриминаторног понашања и вређања угледа, части или достојанства личности (у даљем тексту: програм превенције) одређују се мере и активности којима се обезбеђује остваривање циљева превенције свих облика дискриминације и дискриминаторног поступања утврђених овим актом. Програм превенције је део школског програма и развојног плана, а конкретизује се годишњим планом рада установе.

Програм превенције утврђује се на основу анализе стања у остваривању равноправности, распрострањености различитих облика нетолеранције и дискриминације,

сагледавања потреба учесника у образовању за додатном подршком, специфичности установе и резултата самовредновања и вредновања квалитета њеног рада. Годишњим планом рада установе, између осталог, опредељују се превентивне активности, одговорна лица и временска динамика остваривања планираних активности.

Програм превенције садржи:

1. начине на које се принципи једнаких могућности и недискриминације уграђују и остварују у свакодневном животу и раду установе на свим нивоима, у свим облицима

рада (појединац, васпитна група, одељење, ученички парламент, стручни органи и тимови, родитељски састанци, родитељи као појединци и група, савет родитеља);

2. начине на које се пружа додатна подршка учесницима образовања и њиховим родитељима из мањинских и осетљивих друштвених група, а нарочито, у случају сметњи у развоју и инвалидитета, здравствених тешкоћа, недовољног познавања српског језика или језика на коме се изводи настава, ризика од напуштања образовања и васпитања и др.;
3. стручно усавршавање запослених ради унапређивања компетенција за промовисање и развијање културе људских права, интеркултуралности, толеранције, превазилажење стереотипа и предрасуда код учесника у образовању, рад у мултикултуралној групи, односно одељењу, стварање инклузивног окружења, препознавање дискриминације и целисходно реаговање на дискриминаторно понашање;
4. начине информисања о правима, обавезама и одговорностима учесника у образовању у спречавању и заштити од дискриминације и дискриминаторног понашања;
5. облике и садржаје рада са учесницима у образовању ради превазилажења стереотипа и предрасуда, развијања свести о опасности и штетним последицама дискриминације, унапређивања толеранције и разумевања, интеркултуралности, уважавања и поштовања различитости и др.;
6. облике и садржаје рада са учесницима у образовању који трпе, чине или сведоче дискриминаторно понашање;
7. начине, облике и садржаје сарадње са родитељима, јединицом локалне самоуправе, надлежним органима, службама и др.;
8. начине поступања у случајевима подношења пријаве установи, односно притужбе Поверенику и кривичне пријаве надлежном органу због дискриминаторског поступања и поступања којима се вређа углед, част или достојанство личности;
9. начине праћења, вредновања и извештавања органа установе о остваривању и ефектима програма спречавања дискриминације и дискриминаторног понашања, а нарочито, у односу на:
 - (1) учесталост дискриминаторног понашања и број поднетих пријава, притужби, односно кривичних пријава;
 - (2) распрострањеност различитих облика дискриминације;
 - (3) број лица изложених дискриминаторном понашању;
 - (4) учесталост и број васпитно-дисциплинских поступака против ученика и дисциплинских поступака против запослених због дискриминаторног понашања;
 - (5) број и ефекте предузетих мера и активности које међу учесницима у образовању промовишу толеранцију, уважавање различитости, једнаке могућности и недискриминацију;
 - (6) степен и квалитет укључености родитеља у спречавање свих облика дискриминације и др.;
 - (7) остварене обуке стручног усавршавања за спречавање дискриминаторног понашања и потребе даљег усавршавања.

Ради континуираног праћења ефеката програма спречавања дискриминаторног понашања, установа врши анализу стања у остваривању равноправности и једнаких могућности. У припреми анализа учествују и представници учесника у образовању и родитеља. Анализа се разматра у одељењима (часови одељењског старешине и одељењских заједница), на родитељским састанцима, ученичком парламенту, стручним органима и тимовима и на савету родитеља. Орган управљања разматра и питања дискриминације у оквиру доношења аката установе (развојни план, годишњи план рада, план стручног усавршавања запослених), усвајања извештаја о њиховом спровођењу и разматрања поштовања општих принципа, остваривања циљева образовања и васпитања

и стандарда постигнућа, најмање два пута годишње кроз извештаје директора о свом раду и раду установе.

Улога тима за заштиту од дискриминације, насиља, злостављања и занемаривања

Установа има тим за заштиту од дискриминације, насиља, злостављања и занемаривања (у даљем тексту: тим за заштиту). Осим надлежности поступања у ситуацијама насиља, злостављања и занемаривања, задаци тима за заштиту јесу, нарочито, да:

1. анализира стање у остваривању равноправности и једнаких могућности;
2. припрема програм превенције;
3. информисе учеснике у образовању, запослене и родитеље о планираним активностима и могућностима пружања подршке и помоћи;
4. учествује у пројектима и обукама за развијање потребних знања и вештина за превенцију и поступање у случајевима дискриминаторног понашања;
5. предлаже мере за унапређивање превенције и заштите од дискриминације, организује консултације и учествује у доношењу одлука о начину поступања у случајевима сумње на дискриминаторно понашање;
6. укључује родитеље у планирање мера и спровођење активности за спречавање и сузбијање дискриминаторног понашања;
7. прати и процењује ефекте предузетих мера и активности за спречавање и сузбијање дискриминаторног понашања и даје одговарајуће предлоге директору;
8. сарађује са школском управом Министарства и другим надлежним органима, организацијама и службама, ради спречавања и заштите од дискриминације;
9. води и чува посебну документацију о случајевима и појавним облицима дискриминације, броју пријава и притужби, броју спроведених неформалних и формалних поступака, њиховом исходу и др.

Број и састав чланова тима за заштиту зависи од величине и специфичности установе (ниво, врста, организација рада, издвојена одељења, број учесника у образовању из мањинских и осетљивих друштвених група и др.). Директор образује тим за заштиту.

Стални састав тима за заштиту чине: директор, стручни сарадник-педагог и психолог и секретар установе, а повремено се могу укључивати чланови за конкретне случајеве, из реда наставника и васпитача установе, а може из реда родитеља, ученичког парламента, јединице локалне самоуправе, односно стручњака за поједина питања.

Директор одређује психолога, педагога или, изузетно, другог запосленог - члана тима за заштиту, одговорног за вођење и чување документације о свим ситуацијама дискриминације и дискриминаторног понашања у којима учествује тим.

Седницама тима за заштиту могу да присуствују представници ученичког парламента и савета родитеља.

У планирању и спровођењу активности у овој области остварују пуну сарадњу и координисано делују тим за заштиту и други стручни органи у установи, укључујући и могућност спровођења заједничких мера и активности.

Тим за заштиту примењује Закон и подзаконске акте који прописују поступање установе у случајевима повреда Законом прописаних забрана и тежих повреда обавеза ученика и одраслих.

Тим за заштиту планира, организује и стара се о спровођењу мера и активности у установи на превенцији дискриминаторног понашања и насиља самостално и у сарадњи са другим тимовима - за инклузивно образовање, самовредновање и др.

У ситуацијама када се примети да постоји одступање од прописаних принципа, тим за заштиту реагује у сарадњи са органима установе.

Важно је да у установи постоји свест свих запослених да тим за заштиту не може

сам да остварује планиране мере и активности. Тиму за заштиту је неопходна стална подршка и ангажованост стручних органа и других тимова, директора, органа управљања, савета родитеља, општинског савета родитеља и локалне заједнице. За активности које тим за заштиту планира и предлаже на нивоу установе, директор задужује и остале чланове колектива, јер је неопходно да сви учествују у превенцији дискриминације и насиља.

Интервенција у случајевима сумње или утврђеног вређања угледа, части или достојанства личности и дискриминаторног понашања

У установи се интервенише у случајевима сумње или утврђеног вређања угледа, части или достојанства личности и дискриминаторног понашања из расистичких, сексистичких, хомофобичних, ксенофобичних, исламофобичних, антисемитских, антициганистичких или других облика дискриминаторног понашања према лицу, а нарочито млађем, слабијем, са сметњама у развоју и инвалидитетом, према родном идентитету, полу, сексуалној оријентацији, раси, боји коже, верској и националној припадности, језику, имовном стању, социјалном и културном пореклу и другим и претпостављеним или стварним личним својствима.

Расизам подразумева уверење и понашање лица или групе лица засновано на ставу да неке расе имају супериорне карактеристике у односу на друге.

Сексизам подразумева уверење и понашање засновано на ставу да је мушки пол супериоран у односу на женски.

Хомофобија и трансфобија подразумева страх, мржњу и нетолеранцију према ЛГБТИ лицима и према сваком понашању које је изван оквира родних улога.

Ксенофобија, подразумева интензивно и ирационално исказивање мржње према странцима.

Исламофобија, подразумева мржњу, нетрпељивост и предрасуде према исламу и муслиманима.

Антисемитизам, подразумева мржњу, нетрпељивост и предрасуде према Јеврејима, као религијској групи или нацији.

Антициганизам, подразумева посебан вид расизма усмерен према ромском народу, а идеологија је заснована на историјски потхрањеним идејама о расној надмоћности појединих народа, а који се изражава кроз насиље, говор мржње, изабљивање, стигматизацију и дискриминацију.

Аблеизам, подразумева негативне предрасуде у односу на лица са сметњама у развоју и инвалидитетом.

Родна равноправност, подразумева заштиту права лица по основу пола и рода, а родна улога - скуп очекивања заједнице у вези са понашањем лица у односу на његову полну припадност.

Интервенцију чине мере и активности којима се дискриминаторно понашање или вређање угледа, части или достојанства личности (у даљем тексту: дискриминаторно понашање) зауставља, осигурава безбедност учесника у образовном и васпитном процесу (оних који трпе - дискриминисана лица, сведоче или чине - извршиоци дискриминације), смањује ризик од понављања, ублажавају последице за све учеснике и прате се ефекти предузетих мера.

У установи се интервенише у случају сумње и када је утврђено дискриминаторно понашање, и то, када се оно припрема, дешава или се догодило између: учесника у образовању (дете-дете, ученик-ученик, одрасли-одрасли; учесник у образовању - запослени; учесник у образовању - родитељ; учесник у образовању - треће лице у установи); запосленог (запослени - учесник у образовању, запослени-родитељ, запослени-запослени, запослени - треће лице); родитеља (родитељ - учесник у образовању, родитељ-родитељ, родитељ-запослени, родитељ - треће лице); треће лице

(треће лице - учесник у образовању, треће лице - родитељ, треће лице - запослени; треће лице - треће лице).

Директор, запослени и трећа лица имају обавезу да препознају дискриминацију, а ако је утврђена, предузму мере и активности у установи према учеснику у образовању прописане Законом.

Директор има обавезу да предузме Законом утврђене мере и активности према запосленим, родитељу и трећем лицу као извршиоцу дискриминације и пријави дискриминацију надлежним државним органима и локалне самоуправе.

У случају дискриминаторног понашања запосленог утврђује се одговорност у дисциплинском поступку, у складу са Законом.

Одговорност родитеља за повреду законске забране дискриминације од стране његовог детета које је ученик школе утврђује се у прекршајном поступку, а на основу Закона. У случају када је родитељ извршилац дискриминације, одговорност се утврђује пред Повереником или у судском поступку, у складу са законом.

Одговорност трећег лица за повреду законске забране дискриминације утврђује се у поступку пред Повереником или у судском поступку, у складу са законом.

Мотив или намера извршиоца дискриминације није од значаја.

Матрица за процену ризика од дискриминаторног понашања учесника у образовању

Ради предузимања одговарајућих мера и благовременог реаговања на ризике од дискриминаторног понашања учесника, сачињава се матрица за процену нивоа дискриминације, тако што се уочено дискриминаторно понашање сврстава се у један од три нивоа дискриминаторног понашања, у зависности од:

1. узраст учесника у образовању;
2. интензитет, трајање и учесталост дискриминаторног понашања;
3. облик и начин дискриминаторног понашања - узнемиравање и понижавајуће поступање;
4. последица дискриминаторног понашања.

Приликом сврставања у ниво дискриминаторног понашања учесника у образовању према наведеној матрици, место и време извршеног понашања утичу на избор врсте мере и активности које се предузимају у интервенцији.

Када се дискриминаторно понашање догоди ван простора установе, у било које време, а од стране учесника у образовању, установа предузима мере појачаног васпитног рада, без вођења васпитно-дисциплинског поступка. Уколико се дискриминаторно понашање догоди у простору установе у време образовно-васпитног рада и других активности, предузимају се мере појачаног васпитног рада, покреће, води и окончава васпитно-дисциплински поступак, у роковима и на начин утврђен Законом. Елементи матрице јесу:

1) узраст учесника у образовању

Процену тежине облика дискриминације обавља тим за заштиту, полазећи од релација:

лице у односу на друго лице истог или приближног узраста; узрасно старијег лицу према млађем лицу и групе лица према лицу, односно групи лица, и то:

1. када је понашање учесника у образовању истог или приближног узраста (дете-дете, ученик-ученик, одрасли-одрасли), као и млађег према старијем, квалификује се као први ниво;
2. када се узрасно старији учесник у образовању понаша дискриминаторно према млађем лицу, квалификује се као други ниво;
3. када група учесника у образовању дискриминаторно понаша према лицу или другој групи, квалификује се као трећи ниво.

2) интензитет, трајање и учесталост дискриминаторног понашања

Када се дискриминаторно понашање понавља или продужено траје у односу на исто лице, односно лица са сличним или истим личним својствима (раси, боји коже, националној и верској припадности или етничком пореклу, полу, родном идентитету, сексуалној оријентацији, имовном стању, генетским особеностима, здравственом стању, сметњи у развоју и инвалидитету) тим за заштиту га квалификује у следећи тежи облик дискриминације.

Поновљена дискриминација, подразумева више пута поновљено понашање лица или групе лица, односно поступање установе, њених органа или тела које је засновано на повређивању личних својстава лица или групе лица, а продужена - која се чине у дужем временском периоду према истом лицу или групи лица.

3) облик и начин дискриминаторног понашања - узнемиравање и понижавајуће поступање

Узнемиравање и понижавајуће поступање јесте изговарање речи, односно слање писаних порука или предузимање радњи према лицу или групи лица на основу којих се посредно и са сигурношћу може закључити да вређају њихово достојанство на основу личног својства, проузрокују осећај понижености, узнемирености или одбачености, шири страх или непријатељство, односно ствара понижавајуће и увредљиво окружење.

Ако узнемиравање и понижавајуће поступање удружено врши група или се оно понавља, односно дуже траје, овакво дискриминаторно понашање квалификује се као дискриминација другог нивоа.

Ако је узнемиравање и понижавајуће поступање изазвало страх или непријатељско, понижавајуће и увредљиво окружење по дискриминисано лице или је довело до искључивања или одбацивања лица или групе лица, дискриминаторно понашање квалификује се као дискриминација трећег нивоа.

4) последица дискриминаторног понашања

Када дискриминаторно понашање доводи или потенцијално може да доведе до угрожавања физичког, односно психичког здравља учесника у образовању, тим за заштиту га квалификује у следећи тежи облик дискриминације.

Уколико је у интервенцију на понашање укључена спољашња заштита (здравствена служба, установа социјалне заштите, полиција, Министарство, надлежна школска управа Министарства, јединица локалне самоуправе, Повереник, правосудни органи и др.) тим за заштиту га увек квалификује као трећи ниво дискриминације.

Покренут прекршајни или судски поступак, не утиче на предузимање интервентних мера и активности.

Примери појединих типичних ситуација дискриминаторног понашања су:

- излагање подсмеху учесника у образовању по основу његове националности;
- омаловажавање учесника у образовању или групе по основу њиховог личног својства;
- имитирање хода, говора, изгледа или било какво друго излагање подсмеху учесника у образовању са сметњама у развоју или инвалидитетом;
- ословљавање погрдним називима учесника у образовању или групе, запосленог или родитеља - припадника одређене групе;
- изражавање стереотипа и предрасуда о припадницима одређене групе;
- причање увредљивих и понижавајућих шала и вицева о припадницима одређене групе;
- промовисање родних стереотипа у вези са очекивањима, успесима и достигнућима девојчица и дечака;
- певање увредљивих и понижавајућих песама о припадницима одређене групе;
- слање увредљивих и понижавајућих порука одређеном лицу или групи лица путем СМС-а, ММС-а или друштвених мрежа;
- вербално привилеговање припадника већинске групе лица неоправданим и прекомерним похвалама;
- неоправдано вербално умањивање или снижавање доприноса и успеха припадника мањинске групе;
- игнорисање и избегавање контаката са учесником образовања због његовог личног својства;
- одбијање да седи у клупи са другим учесником образовања због његовог личног својства;
- омаловажавање родитеља ученика по основу личног својства.

Дискриминаторно понашање када је извршилац дискриминације запослени или треће лице у установи

Стављање у неповољнији положај

Стављање у неповољнији положај је свако поступање којим се лице или група лица због свог личног својства ставља у неповољнији положај у било којој активности у процесу образовања и васпитања или у вези са њим.

Примери појединих типичних ситуација стављања у неповољнији положај учесника у образовању су:

- одбијање уписа учесника у образовању због његовог личног својства;
- фактичко скраћивање или сужавање плана и програма наставе и учења намењено учеснику у образовању из осетљиве друштвене групе;
- необезбеђивање додатне образовне подршке, односно индивидуализованог рада детету и ученику коме је таква помоћ потребна;
- неоправдана примена нижих критеријума за оцењивање ученика и одраслих ромске националности;
- необезбеђивање наставног материјала прилагођеног учесницима образовања са инвалидитетом и сметњама у развоју;
- необезбеђивање исхране детету и ученику прилагођене његовим потребама;
- неукључивање ученика из осетљивих друштвених група у ученичке парламенте и слично;
- изостанак прописаног поступања у случају непохађања наставе од стране деце из осетљивих друштвених група и ученика са инвалидитетом и сметњама у развоју;
- изостављање учесника у образовању из појединих активности у току наставе због његових личних својстава;
- давање неоправданих погодности учеснику у образовању због личних својстава или социјалног статуса његових родитеља;
- необавештавање родитеља детета и ученика из осетљиве друштвене групе о родитељском састанку;
- пропуштање запосленог да реагује у случају сумње на занемаривање учесника у образовању из осетљиве друштвене групе;
- искључивање ученика из осетљивих група из вршњачких активности у оквиру слободног времена у установи.

Тешки облици дискриминације

Тешки облици дискриминације, утврђени законом о забрани дискриминације, као што су: виктимизација, сегрегација, говор мржње, подстицање и удруживање ради вршења дискриминације, физички напад мотивисан мржњом због националне припадности, вере, пола или другог личног својства и сви други облици дискриминације који изазивају нарочито тешке последице по дискриминисано лице, односно групу, сврставају се у трећи ниво.

Виктимизација подразумева шиканирање и малтретирање лица или групе лица која тражи заштиту од дискриминације, која је пријавила или сведочи у корист дискриминисаног лица.

Сегрегација подразумева одвајање припадника одређене групе од других лица или група лица, а у образовању и васпитању - издвајање одређених категорија учесника у образовању у специјалне школе, посебне групе, одељења или подгрупе у оквиру одељења, из разлога који није у складу са Законом и посебним законом.

Узнемиравање и понижавајуће поступање учесника у образовању, као извршиоца дискриминације подразумева обраћање лицу или припадницима одређене групе лица и квалификује се као први ниво дискриминације, а говор мржње подразумева обраћање учесника у образовању најширој публици и неодређеном кругу људи, којим се подстиче дискриминација, мржња или насиље против припадника одређене групе.

Ако група учесника у образовању својим удруженим понашањем узнемирава и понижава друго лице или групу, а то понашање се понавља или траје, овај облик дискриминаторног понашања квалификује се као трећи ниво.

Уколико је физички напад мотивисан мржњом, установа предузима и активности као у случајевима насиља трећег нивоа.

Поједини примери тешких облика дискриминације су:

- неоправдано формирање посебних одељења за учеснике у образовању по основу њиховог личног својства, на пример посебна одељења учесника у образовању ромске националности (сегрегација);
- излагање руглу ученика који је тражио заштиту од дискриминације (виктимизација);
- неоправдано смањивање оцене ученику чији је родитељ пријавио дискриминацију наддететом (виктимизација);

- исписивање расистичких, ксенофобичних, антисемитских, антиисламских, хомофобичних,
- сексистичких порука или симбола на објектима установе или у њеном непосредном окружењу (говор мржње);
- позивање на насиље према припадницима ЛГБТИ популације путем друштвених мрежа (хомофобија);
- организовање неформалне групе ради слања претећих или увредљивих расистичких, националистичких, ксенофобичних, антисемитских, антиисламских, хомофобичних, сексистичких порука лицима која припадају одређеној друштвеној групи (удруживање ради дискриминације);
- излагање руглу и подсмеху учесника у образовању из осетљивих друштвених група, нпр. ромске девојчице (вишеструка или укрштена дискриминација), са сметњама у развоју и инвалидитетом (аблеизам);
- континуирано омаловажавање истог учесника у образовању по основу његовог личног својства које дуже траје (продужена дискриминација);
- физички напад на учесника у образовању, родитеља или запосленог мотивисан мржњом због њихове националне припадности, вере, социјалног статуса или другог личног својства.

ПОСТУПАЊЕ УСТАНОВЕ У СЛУЧАЈУ ДИСКРИМИНАТОРНОГ ПОНАШАЊА УЧЕСНИКА У ОБРАЗОВАЊУ

Установа поступа у складу са овим актом увек када је учесник у образовању дискриминисано лице, извршилац дискриминације, односно сведок.

Сазнање о дискриминаторном понашању у установи може да се добије: опажањем, на основу сумње или информације да се дискриминација припрема, догађа или се догодила.

Информација може да се добије непосредно - усмено, у писаном облику, коришћењем дигиталних средстава, поверавањем од самог дискриминисаног учесника у образовању или посредно - од његовог родитеља, вршњака, запослених, трећих лица као сведока, као и на основу анонимне пријаве.

Редослед поступања у интервенцији зависи од тога да ли се дискриминаторно понашање припрема, догађа или се догодило.

Редослед поступања у интервенцији је следећи:

1) Проверавање добијене информације да се дискриминаторно понашање припрема или се догодило обавља се прикупљањем информација - директно или индиректно. Циљ проверавања информације јесте утврђивање одлучујућих чињеница на основу којих се потврђује или одбацује сумња на дискриминаторско поступање. Током прикупљања информација поштују се принципи утврђени Конвенцијом и правила која се примењују у поступцима у којима учествује малолетно лице - дете и ученик.

Установа проверава сваку информацију о дискриминаторном понашању

Прегледом видео записа, уколико установа има електронски надзор над простором, анонимном анкетом учесника у образовању и на други начин примерен облику и врсти дискриминаторног понашања.

Када родитељ пријави директору непримерено понашање запосленог према његовом детету, директор поступа у складу са Законом.

У случају непотврђене сумње дискриминаторног понашања, појачава се васпитни рад и прати понашање учесника у образовању. Када се потврди сумња, директор и тим за заштиту предузимају мере и активности за повреду законске забране дискриминације.

2) Зауостављање дискриминаторног понашања и смиривање учесника јесте обавеза свих запослених у установи, а нарочито најближег присутног запосленог, дежурног наставника, односно васпитача или радника обезбеђења да одлучно прекине све активности, раздвоји и смири учеснике.

У случају да запослени процени да не може сам да заустави дискриминаторно понашање зато што је сукоб високо ризичан, као и због истовременог физичког насиља, одмах ће тражити помоћ.

Након зауостављања сукоба, ако се посумња у повређивање дискриминисаног лица, затражиће се пружање прве помоћи, обезбеђивање лекарске помоћи, обавештавање полиције и центра за социјални рад.

Смиривање учесника подразумева, најпре, одвојене разговоре са извршиоцем дискриминације и са дискриминисаним лицем, а ако се процени да је могућ, без опасности по наставак сукоба, и заједно учесницима и родитељима.

3) Обавештавање и позивање родитеља је обавеза установе. Одмах након зауостављања сукоба учесника - детета или ученика (као дискриминисаног лица и извршиоца дискриминације)

установа обавештава и позива родитеља на пријављени број контакт телефона. Уколико родитељ није доступан, установа одмах обавештава центар за социјални рад.

4) Прикупљање релевантних информација и консултације врше се у установи ради:

разјашњавања околности, анализирања чињеница на што објективнији начин, процене нивоа дискриминације, ризика и предузимања одговарајућих мера и активности, избегавања конфузије и спречавања некоординисане акције. Нивои дискриминације, на основу овог акта, за учесника у образовању су: први, други и најтежи - трећи ниво. Процену нивоа увек врши тим за заштиту. Тим за заштиту прикупља све релевантне

податке, консултује, осим директора, одељењског старешину, дежурног наставника,

парламента. Тим за заштиту информисе родитеље и укључује их у појачан васпитни рад и план заштите од дискриминације.

Уколико у току консултација у установи директор и тим за заштиту, услед

сложених околности не могу са сигурношћу да процене ниво дискриминације, као и да одреде одговарајуће мере и активности, у консултације укључују надлежне органе и друге организације и службе: Министарствошколску управу, центар за социјални рад, полицију, здравствену службу, Повереника и др.

5) Предузимање мера и активности према учеснику у образовању, и то за све нивое дискриминације. План заштите од дискриминације сачињава се за конкретну ситуацију сваког од нивоа и за све учеснике - дискриминисано лице, извршиоца дискриминације и сведоке. План заштите од дискриминације зависи од: узраста и броја учесника, облика и нивоа дискриминације, последица по лице и колектив и сл.

План заштите од дискриминације садржи: активности усмерене на промену понашања и ставова који су допринели дискриминаторном понашању - појачан васпитни рад и по интензитету примерен повреди законске забране (интензиван), рад са родитељем, васпитном групом, односно одељењском заједницом, укључивањем ученичког парламента и савета родитеља, а по потреби и органа управљања; носиоце тих активности временску динамику; начине којима ће се обезбедити поновно укључивање свих учесника у заједницу. Мере и активности се предузимају укључивањем учесника у образовању, усклађене са његовим развојним могућностима.

Када тим за заштиту процени да постоји потреба да се, осим појачаног васпитног рада или васпитног рада који у интензитету одговара потребама ученика, прилагоди и образовно-васпитни рад, предложиће тиму за пружање додатне образовне подршке припрему индивидуалног образовног плана.

План заштите од дискриминације сачињава тим за заштиту заједно са одељењским старешином, односно васпитачем, психологом, педагогом (уколико нису чланови тима за заштиту), директором и родитељем, а по потреби и са другим надлежним организацијама

и службама. У припрему плана заштите, када год је могуће, установа ће укључити представнике одељењске заједнице, односно групе, ученичког парламента, као и учеснике у дискриминацији.

План заштите укључује и информације о мерама и активностима које установа предузима самостално, у сарадњи са другим надлежним организацијама и службама и када друге надлежне организације и службе спроводе активности самостално. Када су у мере и активности укључене друге организације и службе, одређују се задаци, одговорна лица, динамика и начини међусобног извештавања.

За сваки процењени ниво дискриминације директор установе подноси пријаву надлежним органима, организацијама и службама и обавештава Министарство - надлежну школску управу, у року од 24 сата од догађаја. Пре пријаве обавља се разговор са родитељима, осим ако тим за заштиту, полиција или центар за социјални рад процене да тиме може да буде угрожен најбољи интерес детета и ученика.

Уколико је комуникација са медијима неопходна, одговоран је директор, осим ако постоји сумња или је утврђено да је директор извршилац дискриминације. У том случају комуникацију са медијима остварује председник органа управљања.

6) Праћење ефеката предузетих мера и активности прати установа (одељењски старешина, васпитач, тим за заштиту, психолог и педагог, ако нису чланови тима) ради провере успешности, даљег планирања заштите и других активности установе. Установа прати понашање учесника у образовању које је дискриминисано лице и које је извршилац дискриминације, али и оних који су индиректно били укључени (сведоци).

Прати се и укљученост родитеља и других надлежних органа, организација и служби. Ефекте предузетих мера прате и надлежне службе Министарства.

ПОСТУПАЊЕ УСТАНОВЕ У СЛУЧАЈУ ДИСКРИМИНАТОРНОГ ПОНАШАЊА ЗАПОСЛЕНОГ ПРЕМА УЧЕСНИКУ У ОБРАЗОВАЊУ

Установа поступа у складу са Законом и овим актом када је запослени извршилац дискриминације, а дискриминисано лице, односно сведок-учесник у образовању.

Сазнање о дискриминаторном понашању запосленог у установи може да се добије: опажањем, сумњомили информацијом да се дискриминација припрема, догађа или се догодила. Информација може да се добије непосредно - усмено, у писаном облику, као и на основу анонимне пријаве, коришћењем дигиталних средстава, поверавањем од самог дискриминисаног учесника у образовању или посредно - од његовог родитеља, вршњака, других запослених или трећих лица као сведока.

Редослед поступања у интервенцији зависи од тога да ли се на основу информације дискриминаторно понашање запосленог припрема, догађа или се догодило.

Редослед поступања у интервенцији је:

- 1) Заустављање дискриминаторног понашања** јеобавезасваког лица које има сазнање о дискриминаторном понашању да реагује прекидањем таквог поступања запосленог и позивањем помоћи.
- 2) Смиривање ситуације** подразумева обезбеђивање сигурности и подршке за учесника у образовању.
- 3) Обавештавање и позивање родитеља** и информисање васпитача, односно одељењског старешине одвија се паралелно са заустављањем поступања и смиривањем учесника, са најминималнијим временским размацама.
- 4) Подношење пријаве директору установе** ради покретања поступка у коме се прикупљају информације о дискриминаторском поступању запосленог и на основу релевантних чињеница предузимају мере у складу са Законом. Тим за заштиту предузима мере и активности у односу на дискриминисано лице, односно лица - учесника у образовању.
- 5) Консултације тима за заштиту** које се одвијају ради прикупља свих релевантних чињеница за доношење плана заштите од дискриминације и праћењу ефеката мера за учесника у образовању као дискриминисано лице. Тим за заштиту по потреби обавља консултације са одговарајућим стручњацима и установама и укључује надлежне службе. Одељењски старешина, односно васпитач у сарадњи са тимом, информисе родитеље и укључује их даље у васпитни рад или план заштите.

6) Обавештавање Министарства - надлежне школске управе, од стране директора установе у року од 24 сата од извршеног, односно од сазнања о дискриминаторном понашању запосленог према учеснику у образовању и на основу релевантних чињеница покреће и води дисциплински поступак, у складу са Законом.

7) Праћење ефеката предузетих мера заштитних мера према дискриминисаном лицу и сведоку- учеснику у образовању врши се континуирано.

У случају када дискриминаторно понашање испољава лице која није запослено у установи, кораци су исти, уз обавезу установе да поднесе притужбу Поверенику. Тим за заштиту може да предложи план заштите учесника у образовању и активности у вези са едукацијом родитеља, односног трећег лица које није запослено у установи.

Уколико се сумња у дискриминаторно поступање директора, та сумња се пријављује Министарству. Просветна инспекција самостално, а ако је потребно у сарадњи са просветним саветником, утврђује чињенице о поступању установе и њених органа о обезбеђивању заштите учесника у образовању и запослених од дискриминације, насиља, злостављања и занемаривања, као и од понашања које вређа углед, част и достојанство, а у складу са Законом, посебним законом, Правилником, Правилником о Протоколу и овим актом. О утврђеним чињеницама, односно наложеним мерама и

роковима за отклањање неправилности и недостатака, просветни инспектор обавештава орган управљања установе и министра. Уколико постоји сумња да је учињено кривично дело, привредни преступ или прекршај, односно да је повређена забрана дискриминације, насиља злостављања и занемаривања, просветни инспектор подноси пријаву, односно захтев надлежном органу.

Документација, анализа и извештавање

У спровођењу превентивних и интервентних мера и активности установа:

1. прати остваривање програма заштите установе;
2. евидентира све случајеве дискриминације у установи;
3. прати остваривање конкретних планова заштите;
4. анализира стање и извештава.

О случајевима дискриминације тим за заштиту води педагошку документацију и евидентира податке о дискриминисаним лицима, извршиоцима дискриминације, догађају, предузетим радњама и др. Педагошку документацију води, чува и анализира за потребе установе психолог или педагог, а изузетно, други члан тима за заштиту кога је одредио директор. Тим за заштиту сачињава извештај два пута годишње, који директор доставља органу управљања, савету родитеља и ученичком парламенту.

Извештај о остваривању програма заштите саставни је део годишњег извештаја о раду установе и доставља се Министарству - односно надлежној школској управи. Извештај обавезно садржи: анализу ефеката превентивних мера и активности и резултате самовредновања у овој области, број и врсту случајева дискриминације, предузете интервентне мере и активности, као и њихове ефекте.

Овлашћено лице у установи има обавезу да ажурира податке о дискриминацији. Директор одлучује о дозволи приступа документацији и подацима учесника у образовању у складу да прописима којима се уређује заштита података о личности.

На основу анализа стања, праћења дискриминације, вредновања квалитета и ефикасности предузетих мера и активности у области превенције и интервенције, установа дефинише даљу политику заштите од дискриминације учесника у образовању, родитеља, запослених и трећих лица.

СЕГРЕГАЦИЈА

Сегрегација представља издавање учесника у образовању на основу личног својства, и то када се:

1. учесници у образовању у установи или у вези са радом установе, услед свог личног својства, неоправдано одвајају од других учесника и искључују из активности групе или одељења;
2. образују засебне групе или одељења из разлога који није у складу са Законом и посебним законом;
3. у групи, одељењу, односно у установи структура учесника у образовању у погледу припадности различитим етничким и другим осетљивим друштвеним групама драстично одступа од структуре деце и ученика са подручја установе, осим уколико је то последица специфичности установе, у складу са законом.

Превентивне активности установе на спречавању сегрегације

У циљу спречавања сегрегације установа спроводи следеће активности:

- формирање етнички, језички, социјално разноврсних група или одељења која су у складу са структуром учесника у образовању на подручју јединице локалне самоуправе као целине, а не само у њеном једном делу;

- организовање активности које су усмерене на подизање свести запослених у установи и родитеља о препознавању и мерама за спречавање сегрегације;
- јачање капацитета запослених за пружање додатне подршке, конципирање програма и предузимање активности усмерених на унапређивање односа међу учесницима у образовању, прихватање различитости и развоју интеркултуралности;
- организовање састанка савета родитеља установе и родитељских састанака у групама и
- одељењима и обавештавање савета, односно родитеља о структури деце и ученика у установи, положају деце и ученика из осетљивих друштвених група и добробитима које сва деца и ученици имају у групама и одељењима која су етнички, језички и социјално разноврсна;
- обезбеђивање сразмерне заступљености родитеља деце и ученика припадника националне мањине у савету родитеља и општинском савету родитеља. Установа у којој стичу образовање припадници националних мањина статутом уређује и обезбеђује сразмерну заступљеност родитеља деце и ученика припадника националне мањине, односно друштвено осетљивих група;
- обезбеђивање додатне подршке за укључивање у вршњачку групу и инклузивно образовање кроз мере индивидуализације наставе, интензивног учења српског језика или језика националне мањине и друге мере подршке у складу са потребама учесника у образовању, у складу са Законом.

Интервентне активности установе на спречавању сегрегације

Интервенише се одмах: када се сумња у сегрегацију и када је утврђено постојање сегрегације. У случају сумње у постојање сегрегације, свако има право да иницира њено утврђивање.

Иницијативу за спровођење интервентних активности на нивоу установе може покренути установа, орган надлежан за обављање послова инспекцијског, односно стручно-педагошког надзора, општински савет родитеља, Повереник, Заштитник гађана, Омбудсман, организације које се баве заштитом људских права.

Када просветни инспектор самостално или са просветним саветником утврди да у установи има више од 25% учесника у образовању и који су услед свог личног својства или етничке припадности организовани у посебна одељења или групе које нису у складу са законом или када њихов број не одражава структуру становништва на нивоу јединице локалне самоуправе, налаже установи мере са роковима за десегрегацију. Ако орган

инспекцијског надзора у оквиру контролног инспекцијског надзора утврди да установа није ни након предузетих мера и активности извршила десегрегацију јер активности превазилазе границе њених објективних могућности, извештава о томе министра, школску управу Министарства и орган локалне самоуправе, ради предузимања заједничких мера и активности и доношења акционог плана десегрегације.

Директор установе поступа по службеној дужности или по иницијативи, тако што одмах предузима мере и активности у случају када се сумња и када је утврђена сегрегација. Приликом препознавања сегрегације, установа користи податке чији је руковалац, у складу са Законом.

Сматра се да је директор предузео мере десегрегације, ако је у границама објективних могућности предузео мере и активности у установи и писмено обавестио надлежне органе, министра, школску управу Министарства и јединицу локалне самоуправе о предузетим мерама и обавештава их о њиховим ефектима.

Сматра се да је директор савесно поступао на десегрегацији и у случају када је, након исцрпних могућности у установи, захтевао у писменом облику помоћ и укључивање: надлежног органа јединице локалне самоуправе, надлежне школске управе Министарства, Повереника и Заштитника грађана, односно Омбудсмана.

Уколико је прилив деце из осетљивих друштвених група приликом уписа у припремни предшколски програм, у први разред, преласка на нови ниво образовања, преласка из друге установе већи од 25%, установа је дужна да обавести министра и јединицу локалне самоуправе.

Директор установе је одговоран за непредузимање или неблаговремено предузимање одговарајућих мера (у случајевима повреда свих забрана, тежих повреда радних обавеза запослених и тежих повреда обавеза ученика утврђених Законом) и због таквих непоступања, министар разрешава директора.

Мере и активности које се спроводе у установи у процесу десегрегације

У установи у којој се препозна да постоји сегрегација састав тима за заштиту проширује се у складу са потребом и:

1. припрема план десегрегације;
2. координира и прати спровођење плана десегрегације кроз мере и

активности примерене специфичностима ситуације сегрегације у установи.

3. Тим за заштиту у поступку израде плана десегрегације консултује и активно укључује:
 4. родитеље деце и ученика који су изложени сегрегацији;
 5. децу и ученике који су изложени сегрегацији;
 6. представнике родитеља деце и ученика из већинске заједнице;
 7. представнике ученичког парламента;
 8. представника органа јединице локалне самоуправе надлежног за послове образовања;
 9. представника центра за социјални рад;
 10. представника дома здравља;
 11. представника организације које се баве заштитом људских права.

План десегрегације утврђује се на основу анализе узрока сегрегације, специфичности установе и расположивих ресурса. Њиме се дефинишу: временска динамика остваривања, одговорна лица, интервентне активности, праћење ефеката и кориговање мера у складу са резултатима праћења и показатељи којима се прате резултати.

Трајање мера десегрегације зависи и од чињеница које су утицале на појаву сегрегације и околности у којима се дешава десегрегација.

☐ случајевима где је препозната сегрегација, осмишљавање, координацију, извештавање праћење ових активности координира тим за заштиту, а надлежна школска управа Министарства прати ефекте примене плана десегрегације и о њима извештава министра.

☐ случају постојања посебних група или одељења из разлога који није у складу са законом, установа спроводи следеће одговарајуће активности у оквиру плана десегрегације:

- израда плана распоређивања деце и ученика који су били у посебним групама или одељењима, из разлога који нису у складу са законом, у друге групе, односно одељења уз вођење рачуна да њихов број драстично не одступа од структуре деце, односно ученика са целокупног подручја јединице локалне самоуправе;
- у случају учесника у образовању ромске националности, избеглица или мигранта, њихов број у једној групи или одељењу не може бити већи од 25% од укупног броја учесника у образовању;
- активности усмерене на подизање свести запослених у установи о препознавању сегрегације и њеним последицама, као што су: презентације анализе стања и дискусије

на седницама васпитно-образовног, односно наставничког већа, радионице за превазилажење предрасуда и прихватање културолошких разлика; радионице за

- израду плана десегрегације, састанке актива и усаглашавање начина рада; састанке са осталим учесницима у процесу (центром за социјални рад, надлежном школском управом Министарства итд.);
- јачање компетенција запослених за унапређивање квалитета наставе и учења, пружање подршке ученицима који су у ризику од осипања и ризичног понашања, формативно оцењивање итд.;
- активности чији је циљ припрема све деце и ученика у установи укључујући децу и ученике који су били у сегрегисаном окружењу за креирање толерантне атмосфере, за интеркултуралност и инклузивно образовање, уз одговарајућу разраду механизма безбедности, превенције конфликта међу децом и ученицима као и атмосфере уважавања различитости;
- ☐ јачање веза са породицом и локалном заједницом. Организација састанка савета родитеља и обавештавање родитеља о ситуацији у установи, представљање плана десегрегације и добробити које ће сви ученици имати;
- укључивање вршњачке подршке (формирање вршњачког тима за подршку новопридошлим ученицима, укључивање ученичког парламента и предочавање значаја њихове улоге у целом процесу);
- обавештавање надлежног органа јединице локалне самоуправе о потреби обезбеђивања превоза ученика или средстава за превоз ученика уколико постоји таква потреба у процесу десегрегације.

Мере које се примењују за појединачно дете и ученика током процеса десегрегације

У зависности од врсте сегрегације прописане Правилником, тим за заштиту и тим за инклузивно образовање у сарадњи спроводе следеће активности које су обавезни део плана десегрегације, а које су усмерене на појединачно дете и ученика:

- израда плана подршке за свако дете и ученика који је био изложен сегрегацији и који треба да буде премештен у другу групу или одељење, другу радну јединицу установе или школу. Установа израђује план транзиције, обезбеђује мере психосоцијалне подршке у циљу развијања самопоуздања, самопоштовања, комуникационих вештина, организује мере индивидуализације, по потреби израђује индивидуални образовни план, а на основу претходно остварених, евидентираних и вреднованих мера индивидуализације и израђеног педагошког профила детета и ученика и остварује га у сарадњи са родитељем;
- укључивање детета и ученика који су због свог личног својства били изложени сегрегацији у све школске активности, уз извршена прилагођавања на основу плана подршке за дете и ученика или индивидуалног образовног плана;

- организовање интензивног учења (индивидуализована допунска настава, додатна настава и индивидуални рад), одговарајуће подршке вршњака деци и ученицима који не познају језик наставе (препоручљиво је формирати парове за подршку где ученик који боље зна језик може помоћи другом ученику);
- организовање вршњачког учења, свакодневних заједничких активности и образовно-васпитног рада са вршњацима из других одељења и израда плана транзиције ка редовним одељењима у циљу инклузије;
- организовање распореда седења деце и ученика у оквиру одељења или групе који подразумева честе ротације.

Програм сарадње са послодавцима у дуалном образовању

Полазиште за планирање

Планирање активности у области дуалног образовања заснива се на Школском развојном плану, важећем законодавном оквиру и Смерницама за праћење и вредновање дуалног образовања, које дефинишу системски приступ, примену различитих инструмената за прикупљање података и доношење одлука заснованих на релевантним доказима . Полазиште за планирање представљају: остварени резултати из претходног периода, анализа квалитета реализације учења кроз рад, потребе ученика и послодаваца, захтеви тржишта рада у сектору туризма и угоститељства и машинства и обраде метала.

У школској 2026/2027 години дуално образовање се реализује у следећим образовним профилима: бравар-заваривач, оператер машинске обраде резањем, хотелијерско-ресторатерски техничар, туристички техничар са укупно 95 ученика укључених у учење кроз рад, што указује на висок степен обухвата и потпуну интеграцију дуалног модела у образовни процес школе. Реализација дуалног образовања организована је као јасно структуриран и функционалан систем, у коме сваки ученик има обезбеђене кључне носиоце процеса: • послодавца као место учења кроз рад, • координатора учења кроз рад као везу између школе и привреде, • инструктора код послодавца као непосредног носиоца практичне обуке, • наставника као носиоца теоријске наставе и праћења образовних исхода. Овако постављен систем омогућава: континуирано праћење напредовања ученика, повезаност теоријске наставе и практичног рада, обезбеђивање квалитета и безбедности учења кроз рад, активну сарадњу свих учесника у процесу. На овај начин,

планирање дуалног образовања у школи није формалан процес, већ представља резултат анализе података, потреба и развојних приоритета, у циљу унапређивања квалитета образовања и повећања запошљивости ученика.

Структура ученика у дуалном образовању (школска 2025/2026. година)

Укупно 110 ученика укључено је у дуално образовање, распоређених по образовним профилима и разредима: 23 Трогодишњи образовни профили • Конобар – укупно 30 ученика о I разред: 9 о II разред: 20 о III разред: 1 • Кувар – укупно 36 ученика о I разред: 10 о II разред: 26 • Посластичар – укупно 7 ученика о I разред: 1 о II разред: 6 Четворогодишњи образовни профили • Хотелијерско-ресторатерски техничар – укупно 11 ученика о I разред: 2 о II разред: 9 • Кулинарски техничар – укупно 13 ученика о I разред: 2 о II разред: 9 о IV разред: 2 • Туристички техничар – укупно 13 ученика о I разред: 2 о II разред: 9 о IV разред: 2 1.3

Правна регулатива

Учење кроз рад реализује се у складу са школским календаром током школске године, најдуже шест сати дневно. Учење кроз рад не може да се реализује у времену од 22,00 часа до 6,00 часова наредног дана. Учење кроз рад реализује се у целости код једног, односно више послодаваца у складу са планом и програмом наставе и учења. Уговор о учењу кроз рад закључују послодавац и ученик, односно родитељ или други законски заступник ученика, у писменој форми. Уговор о учењу кроз рад закључује се до завршетка школовања. Ученик који обавља учење кроз рад има право на накнаду за учење кроз рад по сваком сату проведену на учењу кроз рад у нето висини од најмање 70% минималне цене рада. Ученик има право на накнаду учења кроз рад само за оне дане када је био присутан на учењу кроз рад код послодавца. За ученике који су распоређени да похађају учење кроз рад родитељ/законски заступник треба да отвори текући рачун у банци на име детета (рачун отвара родитељ/законски заступник, потребно је да се понесе извод из матичне књиге рођених детета и лична карта/пасош детета). Рачун треба отворити до 19. септембра и донети фотокопију или уговора или картице где се види број рачуна и да је на име детета отворен. Финансијска подршка школама реализоваће се исплатом средстава на рачун свих ученика уписаних у први разред на образовне профиле који се реализују у дуалном образовању, на којима се ученици школују за дефицитарна занимања, у износу од 5.000,00 динара месечно за 9 месеци у току школске године до завршетка школовања. Од стране Канцеларије за дуално образовање ученицима ће бити отворен наменски текући рачун у Банци Поштанска штедионица

а.д. Београд. За извршење платних трансакција и пружање других услуга, у вези са тим рачунима, Банка Поштанска штедионица а.д. Београд не наплаћује накнаду нити друге трошкове. Губитак права на подршку: - Ученик губи право на подршку за одређени месец, ако је неоправдано изостао више од 5% месечног фонда часова учења кроз рад. - Ученик губи право на подршку до краја школске године, ако је неоправдано изостао више од 10% фонда часова за претходни период учења кроз рад. - Ученик који има негативну оцену на полугодишту губи право на подршку за све месеце до месеца у којем је исправио оцену. - Право на подршку ученик губи и у случају раскида уговора о учењу кроз рад, осим ако је тај уговор споразумно раскинут због закључивања уговора о учењу кроз рад са другим послодавцем за дефицитарно занимање утврђено Конкурсом. Ученик који је стекао право на ученичку стипендију или кредит у складу са законом којим се уређује ученички и студентски стандард нема право на финансијску подршку. Присуство ученика настави и часовима учења кроз рад утврђује се на основу месечних извештаја о присутности које потписују координатор учења кроз рад и инструктор. Ученик који обавља учење кроз рад има право и на накнаду за учење кроз рад по сваком сату проведеном на учењу кроз рад у нето висини од најмање 70% минималне цене рада. Ученик има право на накнаду учења кроз рад само за оне дане када је био присутан на учењу кроз рад код послодавца. За ученике који су распоређени да похађају учење кроз рад родитељ/законски заступник треба да отвори текући рачун у банци на име детета (рачун отвара родитељ/законски заступник, потребно је да се понесе извод из матичне књиге рођених детета и лична карта/пасош детета). Рачун треба отворити до 19. септембра и донети фотокопију или уговора или картице где се види број рачуна и да је на име детета отворен.

Циљ за текућу школску годину

Унапређивање квалитета, ефикасности и релевантности реализације дуалног образовања у школи, кроз доследну примену законских и стручних стандарда, систематско праћење и вредновање процеса, јачање партнерске сарадње са послодавцима и континуирани развој стручних и општих компетенција ученика, у циљу њихове успешне припреме за тржиште рада.

Оперативни циљеви у току школске године:

Обезбеђивање доследне примене законских и стручних стандарда, кроз усклађеност планирања и реализације учења кроз рад са важећим прописима и стандардима квалитета; Успостављање и унапређивање система праћења и вредновања, кроз редовну примену инструмената (анкете, посматрање, извештаји, интервјуи) и анализу прикупљених података у циљу

доношења одлука заснованих на доказима; Јачање сарадње са послодавцима, кроз редовну комуникацију, заједничко планирање, учешће у вредновању и унапређење услова за реализацију учења кроз рад; Унапређивање компетенција ученика, кроз повезивање теоријске наставе и практичног рада, развој професионалних, социјалних и међупредметних вештина и континуирано праћење њиховог напредовања; Повећање задовољства ученика и послодаваца, као показатеља квалитета реализације дуалног образовања; Јачање капацитета наставника, координатора и инструктора, кроз сарадњу, размену искустава и стручно усавршавање.

Кључне активности у току школске 2026/2027. Године

Активности у области дуалног образовања реализују се континуирано током школске године, у складу са планираном динамиком, уз јасну поделу улога и систематично праћење квалитета. Планирање и организација (септембар – октобар) У почетној фази школске године реализују се активности усмерене на успостављање функционалног система дуалног образовања: израда, усклађивање и операционализација планова учења кроз рад у сарадњи са послодавцима, у складу са наставним плановима и исходима учења; распоређивање ученика код послодаваца, у складу са прописима и потребама образовних профила; јасно дефинисање улога и одговорности наставника, координатора учења кроз рад и инструктора код послодаваца; информисање ученика, родитеља и послодаваца о организацији, правилима и циљевима дуалног образовања; • упознавање свих актера са процесом праћења и вредновања у складу са Смерницама .

Реализација учења кроз рад (континуирано током године)

Редовна и континуирана реализација учења кроз рад код послодаваца, у складу са утврђеним распоредом; повезивање теоријске наставе и практичног рада, кроз планиране наставне активности и праћење примене знања у пракси; праћење остварености исхода учења и развоја компетенција ученика обезбеђивање услова за безбедан, квалитетан и професионално релевантан рад ученика; редован увид у рад ученика и функционисање процеса код послодаваца.

Сарадња са послодавцима Хотел „Рамонда“ Ртањ и ФМП „Агромеханика“ (континуирано + периодично)

Континуирана комуникација и координација школе и послодаваца, преко координатора учења кроз рад; организација најмање два заједничка састанка са послодавцима у току школске године (на почетку и крају школске године); заједничка анализа квалитета реализације учења кроз

рад и дефинисање мера за унапређење; активно укључивање послодаваца у процену компетенција ученика; унапређење услова и квалитета реализације учења кроз рад у складу са повратним информацијама.

Праћење и вредновање (континуирано + полугодишње анализе)

У складу са Смерницама за праћење и вредновање дуалног образовања, школа спроводи систематично праћење кроз: примену различитих инструмената: о упитници за ученике, о интервјуи са наставницима и послодавцима, о фокус групе, о посматрање учења кроз рад; прикупљање и анализу података о: о квалитету реализације учења кроз рад, о задовољству ученика и послодаваца, о остварености исхода учења; израду полугодишњих и годишњих извештаја, са предлогом мера за унапређење; коришћење добијених резултата за унапређење организације, наставе и сарадње са привредом.

Подршка ученицима (континуирано током године)

Припрема ученика за укључивање у учење кроз рад (понашање, правила, безбедност); континуирано праћење задовољства и напредовања ученика; подршка у развоју професионалних, комуникационих и социјалних компетенција; благовремено препознавање и решавање проблема у сарадњи са послодавцима; индивидуални приступ ученицима у складу са њиховим потребама.

Развој кадрова (током школске године)

стручно усавршавање наставника у области дуалног образовања; сарадња и размена искустава са инструкторима код послодаваца; унапређење улоге координатора учења кроз рад; размена примера добре праксе унутар школе и са партнерима; јачање компетенција свих учесника у процесу дуалног образовања.

Праћење резултата

Праћење резултата у области дуалног образовања спроводи се континуирано током школске године, кроз систематично прикупљање, анализу и интерпретацију података, у циљу процене квалитета реализације и доношења мера за унапређење. У току школске године прати се: број ученика укључених у дуално образовање, као показатељ обухвата и стабилности система; број и структура активних послодаваца, као показатељ развијености и одрживости партнерске мреже; ниво задовољства ученика и послодаваца, утврђен путем анкета, интервјуа и других

инструмената, као индикатор квалитета реализације; квалитет реализације учења кроз рад, кроз посматрање наставе, анализу извештаја и усклађеност са исходима учења; напредовање ученика и развој стручних и међупредметних компетенција, кроз праћење постигнућа, практичног рада и повратних информација послодаваца; учесталост и квалитет сарадње са послодавцима, кроз број реализованих активности, састанака и заједничких анализа. Праћење резултата врши се применом више извора доказа и инструмената, у складу са Смерницама за праћење и вредновање дуалног образовања, које подразумевају комбиновање квантитативних и квалитативних метода и укључивање свих актера у процесу. У складу са тим, школа: • формира и континуирано ажурира базу података ученика у дуалном образовању, прати њихов даљи образовни пут и запошљавање након завршетка школовања, користи прикупљене податке за анализу и планирање развојних активности. На основу резултата праћења, школа доноси мере за унапређење квалитета дуалног образовања, чиме обезбеђује да овај процес буде заснован на реалним показатељима и усмерен ка континуираном побољшању.

Очекивани резултати

Реализацијом планираних активности у области дуалног образовања у школској години очекује се: одржан и стабилан висок обухват ученика у дуалном образовању као показатељ потпуне интеграције дуалног модела у образовни процес школе; унапређен квалитет учења кроз рад, кроз бољу повезаност теоријске наставе и практичног рада, доследну примену стандарда и унапређене услове код послодаваца; повећан ниво задовољства ученика и послодаваца, утврђен кроз резултате анкета и других инструмената праћења; унапређена и стабилизована сарадња са привредом, кроз континуирану комуникацију, већи степен укључености послодаваца и заједничко планирање и вредновање процеса; видљив напредак ученика у развоју стручних и међупредметних компетенција, као резултат систематичног праћења и квалитетне реализације учења кроз рад; боља припремљеност ученика за тржиште рада, огледана у развијеним радним навикама, професионалној одговорности и способности примене знања у реалном радном окружењу; унапређен систем праћења и вредновања дуалног образовања, који омогућава доношење одлука заснованих на подацима и континуирано унапређивање квалитета.