

## Akcioni okvir za povećanje atraktivnosti nastavničke profesije

[Verzija 2. 2. 2023, podneta za usvajanje Evropskom odboru socijalnog dijaloga za obrazovanje na sektorskom nivou na plenarnom zasjedanju 14. decembra 2023]

*\*\*\* Napomena: o ovoj radnoj verziji najpre se diskutovalo na sastanku savetodavne grupe projekta 11. oktobra 2022. Nakon tog sastanka usledio je period pisane konsultacije sa članovima savetodavne grupe. Sekretarijati ETUCE i EFEE su zatim pripremili radni dokument predstavljen uoči plenarnog zasjedanja ESSDE-a (14. decembra) i o njemu diskutovali sa svim delegatima. Radna verzija sastavljena tokom razgovora na plenarnom sastanku ESSDE-a predstavljena je na završnoj konferenciji projekta u Varšavi 30–31. januara 2023. Na poslednjem sastanku savetodavne grupe, organizovanom u Varšavi istovremeno sa završnom konferencijom po podne 31. januara, finalizovan je tekst ovih zajedničkih smernica. Ovaj tekst je predat na usvajanje na plenarnom sastanku ESSDE-a 14. decembra 2023. \*\*\**

Ovaj tekst izlaže akcioni okvir za povećanje privlačnosti nastavničke profesije koji su usvojili Evropski sindikalni komitet za obrazovanje (ETUCE) i Evropska federacija poslodavaca u obrazovanju (EFEE). Kao što je navedeno u radnom programu za 2020–2021. Evropskog odbora socijalnog dijaloga za obrazovanje na sektorskom nivou (ESSDE), članice ETUCE i EFEE angažovane su na „povećanju privlačnosti nastavničkog zanimanja“ i na „promociji socijalnog dijaloga kroz izgradnju kapaciteta“. Na ovoj osnovi, ESSDE je 2018. usvojio ETUCE-EFEE „[Deklaraciju ka Akcionom okviru za povećanje atraktivnosti nastavničke profesije](#)“. Tekući ESSDE radni program 2022–2023. potvrđuje angažovanost socijalnih partnera u obrazovanju na sprovođenju akcija u cilju jačanja socijalnog dijaloga i izgradnji kapaciteta u sektoru obrazovanja (akcija 2) i „pripremanju temelja za usvajanje Akcionog okvira za povećanje atraktivnosti nastavničke profesije kroz delotvoran socijalni dijalog“ (akcija 3).

Organizacije ETUCE i EFEE i njihove članice saglasne su u pogledu sledećih akcija koje treba implementirati na evropskom, nacionalnom i lokalnom nivou kako bi se povećala privlačnost nastavničkog zanimanja u svim institucijama obrazovnog sektora, uključujući i rano obrazovanje dece, stručno i visoko obrazovanje i istraživanje.

### Prepoznavanje uloge socijalnih partnera u obrazovanju i posvećenost socijalnom dijalogu

1. Poštovanje socijalnih partnera i njihovo značajno uključivanje u pitanja povezana sa obrazovanjem i zapošljavanjem u sektoru obrazovanja na svim nivoima u cilju jačanja socijalnog dijaloga između različitih nivoa vlasti i sindikata i organizacija poslodavaca;
2. Promovisanje i posvećenost socijalnom dijalogu i kolektivnom pregovaranju na evropskom, nacionalnom i lokalnom nivou kako bi se obezbedili fer i inkluzivni uslovi rada za nastavnike, direktore škola i drugo obrazovno osoblje;
3. Podsticanje obezbeđivanja na nacionalnom nivou mehanizma koji bi omogućio rešavanje spornih pitanja u institucijama odgovornim za zarade nastavnika i priznatim u nacionalnom zakonodavstvu;

## Uslovi rada

4. Podsticanje adekvatnih zarada koje su konkurentne u odnosu na poslove koji zahtevaju iste ili uporedive kvalifikacije (u datoj nadležnosti) i rešavanje bilo kakve nejednakosti zarada putem kolektivnog pregovaranja i kroz kolektivne ugovore i/ili uticanjem na nacionalno zakonodavstvo u pogledu plata javnih službenika, uzimajući u obzir rast troškova života u Evropi i evropsku Direktivu o adekvatnim minimalnim zaradama (EU/2022/2041);
5. Posvećenost zajedničkom i kolegijalnom rukovođenju u obrazovnim institucijama i sistemima (a) da bi se uspostavili uslovi za pozitivno okruženje u obrazovnim institucijama sa demokratskom kulturom tolerancije, pravičnosti, poštovanja profesionalnog diskursa, inkluzivnosti i saradnje i (b) da bi se unapredili nastava, učenje i ocenjivanje;
6. Promovisanje sigurnih, predvidljivih i atraktivnih uslova zapošljavanja za nastavnike na početku karijere kako bi se smanjila stopa napuštanja profesije tih nastavnika, kako tokom perioda inicijalnog obrazovanja/obuke za nastavnika, tako i u ranim godinama njihove profesionalne karijere, u skladu sa evropskom Direktivom o transparentnim i predvidivim radnim uslovima u Evropskoj uniji (EU/2019/1152);
7. Omogućavanje radne i vremenske dinamike prilagođene kvalifikovanim nastavnicima, direktorima škola i drugim potrebama obrazovnog kadra, uz istovremeno obezbeđivanje kontinuiteta učenicima i studentima;
8. Sprovođenje politika koje podržavaju pravičan i održiv obim posla, mobilnost, rodnu ravnotežu, angažovanje dodatnih nastavnika, rukovodilaca škola i drugog obrazovnog kadra;
9. Uspostavljanje inovativnih mera za podsticanje nastavnika na početku i tokom srednjeg dela karijere da ostanu u profesiji – kao što je prilagođena ravnoteža između nastave i drugih obaveza koje odražavaju i oslanjaju se na razvijenu profesionalnu stručnost i kompetencije tih nastavnika;
10. Prepoznavanje stepena do kojeg efektivno radno vreme nastavnika prevazilazi vreme kontakta sa razredom i ispravno procenjivanje stvarnog obima posla nastavnika, uključujući količinu neplaćenog prekovremenog rada;

## Inicijalno školovanje nastavnika i kontinuirani profesionalni razvoj

11. Prepoznavanje i vrednovanje ključne pedagoške dimenzije nastavničke profesije i razvoj odgovarajućeg alata i kontinuiranog profesionalnog razvoja (CPD) u tu svrhu;
12. Razvijanje novih strategija i uvođenje programa sektorskih reformi usmerenih ka povećanju atraktivnosti nastavničke profesije, npr. inicijalno obrazovanje nastavnika, početna faza karijere, kontinuirani profesionalni razvoj, dostojanstveni uslovi rada, pravičan i održiv obim rada, mobilnost, ravnoteža polova, dodatni nastavnici, veštine upravljanja konfliktima itd;

13. Razvijanje strategija, reformi i programa sa ciljem da se obezbedi da inicijalno obrazovanje nastavnika, početna faza karijere i kontinuirani profesionalni razvoj budu na visokom nivou i da ostanu relevantni, obuhvatajući pri tom značajne tranzicije, npr. digitalnu i zelenu itd;
14. Stvaranje asistiranog uvodnog karijernog puta i praksi zadržavanja za nastavni kadar kroz podizanje kvaliteta uvodne obuke i mentorstva, priznanje da ovi programi igraju ključnu ulogu u integraciji novokvalifikovanih nastavnika u profesiju (pružajući im ažurirana kvalitetna metodička i didaktička sredstva, materijale za obuku nastavnika, metode za alternativno učenje, ažurirane nastavne planove i programe) i uključuju angažovanje visoko obučanih mentora i metoda ocenjivanja učenika kako bi se pomogla profesionalna socijalizacija novokvalifikovanih kolega;
15. Prepoznavanje dostupnosti programa besplatnog, kvalitetnog, inkluzivnog i pristupačnog početnog obrazovanja i kontinuiranog profesionalnog razvoja kao ključnog elementa za redovno obnavljanje pedagoških, emocionalnih i socijalnih kompetencija nastavnika i akademskog kadra i podsticanje da se takvi programi održavaju;

#### **Nastavni planovi i programi i autonomija**

16. Preoblikovanje sistema i nastavnih planova i programa – tamo gde je primenljivo, zajednički i adekvatno opremljeni – uvođenjem novih metoda i oblika rada sa učenicima kako bi se obezbedio optimalan razvoj u skladu sa njihovim sposobnostima i željama.

#### **Ulaganje u povećanje privlačnosti nastavničkog zanimanja**

17. Promovisanje investiranja u kvalitetno, inkluzivno, atraktivno i inovativno obrazovanje, uključujući ciljano investiranje kako bi se osiguralo primereno radno okruženje uz punu podršku za nastavnike, direktore škola i drugi obrazovni kadar i u cilju promovisanja kvalitetne i inkluzivne nastave;
18. Obezbeđivanje podsticaja – uključujući stabilnu strukturu karijere i mogućnosti napredovanja – kako bi se ohrabрили školski lideri i nastavnici da doprinesu i održe kulturu saradnje koja povećava atraktivnost nastavničke profesije i poboljšava jednakost i ishode za učenike;
19. Podržavanje održivih ulaganja i mehanizama podsticaja kako bi se povećalo učešće nastavnika u inicijalnom obrazovanju nastavnika i programima za kontinuirano obrazovanje;

#### **Zdravlje i bezbednost**

20. Obezbeđivanje održivih dostojanstvenih uslova rada – kako je 1999. definisano Agendom za dostojanstven rad MOR-a – i promovisanje dobrobiti, zdravlja i bezbednosti nastavnika kroz podršku obrazovnim institucijama u rešavanju rizičnih situacija i smanjenju psihosocijalne opasnosti, u skladu sa relevantnim nacionalnim zakonodavstvom, kao što su stres na poslu,

depresija zbog sagorevanja, preopterećenost poslom, ekstenziviranje i intenziviranje<sup>1</sup>, koji mogu uticati na zdravlje nastavnika i dovesti do preranog napuštanja profesije.

21. Poboljšanje zdravstvene pismenosti nastavnika, trenera, akademskog osoblja, direktora škola, drugog obrazovnog kadra, radnika, predstavnika radnika i poslodavaca u obrazovanju radi podizanja svesti o značaju zdravstvenih i bezbednosnih mera i proceni rizika na radnom mestu u obrazovanju;
22. Obezbeđivanje poštovanja prava na prekid kako bi se sprečila neravnoteža profesionalnog i privatnog života nastavnika, rukovodilaca škola i drugog obrazovnog kadra;
23. Promovisanje ravnoteže između posla i privatnog života sprečavanjem i kontrolom prekomernog obima posla i stresa na radnom mestu;
24. Promovisanje usvajanja i implementacije „Višesektorskih smernica za borbu protiv nasilja i uznemiravanja trećih lica na radnom mestu“ (2011) i podržavanje njihove revizije u dogovoru sa ostalim potpisnicima, zalažući se za Direktivu EU o borbi protiv seksualnog uznemiravanja i nasilja, implementaciju „Okvirne direktive o zaštiti na radu“ (89/391/EEC) Povelje o osnovnim pravima Evropske unije i ratifikaciju Konvencije MOR 190;
25. Promovisanje među članovima korišćenja onlajn interaktivnih alata procene rizika (OIRA) za samoevaluaciju u obrazovnom sektoru, uz prilagođavanje po potrebi;
26. Zalaganje za investicije kako bi se osigurala zdrava, održiva i otporna infrastruktura obrazovnih institucija;

### Status nastavničke profesije

27. Promovisanje profesionalne autonomije i akademske slobode za nastavnike i profesionalne autonomije za rukovodioce obrazovnih institucija kako bi se kroz kolegijalni proces donosile odluke o najprikladnijem pristupu za poštovanje lokalnih uslova, specifičnih konteksta i individualnih potreba učenika u okviru bilo kog nastavnog plana i programa u cilju obezbeđenja kvalitetnog i inkluzivnog obrazovanja;
28. Prevažilaženje izazova u pogledu jednakosti i različitosti nastavnog osoblja kroz politike i prakse zapošljavanja, napredovanja i zarada kako bi se privuklo i zadržalo nastavno telo koje odražava raznolikost u društvu kojem služi;
29. Preduzimanje odgovarajućih mera za postizanje veće ravnoteže polova i rešavanje rodnog jaza u zaradama, kao i za obezbeđivanje što atraktivnijih i konkurentnijih uslova rada i zarada kako bi se privukli najbolji mogući kandidati u nastavničko zvanje;
30. Unapređenje statusa i javne percepcije nastavničke profesije kroz javne kampanje za promociju profesije u široj javnosti, posebno u starosnoj grupi srednjoškolaca i budućih studenata, kao i kroz saradnju između socijalnih partnera u obrazovanju i obrazovnim institucijama u njihovoj interakciji sa širom javnosti.

---

<sup>1</sup>„Ekstenziviranje“ obima posla nastavnika odnosi se na rad tokom više sati, „intenziviranje“ obima posla na to kako je napor raspoređen u okviru navedenih sati.



### **Prateće delovanje socijalnih partnera**

31. ETUCE i EFEE i njihove odgovarajuće članice se obavezuju da će izvršiti evaluaciju sprovedenih zajedničkih akcija socijalnih partnera predstavljenih ovde tri godine nakon usvajanja okvira.

\* \* \*