Република Србија
ВЛАДА
КАНЦЕЛАРИЈА ЗА ДУАЛНО ОБРАЗОВАЊЕ
И НАЦИОНАЛНИ ОКВИР КВАЛИФИКАЦИЈА

Република Србија
МИНИСТАРСТВО ПРОСВЕТЕ

Centar za obrazovne politike
Centre for Education Policy

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC

СМЕРНИЦЕ ЗА САМОВРЕДНОВАЊЕ ШКОЛА У СКЛАДУ СА ОКВИРОМ ЗА ПРАЋЕЊЕ И ВРЕДНОВАЊЕ ДУАЛНОГ ОБРАЗОВАЊА

Јануар 2025. године

САДРЖАЈ

Увод 3
Кључне карактеристике методолошког оквира за праћење и вредновање 4
Примена Оквира за праћење и вредновање дуалног образовања током процеса самовредновања 6
Познавање законодавног оквира 7
Додатни стандарди за вредновање средње стручног образовања и дуалног образовања 7
Избор области самовредновања 7
Припремна фаза 8
Информисање учесника у самовредновању 8
Планирање 9
Спровођење самовредновања 10
Мрежа стандарда и показатеља 10
Извори доказа 11
Анализа резултата и креирање извештаја о самовредновању са предлогом мера за унапређивање 21
Остваривање и праћења мера за унапређивање 23
Прилози 24
Прилог 1: Листа школских докумената за вредновање дуалног образовања 24
Прилог 2: Водич за интервју са директорима школа 25
Прилог 3: Водич за интервју са директорима послодаваца 27
Прилог 4: Водич за интервју са стручним сарадницима 28
Прилог 5: Водич за фокус групу са Тимом за каријерно вођење и саветовање 31
Прилог 6: Водич за фокус групу са ученицима 33
Прилог 7: Водич за фокус групу са родитељима ученика 35
Прилог 8: Водич за фокус групу са инструкторима и координаторима учења кроз рад 36
Прилог 9: Водич за фокус групу са наставницима стручних предмета 41
Прилог 10: Образац за посматрање учења кроз рад 43
Прилог 11: Образац за извештавање 46
Прилог 12: Додатни стандарди за вредновање средње стручног образовања и дуалног образовања 56
Прилог 13: Мрежа стандарда 65
Прилог 14: Упитник за садашње ученике 94
Прилог 15: Листа за анализу документације Тима за каријерно вођење и саветовање 102

Израду овог документа подржала је Влада Швајцарске.
Документ не представља нужно
званични став Владе Швајцарске.

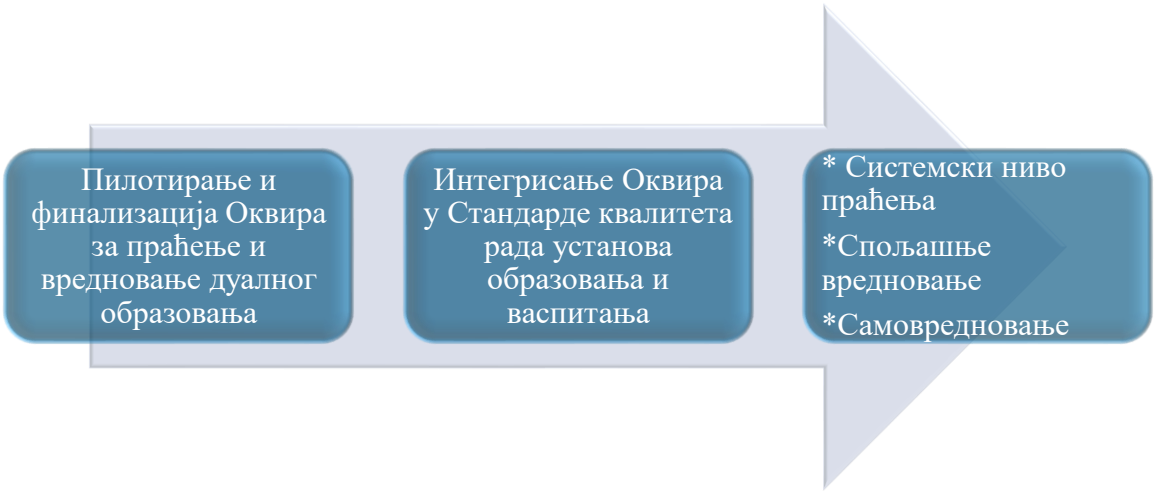
Увод

Документ који је пред вама представља један од видова подршке запосленима у средњим стручним школама које спроводе образовне профиле по дуалном моделу образовања у процесу праћења и вредновања квалитета дуалног образовања. *Смернице* су допуна постојећих докумената о самовредновању (Приручник за самовредновање рада школа, ЗУОВ, 2024) и креиране су тако да допринесу самовредновању као делу процеса осигурања квалитета образовања у оквиру дуалних образовних профила.
Развој Оквира за праћење и вредновање дуалног образовања (у даљем тексту, *Оквир*) одвијао се уз учешће и консултације свих кључних институција система. Коначна верзија развијена је у оквиру пројекта „Подршка реформи дуалног система средњег стручног образовања и Националном оквиру квалификација у светлу целоживотног учења у Србији" који се реализује у сарадњи Центра за образовне политике и Канцеларије за дуално образовање и Национални оквир квалификација а уз подршку Швајцарске агенције за развој и сарадњу (СДЦ).

Оквир је развијен с циљем осигурања квалитета и континуираног развоја националног модела дуалног образовања.

Оквир представља неопходну надоградњу постојећих националних механизама за осигурање квалитета (процес самовредновања и спољашњег вредновања) када је реч о систему средњег стручног образовања, јер у обзир узима специфичности средњих стручних школа у ужем смислу и дуалних образовних профила у Србији (нпр. остваривање учења кроз рад, сарадња школа и компанија, распоређивање ученика итд.). Конкретније, методолошки оквир за праћење и вредновање дуалног образовања је интегрисан у постојећи оквир осигурања квалитета за праћење и вредновање стручног образовања, с тим што су у оквиру постојећих области квалитета додати стандарди и показатељи за осигурање и унапређивање квалитета рада у специфичном контексту средњих стручних школа које остварују дуалне образовне профиле.

Његова примена предвиђена је како интерно - на нивоу школа (путем процеса самовредновања), тако и екстерно - посредством процеса вредновања од стране тимова евалуатора које формира Министарство просвете, али и на другом системском нивоу – путем праћења дуалног образовања од стране Канцеларије за дуално образовање и Национални оквир квалификација. На овом нивоу се прикупљају и обрађују подаци о реализацији дуалног образовања који су важни за даљи развој овог модела образовања на нивоу система: *Остваривање циљева дуалног образовања*, *Оствареност предуслова неопходних за успешно остваривање дуалног образовања* и *Оствареност исхода дуалног образовања*. За потребе праћења и вредновања на нивоу система поред коришћења података из информационих система просвете потребно је да школа формира једноставну базу података ученика који завршавају образовање у дуалним образовним профилима ради праћења запошљавања/наставка образовања.



Резултати праћења и вредновања треба да омогуће јасан увид у стварно стање, боље управљање ризицима и могућностима, корективне активности, учење из искуства и доношење одлука заснованих на подацима, односно, прикупљање и анализу података у области дуалног образовања како би се подржало његово континуирано унапређивање.

Имајући у виду све наведено, овај документ има за циљ да информише школе о концепту и методологији праћења и вредновања дуалног образовања и дуалних образовних профила и да подржи његову успешну примену на школском нивоу.

Кључне карактеристике методолошког оквира за праћење и вредновање

Методолошки оквир праћења и вредновања дуалног образовања се снажно ослања на укупни законодавни оквир нашег образовног система у целини:

- Закон о основама система образовања и васпитања, („Службени гласник РС“, бр. 88 од 29. септембра 2017, 27 од 6. априла 2018 - др. закони, 10 од 15. фебруара 2019, 6 од 24. јануара 2020, 129 од 28. децембра 2021, 92 од 27. октобра 2023.)
- Закон о дуалном образовању, („Сл. гласник РС", бр. 101 од 10. новембра 2017, 6 од 24. јануара 2020, 76 од 7. септембра 2023.)
- Правилник о вредновању квалитета рада установе (Сл. гласник РС, бр. 10/2019, 77/2024)
- Правилник о стандардима квалитета рада установе (Сл. гласник РС – „Просветни гласник“, бр. 14/2018 и 1/2024)
- Правилник о начину распоређивања ученика за учење кроз рад („Сл. гласник РС“ 102/2018)
- Правилник о ближим условима, начину рада, активностима и саставу Тима за каријерно вођење и саветовање у средњој школи која реализује образовне профиле у дуалном образовању („Сл. гласник РС“ 43/2019)

- Правилник о стандардима услуга каријерног вођења и саветовања („Сл. гласник РС“ 102/2018)
- Стратегија развоја образовања и васпитања у Републици Србији до 2030. године („Сл. гласник РС“ 63/2021).

Поред анализа и контекстуалног сагледавања постојећих националних пракси вредновања средњих стручних школа (концепт самовредновања и вредновања), уважена су и међународна искуства (Европски оквир за осигурање квалитета стручног образовања), посебно она која се односе на дуално образовање.

Све наведене анализе одредиле су концепт методолошког оквира с основним циљем да се обезбеди његова релевантност и одрживост тако што ће у првом реду обезбедити податке о дуалном образовању који су до сада недостајући на системском нивоу, уз уважавање постојећих капацитета институција система за остваривање активности праћења, вредновања и извештавања.

Кључне карактеристике Оквира за праћење и вредновање дуалног образовања су следеће:

- усмереност на специфичности модела дуалног образовања и процену остварености прописаних циљева и принципа,
- утемељеност на релевантној законској регулативи,
- аналитичност, систематичност, поузданост, оријентисаност на релевантна питања, усмереност на корисника, успостављање јасних критеријума и индикатора,
- обезбеђивање принципа партиципативности кључних актера у остваривању дуалног образовања,
- фокус на идентификацији кључних квалитета, изазова и могућности за даљи развој путем испитивања задовољства кључних учесника (представника школа и компанија),
- комбиновање квалитативних и квантитативних метода,
- уважавање постојећих капацитета институција система за његово остваривање као и
- мултидимензионалност у смислу да се може примењивати у целини на укупном узорку школа, али се применом његових појединих делова могу радити и периодична тематска праћења и вредновања на узорку школа у складу са потребама система.

Овако конципираним Оквиром остварују се најважније функције праћења и вредновања не само на нивоу појединачних установа, већ и на нивоу система тако што се:

- обезбеђују објективни увиди у стање,
- прикупљају, до сада, недостајући подаци о квалитету спровођења дуалних образовних профила, а посебно оног дела који се односи на учење кроз рад, као и подаци о исходима дуалних образовних профила (у смислу резултата завршних испита/стручне матуре и запошљавања),
- обезбеђује идентификација примера добре праксе и оних који то нису у контексту унапређивања целокупног квалитета,

- омогућава давање свеобухватне повратне информације о квалитету спровођења дуалних образовних профила конкретне школе/компаније и, у складу са тим, планирање унапређења рада и спровођења дуалних образовних профила,
- омогућава доношење на подацима заснованих одлука пре свега у правцу обезбеђивања одговарајућих видова подршке развоју дуалног образовања, али и самих школа од стране доносилаца одлука.

Важно је напоменути да креиран приступ у средиште ставља испитивање мишљења и ставова кључних учесника у дуалном образовању, а овај приступ је употпуњен и анализом садржаја различите документације која се специфично односи на дуално образовање и произилази из Закона о дуалном образовању и пратећих подзаконских аката. Овакав приступ представља комбинацију квалитативних и квантитативних метода и техника за прикупљање података.

Примена Оквира за праћење и вредновање дуалног образовања током процеса самовредновања

Кључна порука, коју желимо да истакнемо на самом почетку, јесте да примена Оквира у смислу фаза и укупног процеса, у великој мери прати логику и приступ процеса самовредновања квалитета рада школе који вам је у потпуности познат.

Познавање законодавног оквира

Дуално образовање у Републици Србији је регулисано законом и правилницима. Потребно је да сви актери буду упознати са законодавним оквиром (директори, наставници теоријске наставе, координатори учења кроз рад, стручни сарадници, представници послодаваца, инструктори). Кључни документ за реализацију дуалног образовања је свакако *Закон о дуалном образовању* али и *Правилник о распоређивању ученика* као *и Правилник о ближим условима, начину рада, активностима и саставу Тима за каријерно вођење и саветовање у средњој школи која реализује образовне профиле у дуалном образовању*.

Сам процес вредновања је дефинисан *Правилником о вредновању квалитета рада установе* а помоћно средство у разумевању процеса је *Приручник за самовредновање рада школе*[1].

Процес вредновања дуалног образовања је немогуће отпочети без претходног познавања *Додатних стандарда за вредновање средње стручних школа и дуалног образовања* (Прилог 12) који су интегрисани у постојеће области квалитета рада установа.

Додатни стандарди за вредновање средње стручног образовања и дуалног образовања

У уводном делу овог документа, наглашено је да су постојећи стандарди и показатељи квалитета рада установа допуњени *Додатним стандардима за вредновање средњег стручног образовања и дуалног образовања* (Прилог 12). Односно, области квалитета су остале исте, а у оквиру појединих области су додати нови стандарди и/или показатељи који се односе на средње стручне школе или на спровођење по дуалном моделу образовања.

Како би се олакшало сналажење у документу постојећи стандарди су штампани црним фонтом, они који се односе само на средње стручно образовање су штампани плавим фонтом, стандарди и показатељи који се односе на све стручне школе укључујући и оне са дуалним образовним профилима су штампани зеленом бојом а црвеним фонтом су означени стандарди и показатељи који се користе искључиво за процену квалитета дуалног образовања.

Важно је имати у виду да ће ови *Додатни стандарди за вредновање средње стручног образовања и дуалног образовања* бити део постојећег Правилника о стандардима квалитета рада установе а не нов документ.

Избор области самовредновања

Самовредновање је системска и критичка анализа изабране области вредновања (области квалитета) која укључује прикупљање релевантних података са циљем формулисања препорука за унапређивање изабране области квалитета. Предмет самовредновања је целокупни контекст у коме се одвија дуално образовање.

[1] https://ceo.edu.rs/wp-content/uploads/2024/07/2024_Prirucnik-za-samovrednovanje-rada-skola_web.pdf

Као и приликом сваког процеса самовредновања, запослени бирају **једну или више области** квалитета образовања, у оквиру које ће процењивати квалитет дуалног образовања. Овај процес започиње праћењем и посматрањем различитих аспеката рада, након чега се идентификују добре стране и бирају области које треба унапредити. Иако је циљ самовредновања унапређивање квалитета рада тако да ученици добију најквалитетније образовање, овај процес треба да донесе корист и запосленима тиме што ће преиспитивањем квалитета своје праксе препознати сопствене вештине и стручност и омогућити им заједничко учење и професионални развој.

Припремна фаза

Информисање учесника у самовредновању

Полазна активност у фази припреме је правовремено информисање свих учесника о **циљу самовредновања, кључним активностима и временском оквиру процеса.** Неопходно је да сваки учесник зна своју улогу и одговорност у овом процесу.

Препорука је да у процес самовредновања буду укључени сви учесници у дуалном образовању, имајући у виду њихове различите улоге и доприносе овом моделу образовања:

Поред тога што је неопходно да буду упознати, од посебног значаја је да међу запосленима и партнерима са којима школа остварује дуално образовање постоји заједничко разумевање самог концепта, методологије и циљева самовредновања. Ове смернице могу помоћи носиоцима процеса на нивоу школе да сви имају уједначено разумевање овог процеса, као и да запослени и сви „значајни други“ буду упознати са стандардима и показатељима у

оквиру свих области, јер они уједно представљају путоказ за успешно остваривање дуалног образовања. Из тог разлога, препорука је да ове смернице буду представљене на Педагошком колегијуму и да њихова електронска верзија буде доступна свим запосленима.

Послодавце у чијим компанијама се остварује процес учења кроз рад је неопходно упознати са концептом самовредновања, објаснити им развојни карактер процеса, односно, унапређивање рада и добробит ученика као крајњи циљ, од чега ће користи имати и сами послодавци/компанија.

Планирање

Ова фаза треба да резултира **Годишњим планом самовредновања** који ће бити познат свим носиоцима и учесницима у процесу самовредновања.

На почетку је потребно договорити се о **расподели улога и одговорности** запослених у овом процесу (потребно је одредити ко су носиоци различитих активности). Правилником је предвиђено да самовредновањем у установи руководи Тим за самовредновање који образује директор.

За процес креирања поменутог плана посебно је важно да у њега буде укључен што већи број запослених јер на тај начин они учествују у стварању добре климе за самовредновање, као неопходног предуслова успешног и ефективног процеса самовредновања. Приликом доношења одлуке о томе како ће се одређене активности одвијати, треба омогућити запосленима да дају предлоге, подрже процес и преузимају одговорност за различите аспекте овог процеса.

Следи **припрема методологије** самовредновања, припрема или избор извора доказа, израда инструмената или избор постојећих инструмената за самовредновање и планирање временске динамике активности.

Уз овај документ су **приложени инструменти које треба користити приликом вредновања**, имајући у виду да је ово први пут да се истовремено и на системском нивоу врши вредновање дуалног образовања, што ће омогућити упоредивост резултата, анализу и доношење информисаних одлука о даљем развоју дуалног образовања. Опис инструмената је дат у делу који се односи на спровођење самовредновања.

Напомена: приликом поделе улога и одговорности, зарад стицања објективног увида, водити рачуна да „испитивач“ не буде истовремено и испитаник, односно представник циљне групе на коју се инструмент односи.

Следећи корак, након избора инструмената, је **одређивање узорка према циљним групама** испитаника. Величина узорка је веома важна за могућност ваљаног закључивања. Предлог величине узорка који ће вам обезбедити поуздане податке о аспектима који су предмет испитивања је дат уз инструменте који ће бити описани у овом документу. Имајте на уму да већи узорак обезбеђује већу поузданост у закључивању, али и да треба водити рачуна о ресурсима, времену потребном за израду, примену и обраду упитника. Осим

величине узорка, важна је и његова репрезентативност, што значи да је потребан обухват представника свих циљних група (нпр. да у узорку родитеља буду и родитељи ученика који се школују по ИОП-у, родитељи чија деца похађају учење кроз рад код различитих послодаваца). Када су у питању ученици, пре свега је важно да се обезбеди једнака заступљеност ученика који се образују у оквиру различитих дуалних образовних профила (ако у школи постоји више профила), различитих разреда (због разлике у броју сати које проводе у компанији и школи) и различитог пола.

У оквиру фазе планирања, треба размотрити и разјаснити све дилеме о самом процесу вредновања које евентуално постоје код оних који су укључени у процес (нпр. како користити мрежу стандарда и показатеља, како водити фокус групу, шта, на који начин и где бележити и сл.). Потребно је да постоји **договор око начина обраде и интерпретације резултата** (ко су носиоци овог дела процеса, на који начин ће резултати бити презентовани и дискутовани на нивоу школског колектива).

На крају, треба испланирати на који начин ће добијени резултати бити приказани у оквиру **Извештаја о самовредновању**, како би приказ свих података био конзистентан (нпр. да ли се изражавати у процентима или апсолутним вредностима, који су неопходни елементи садржаја/описа присутности показатеља, наративне препоруке или предлог мера за унапређивање приказан у виду акционог плана и сл.)

Са Планом самовредновања треба да буду упознати сви предвиђени учесници процеса.

Спровођење самовредновања

Ова фаза одвија се у складу са Планом самовредновања. Приликом остваривања ове фазе важно је да се креира атмосфера међусобног уважавања и поверења, а посебно је значајно да се сви учесници процеса подстакну на отворено изношење мишљења и ставова, како би процес био сврсисходан.

Мрежа стандарда и показатеља

Праћење и вредновање се спроводи у складу са Мрежом стандарда и показатеља (у даљем тесту, *Мрежа*). Управо она представља основни документ на основу кога се одвија процес самовредновања на нивоу школе (Прилог 13).

Реч је о мрежи у којој су приказани само они стандарди и показатељи који се користе приликом вредновања дуалног образовања (на основу Додатних стандарда за вредновање средње стручног образовања и дуалног образовања), која треба да послужи школама као оријентир приликом самопроцене квалитета учења кроз рад.

У Мрежи су за сваку област квалитета приказани стандарди за вредновање средње стручног и дуалног образовања, а за сваки стандард су дати одговарајући показатељи. Поред показатеља су наведени извори доказа за процену присутности показатеља, као и опис добре праксе који треба да помогне запосленима приликом процене/вредновања.

Другим речима, када школа изабере област квалитета коју ће вредновати, запослени се фокусирају на стандарде и показатеље који су у Мрежи приказани у оквиру изабране области, а приликом вредновања користи инструменте који су наведени као извор доказа за те показатеље.

Пример: **ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 2: НАСТАВА И УЧЕЊЕ**

2.1. Наставник ефикасно управља процесом учења на часу.

Инструменте као изворе доказа (интервјуе, фокус групе, чек листе) примењују запослени током процеса самовредновања, а у складу са претходним договором о подели улога и

ПОКАЗАТЕЉ	ИЗВОР ДОКАЗА	Илустративни примери успешне праксе
2.1.7. Током остваривања практичних облика наставе/учења кроз рад постоји повезаност теоријских садржаја са задацима које ученици обављају током практичних облика наставе/учења кроз рад.	• Годишњи план предмета • Припреме за час, оперативни планови • Увид у школски час/учење кроз рад • Одговори ученика на упитник • Закључци фокус групе са координаторима учења кроз рад и инструктором • Закључци фокус групе са наставницима стручних теоријских предмета	У оперативним плановима и припремама за час видљива је повезаност теоријских и практичних садржаја. Ученици са лакоћом повезују практичан рад са теоријским знањима; препознају методе/стандарде/поступке са којима су упознати током теоријске наставе; постављају питања током рада која су релевантна; са лакоћом прате упутства наставника/координатора учења кроз рад/инструктора.

временској динамици. Одговарајуће инструменте примењују и са представницима компанија у којима се одвија учење кроз рад, а на основу претходног договора са послодавцима.

Остале изворе доказа треба учинити доступним на увид члановима Тима за самовредновање, уколико нису доступни на веб страници школе (Школски програм, Годишњи план рада школе, Развојни план, Извештај о раду школе и Извештај о раду директора). По потреби, члановима тима треба омогућити увид и у друге врсте педагошке документације (записници тимова и стручних већа, анализе и истраживања и сл.).

Поред наведених извора доказа, за сваки показатељ стандарда су дати и илустративни примери добре праксе који треба да олакшају процену остварености стандарда. У сврху градације квалитета, односно присутности показатеља, треба упоредити затечено стање са примерима који су наведени у *Мрежи стандарда и показатеља*.

Извори доказа

Значајан део извора доказа су школска документа која пре процеса вредновања треба припремити, односно учинити их лако доступним члановима Тима за самовредновање. Листа докумената за процену свих области квалитета је дата у Прилогу 1.

Остали инструменти су наменски креирани за потребу вредновања дуалног образовања. У свим инструментима, изузев Упитника за ученике који се примењује у целости, наведене су области квалитета, односно стандарди и показатељи на које се поједина питања односе. Преглед креираних инструмената приказан је у *Табели*, а појединачни инструменти су вам такође доступни у електронском облику као пратећи део ових смерница. Исти сет инструмената ће користити и саветници приликом спољашњег вредновања.

Табела: Преглед инструмената за остваривање праћења и вредновања

Инструменти
Водич за интервју са директорима школа
Водич за интервју са директорима компанија
Водич за интервју са стручним сарадницима
Упитник за ученике
Водич за фокус групу са ученицима
Водич за фокус групу са координаторима учења кроз рад и инструкторима
Водич за фокус групу са наставницима стручних предмета
Водич за фокус групу са родитељима ученика
Водич за фокус групу са Тимом за каријерно вођење и саветовање
Листа за анализу документације тима за КВиС
Образац за посматрање учења кроз рад

Упитник за ученике

Упитник за садашње ученике је инструмент који попуњавају ученици који се у тренутку вредновања школују по дуалном моделу образовања (Прилог 14).

Препорука је да процес примене инструмената крене применом овог упитника. Ова прелиминарна процена треба да усмери евалуаторе на области процене или изворе доказа које треба детаљније испитати. Наравно, тек укрштањем информација добијених из више извора доказа се доноси коначна процена о остварености одређеног показатеља/стандарда.

Поред основних података (образовни профил, разред, пол, послодавац), упитник садржи неколико скала процене и два питања отвореног типа.

На првој скали процене, ученици процењују квалитет различитих елемената дуалног образовања. Пожељно је да у крајње десној колони наведу и кључне разлоге свог слагања/неслагања са одређеним тврдњама.

Заокруживањем одговора на другој скали процене, ученици процењују присутност и учесталост различитих врста подршке коју добијају током учења кроз рад.

Трећом скалом процене се утврђује обезбеђеност услова и ресурса неопходних за спровођење квалитетног дуалног образовања на начин прописан Законом. Ово је уједно и једина тростепена скала процене.

Четврто питање је заправо скала којом се процењује укупан квалитет учења кроз рад, док се петом скалом процењују различити елементи квалитета учења кроз рад.

Шеста табела садржи две скале процене од којих се једна односи на процену могућности развијања различитих општих међупредметних компетенција приликом учења кроз рад код послодаваца, а друга на исту процену развоја компетенција приликом учења у школи.

Седму област чини мања група питања која се односи на постојање проблема приликом учења кроз рад.

Осмим питањем се очекује од ученика да наведу највеће проблеме које су имали током учења кроз рад а последњим питањем се даје могућност ученицима да предложе шта и како треба урадити како би се унапредио овај вид образовања. Последња два питања су отвореног типа.

Приликом узорковања ученика који ће попуњавати упитник, треба водити рачуна да у једнакој мери буду заступљени ученици различитих дуалних образовних профила (ако школа има више оваквих профила) и различитих разреда. Нпр. ако школа има два дуална образовна профила, у једном укупно 10 ученика а у другом 15 у сва четири разреда, препорука би била да по два ученика сваког разреда и сваког образовног профила попуњавају упитник (укупно 16). Међутим, имајући у виду да је ово мали број ученика, препорука је да сви попуне упитник како би подаци били репрезентативнији.

Приликом анализе упитника, могуће је одвојено анализирати податке прикупљене од ученика првог и другог разреда и податке добијене од ученика трећег и четвртог разреда, имајући у виду разлике у броју часова (учења кроз рад) које ученици проводе на учењу кроз рад код послодавца/послодаваца. На овај начин ће се приликом интерпретације избећи упросечавање одговора и обезбедити прецизнији подаци, па тиме и закључци.

Иако је испитивање анонимно, могуће је организовати истовремено испитивање ученика (тј. попуњавање упитника), како би се обезбедила подршка у смислу присуства наставника који би ученицима појаснио поједина питања, ако за тим буду имали потребу. Примена поступака као што су затворене коверте или кутије у које се одлажу упитници обезбеђује поверење у читав процес. Такође, примена онлајн упитника један је од могућих приступа који обезбеђују анонимност, а истовремено олакшава обраду података.

Интервју

Сврха интервјуа је прикупити јасне и прецизне одговоре на задату тему (показатељ стандарда) који се могу квантификовати. У питању су структурисани упитници и интервјуер

нема слободу да их преформулише или прескаче али може дати додатна појашњења уколико постоји потреба.

Приликом вођења интервјуа треба се држати следећих правила успешне комуникације:

- Покажите прихватање и поштовање саговорника
- Пажљиво слушајте саговорника - активно слушање
- Заузмите неутралан став – не сме се испољавати одобравање или неодобравање онога што је испитаник рекао, а посебно се не сме дискутовати о реченом
- Будите свесни својих невербалних сигнала - невербална комуникација треба да охрабрује саговорника

За потребе самовредновања школа израђена су три водича за интервјуе са директорима школа, директорима послодаваца и стручним сарадницима.

Интервју са директором школе

Водич за интервју са директорима школа садржи питања у вези остварености појединих стандарда, односно показатеља стандарда (Прилог 2). У *Мрежи стандарда* је наведено за које показатеље се користе докази добијени на основу овог интервјуа, и обрнуто – у самом водичу су наведени бројеви стандарда и показатеља на које се односе одређена питања.

Приликом интервјуа је неопходно водити рачуна да се избегну дихотомни одговори, односно, потребно је да се сваки одговор продуби захтевом да се изнето мишљење опише или поткрепи примером. Питања се по потреби могу проширити зарад појашњења. Наравно, одговори директора су најчешће само један од извора доказа и приликом процене остварености стандарда потребно је узети у обзир све наведене изворе доказа из *Мреже стандарда и показатеља.*

Интервју са директорима послодаваца

Директори послодаваца су врло значајна циљна група приликом процеса вредновања дуалног образовања, јер се овај вид учења (учење кроз рад) одвија према потписаном уговору са компанијом, у просторијама послодавца, према програму који је развијен у сарадњи са послодавцем и према инструкцијама представника послодаваца – инструктора. Ово је уједно и највећа разлика у односу на досадашње самовредновање јер у процени квалитета учествују подаци прикупљени од особа које нису запослене у школи.

Разговор са послодавцем треба да закаже особа из школе која је и иначе у контакту са директором компаније (директор школе или координатор учења кроз рад) коме треба објаснити сврху самовредновања, основне елементе процеса, договорити термин и место интервјуа (у компанији или просторијама школе) и најавити оквирно време трајања разговора.

Напомена: **уколико школа има више дуалних образовних профила који се реализују код различитих послодаваца, потребно је заказати разговоре са директорима свих компанија.** Уместо директора, разговор може да се обави са особом која је задужена за

питања дуалног образовања. Битно је напоменути да су инструктори посебна циљна група са којом ће се разговарати, тако да је потребно применом овог инструмента интервјуисати некога ко се на нивоу управљања и доношења одлука бави дуалним образовање/учењем кроз рад у компанији.

Приликом интервјуа не треба заборавити да иако се послодавци као партнери баве образовањем, образовање није њихова основна делатност и колико су им термини које користимо (подршка, планови и програми наставе и учења, стандарди, недискриминација у образовању, ИОП, једнакост…) познати у њиховом пуном значењу. Зато треба бити спреман на додатна појашњења и провере разумевања постављених питања.

Упитник за директоре послодаваца (Прилог 3) садржи свега 9 питања која служе као извори доказа за стандарде и показатеље у оквиру три области квалитета. Као и са директорима школа, и овде питања треба продубити захтевом за описом или примерима који поткрепљују изнето мишљење.

Интервју са стручним сарадницима

Под интервјуом са стручним сарадницима (Прилог 4) се мисли на интервју са школским педагогом и/или психологом, зависно да ли школа има једног или више сарадника (нпр. ако у школи раде и психолог и педагог, интервју треба обавити са оба сарадника).

Имајући у виду да су области кавлитета заступљене великим бројем активности и задужења које имају стручни сарадници, питања у интервјуу се односе на чак пет области квалитета, од планирања, праћења и оцењивања постигнућа ученика, подршке ученицима, до школског етоса. Одговори стручних сарадника на питања у упитнику су важна допуна других извора доказа остварености стандарда.

Фокус групе

Фокус групе су најчешће коришћен метод у квалитативним истраживањима, у којима је циљ да се сазна што више о ставовима учесника циљне групе, њиховим уверењима, мотивацији, понашању, емоционалном односу према одређеним појавама.

Фокус група је 90–120 минутни полуструктурирани разговор, вођена дискусија са и између 7–12 учесника који су изабрани по неким релевантним карактеристикама (нпр. старост, професија, пол и др.) у којој унапред припремљени модератори иницирају смислену дискусију која обично не захтева постизање консензуса или договора. Задатак модератора је да сваког члана подстакне на изношење ставова и идеја везаних за дати проблем. Дискусија се води по унапред припремљеном низу тема. Питања која модератори постављају у оквиру одређене теме су отвореног типа, како би се испитаницима омогућила максимална флексибилност при давању одговора.

Водич за фокус групу је сумарни преглед питања која треба обрадити дискусијом. То је писани документ у коме је наведена планирана структура и садржај рада, као и приступ који ће бити коришћен.

Како водити дискусију? - Модератор увек треба да има на уму крајњи циљ дискусије и да је у том смеру води. Он даје повратну информацију учесницима и пружа им помоћ када је то потребно, пазећи да не намеће своје ставове и не угрози њихову самосталност и аутономију у дискусији. Зато треба пажљиво да прати процес дискусије и интервенише онда када он постане непродуктиван или се превише удаљи од постављеног циља.

Конкретно, модератор у вођењу дискусије има следеће улоге:

- поставља структуру групне дискусије и правила понашања;
- усмерава одговоре, коментаре и питања ка другим учесницима, чиме се постиже да учесници гледају једни у друге и говоре једни другима, односно, да модератор не буде особа којој се искључиво обраћају и на чије мишљење чекају;
- тражи додатне информације - објашњења одговора или елаборацију изнетих ставова, како би се дискусија развијала;
- подстиче дискусију увођењем алтернатива (у вези ставова, решења проблема);
- изоштрава перспективе, гледишта, експлицира их кад учесници имају у томе тешкоће, а на "добром су трагу";
- подржава размену и сучељавање идеја, аргументацију, преиспитивање вредности аргумената, слушање других, прихватање критика, кориговање властитих идеја и ставова, давање сугестија и примедби, постављање питања, изношење дилема;
- обесхрабрује понављања, упадање у реч другима, вредновање особа уместо идеја, наметљивост, одвајање од теме (далеке дигресије), претерану компетицију, претерано детаљисање, залагање искључиво за властите идеје;
- у динамику групне дискусије укључује продуктивну тишину, односно води дискусију тако да учесници имају на располагању време за размишљање после постављеног питања или проблема;
- повремено подсећа учеснике на то шта је предмет дискусије (*Да ли смо се у разговору држали теме*?);
- повремено сумира оно што је речено (основне чињенице, аргументе за и против, изнете идеје) и на тај начин доприноси разликовању битног и небитног, усмерава даљи ток дискусије, указује на евентуалне празнине и заокружује слику о проблему;
- својим понашањем *демонстрира* учесницима шта значи бити пажљив слушалац: усредсређује пажњу на учесника који говори, показује осетљивост за његове вербалне и невербалне сигнале, не испољава снажне емоције, предрасуде према одређеним учесницима, и негативна очекивања у вези са квалитетом њихових одговора;
- ствара услове за учешће сваког учесника пружањем подршке стидљивим учесницима и контролом учесталости учешћа наметљивих учесника;
- својим коментарима показује учесницима да је циљ разговора разматрање одређеног проблема, а не процењивање успешности или неуспешности учесника у дискусији;

- води рачуна о расположивом времену, што му омогућава да планира динамику и врсту подстицаја који воде логичком и психолошком завршавању дискусије у временским границама.

Да би успешније водио дискусију, модератор може користити различите **технике успешне комуникације**:

- *Активно слушање*: активно слушати другога значи "ставити у заграду" све потенцијално ометајуће факторе (нпр. негативна очекивања, предрасуде, стереотипије, јаке емоције) и "отворити" се према саговорнику, како би заиста разумели његово мишљење.
- *Постављање питања отвореног типа*: питања на које није могуће одговорити само са да или не, као ни навођењем неке конкретне чињенице.
- *Парафразирање:* понављање онога што смо чули од саговорника, али не дословно, већ сопственим речима, али без мењања основног смисла. Циљ парафразирања је да се провери да ли смо исправно разумели поруку друге особе. Такође, саговорнику дајемо прилику да чује како то што он мисли и тврди, звучи из угла особе која га је пажљиво слушала.
- *Сумирање:* фокусирано и веома скраћено навођење основних чињеница, идеја или теза које је саговорник саопштио. Циљ сумирања је да се издвоји битно од небитног, усмери ток разговора и олакша праћење дискусије.
- *Преоквиравање:* поступак којим се исказ друге особе преформулише тако да се избегне сваки облик негативног и "нападачког" говора. Када један исказ сместимо у другачији контекст (када он добије други оквир) тиме, донекле, мењамо и његово значење. У овом случају, циљ нам је да неки увредљив исказ или негативну опаску о нечијем мишљењу преоквиримо тако да она постане конструктивна критика.

Како завршити дискусију? - Завршавање дискусије је обавезан и важан корак јер представља један облик повратне информације која учесницима додатно осмишљава читав ток дискусије. Завршавање дискусије подразумева резимирање читавог процеса, подсећање на изнете идеје и осветљавање проблематичних и непокривених аспеката теме. Такође, врло је важно истаћи и некогнитивне аспекте дискусије који се односе на атмосферу самог процеса и поштовање правила комуницирања. Важно је нагласити да дискусија не мора обавезно да се заврши потпуним изоштравањем ставова и идеја или коначном превагом одређене идеје.

Анализа и писање извештаја - По завршетку свих дискусија обавља се процес квалитативне анализе транскрипта података са аудио или видео записа и сачињава извештај који интегрише ставове фокус група о темама које су биле предмет дискусије.

Фокус група са ученицима

Овај начин прикупљања доказа, а с обзиром на специфичност дуалног образовања (различит број сати у компанији, зависно од разреда) потребно је спровести у две групе: једној у којој би били ученици првог и другог разреда, и другој у којој би били ученици трећег и четвртог, односно завршног разреда.

Оптимално је да број ученика у једној фокус групи буде 10-12 ученика. Уколико нема толико ученика у дуалном образовању у целој школи, онда треба позвати све ученике који се образују по дуалном моделу.

Критеријуми за избор ученика су следећи: уколико школа има више од једног дуалног образовног профила, потребна је равномерна заступљеност ученика из свих профила; ученике је важно изабрати по принципу случајног избора (нпр. за сваки разред и одељење ученици који су у дневнику под редним бројем 5, 15, 20 и 25, ако нису у питању комбинована одељења).

Питања за фокус групу са ученицима (Прилог 6) се односе само на једну област квалитета – подршку ученицима, док су друге области заступљене у *Упитнику за ученике*. Фокус група са ученицима може бити простор да се додатно разјасне и боље разумеју неки резултати који су добијени кроз упитник за ученике. Зато је битно да ученици пре фокус групе попуне упитник, а запослени у школи који ће спроводити фокус групу/фокус групе са ученицима прегледају упитнике и сумирају резултате.

Напомена: Успешност прикупљања доказа о квалитету дуалног образовања путем фокус групе са ученицима ће умногоме зависити од **вештине водитеља (модератора) да процени карактеристике групе, мотивише их да дају искрене и садржајне одговоре и прилагоди питања степену њиховог разумевања**. Ово никако не значи потцењивање способности ученика већ спремност да се ученицима поставе додатна питања и парафразирају њихови одговори зарад једнаког разумевања.

Фокус група са родитељима

Пожељно је да се састанак са родитељима одржи у поподневним сатима како би се обезбедило присуство свих родитеља. Препоручљиво је да буду присутни родитељи ученика из свих разреда и различитих дуалних образовних профила који постоје у школи. Такође, уколико дуалне образовне профиле похађају и ученици који раде по ИОП-у, неопходно је укључити и њихове родитеље у рад групе. Оптималан број учесника ове фокус групе је 10.

Питања за фокус групу са родитељима се односе на две области: планирање и подршку ученицима (Прилог 7). Као и приликом вођења фокус групе са ученицима, потребно је да водитељ размотри и води рачуна о карактеристикама групе, да питања прилагоди, конкретизује, парафразира одговоре и слично, како би се постигло разумевање и добили неопходни докази.

Фокус група са инструкторима и координаторима учења кроз рад

Приликом планирања састава фокус групе, потребно је да координатори учења кроз рад за различите дуалне образовне профиле, и инструктори различитих компанија које су укључене у дуално образовање, буду укључени у рад групе. Другим речима, ако школа има 3 образовна профила од којих се два реализују у једној а један у другој компанији, потребно је позвати два координатора учења кроз рад (ако је по један задужен за сваку компанију) и

најмање 3 инструктора (за сваки образовни профил по једног, уколико нема више инструктора за неки од образовних профила).

Рад са овом фокус групом је најинформативнији и обухвата питања која се односе на највећи број показатеља и стандарда из пет области квалитета (Прилог 8). Разлог томе лежи у чињеници да ова лица – координатор учења кроз рад и инструктор у компанији, имају највише сати непосредног рада са ученицима, током учења кроз рад, нарочито у старијим разредима.

Такође, задужења ових запослених (у школи/компанији) су специфично везана за дуално образовање што захтева дубље разматрање квалитета њиховог ангажовања приликом учења кроз рад.

За рад са овом фокус групом је потребно планирати највише времена.

Фокус група са наставницима стручних предмета

Како се дуално образовање реализује делом учењем кроз рад код послодавца а делом у школи (класична настава), неопходно је утврдити како су различити аспекти квалитета учења у школи усклађени са учењем кроз рад, као и какво је мишљење наставника стручних предмета о доприносу учења кроз рад остваривању циљева предмета и образовања уопште. Наравно, њихови увиди у учење кроз рад нису непосредни па приликом вођења фокус групе и то треба имати у виду (можете поставити додатна питања: „На основу чега то закључујете?“, „Чиме доказујете такве тврдње?“ и сл.).

За успешну реализацију ове фокус групе је довољно до 10 учесника, односно наставника стручних предмета (Прилог 9).

Фокус група са Тимом за каријерно вођење и саветовање

Према Закону о средњем образовању и васпитању („Сл. гласник РС“, бр.55/2013, 101/2017, 27/2018 – др. закон, 6/2020, 52/2021, 129/2021 – др. закон и 92/2023), Школски програм садржи Програм каријерног вођења и саветовања а школа сваке године формира стручни тим за каријерно вођење и саветовање.

Међутим, према Закону о дуалном образовању, формира се Тим за каријерно вођење и саветовање чије чланове, поред запослених у школи, чине представници струковних удружења, јединице локалне самоуправе и представници послодаваца. Приликом вредновања рада установе и спровођења фокус групе са тимом за КВиС треба имати у виду овај проширени састав тима.

Као што је раније препоручено, приликом припреме за самовредновање евалуатори треба да се упознају са Правилником о стандардима услуга каријерног вођења и саветовања као и са Правилником о ближим условима, начину рада, активностима и саставу Тима за каријерно вођење и саветовање у средњој школи која реализује образовне профиле у дуалном образовању, који је донет управо због специфичности дуалног образовања, односно његове блиске везе са светом рада.

Подаци прикупљени на основу одговора на питања у инструменту (Прилог 5) се допуњавају са другим изворима доказа а нарочито се укрштају са питањима из интервјуа за стручне сараднике и са подацима у *Листи за анализу документације Тима за каријерно вођење и саветовање* (Прилог 15).

Листа за анализу документације Тима за каријерно вођење и саветовање

Каријерно вођење и саветовање представља снажан ресурс подршке ученицима. Ипак, искуства из праксе и закључци неких истраживања указују на неуједначен квалитет активности КВиС. С тим у вези јавила се потреба да се приликом вредновања додатно процени квалитет услуга каријерног вођења и саветовања које обезбеђује школа (у сарадњи са партнерима) за ученике који се школују по дуалном моделу образовања. У ту сврху је израђен и претходни инструмент за фокус групу са члановима Тима за каријерно вођење и саветовање, а као допуна стицању додатних увида у статус ових активности у школи, припремљена је и *Листа за анализу документације Тима за каријерно вођење и саветовање* (Прилог 15).

Овај инструмент је својеврсна чек листа којом проверавамо препознавање Тима за каријерно вођење и саветовање и његовог значаја од стране установе/школе коју вреднујемо. У ту сврху, први део листе чине кључна документа и друга школска документација којом се потврђује препознавање значаја активности тима, док се у другој листи утврђује квалитет плана рада тима, кроз присуство различитих активности каријерног вођења и саветовања.

Образац за посматрање учења кроз рад

Уколико је посматрање учења кроз рад у компанији могуће, потребно је користити *Образац за посматрање учења кроз рад* (Прилог 10). Образац је израђен по моделу „чек листе“ која се иначе користи за посматрање часа, с тим што су искази прилагођени специфичностима дуалног образовања. Непосредни увид у учење кроз рад и процену квалитета овог процеса учења може да обави координатор учења кроз рад и/или наставник стручног предмета.

У случају да посматрање учења кроз рад није могуће (нпр. супротно је политици компаније и сл.) у извештај о самовредновању се наводе разлози ове спречености, а о квалитету учења кроз рад се закључује посредно на основу упитника и фокус групе са ученицима, фокус групе са координаторима учења кроз рад и инструкторима, као и на основу других извора доказа који су наведени у *Мрежи стандарда и показатеља*.

Поред основних података (школа, име и презиме координатора УКР и инструктора, назив компаније, наставни предмет, образовни профил и разред), чек листа садржи исказе и њихове показатеље који су допуна доказа за постојеће стандарде. Поједини нови показатељи су наведени са нумерацијом а њихови описи (илустративни примери) се налазе у *Мрежи стандарда*. Као и у свима познатој „чек листи“, у једној колони се врши процена присутности, а у последњој колони се изводи аритметичка средина за додатни доказ у оквиру одређеног стандарда.

Сумирани подаци за све непосредне увиде у учење кроз рад се уносе и у Извештај о самовредновању са закључком евалуатора о уоченим позитивним елементима квалитета учења кроз рад и уоченим недостацима.

Анализа резултата и креирање извештаја о самовредновању са предлогом мера за унапређивање

Имајући у виду велики број инструмената чија се примена очекује, важно је укључити довољан број запослених како у њихову примену тако и у процес анализе и интерпретације добијених резултата. У том смислу је неопходно да се уради процена потребног броја дана за ангажовање запослених, као и процена свих потребних ресурса, неопходних за анализу и интерпретацију добијених резултата.

Имајте у виду да су квалитативни подаци посебно вредни јер обезбеђују „дубље“ увиде, али и то да њихова обрада није једноставна. Они се некад могу у целости или делимично превести у квантитативне податке (претварањем у категорије одговора), али то може да доведе до губитка њихове аутентичности.

Приликом коришћења резултата, односно процене стандарда и индикатора неопходно је „укрштање“ перспектива свих циљних група испитаника (односно различитих извора доказа), тако да је неопходно одвојити време за свеобухватну размену информација између запослених и обезбедити усаглашено оцењивање базирано на прецизним изворима доказа који су јасно приказани и аргументовани.

Потребно је и да све циљне групе испитаника добију повратну информацију о закључцима.

Формат извештаја је још једно важно питање. Иако се не препоручује само један одређени формат, сматра се да су најбољи они извештаји који свој одраз имају у извештајима о спољашњем вредновању (Прилог 11). Они указују читаоцу на оно што је урађено до нивоа који се сматра задовољавајућим, као и на захтеве који нису достигнути у периоду за који се прави процена.

Ниво присутности показатеља се изражава квантитативно (оценама од 1 до 4) а ниво остварености стандарда се изражава аритметичком средином оцена показатеља за дати стандард:

Присутности показатеља		Оствареност стандарда (АС оцена показатеља за дати стандард)		
1	није присутан	1	АС=1,00 до 1,50	неостварен стандард
2	присутан у малој мери	2	АС = 1,51 до 2,50	остварен је у мањој мери
3	присутан у већој мери	3	АС = 2,51 до 3,50	остварен је у већој мери

4	присутан у потпуности	4	АС = 3,51 до 4,00	остварен је у потпуности

Препоручени структурни елементи извештаја веома су слични онима који се односе на процес самовредновања квалитета рада установе:

- ✓ Наслов: назив установе, изабрана област самовредновања, школска година када је извршено самовредновање, састав тима за самовредновање.
- ✓ Увод: одлука о евалуацији (када и како је дефинисана област самовредновања и образложење избора области) и кратак опис додатне специфичности установе и специфичности контекста у коме функционише установа.
- ✓ Методологија самовредновања: обухват циљних група са описом узорка, навођење метода и истраживачких инструмената и активности уз кратко прецизирање и напомене о изазовима током спровођења и начин решавања.
- ✓ Приказ резултата самовредновања: представљање налаза са интерпретацијом за сваки стандард и припадајуће показатеље, с прецизирањем шта је у оквиру сваког стандарда остварено у највећој мери и на основу чега се то закључује, као и које су слабе стране и чиме поткрепљујемо такав закључак. Наводи се предлог мера за унапређивање на основу изведених закључака и начини праћења остваривања предложених мера. План за унапређивање би требало да садржи: области побољшања – шта треба побољшати и зашто; шире опште и специфичне циљеве које треба постићи као и специфичне активности које ће се предузети како би се испунили општи и специфични циљеви.

Питања која вам могу користити да проверите ваљаност извештаја су следећа:

- Да ли извештај пружа целовиту слику квалитета у односу на одабрану област- у којој мери је информативан?
- Да ли сваки читалац може стећи свеобухватан и јасан увид у тренутно стање?
- Да ли је заснован на чињеницама, објективан и непристрасан?
- Да ли предложене мере за унапређивање логички произилазе из закључака на мерљив начин?
- Каква је повратна информација о квалитету и садржају извештаја од различитих заинтересованих страна (запослених, родитеља, социјалних партнера, школске управе и сл.)?

Као и у процесу самовредновања квалитета рада школе, након креирања Извештаја о самовредновању дуалног образовања од стране Тима за самовредновање потребно је предузети следеће кораке - доставити га директору установе, који га доставља наставничком, односно педагошком већу, савету родитеља, ученичком парламенту и органу управљања, као и надлежној школској управи.

Директор је дужан да обезбеди услове да овај извештај о самовредновању буде доступан свим заинтересованим корисницима. Такође, овај извештај може бити објављен и на званичној интернет страници установе.

Остваривање и праћења мера за унапређивање

Извештај о самовредновању дуалног образовања, поред Извештаја о спољашњем вредновању и самовредновању може представљати допуну за средњорочно планирање развоја установе.

Важно је да се мере предвиђене планом унапређивања доследно спроводе и да се прати њихова ефективност.

Такође, када се процес праћења и вредновања буде поново спроводио потребно је да се у извештају представи кратак приказ побољшања у односу на претходни извештај (уколико постоји, уколико не такође је потребно то забележити), са доказима и акцентом на исходе плана за побољшање из претходне године и са наведеним разлозима зашто неки од циљева за побољшање нису остварени.

Прилози

Напомена: Прилози који прате ове смернице биће вам као и овај документ доступни у електронској форми као пратећи део овог документа.

Прилог 1: Листа школских докумената за вредновање дуалног образовања

За потребе спољашњег вредновања дуалног образовања неопходно је припремити следећа школска документа и записнике:

1. Школски програм
2. Годишњи план рада школе
3. Развојни план
4. Извештај о самовредновању дуалног образовања (ако је урађено)
5. Извештај о раду школе
6. План рада директора школе
7. Извештај о раду директора
8. План реализације учења кроз рад
9. Планови рада стручних већа
10. Планови рада наставника стручних предмета
11. План рада Тима за каријерно вођење и саветовање
12. Документација Тима за КВиС
13. Оперативни планови координатора учења кроз рад
14. Припреме за час
15. Индивидуални образовни планови и планови подршке
16. Дневници учења кроз рад
17. Педагошке свеске наставника
18. Оперативни план реализације учења кроз рад
19. Извештаји о учењу кроз рад
20. Попуњене чек листе/протоколи за праћење ученика од стране инструктора
21. Програм припреме ученика за испите
22. Анализе стручних сарадника и стручних тимова
23. Годишњи план о стручном усавршавању запослених
24. Извештај о стручном усавршавању запослених
25. Интерни правилници и протоколи о заштити ученика
26. Меморандуми или уговори о сарадњи са другим установама у стручном образовању
27. Пројектна документација

Прилог 2: Водич за интервју са директорима школа

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 1: ПРОГРАМИРАЊЕ, ПЛАНИРАЊЕ И ИЗВЕШТАВАЊЕ

1.2. Планирање рада органа, тела и тимова је у функцији ефективног и ефикасног рада у школи.

1.2.10. Директори школа и послодавци код којих се остварује учење кроз рад делују у континуитету, прате реализацију учења кроз рад и доносе одлуке за унапређивање на основу анализа и резултата праћења.

1. Да ли сарађујете у континуитету, пратите реализацију учења кроз рад и доносите одлуке за унапређивање учења кроз рад на основу анализа и резултата праћења заједно са директором компаније? Опишите сарадњу, илуструјте примером.

1.4. Планирање учења кроз рад у дуалним профилима остварује се у складу са прописима.

1.4.1. Процес распоређивања ученика за учење кроз рад се остварује у складу са Правилником о начину распоређивања ученика за учење кроз рад

1.4.2. Процес распоређивања ученика за учење кроз рад се остварује уз поштовање принципа праведности и недискриминације, тако да сви имају подједнаку шансу да буду изабрани код послодавца.

1. Како дефинишете критеријуме за избор ученика за учење кроз рад?
2. Укратко опишете процес распоређивања ученика на примеру једног профила од почетка избора послодавца до потписивања уговора о учењу кроз рад?
3. Да ли можете да издвојите неке посебне тешкоће или изазове на које школа наилази у овом процесу и/или елементе који нису типични за процес (нпр. послодавац не прихвата ученика и/или ученике који се образују на основу индивидуалних образовних планова итд.)?
4. Шта предузимате да процес распоређивања ученика буде у складу са принципима правичности и једнакости?
5. Да ли сте имали притужби од стране родитеља или ученика на распоређивање ученика?

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 4: ПОДРШКА УЧЕНИЦИМА

4.5. Током остваривања учења кроз рад доследно се примењују принципи праведности, једнакости, доступности и заштите права ученика

4.5.1. Сви ученици су добро прихваћени и уважени приликом учења кроз рад

4.5.2. Сви ученици током учења кроз рад имају једнак третман и прилику за развој компетенција

4.5.3. Сви ученици добијају подршку у прилагођавању на процес учења кроз рад

4.5.4. Ученици су упознати с тим коме и на који начин могу да се обрате уколико током учења кроз рад дође до нарушавања њихових права

4.5.5. Школа и послодавац имају развијене механизме за размену информација и предузимање одговарајућих мера уколико дође до пропуста, дискриминације или неправедног третмана ученика током учења кроз рад

4.5.6. За ученике који се образују по индивидуалном образовном плану (ИОП1, ИОП2, ИОП3) примењују се различити механизми подршке током учења кроз рад

1. Да ли сматрате да постоји довољно подршке за све ученике у школи током учења кроз рад у виду помоћи у савладавању градива или задатака? Аргументујте свој став.
2. Да ли ученици имају начин да се жале или укажу на пропусте, дискриминацију или неправедан третман који се потенцијално догоди током учења кроз рад? Да ли знају коме могу да се обрате у случају оваквог третмана? Да ли је било жалби ученика које се односе на непоштовање или неприхватање? Које мере школа предузима у оваквим ситуацијама?

3. Да ли је било премештања ученика код другог послодавца на захтев породице или ученика услед незадовољства првобитно додељеним послодавцем? Ако јесте, шта су били узроци? Како сте то решили? Да ли је било премештања ученика са дуалног на „класични“ модел образовања? Ако јесте, који су били узроци?

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 5: ЕТОС

5.7. Развијена је сарадња школе са различитим партнерима за рад унапређења учења и запошљавања ученика

5.7.1. Развијају се, одржавају и редовно преиспитују партнерства и сарадња са екстерним интересним странама.

5.7.2. Развијају се партнерства са другим установама у стручном образовању у земљи и иностранству и користе за унапређивање учења.

5.7.3. Остварује се веза са партнерима и одељењима локалне самоуправе како би се учење и остале услуге учиниле доступнијим

5.7.4. Партнерски пројекти и програми учења доприносе локалном, регионалном и, где је могуће, националном и европском развоју у погледу учења и запошљавања.

1. Са којим институцијама школа остварује сарадњу у циљу побољшања квалитета и релевантности практичне наставе/учења кроз рад? У чему се огледа та сарадња? Наведите примере.
2. Да ли школа сарађује са другим стручним школама у земљи и иностранству? Која је сврха те сарадње?
3. Каква је сарадња са локалном самоуправом? Како се ресурси локалне самоуправе користе? Да ли доприносе остваривању циљева образовања и васпитања и како?
4. Какав је допринос учешћа у пројектима развоју учења и повећавању шанси за запошљавање ученика? Да ли има примера добре праксе у смислу одрживости пројеката? Опишите.

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 6: ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА ШКОЛЕ, УПРАВЉАЊЕ ЉУДСКИМ И МАТЕРИЈАЛНИМ РЕСУРСИМА

6.2. У школи функционише систем за праћење и вредновање квалитета рада.

6.2.7. Директор предузима мере за унапређење практичних облика наставе/учења кроз рад на основу резултата праћења и вредновања.

6.2.8. Директор активно учествује у праћењу делотворности процедура и договора у вези са практичним облицима наставе/учењем кроз рад, заједно са ученицима, наставницима и послодавцима.

1. Да ли предузимате мере за унапређење практичних облика наставе/учења кроз рад на основу резултата праћења и вредновања? Наведите примере.
2. Да ли учествује у праћењу делотворности процедура и договора у вези са практичним облицима наставе/учењем кроз рад, заједно са ученицима, наставницима и послодавцима? Опишите како.

Прилог 3: Водич за интервју са директорима послодаваца

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 1: ПРОГРАМИРАЊЕ, ПЛАНИРАЊЕ И ИЗВЕШТАВАЊЕ

1.2. Планирање рада органа, тела и тимова је у функцији ефективног и ефикасног рада у школи.

1.2.10. Директори школа и послодавци код којих се остварује учење кроз рад делују у континуитету, прате реализацију учења кроз рад и доносе одлуке за унапређивање на основу анализа и резултата праћења.

1. Да ли сарађујете у континуитету, пратите реализацију учења кроз рад и доносите одлуке за унапређивање учења кроз рад на основу анализа и резултата праћења заједно са директором школе? Опишите сарадњу, илуструјте примером.

1.4. Планирање учења кроз рад у дуалним профилима остварује се у складу са прописима.

1.4.1. Процес распоређивања ученика за учење кроз рад се остварује у складу са Правилником о начину распоређивања ученика за учење кроз рад

1.4.2. Процес распоређивања ученика за учење кроз рад се остварује уз поштовање принципа праведности и недискриминације, тако да сви имају подједнаку шансу да буду изабрани код послодавца

1. Укратко опишете како изгледа процес распоређивања ученика у Вашој компанији?
2. Да ли можете да издвојите неке тешкоће или изазове на које компанија наилази у овом процесу?
3. Да ли сте имали притужби од стране родитеља или ученика на распоређивање ученика? Уколико јесте, како сте то решили?
4. Да ли сте ви као послодавац задовољни исходом процеса распоређивања ученика?

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 4: ПОДРШКА УЧЕНИЦИМА

4.5. Током остваривања учења кроз рад доследно се примењују принципи праведности, једнакости, доступности и заштите права ученика

4.5.1. Сви ученици су добро прихваћени и уважени приликом учења кроз рад

4.5.2. Сви ученици током учења кроз рад имају једнак третман и прилику за развој компетенција

4.5.3. Сви ученици добијају подршку у прилагођавању на процес учења кроз рад

4.5.4. Ученици су упознати с тим коме и на који начин могу да се обрате уколико током учења кроз рад дође до нарушавања њихових права

4.5.5. Школа и послодавац имају развијене механизме за размену информација и предузимање одговарајућих мера уколико дође до пропуста, дискриминације или неправедног третмана ученика током учења кроз рад

1. Да ли сматрате да су сви ученици добро прихваћени, уважени и да имају једнак третман приликом учења кроз рад у вашој компанији? Илуструјте примерима.
2. На који начин спроводите подршку свим ученицима у прилагођавању на процес учења кроз рад?
3. Да ли ученици имају начин да се жале или укажу на пропусте, дискриминацију или неправедан третман који се потенцијално може догодити током остваривања учења кроз рад? Да ли су упознати коме могу да се обрате за помоћ у случају дискриминације? Које мере предузимате у оваквим ситуацијама?
4. Да ли је било премештања ученика код других послодаваца на захтев породице или ученика услед незадовољства учењем кроз рад код вас? Ако јесте шта су били узроци? Како сте то решили?

Прилог 4: Водич за интервју са стручним сарадницима

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 1: ПРОГРАМИРАЊЕ, ПЛАНИРАЊЕ И ИЗВЕШТАВАЊЕ

1.2. Планирање рада органа, тела и тимова је у функцији ефективног и ефикасног рада у школи.

1.2.9. Аналитичко-истраживачки подаци о практичним облицима наставе/учења кроз рад користе се за унапређивање практичних облика наставе.

1. Да ли су рађене, и ако јесу, које анализе и истраживања у школи да би се прикупили подаци на основу којих се унапређују практични облици наставе/учење кроз рад? Ко учествује у таквим истраживањима, које податке прикупљате и како их користите за развој практичних облика наставе/учења кроз рад?

1.4. Планирање учења кроз рад у дуалним профилима остварује се у складу са прописима.

1.4.3. Планирање учења кроз рад одвија се кроз сарадњу школе и свих послодаваца

1.4.4. Током процеса креирања планова реализације учења кроз рад поштују се индивидуалне образовне потребе ученика.

1. На које начине се између ваше школе и послодаваца са којима сарађујете остварује размена основних података и информација о ученицима и њиховим индивидуалним образовним потребама?
2. Да ли су, према вашим сазнањима, приликом креирања Плана реализације учења кроз рад узимане у обзир индивидуалне карактеристике и потребе ученика? Уколико нису, који је разлог? Уколико јесу, на који начин?
3. Да ли су у остваривање учења кроз рад укључени ученици који се школују према индивидуализованом образовном плану (ИОП1, ИОП2 и ИОП3)? Како комуницирате потребе тих ученика са инструкторима у компанијама?

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 2: НАСТАВА И УЧЕЊЕ

2.6. Праћење и оцењивање учења ученика на практичним облицима наставе у функцији је обезбеђивања напретка ученика

2.6.3. Током практичних облика наставе/учења кроз рад створена је атмосфера која омогућава ученицима да траже додатна појашњења и савете и добију одговоре на питања и дилеме које имају.

1. Полазећи од сазнања из ваших редовних контаката са ученицима, да ли вам се чини да је током учења кроз рад створена атмосфера која омогућава ученицима да траже додатна појашњења, савете и добију одговоре на питања и дилеме које имају?

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 3: ОБРАЗОВНА ПОСТИГНУЋА УЧЕНИКА

3.2. Школа континуирано доприноси бољим образовним постигнућима ученика

3.2.11. У реализацији припрема ученика за завршне/матурске испите уважавају се индивидуалне потребе ученика.

1. На који начин се приликом припрема ученика за завршне/матурске испите уважавају њихове индивидуалне потребе?

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 4: ПОДРШКА УЧЕНИЦИМА

4.3. У школи функционише систем подршке ученицима из осетљивих група и ученицима са изузетним способностима.

4.3.7. На нивоу школе/између школе и послодавца успостављени су механизми размене информација о ученицима којима је потребна додатна подршка током учења кроз рад.

4.3.8. На нивоу школе/између школе и послодавца успостављени су механизми у остваривању индивидуализованих мера подршке

1. Које се све врсте подршке ученицима у учењу у оквиру дуалних образовних профила најчешће користе у вашој школи? (нпр. вршњачка подршка, укључивање родитеља, подршка наставника стручних предмета итд.)
2. На које начине се између ваше школе и послодаваца са којима сарађујете остварује праћење напретка ученика с циљем индивидуализације процеса учења?
3. Шта бисте издвојили као кључне изазове у пружању подршке ученицима, а шта као позитивне примере?
4. Које тешкоће са којима се ученици сусрећу су идентификоване као најзаступљеније током учења кроз рад? На које се све начине приступило њиховом превазилажењу? Ко је све био укључен у пружање подршке? Како процењујете ефективност примењених мера?
5. Да ли су између школе и послодаваца успостављени канали комуникације, облици и механизми сарадње у погледу процене ефективности предузетих мера? Уколико јесу, молимо вас да их укратко опишете, а уколико нису да наведете разлоге.
6. Који су, према вашем мишљењу, кључни постигнути резултати?

4.4. У стручној школи функционише систем каријерног вођења и саветовања

4.4.2. Постоји и примењује се интерни систем са активностима каријерног вођења које су прилагођене потребама појединачних ученика.

4.4.9. Тим за каријерно вођење и саветовање остварује континуирану сарадњу са Тимом за професионалну оријентацију из основних школа.

1. Да ли се у складу са потребама појединих ученика врше прилагођавања услуга каријерног вођења и саветовања? Каква је Ваша улога у том процесу?
2. Да ли посредујете или као део Тима за каријерно вођење и саветовање остварујете сарадњу са Тимовима за професионалну оријентацију из основних школа у вашој локалној самоуправи? У чему се огледа та сарадња?

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 5. ЕТОС

5.6. Интерни систем квалитета рада стручне школе омогућава размену искустава о практичним облицима наставе/учењу кроз рад.

5.6.1. Ученици имају прилику да са представницима школе (наставницима, стручним сарадницима, координатором учења кроз рад, наставником практичне наставе, разредним старешинама, Тимом за каријерно вођење и саветовање) и представницима послодаваца код којих остварују практичне облике наставе/учење кроз рад разговарају о искуствима учења на основу чега се предузимају мере за унапређивање.

1. Да ли ученици имају прилике да разговарају са представницима школе (наставницима, стручним сарадницима, координатором учења кроз рад, разредним старешинама, тимом за КВиС) о искуствима код послодаваца током УКР? Уколико да, опишите на које све начине и са ким. Уколико имају прилике да разговарају, какве мере се предузимају за унапређивање УКР на основу ученичких запажања.

5.7. Развијена је сарадња школе са различитим партнерима зарад унапређења учења и запошљавања ученика

5.7.1. Развијају се, одржавају и редовно преиспитују партнерства и сарадња са екстерним интересним странама.

5.7.3. Остварује се веза са партнерима и одељењима локалне самоуправе како би се учење и остале услуге учиниле доступнијим

1. Са којим институцијама школа остварује сарадњу у циљу побољшања квалитета и релевантности практичне наставе/учења кроз рад? У чему се огледа та сарадња? Наведите примере.
2. Каква је сарадња са локалном самоуправом? Како се ресурси локалне самоуправе користе? Да ли доприносе остваривању циљева образовања и васпитања и како

Прилог 5: Водич за фокус групу са Тимом за каријерно вођење и саветовање

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 1: ПРОГРАМИРАЊЕ, ПЛАНИРАЊЕ И ИЗВЕШТАВАЊЕ

1.4. Планирање учења кроз рад у дуалним профилима остварује се у складу са прописима.

1.4.1. Процес распоређивања ученика за учење кроз рад се остварује у складу са Правилником о начину распоређивања ученика за учење кроз рад

1.4.2. Процес распоређивања ученика за учење кроз рад се остварује уз поштовање принципа праведности и недискриминације, тако да сви имају подједнаку шансу да буду изабрани код послодавца

1. Да ли тим за КВиС учествује у распоређивању ученика за учење кроз рад?
2. Молим вас да опишете процес информисања ученика о начину распоређивања за учење кроз рад (ко је организовао информисање, на којој локацији, када, ко је све учествовао у информисању, на који начин сте обавестили ученике и родитеље о организовању информисања, како је изгледала презентација послодаваца, да ли су ученици били са родитељима на презентацијама, да ли сте обавестили накнадно родитеље који нису могли да присуствују, да ли су родитељи и ученици могли да постављају питања и која су била најчешћа, како проверавате да ли су ученици и родитељи разумели све презентоване информације…)?
3. Како је изгледао процес интервјуисања ученика од стране послодаваца? (на којој локацији је организован интервју, када, да ли је сваки ученик имао индивидуално интервју са сваким од послодаваца, да ли су родитељи били присутни на интервјуу, уколико не да ли је психолог/педагог присуствовао и накнадно обавестио родитеље/законске заступнике о интервјуу, која су питања послодавци постављали, да ли су ученици и родитељи постављали питања послодавцима и која, како бисте проценили квалитет интервјуа, да ли бисте нешто променили у интервјуима и шта…)?
4. Да ли су се ученици жалили на неки вид дискриминације током процеса интервјуисања ? Да ли су предузете неке мере у тим ситуацијама и које?
5. Како је изгледао процес попуњавања листе жеља ученика, односно изјашњавање ученика код ког послодавца желе да обављају учење кроз рад? (да ли је ученицима и родитељима био јасан принцип попуњавања листе жеља, како решавате нејасноће око попуњавања листе жеља, да ли је било неких изазова приликом попуњавања листе жеља од стране ученика/родитеља, на који начин су превазиђени изазови…)
6. Који су најчешћи изазови са којима се суочавате приликом распоређивања ученика за учење кроз рад? Да ли је било притужби на начин распоређивања ученика од стране родитеља/ученика и послодаваца? Који су најчешћи разлози притужбе?
7. Да ли је било случајева да послодавац не жели да прими неког ученика на учење кроз рад (нпр. девојчицу, припадника ромске националне мањине, ученика са потребом за додатном подршком итд.)? Ако да, на који начин је тим за КВиС реаговао у овим ситуацијама?
8. Да ли сте приметили да постоји неки вид сегрегације одређене групе ученика приликом распоређивања ученика за учење кроз рад? (Нпр. ученици нижег социо-економског статуса представљају већину ученика који иду на учење кроз рад код одређеног послодавца, или ученици припадници Ромске националне мањине…). Ако да, на који начин је тим за КВиС реаговао у овим ситуацијама?

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 4: ПОДРШКА УЧЕНИЦИМА

4.4. У стручној школи функционише систем каријерног вођења и саветовања

4.4.1. Ученицима су континуирано обезбеђене различите активности каријерног вођења и саветовања у складу са одговарајућим правилницима

4.4.2. Постоји и примењује се интерни систем са активностима каријерног вођења које су прилагођене потребама појединачних ученика током напредовања (кретања) кроз програме учења.
4.4.3. Анализа каријерног вођења и саветовања се користи за унапређивање активности каријерног вођења.
4.4.4. Свим ученицима је дата могућност да дају повратне информације о услугама каријерног вођења и саветовања.
4.4.5. Већина ученика је задовољна услугама каријерног вођења и саветовања које им се нуде.
4.4.6. Ученици учествују у манифестацијама и/или на сајмовима везаним за каријерно вођење, укључујући и оне које се организују код послодавца.
4.4.7. Установа/пружалац обуке у стручном образовању стара се да свим ученицима учини доступним службе и активности каријерног вођења.
4.4.8. Услуге каријерног вођења и саветовања пружају запослени који су савладали прописану обуку.
4.4.9. Тим за каријерно вођење и саветовање остварује континуирану сарадњу са Тимом за професионалну оријентацију из основних школа.

1. Које активности реализујете у циљу саветовања ученика? Од активности које реализујете током саветовања, које од њих процењујете као најефикасније?
2. Које активности реализујете у циљу информисања ученика? Од активности које реализујете током информисања, које од њих процењујете као најефикасније?
3. Које активности реализујете у циљу развоја вештина за управљање каријером код ученика? Од активности које реализујете, које од њих процењујете као најефикасније?
4. Да ли се активности КВиС реализују у оквиру редовне наставе? На који начин су активности интегрисане у наставни процес Наведите примере.
5. Опишите сарадњу између тима за КВиС и представника послодаваца код којих се реализује учење кроз рад. (Ко је иницира, да ли су јасно дефинисане улоге, која је улога послодаваца…?)
6. Да ли тим за КВиС подржава ученике у идентификовању и документовању (нпр. портфолио) искуства и користи од учења кроз рад? На који начин?
7. Да ли је тим за КВиС у току школске године реализовао саветодавне активности са сваким учеником у дуалном образовању? Опишите систем индивидуалног саветовања.
8. Да ли тим за КВиС прати задовољство и мотивацију ученика током учења кроз рад? Уколико да, на који начин? Да ли постоји документација о томе? (упитници, скале процене, анализа).
9. На који начин процењујете успешност и ефекте свога рада? Како користите добијене резултате у унапређењу свога рада?
10. На који начин остварујете сарадњу са Тимом за професионалну оријентацију из основних школа? Колико често?

Прилог 6: Водич за фокус групу са ученицима

НАПОМЕНА: Фокус група са ученицима се остварује на нивоу школе. Потребно је спровести две фокус групе: једну у којој би били ученици првог и другог разреда, и другу у којој би били ученици трећег и четвртог разреда, односно завршног разреда. У једној фокус групи учествује између 10 и 15 ученика. Уколико нема толико ученика у дуалном образовању у целој школи, онда треба позвати све ученике који се образују у дуалном образовању. Критеријуми за избор ученика су следећи: уколико школа има више од једног дуалног образовног профила, потребна је равномерна заступљеност ученика из свих профила; ученике је важно изабрати по принципу случајног избора (нпр. за сваки разред и одељење ученици који су у дневнику под редним бројем 5, 15, 20 и 25).

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 4: ПОДРШКА УЧЕНИЦИМА
4.2. У школи се подстиче лични, професионални и социјални развој ученика.

4.2.6. Сви ученици су пре почетка извођења практичних облика наставе/учења кроз рад стекли основна знања о мерама безбедности и заштити здравља на раду.

1. Да ли сте пре почетка извођења практичних облика наставе/учења кроз рад стекли основна знања о мерама безбедности и заштити здравља на раду?

4.3. У школи функционише систем подршке ученицима из осетљивих група и ученицима са изузетним способностима.

4.3.7. На нивоу школе/између школе и послодавца успостављени су механизми размене информација о ученицима којима је потребна додатна подршка током учења кроз рад.

4.3.8. На нивоу школе/између школе и послодавца успостављени су механизми у остваривању индивидуализованих мера подршке

1. Шта вам задаје највише тешкоћа током учења кроз рад? Колико успешно се те тешкоће превазилазе и захваљујући коме и на који начин се решавају?
2. Колико често добијете информације о вашем раду, залагањима, понашању и ономе шта и на који начин би могли да побољшате? На који начин вам те повратне информације помажу у даљем напретку? У ком облику су те повратне информације (усмено, писано, посебни инструменти)?
3. На који начин учење кроз рад утиче на развој вашег самопоуздања, самоефикасности, развој одговорности, тимског рада и комуникационих вештина које ће вам бити потребне на радном месту и у животу?
4. Да ли је, по вашем мишљењу, било назнака да ће неки ученици напустити школовање (нередовни доласци, незаинтересованост, одсуство напредовања, слаб школски успех)? Да ли су ти ученици добили подршку? Ако да, који вид подршке и од кога? Шта се дешавало након добијања подршке, да ли су наставили школовање?
5. Да ли сматрате да недостатак подршке у школи и/или током учења кроз рад може да узрокује да неки ученици напусте школовање? Објасните.

4.4. У стручној школи функционише систем каријерног вођења и саветовања

4.4.6. Ученици учествују у манифестацијама и/или на сајмовима везаним за каријерно вођење и саветовање, укључујући и оне које се организују код послодавца.

1. Да ли учествујете у манифестацијама и/или на сајмовима везаним за каријерно вођење и саветовање, укључујући и оне које се организују код послодавца. Колико често? Наведите примере.

4.4.7. Установа/пружалац обуке у стручном образовању стара се да свим ученицима учини доступним услуге и активности каријерног вођења и саветовања.

1. Да ли сте обавештени да школа пружа услуге каријерног вођења и саветовања? На који начин добијате информације о овим активностима?
2. Када, колико често и на који начин сте укључени у процес каријерног вођења и саветовања?
3. Да ли неко од вас има ученички портфолио? На који начин и од кога сте били подржани да водите ученички портфолио и да препознате и забележите области које су битне за вашу каријеру и будуће запослење?

Прилог 7: Водич за фокус групу са родитељима ученика

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 1: ПРОГРАМИРАЊЕ, ПЛАНИРАЊЕ И ИЗВЕШТАВАЊЕ

1.4. Планирање учења кроз рад у дуалним профилима остварује се у складу са прописима.

1.4.1. Процес распоређивања ученика за учење кроз рад се остварује у складу са Правилником о начину распоређивања ученика за учење кроз рад

1.4.2. Процес распоређивања ученика за учење кроз рад се остварује уз поштовање принципа праведности и недискриминације, тако да сви имају подједнаку шансу да буду изабрани код послодавца

1. Да ли сте консултовани у процесу распоређивања вашег детета за учење кроз рад? Ако да, опишите како је изгледао тај процес?
2. Да ли сматрате да неки ученици или групе ученика имају мању шансу да буду изабрани од стране послодавца за учење кроз рад?
3. Да ли сте задовољни начином распоређивања ученика?

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 4: ПОДРШКА УЧЕНИЦИМА

4.5. Током остваривања учења кроз рад доследно се примењују принципи праведности, једнакости, доступности и заштите права ученика

4.5.1. Сви ученици су добро прихваћени и уважени приликом учења кроз рад

4.5.2. Сви ученици током учења кроз рад имају једнак третман и прилику за развој компетенција

4.5.3. Сви ученици добијају подршку у прилагођавању на процес учења кроз рад

4.5.4. Ученици су упознати с тим коме и на који начин могу да се обрате уколико током учења кроз рад дође до нарушавања њихових права

4.5.5. Школа и послодавац имају развијене механизме за размену информација и предузимање одговарајућих мера уколико дође до пропуста, дискриминације или неправедног третмана ученика током учења кроз рад

4.5.6. За ученике који се образују по индивидуалном образовном плану (ИОП1, ИОП2, ИОП3) примењују се различити механизми подршке током учења кроз рад

1. Да ли сте задовољни како се према вашем детету опходе током учења кроз рад?
2. Да ли је ваше дете лепо прихваћено и уважено приликом учења кроз рад?
3. Да ли сте упознати са правима ученика и процедурама реаговања у случајевима кршења права?
4. Да ли су сва деца, према вашим сазнањима, добро прихваћена и уважена приликом учења кроз рад?
5. Да ли знате коме можете да се обратите у случају дискриминације или неправедног третмана вашег детета?
6. Да ли сви ученици према вашим сазнањима добијају довољно подршке у прилагођавању на процес учења кроз рад?
7. Које врсте подршке се обезбеђују за вашу децу током учења кроз рад? (питање поставити родитељима чија деца раде по ИОП-у).
8. Да ли сте чули да неки ученици имају притужбе или су незадовољни процесом учења кроз рад?
9. Да ли бисте као родитељ рекли још нешто што сматрате важним када је реч о школовању вашег детета у дуалном образовању?

Прилог 8: Водич за фокус групу са инструкторима и координаторима учења кроз рад

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 1: ПРОГРАМИРАЊЕ, ПЛАНИРАЊЕ И ИЗВЕШТАВАЊЕ

1.1. Програмирање образовно-васпитног рада је у функцији квалитетног рада школе.

1.1.9. Програм реализације учења кроз рад заједнички доносе школа и послодавац.

1. Опишите на који начин се конкретизује план реализације учења кроз рад (на дневном, недељном, месечном нивоу)? Ко у томе учествује?

1.2. Планирање рада органа, тела и тимова је у функцији ефективног и ефикасног рада у школи.

1.2.9. Аналитичко-истраживачки подаци о практичним облицима наставе/учења кроз рад користе се за унапређивање практичних облика наставе.

1. Да ли су рађене, и ако јесу, које анализе и истраживања у школи да би се прикупили подаци на основу којих се унапређују практични облици наставе/учења кроз рад? Ко учествује у таквим истраживањима, које податке прикупљате и како их користите за развој практичних облика наставе/учења кроз рад?

1.4. Планирање учења кроз рад у дуалним профилима остварује се у складу са прописима.

1.4.3. Планирање учења кроз рад одвија се кроз сарадњу школе и свих послодаваца

1.4.4. Током процеса креирања планова реализације учења кроз рад поштују се индивидуалне образовне потребе ученика.

1. Како бисте описали сарадњу са инструктором/координатором и како је она изгледала у припреми плана реализације учења кроз рад? Која су била ваша задужења, а која задужења је имао инструктор/координатор?
2. Да ли су постојали изазови у том процесу? Ако да, да ли су ти изазови утицали на квалитет плана реализације учења кроз рад и на који начин?
3. У чему се огледа уважавање индивидуалних потреба ученика приликом израде планова? Која врста прилагођавања је спроведена?

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 2: НАСТАВА И УЧЕЊЕ

2.1. Наставник ефикасно управља процесом учења на часу.

2.1.7. Током остваривања практичних облика наставе/учења кроз рад постоји повезаност теоријских садржаја са задацима које ученици обављају током практичних облика наставе/учења кроз рад.

1. Сматрате ли да се учење кроз рад спроводи на начин да се користе теоријска знања стечена у школи? Наведите пример.

2.3. Ученици стичу знања, усвајају вредности, развијају вештине и компетенције на часу.

2.3.7. Ученици током практичних облика наставе/учења кроз рад показују да имају довољно теоријских знања за обављање задатака/активности.

1. Сматрате ли да ученици имају довољно теоријских знања за остваривање учења кроз рад? Образложите.

2.6. Праћење и оцењивање учења ученика на практичним облицима наставе/учењу кроз рад у функцији је обезбеђивања напретка ученика

2.6.2. Ученици континуирано добијају информације о напретку у практичним облицима наставе/учењу кроз рад и о ономе што би требало да унапреде, а грешке се користе у функцији учења.

2.6.3. Током практичних облика наставе/учења кроз рад створена је атмосфера која омогућава ученицима да траже додатна појашњења и савете и добију одговоре на питања и дилеме које имају.

2.6.4. Постоји јасан и функционалан систем процене напредовања ученика током практичних облика наставе/учења кроз рад укључујући и критеријуме оцењивања/праћења.

2.6.5. Ученици су укључени у процену свог напретка током практичних облика наставе/учења кроз рад (самовредновање).

1. Да ли ученику пружате редовну и персонализовану повратну информацију о напредовању укључујући и савете како да поправе постигнућа? Образложите.
2. Полазећи од сазнања из ваших редовних контаката са ученицима, да ли вам се чини да је током учења кроз рад створена атмосфера која омогућава ученицима да траже додатна појашњења, савете и добију одговоре на питања и дилеме које имају?
3. На који се начин процењује учениково напредовање у учењу кроз рад?
4. Да ли имате дефинисане критеријуме оцењивања?
5. На који начин подстичете самооцењивање ученика?

2.7. Ученици током практичних облика наставе/учења кроз рад стичу стручне компетенције, меке вештине и међупредметне компетенције

2.7.1. Ученици током практичних облика наставе/учења кроз рад стичу компетенције, односно функционална знања, вештине и ставове дефинисане планом и програмом наставе и учења.

2.7.2. Током практичних облика наставе/учења кроз рад ученици континуирано развијају различите специфичне вештине (тзв. „меке вештине“).

2.7.3. Током практичних облика наставе/учења кроз рад ученици континуирано развијају међупредметне компетенције.

2.7.4. Током практичних облика наставе/учења кроз рад примењују се различите стратегије учења.

2.7.5. Током практичних облика наставе/учења кроз рад доследно се повезују теоријско знање и практичне вештине.

2.7.6. Током практичних облика наставе/учења кроз рад подстиче се самосталност ученика у складу са специфичним захтевима радног процеса у оквиру занимања/профила.

1. На који начин се подстиче развој компетенција, односно функционалних знања, вештина и ставова дефинисаних планом и програмом наставе и учења током учења кроз рад? Можете ли да наведете неколико примера активности?
2. На који начин се подстиче развој меких вештина? Можете ли да наведете неколико примера активности?
3. На који начин се подстиче развој међупредметних компетенција? Можете ли да наведете неколико примера активности?
4. Које приступе у учењу/поучавању ученика најчешће користите током практичних облика наставе/учења кроз рад? Који приступи су најделотворнији? Нпр. Да ли Ви демонстрирате сами, а онда ученици покушавају или одмах радите заједно демонстрацију са учеником? Да ли прво дајете усмена објашњења, а онда показујете или

то радите паралелно? Да ли имате неку другу стратегију учења? Које стратегије учења сте пробали, али нису давале резултате? Како то објашњавате?

5. Објасните на који начин повезујете теоријско знање и практичне вештине током практичних облика наставе/учења кроз рад? Како проверавате да су ученици разумели везу теоријског и практичног?
6. Шта предузимате током практичних облика наставе/учења кроз рад да подстакнете самосталност ученика?

2.8. Спровођење учење кроз рад је ефективно.

2.8.1. Током учења кроз рад ученици увек знају када треба да дођу код послодавца и колико ће времена тамо да проведу.

2.8.2. Током учења кроз рад ученици увек имају особу која је задужена да их прими, да им објасни шта треба да раде, одговори на њихова додатна питања и надгледа њихов рад.

2.8.3. Задаци који се додељују ученицима током учења кроз рад су примерени њиховим знањима и вештинама.

2.8.4. Током учења кроз рад ученици су активно укључени у реалне радне процесе.

2.8.5. Све активности које ученици остварују усклађене су са оспособљавањем за занимање за које се школују и и не подразумевају додатни или другачији ангажман ученика.

2.8.6. Сви ученици имају дневник учења кроз рад који се редовно попуњава, прати и вреднује.

2.8.7. Инструктори код послодавца континуирано размењују информације са наставницима - координаторима учења кроз рад које су у функцији праћења напредовања и обезбеђивања напретка ученика.

2.8.8. У сачињавању критеријума за вредновање постигнућа и листе за вредновање које користе инструктори, сарађују наставник-координатор учења кроз рад и инструктор.

1. Да ли ученици увек знају када треба да дођу код послодавца и колико ће времена тамо да проведу?
2. Да ли ученици током учења кроз рад увек имају особу која је задужена да их прими, да им објасни шта треба да раде, одговори на њихова додатна питања и надгледа њихов рад?
3. Да ли сматрате да су задаци које ученицима додељујете током учења кроз рад примерени њиховим знањима и вештинама?
4. У ком проценту су ученици укључени у рад као извршиоци задатака, а у ком као посматрачи процеса? Чиме је то условљено?
5. Да ли су све активности које ученици остварују усклађене са оспособљавањем за занимањима за које се школују и не подразумевају додатни или другачији ангажман ученика?
6. Да ли ученик има дневник учења кроз рад? Да ли подржавате ученика у редовном попуњавању дневника учења кроз рад? На који начин? Како бисте проценили квалитет садржаја дневника учења кроз рад који воде ученици? Које аспекте процењујете као најбоље, а које као најлошије?
7. Опишите вашу сарадњу у процесу праћења напредовања и обезбеђивања напретка ученика током учења кроз рад? (нпр. да ли имате развијен план праћења, инструменте итд.).
8. Како процењујете свеукупни квалитет тог процеса? На основу чега? Поткрепите доказима/примерима.
9. Према Вашој процени, у ком проценту је учење кроз рад које Ви спроводите у компанији повезано са занимањем за које се ученици школују? Како то тумачите/образлажете?

10. Када приметите да задаци у учењу кроз рад нису примерени знањима и вештинама ученика, шта предузимате? Да ли се са неким консултујете, које промене уводите?
11. На конкретном примеру опишите како изгледа размена информација са наставницима – координаторима учења кроз рад о напретку ученика.
12. Да ли постоје критеријуми за вредновање постигнућа и ко учествује у њиховој изради? Шта садрже ови критеријуми?

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 3: ОБРАЗОВНА ПОСТИГНУЋА УЧЕНИКА

3.2. Школа континуирано доприноси бољим образовним постигнућима ученика.

3.2.11. У реализацији припрема ученика за завршне/матурске испите уважавају се индивидуалне потребе ученика.
3.2.12. Представници послодаваца учествују у планирању и остваривању програма припреме ученика за завршне/матурске испите

1. Да ли представници послодаваца, и ако да, на који начин учествују у припреми за завршни/матурски испит?
2. На који начин се током припреме ученика за завршни/матурски испит уважавају њихове индивидуалне потребе?

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 4: ПОДРШКА УЧЕНИЦИМА

4.3. У школи функционише систем подршке ученицима из осетљивих група и ученицима са изузетним способностима.

4.3.7. На нивоу школе/између школе и послодавца успостављени су механизми размене информација о ученицима којима је потребна додатна подршка током учења кроз рад.
4.3.8. На нивоу школе/између школе и послодавца успостављени су механизми у остваривању индивидуализованих мера подршке.

1. Како идентификујете ученике којима је потребна додатна подршка? Да ли вам у том процесу помажу (други) запослени у школи (нпр. разредни старешина, стручна служба итд.)?
2. На који начин размењујете информације о ученицима којима је потребна додатна подршка?
3. Да ли су јасно дефинисане ваше улоге у области планирања и пружања подршке ученицима?
4. На који начин пружате подршку ученицима којима је она потребна?
5. Да ли на учењу кроз рад имате ученике који се школују по индивидуалном образовном плану (ИОП1, ИОП2, ИОП3)? На који начин реализујете учење кроз рад за те ученике?
6. Да ли имате информације да су неки ученици под ризиком да напусте школовање? Да ли према таквим ученицима практикујете у већој мери индивидуализован приступ?
7. На који начин пратите ефекте подршке и прилагођавате план подршке?

4.5. Током остваривања учења кроз рад доследно се примењују принципи праведности, једнакости, доступности и заштите права ученика

4.5.1. Сви ученици су добро прихваћени и уважени приликом учења кроз рад
4.5.2. Сви ученици током учења кроз рад имају једнак третман и прилику за развој компетенција
4.5.3. Сви ученици добијају подршку у прилагођавању на процес учења кроз рад
4.5.4. Ученици су упознати с тим коме и на који начин могу да се обрате уколико током учења кроз рад дође до нарушавања њихових права

4.5.5. Школа и послодавац имају развијене механизме за размену информација и предузимање одговарајућих мера уколико дође до пропуста, дискриминације или неправедног третмана ученика током учења кроз рад

4.5.6. За ученике који се образују по индивидуалном образовном плану (ИОП1, ИОП2, ИОП3) примењују се различити механизми подршке током учења кроз рад

1. Да ли ученици имају прилику да се жале или укажу на пропусте, дискриминацију или неправедан третман који се потенцијално деси током учења кроз рад? Које мере школа, а које послодавац предузима у оваквим ситуацијама?
2. Које активности предузимате да пружите подршку ученицима у прилагођавању на процес учења кроз рад?
3. Да ли је било премештања ученика из једне у другу компанију на захтев породице или ученика услед незадовољства првобитно додељеном компанијом? Да ли је било ситуација где је послодавац инсистирао на премештању ученика? Ако јесте, шта су били узроци? Како сте то решили?
4. Да ли је било премештања ученика са дуалног на „класичан“ модел образовања због незадовољства ученика/породице/послодавца? Ако јесте, шта су били узроци? Како сте то решили?
5. Да ли за ученике који образују по Индивидуалном образовном плану (ИОП1/2/3) примењујете посебне механизме подршке? Образложите.

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 5. ЕТОС

5.7. Интерни систем квалитета рада стручне школе омогућава размену искустава о практичним облицима наставе/учењу кроз рад.

5.6.1. Ученици имају прилику да са представницима школе (наставницима, стручним сарадницима, координатором учења кроз рад, наставником практичне наставе, разредним старешинама, Тимом за каријерно вођење и саветовање) и представницима послодаваца код којих остварују практичне облике наставе/учење кроз рад разговарају о искуствима учења на основу чега се предузимају мере за унапређивање.

1. Да ли ученици имају прилике да разговарају са представницима школе (наставницима, стручним сарадницима, координатором учења кроз рад, разредним старешинама, Тимом за каријерно вођење и саветовање) и представницима послодаваца о искуствима током учења кроз рад? Уколико да, опишите на које све начине и са ким. Уколико имају прилике да разговарају, какве мере се предузимају за унапређивање учења кроз рад на основу ученичких запажања?

Прилог 9: Водич за фокус групу са наставницима стручних предмета

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 2: НАСТАВА И УЧЕЊЕ

2.1 Наставник ефикасно управља процесом учења на часу.

2.1.7. Током остваривања практичних облика наставе/учења кроз рад постоји повезаност теоријских садржаја са задацима које ученици обављају током практичних облика наставе/учења кроз рад.

1. У којој мери реализација учења кроз рад у компанији прати теоријску наставу у школи?
2. Сматрате ли да се учење кроз рад спроводи на начин да се користе теоријска знања стечена у школи? Наведите пример.

2.3 Ученици стичу знања, усвајају вредности, развијају вештине и компетенције на часу.

2.3.7. Ученици током практичних облика наставе/учења кроз рад показују да имају довољно теоријских знања за обављање задатака/активности.

1. Сматрате ли да ученици имају довољно теоријских знања за остваривање учења кроз рад у компанији?

2.7 Ученици током практичних облика наставе/учења кроз рад стичу стручне компетенције, меке вештине и међупредметне компетенције

2.7.1. Ученици током практичних облика наставе/учења кроз рад стичу компетенције, односно функционална знања, вештине и ставове дефинисане планом и програмом наставе и учења.

2.7.2. Током практичних облика наставе/учења кроз рад ученици континуирано развијају различите специфичне вештине (тзв. „меке вештине“).

2.7.3. Током практичних облика наставе/учења кроз рад ученици континуирано развијају међупредметне компетенције.

1. Да ли сматрате да је учење кроз рад организовано и реализовано тако да омогућава ученицима да надограде постојеће (стечене у школи) и развију нове стручне компетенције, односно функционална знања, вештине и ставове дефинисане планом и програмом наставе и учења? Образложите ваше мишљење.
2. Да ли сматрате да је учење кроз рад организовано и реализовано тако да омогућава ученицима да стекну меке вештине? Образложите ваше мишљење.
3. Да ли сматрате да је учење кроз рад организовано и реализовано тако да омогућава ученицима да развијају међупредметне компетенције? Образложите ваше мишљење.

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 3: ОБРАЗОВНА ПОСТИГНУЋА УЧЕНИКА

3.2. Школа континуирано доприноси бољим образовним постигнућима ученика.

3.2.10. Програми припреме ученика за стручне/матурске испите се у континуитету преиспитују и усаглашавају са програмима испита и потребама ученика ради постизања бољих постигнућа ученика на овим испитима.

3.2.11. У реализацији припрема ученика за завршне/матурске испите уважавају се индивидуалне потребе ученика.

1. Која је улога Вас као наставника стручних предмета у планирању и реализацији припреме ученика за стручне матурске испите? Ко учествује у овом послу и како процењујете квалитет програма припреме? Да ли се програми припреме анализирају и ревидирај и на који начин? Шта се ради са добијеним резултатима? Да ли је било неких промена у претходним годинама и због чега?
2. Да ли је програм припреме исти за све ученике, и ако јесте, зашто?

3. Ако се врше прилагођавања, односно, ако су програми припреме ученика за стручне/матурске испите различити, у чему се огледају та прилагођавања? Ко све учествује у прилагођавању?

Прилог 10: Образац за посматрање и вредновање учења кроз рад (дуално образовање)

Школа:	**Име и презиме евалуатора:**	
Име и презиме наставника - координатора УКР:		
Компанија:	**Наставни предмет:**	
Име и презиме инструктора:		
Подсетник	**Разред и одељење:**	**Датум:**

Процена
У колону *Процена присутности* заокружите степен присутности од 1 до 4. У колону *Процена нивоа остварености* упишите белешку

	Исказ		**Процена присутности**	**Процена нивоа остварености**
Додатни докази о квалитету рада у оквиру стандарда 2.1.	**Инструктор ефикасно управља процесом учења кроз рад**	Ученик, на основу објашњења и упутства инструктора, извршава радне задатке.	**1 2 3 4**	**Ниво 1 2 3 4** 1 = неостварен стандард (АС = 1,00 до 1,50) 2 = остварен у мањој мери (АС = 1,51 до 2,50) 3 = остварен у већој мери (АС = 2,51 до 3,50) 4 = у потпуности остварен (АС = 3,51 до 4,00) **Белешка:**
		Инструктор успешно спроводи обуку у оквиру занимања/профила у складу са специфичним захтевима радног процеса.	**1 2 3 4**	
		Инструктор поступно поставља питања/задатке/захтеве различитог нивоа сложености.	**1 2 3 4**	
		Инструктор усмерава интеракцију међу ученицима тако да је она у функцији учења (користи питања, идеје, коментаре ученика, подстиче вршњачко учење).	**1 2 3 4**	
		2.1.7. Током остваривања учења кроз рад постоји повезаност теоријских садржаја са задацима које ученици обављају током учења кроз рад.	**1 2 3 4**	
Додатни докази о квалитету рада у оквиру стандарда 2.2.	**Инструктор прилагођава рад учење кроз рад образовним потребама ученика.**	Инструктор прилагођава захтеве могућностима и предзнању ученика.	**1 2 3 4**	**Ниво 1 2 3 4** 1 = неостварен стандард (АС = 1,00 до 1,50) 2 = остварен у мањој мери (АС = 1,51 до 2,50) 3 = остварен у већој мери (АС = 2,51 до 3,50) 4 = у потпуности остварен (АС = 3,51 до 4,00) **Белешка:**
		Инструктор посвећује време и пажњу сваком ученику у складу са његовим образовним потребама и могућностима	**1 2 3 4**	

Процена
У колону *Процена присутности* заокружите степен присутности од 1 до 4. У колону *Процена нивоа остварености* упишите белешку

	Исказ		Процена присутности	Процена нивоа остварености
Додатни докази о квалитету рада у оквиру стандарда 2.3.	**Ученици стичу знања, усвајају вредности, развијају вештине и компе-тенције током учења кроз рад.**	Активности ученика показују да су разумели процес учења, примењују научено и образлажу процес рада	**1 2 3 4**	**Ниво 1 2 3 4** 1 = неостварен стандард (АС = 1,00 до 1,50) 2 = остварен у мањој мери (АС = 1,51 до 2,50) 3 = остварен у већој мери (АС = 2,51 до 3,50) 4 = у потпуности остварен (АС = 3,51 до 4,00) **Белешка:**
		Ученик повезује своје активности са претходно стеченим знањима и вештинама у различитим областима и професионалној пракси.	**1 2 3 4**	
		Ученик примењује повратну информацију инструктора да реши задатак/унапреди вештине	**1 2 3 4**	
		Ученик планира, реализује и вреднује радне задатке самостално или уз помоћ наставника и/или инструктора	**1 2 3 4**	
		2.3.7. Ученици током учења кроз рад показују да имају довољно теоријских знања за обављање задатака/активности.	**1 2 3 4**	
Додатни докази о квалитету рада у оквиру стандарда 2.4.	**Поступци вредновања током учења кроз рад су у функцији даљег учења.**	Инструктор формативно оцењује/вреднује рад ученика у складу са утврђеним критеријумима	**1 2 3 4**	**Ниво 1 2 3 4** 1 = неостварен стандард (АС = 1,00 до 1,50) 2 = остварен у мањој мери (АС = 1,51 до 2,50) 3 = остварен у већој мери (АС = 2,51 до 3,50) 4 = у потпуности остварен (АС = 3,51 до 4,00) **Белешка:**
		Ученику су јасни критеријуми вредновања.	**1 2 3 4**	
		Инструктор даје потпуну и разумљиву повратну информацију ученицима о њиховом раду, укључујући и јасне препоруке о наредним корацима.	**1 2 3 4**	
		Ученик критички процењује свој напредак и напредак осталих ученика.	**1 2 3 4**	
Додатни показатељи квалитета у оквиру стандарда 2.5.	**Сваки ученик има прилику да буде успешан током учења кроз рад.**	Инструктор и ученици се међусобно уважавају, инструктор подстиче ученике на међусобно уважавање и на конструктиван начин успоставља и одржава радну дисциплину у складу са договореним правилима.	**1 2 3 4**	**Ниво 1 2 3 4** 1 = неостварен стандард (АС = 1,00 до 1,50) 2 = остварен у мањој мери (АС = 1,51 до 2,50) 3 = остварен у већој мери (АС = 2,51 до 3,50) 4 = у потпуности остварен (АС = 3,51 до 4,00) **Белешка:**
		Инструктор користи разноврсне поступке за мотивисање ученика уважавајући њихове различитости и претходна постигнућа.	**1 2 3 4**	
		Инструктор показује поверење у могућности ученика и има позитивна очекивања у погледу успеха.	**1 2 3 4**	

Процена
У колону *Процена присутности* заокружите степен присутности од 1 до 4. У колону *Процена нивоа остварености* упишите белешку

	Исказ		**Процена присутности**	**Процена нивоа остварености**
Додатни стандард 2.6.	**Праћење и оцењивање учења ученика на учењу кроз рад у функцији је обезбеђивања напретка ученика**	2.6.2. Ученици континуирано добијају информације о напретку у учењу кроз рад и о ономе што би требало да унапреде, а грешке се користе у функцији учења.	**1 2 3 4**	**Ниво 1 2 3 4** 1 = неостварен стандард (АС = 1,00 до 1,50) 2 = остварен у мањој мери (АС = 1,51 до 2,50) 3 = остварен у већој мери (АС = 2,51 до 3,50) 4 = у потпуности остварен (АС = 3,51 до 4,00) **Белешка:**
		2.6.3. Током учења кроз рад створена је атмосфера која омогућава ученицима да траже додатна појашњења и савете и добију одговоре на питања и дилеме које имају.	**1 2 3 4**	
		2.6.4. Постоји јасан и функционалан систем процене напредовања ученика током учења кроз рад укључујући и критеријуме оцењивања/праћења.	**1 2 3 4**	
		2.6.5. Ученици су укључени у процену свог напретка током учења кроз рад (самовредновање).	**1 2 3 4**	
Додатни стандард 2.7.	**Ученици током учења кроз рад стичу стручне компетенције, меке вештине и међупредметне компетенције**	2.7.1. Ученици током учења кроз рад стичу компетенције, односно функционална знања, вештине и ставове дефинисане планом и програмом наставе и учења.	**1 2 3 4**	**Ниво 1 2 3 4** 1 = неостварен стандард (АС = 1,00 до 1,50) 2 = остварен у мањој мери (АС = 1,51 до 2,50) 3 = остварен у већој мери (АС = 2,51 до 3,50) 4 = у потпуности остварен (АС = 3,51 до 4,00) **Белешка:**
		2.7.2. Током учења кроз рад ученици континуирано развијају различите специфичне вештине (тзв. „меке вештине“).	**1 2 3 4**	
		2.7.3. Током учења кроз рад ученици континуирано развијају међупредметне компетенције.	**1 2 3 4**	
		2.7.4. Током учења кроз рад примењују се различите стратегије учења.	**1 2 3 4**	
		2.7.5. Током учења кроз рад доследно се повезују теоријско знање и практичне вештине.	**1 2 3 4**	
		2.7.6. Током учења кроз рад подстиче се самосталност ученика у складу са специфичним захтевима радног процеса у оквиру занимања/профила.	**1 2 3 4**	
Додатни стандард 2.8	**Спровођење учење кроз рад је ефективно.**	2.8.1. Током учења кроз рад ученици увек знају када треба да дођу код послодавца и колико ће времена тамо да проведу.	**1 2 3 4**	**Ниво 1 2 3 4** 1 = неостварен стандард (АС = 1,00 до 1,50) 2 = остварен у мањој мери (АС = 1,51 до 2,50) 3 = остварен у већој мери (АС = 2,51 до 3,50) 4 = у потпуности остварен (АС = 3,51 до 4,00) **Белешка:**
		2.8.2. Током учења кроз рад ученици увек имају особу која је задужена да их прими, да им објасни шта треба да раде, одговори на њихова додатна питања и надгледа њихов рад.	**1 2 3 4**	
		2.8.3. Задаци који се додељују ученицима током учења кроз рад су примерени њиховим знањима и вештинама.	**1 2 3 4**	
		2.8.4. Током учења кроз рад ученици су активно укључени у реалне радне процесе.	**1 2 3 4**	
		2.8.5. Све активности које ученици остварују усклађене су са оспособљавањем за занимање за које се школују и не подразумевају додатни или другачији ангажман ученика	**1 2 3 4**	
		2.8.6. Сви ученици имају дневник учења кроз рад који се редовно попуњава, прати и вреднује.	**1 2 3 4**	

ДРУГА ЗАПАЖАЊА:

Прилог 11: Образац за извештавање

ИЗВЕШТАЈ О ВРЕДНОВАЊУ КВАЛИТЕТА РАДА УСТАНОВЕ
У ОБЛАСТИ ДУАЛНОГ ОБРАЗОВАЊА

Назив школе:
Адреса школе:
Име и презиме директора школе:
Школска година:

Школска управа:
Има, презиме и звање евалуатора, чланова тима:
Опис спроведених активности чланова тима (анализирана евиденција и документација, непосредно праћење наставе, учења кроз рад и других облика образовно-васпитног рада, разговори са директором, стручном службом, наставницима, координаторима учења кроз рад, инструкторима, ученицима, родитељима…):
Опис школе и контекста (постојећи дуални образовни профили, број ученика који уче кроз рад, просторни и материјално-технички услови, кадровска структура, компанија са којом сарађују, да ли школа има тренинг центар и да ли је функционалан, да ли школа учествује у неком пројекту у области дуалног образовања, од када школа има дуалне образовне профиле и да ли постоји континуитет или је било прекида…)
Период вредновања (датуми):

ОПИС УТВРЂЕНОГ ЧИЊЕНИЧНОГ СТАЊА ПО ОБЛАСТИМА СТАНДАРДА КВАЛИТЕТА РАДА УСТАНОВЕ **(**опис остварености стандарда и индикатора, извора доказа, снага и слабости дуалног образовања у школи која се вреднује)
ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 1: ПРОГРАМИРАЊЕ, ПЛАНИРАЊЕ И ИЗВЕШТАВАЊЕ

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 2: НАСТАВА И УЧЕЊЕ
ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 3: ОБРАЗОВНА ПОСТИГНУЋА УЧЕНИКА
ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 4: ПОДРШКА УЧЕНИЦИМА
ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 5: ЕТОС
ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 6: ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА ШКОЛЕ, УПРАВЉАЊЕ ЉУДСКИМ И МАТЕРИЈАЛНИМ РЕСУРСИМА

ПРОЦЕНА ОСТВАРЕНОСТИ СВИХ СТАНДАРДА И ПОКАЗАТЕЉА КВАЛИТЕТА			
Област квалитета 1: Програмирање, планирање и извештавање			
Стандарди и показатељи		1 2 3 4	напомена
1.1	**1.1. Програмирање образовно-васпитног рада је у функцији квалитетног рада школе.**		
1.1.6.	У Школском програму су систематично приказани практични облици наставе, уз видљиву сврху, циљеве и исходе рада.		
1.1.7.	Школски програм садржи ефикасне поступке (начине) за праћење реализације практичних облика наставе/учења кроз рад по свим образовним профилима.		
1.1.8.	Школски програм садржи програм сарадње са послодавцима који је у функцији квалитетног припремања за свет рада.		
1.1.9.	Програм реализације учења кроз рад заједнички доносе школа и послодавац		

1.2.	**Планирање рада органа, тела и тимова је у функцији ефективног и ефикасног рада у школи.**		
1.2.6.	Годишњи план рада установе садржи утврђене планове, места и начине реализације практичних облика наставе/учења кроз рад.		
1.2.7	Планови рада стручних тимова наставника стручних предмета и практичних облика наставе/учења кроз рад у свим образовним профилима садрже активности за преиспитивање квалитета садржаја и процеса практичних облика наставе/учења кроз рад.		
1.2.8.	У плану рада Тима за каријерно вођење и саветовање видљиве су конкретне активности којима се обезбеђује максималан обухват ученика.		
1.2.9.	Аналитичко-истраживачки подаци о практичним облицима наставе/учења кроз рад користе се за унапређивање практичних облика наставе/учења кроз рад.		
1.2.10	Директори школа и послодавци код којих се остварује учење кроз рад делују у континуитету, прате реализацију учења кроз рад и доносе одлуке за унапређивање на основу анализа и резултата праћења.		
1.3.	**Планирање образовно-васпитног рада усмерено је на развој и остваривање циљева образовања и васпитања, стандарда постигнућа/исхода у наставним предметима и општих међупредметних и предметних компетенција.**		
1.3.7.	Оперативни планови наставника практичних облика наставе/учења кроз рад за све разреде и образовне профиле садрже ефикасне поступке (начине) за достизање прописаних исхода учења у оквиру предмета, модула или тема, као и поступке за формативно и сумативно оцењивање ових исхода учења.		
1.3.8.	Обавезан део плана и програма практичних облика наставе/учења кроз рад чине садржаји о мерама безбедности и заштити здравља на раду.		
1.4.	**Планирање учења кроз рад у дуалним профилима остварује се у складу са прописима.**		
1.4.1.	Процес распоређивања ученика за учење кроз рад се остварује у складу са Правилником о начину распоређивања ученика за учење кроз рад.		

1.4.2.	Процес распоређивања ученика за учење кроз рад се остварује уз поштовање принципа праведности и недискриминације, тако да сви имају подједнаку шансу да буду изабрани код послодавца.		
1.4.3.	Планирање учења кроз рад одвија се кроз сарадњу школе и свих послодаваца		
1.4.4.	Током процеса креирања планова реализације учења кроз рад поштују се индивидуалне образовне потребе ученика.		
1.4.5.	Планирање учења кроз рад директно је повезано са прописаним планом и програмом наставе и учења.		
Област квалитета 2: Настава и учење			
Стандарди и показатељи		1 2 3 4	напомена
2.1.	**Наставник ефикасно управља процесом учења на часу.**		
2.1.7.	Током остваривања практичних облика наставе/учења кроз рад постоји повезаност теоријских садржаја са задацима које ученици обављају током практичних облика наставе/учења кроз рад.		
2.3.	**Ученици развијају знања, усвајају вредности, развијају вештине и компетенције на часу.**		
2.3.7.	Ученици током практичних облика наставе/учења кроз рад показују да имају довољно теоријских знања за обављање задатака/активности.		
2.6.	**Праћење и оцењивање учења ученика на практичним облицима наставе/учења кроз рад у функцији је обезбеђивања напретка ученика.**		
2.6.2.	Ученици континуирано добијају информације о напретку у практичним облицима наставе/учењу кроз рад и о ономе што би требало да унапреде, а грешке се користе у функцији учења.		
2.6.3.	Током практичних облика наставе/учења кроз рад створена је атмосфера која омогућава ученицима да траже додатна појашњења и савете и добију одговоре на питања и дилеме које имају.		
2.6.4.	Постоји јасан и функционалан систем процене напредовања ученика током практичних облика наставе/учења кроз рад укључујући и критеријуме оцењивања/праћења.		
2.6.5.	Ученици су укључени у процену свог напретка током практичних облика наставе/учења кроз рад (самовредновање).		

2.7.	**Ученици током практичних облика наставе/учења кроз рад стичу стручне компетенције, меке вештине и међупредметне компетенције.**		
2.7.1.	Ученици током практичних облика наставе/учења кроз рад стичу компетенције, односно функционална знања, вештине и ставове дефинисане планом и програмом наставе и учења.		
2.7.2.	Током практичних облика наставе/учења кроз рад ученици континуирано развијају различите специфичне вештине (тзв. „меке вештине“).		
2.7.3.	Током практичних облика наставе/учења кроз рад ученици континуирано развијају међупредметне компетенције.		
2.7.4.	Током практичних облика наставе/учења кроз рад примењују се различите стратегије учења.		
2.7.5.	Током практичних облика наставе/учења кроз рад доследно се повезују теоријско знање и практичне вештине.		
2.7.6.	Током практичних облика наставе/учења кроз рад подстиче се самосталност ученика у складу са специфичним захтевима радног процеса у оквиру занимања/профила.		
2.8.	**Спровођење учења кроз рад је ефективно.**		
2.8.1.	Током учења кроз рад ученици увек знају када треба да дођу код послодавца и колико ће времена тамо да проведу.		
2.8.2.	Током учења кроз рад ученици увек имају особу која је задужена да их прими, да им објасни шта треба да раде, одговори на њихова додатна питања и надгледа њихов рад.		
2.8.3.	Задаци који се додељују ученицима током учења кроз рад су примерени њиховим знањима и вештинама.		
2.8.4.	Током учења кроз рад ученици су активно укључени у реалне радне процесе.		
2.8.5.	Све активности које ученици остварују усклађене су са оспособљавањем за занимање за које се школују и не подразумевају додатни или другачији ангажман ученика		
2.8.6.	Сви ученици имају дневник учења кроз рад који се редовно попуњава, прати и вреднује.		
2.8.7.	Инструктори континуирано размењују информације са наставницима - координаторима учења кроз рад које су у функцији праћења напредовања и обезбеђивања напретка ученика.		

2.8.8.	У сачињавању критеријума за вредновање постигнућа и листе за вредновање које користе инструктори, сарађују наставник-координатор учења кроз рад и инструктор.		
Област квалитета 3: Образовна постигнућа ученика			
	Стандарди и показатељи	1 2 3 4	напомена
3.2.	**Школа континуирано доприноси бољим образовним постигнућима ученика.**		
3.2.9.	Резултати на завршним/матурским испитима показују да су ученици овладали стручним компетенцијама, знањем, вештинама и ставовима предвиђеним стандардима квалификација.		
3.2.10.	Програми припреме ученика за стручне/матурске испите се у континуитету преиспитују и усаглашавају са програмима испита и потребама ученика ради постизања бољих постигнућа ученика на овим испитима.		
3.2.11.	У реализацији припрема ученика за завршне/матурске испите уважавају се индивидуалне потребе ученика.		
3.2.12.	Представници послодаваца учествују у планирању и остваривању програма припреме ученика за завршне/матурске испите		
Област квалитета 4: Подршка ученицима			
Стандарди и показатељи		1 2 3 4	напомена
4.2.	**У школи се подстиче лични, професионални и социјални развој ученика.**		
4.2.5.	Школа води евиденцију о статусу ученика (запослен у струци и ван струке, незапослен, студира) у периоду од годину дана по завршетку школовања.		
4.2.6.	Сви ученици су пре почетка извођења практичних облика наставе/учења кроз рад стекли основна знања о мерама безбедности и заштити здравља на раду.		
4.2.7.	Постоје докази о задовољству ученика учењем кроз практичне облике наставе/учење кроз рад.		
4.3.	**У школи функционише систем подршке ученицима из осетљивих група и ученицима са изузетним способностима.**		
4.3.7.	На нивоу школе/између школе и послодавца успостављени су механизми размене информација о ученицима којима је потребна додатна подршка током учења кроз рад.		

4.3.8.	На нивоу школе/између школе и послодавца успостављени су механизми у остваривању индивидуализованих мера подршке		
4.4.	**У стручној школи функционише систем каријерног вођења и саветовања**		
4.4.1.	Ученицима су континуирано обезбеђене различите активности каријерног вођења и саветовања у складу са одговарајућим Правилницима.		
4.4.2.	Постоји и примењује се интерни систем са активностима каријерног вођења и саветовања које су прилагођене потребама појединачних ученика.		
4.4.3.	Анализа каријерног вођења и саветовања се користи за унапређивање активности каријерног вођења и саветовања.		
4.4.4.	Ученицима је дата могућност да дају повратне информације о услугама каријерног вођења и саветовања.		
4.4.5.	Ученициа су задовољни услугама каријерног вођења и саветовања које им се нуде.		
4.4.6.	Ученици учествују у манифестацијама и/или на сајмовима везаним за каријерно вођење и саветовања, укључујући и оне које се организују код послодавца.		
4.4.7.	Установа/пружалац обуке у стручном образовању стара се да свим ученицима учини доступним услуге и активности каријерног вођења и саветовања.		
4.4.8.	Услуге каријерног вођења и саветовања пружају запослени који су савладали прописану обуку.		
4.4.9.	Тим за КВиС остварује континуирану сарадњу са Тимом за професионалну оријентацију из основних школа		
4.5.	**Током остваривања учења кроз рад доследно се примењују принципи праведности, једнакости, доступности и заштите права ученика**		
4.5.1.	Сви ученици су добро прихваћени и уважени приликом учења кроз рад		
4.5.2.	Сви ученици током учења кроз рад имају једнак третман и прилику за развој компетенција		
4.5.3.	Сви ученици добијају подршку у прилагођавању на процес учења кроз рад		
4.5.4.	Ученици су упознати с тим коме и на који начин могу да се обрате уколико током учења кроз рад дође до нарушавања њихових права		

4.5.5.	Школа и послодавац имају развијене механизме за размену информација и предузимање одговарајућих мера уколико дође до пропуста, дискриминације или неправедног третмана ученика током учења кроз рад		
4.5.6.	За ученике који се образују по индивидуалном образовном плану (ИОП1, ИОП2, ИОП3) примењују се различити механизми подршке током учења кроз рад		
Област квалитета 5. Етос			
Стандарди и показатељи		1 2 3 4	напомена
5.6.	**Интерни систем квалитета рада стручне школе омогућава размену искустава о практичним облицима наставе/учењу кроз рад**		
5.6.1.	Ученици имају прилику да са представницима школе (наставницима, стручним сарадницима, координатором учења кроз рад, наставником практичне наставе, разредним старешинама, Тимом за каријерно вођење и саветовање) и представницима послодаваца код којих остварују практичне облике наставе/учење кроз рад разговарају о искуствима учења на основу чега се предузимају мере за унапређивање.		
5.7.	**Развијена је сарадња школе са различитим партнерима зарад унапређења учења и запошљавања ученика**		
5.7.1.	Развијају се, одржавају и редовно преиспитују партнерства и сарадња са екстерним интересним странама.		
5.7.2.	Развијају се партнерства са другим установама у стручном образовању у земљи и иностранству и користе за унапређивање учења.		
5.7.3.	Остварује се веза са партнерима и одељењима локалне самоуправе како би се учење и остале услуге учиниле доступнијим.		
5.7.4.	Партнерски пројекти и програми учења доприносе локалном, регионалном и, где је могуће, националном и европском развоју у погледу учења и запошљавања.		
Област квалитета 6: Организација рада школе, управљање људским и материјалним ресурсима			
Стандарди и показатељи		1 2 3 4	напомена
6.2.	**У школи функционише систем за праћење и вредновање квалитета рада.**		

6.2.7.	Директор предузима мере за унапређење практичних облика наставе/учења кроз рад на основу резултата праћења и вредновања.		
6.2.8.	Директор активно учествује у праћењу делотворности процедура и договора у вези са практичним облицима наставе/учења кроз рад, заједно са ученицима, наставницима и послодавцима.		
6.4.	**Људски ресурси су у функцији квалитета рада школе.**		
6.4.5.	Школа, у складу са Стандардима каријерног вођења и саветовања планира и организује усавршавање чланова Тима за каријерно вођење и саветовање.		
6.4.6.	Школа планира и остварује различите облике стручног усавршавања наставника и стручних сарадника у циљу унапређивања компетенција за остваривање практичних облика наставе/учења кроз рад.		

* у последњу колону се уносе напомене евалуатора о могућности процене и квалитету процене стандарда или индикатора на основу извора доказа

ПРОЦЕНА КВАЛИТЕТА НА ОСНОВУ ПОСМАТРАЊА УЧЕЊА КРОЗ РАД

	Исказ	**Просечна оцена нивоа остварености**
Додатни докази о квалитету рада у оквиру стандарда 2.1.	Инструктор ефикасно управља процесом учења кроз рад	
Додатни докази о квалитету рада у оквиру стандарда 2.2.	Инструктор прилагођава рад учење кроз рад образовним потребама ученика.	
Додатни докази о квалитету рада у оквиру стандарда 2.3.	Ученици стичу знања, усвајају вредности, развијају вештине и компетенције током учења кроз рад.	
Додатни докази о квалитету рада у оквиру стандарда 2.4.	Поступци вредновања током учења кроз рад су у функцији даљег учења.	
Додатни показатељи квалитета у оквиру стандарда 2.5.	Сваки ученик има прилику да буде успешан током учења кроз рад.	
Додатни стандард 2.6.	Праћење и оцењивање учења ученика на учењу кроз рад у функцији је обезбеђивања напретка ученика	
Додатни стандард 2.7.	Ученици током учења кроз рад стичу стручне компетенције, меке вештине и међупредметне компетенције	
Додатни стандард 2.8.	Спровођење учење кроз рад је ефективно.	

Кључна запажања о уоченим снагама и слабостима:

ОПШТА ОЦЕНА КВАЛИТЕТА (закључак и образложење):

ИЗАЗОВИ И ТЕШКОЋЕ ПРИЛИКОМ ВРЕДНОВАЊА (доступност извора доказа, процењивање остварености показатеља или стандарда…)

Прилог 12: Додатни стандарди за вредновање средње стручног образовања и дуалног образовања

ИНИЦИЈАЛНИ ПРЕДЛОГ ДОДАТНИХ СТАНДАРДА И ПОКАЗАТЕЉА КВАЛИТЕТА РАДА СТРУЧНИХ ШКОЛА (ДУАЛНОГ ОБРАЗОВАЊА)

ВАЖНЕ НАПОМЕНЕ У ВЕЗИ СА ПРЕДЛОГОМ

- Предлог не представља припрему посебног документа већ припрему анекса постојећег Правилника о стандардима квалитета рада установе.
- Не уводе се нове области квалитета.
- **Зеленом бојом** су означене допуне за све стручне школе (које могу имати и дуалне профиле), **плавом** су обележене допуне које се односе искључиво на стручне школе, а **црвеном** бојом су предлози који се односе само на дуално образовање.
- Вредновање наставе треба радити посебно за део опште и теоријске наставе и посебно за практичне облике наставе/учење кроз рад (две табеле са проценама).
- Следе дефиниције кључних појмова у вези са стручном праксом у средњој школи:

ПРАКТИЧНИ ОБЛИЦИ НАСТАВЕ - Правилник о реализацији практичне наставе и професионалне праксе дефинише практичне облике наставе (у даљем тексту ПОН) кроз које се развијају практична знања, вештине, способности и ставови у средњем стручном образовању и то су: практична настава, настава у блоку, професионална пракса и вежбе.
Такође, паралелно са термином ПРАКТИЧНИ ОБЛИЦИ НАСТАВЕ (који постоје и у дуалним профилима) користимо термин УЧЕЊЕ КРОЗ РАД (које се односи само на дуално образовање).

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 1: ПРОГРАМИРАЊЕ, ПЛАНИРАЊЕ И ИЗВЕШТАВАЊЕ

1.1. Програмирање образовно-васпитног рада је у функцији квалитетног рада школе.
1.1.1. Школски програм се заснива на прописаним начелима за израду овог документа.
1.1.2. У изради Развојног плана установе учествовале су кључне циљне групе (наставници, стручни сарадници, директор, ученици, родитељи, локална заједница).
1.1.3. Садржај кључних школских докумената одржава специфичности установе.
1.1.4. Програмирање рада заснива се на аналитичко-истраживачким подацима и проценама квалитета рада установе.
1.1.5. У програмирању рада уважавају се узрасне, развојне и специфичне потребе ученика.
1.1.6. У Школском програму су систематично приказани практични облици наставе, уз видљиву сврху, циљеве и исходе рада.
1.1.7. Школски програм садржи ефикасне поступке (начине) за праћење реализације практичних облика наставе/учења кроз рад по свим образовним профилима.
1.1.8. Школски програм садржи програм сарадње са послодавцима који је у функцији квалитетног припремања за свет рада.
1.1.9. Програм реализације учења кроз рад заједнички доносе школа и послодавац.
1.2. Планирање рада органа, тела и тимова је у функцији ефективног и ефикасног рада у школи.
1.2.1. Годишњи план рада донет је у складу са школским програмом, развојним планом и годишњим календаром.

1.2.2. У оперативним/акционим плановима органа, тела, тимова, стручних сарадника и директора конкретизовани су циљеви из развојног плана и школског програма и уважене су актуелне потребе школе.
1.2.3. Планови органа, тела и тимова јасно одсликавају процесе рада и пројектују промене на свим нивоима деловања.
1.2.4. Оперативно планирање органа, тела и тимова предвиђа активности и механизме за праћење рада и извештавање током школске године.
1.2.5. Годишњи извештај садржи релевантне информације о раду школе и усклађен је са садржајем годишњег плана рада.
1.2.6. Годишњи план рада установе садржи утврђене планове, места и начине реализације практичних облика наставе/учења кроз рад.
1.2.7. Планови рада стручних тимова наставника стручних предмета и практичних облика наставе/учења кроз рад у свим образовним профилима садрже активности за преиспитивање квалитета садржаја и процеса практичних облика наставе/учења кроз рад.
1.2.8. У плану рада Тима за каријерно вођење и саветовање видљиве су конкретне активности којима се обезбеђује максималан обухват ученика.

1.2.9. Аналитичко-истраживачки подаци о практичним облицима наставе/учења кроз рад користе се за унапређивање практичних облика наставе/учења кроз рад.
1.2.10. Директори школе и послодавци код којих се остварује учење кроз рад делују у континуитету, прате реализацију учења кроз рад и доносе одлуке за унапређивање на основу анализа и резултата праћења.
1.3. Планирање образовно-васпитног рада усмерено је на развој и остваривање циљева образовања и васпитања, стандарда постигнућа/исхода у наставним предметима и општих међупредметих и предметних компетенција.
1.3.1. Наставници користе међупредметне и предметне компетенције и стандарде за глобално планирање наставе и исходе постигнућа за оперативно планирање наставе.
1.3.2. У оперативним плановима наставника и у њиховим дневним припремама видљиве су методе и технике којима је планирано активно учешће ученика на часу.
1.3.3. Планирање допунске наставе и додатног рада је функционално и засновано је на праћењу постигнућа ученика.
1.3.4. У планирању слободних активности уважавају се резултати испитивања интересовања ученика.
1.3.5. Планирање васпитног рада са ученицима засновано је на аналитичко-истраживачким подацима, специфичним потребама ученика и условима непосредног окружења.
1.3.6. Припреме за наставни рад садрже самовредновање рада наставника и/или напомене о реализацији планираних активности.
1.3.7. Оперативни планови наставника практичних облика наставе/учења кроз рад за све разреде и образовне профиле садрже ефикасне поступке (начине) за достизање прописаних исхода учења у оквиру предмета, модула или тема, као и поступке за формативно и сумативно оцењивање ових исхода учења.
1.3.8. Обавезан део плана и програма практичних облика наставе/учења кроз рад чине садржаји о мерама безбедности и заштити здравља на раду.
1.4. Планирање учења кроз рад у дуалним профилима остварује се у складу са прописима.
1.4.1. Процес распоређивања ученика за учење кроз рад се остварује у складу са Правилником о начину распоређивања ученика за учење кроз рад.
1.4.2. Процес распоређивања ученика за учење кроз рад се остварује уз поштовање принципа праведности и недискриминације, тако да сви имају подједнаку шансу да буду изабрани код послодавца.
1.4.3. Планирање учења кроз рад одвија се кроз сарадњу школе и свих послодаваца.

1.4.4. Током процеса креирања планова реализације учења кроз рад поштују се индивидуалне образовне потребе ученика.
1.4.5. Планирање учења кроз рад директно је повезано са прописаним планом и програмом наставе и учења.

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 2: НАСТАВА И УЧЕЊЕ

2.1. Наставник ефикасно управља процесом учења на часу.

2.1.1. Ученику су јасни циљеви часа/исходи учења и зашто то што је планирано треба да научи.
2.1.2. Ученик разуме објашњења, упутства и кључне појмове.
2.1.3. Наставник успешно структурира и повезује делове часа користећи различите методе (облике рада, технике, поступке…), односно спроводи обуку у оквиру занимања/профила у складу са специфичним захтевима радног процеса.
2.1.4. Наставник поступно поставља питања/задатке/захтеве различитог нивоа сложености.
2.1.5. Наставник усмерава интеракцију међу ученицима тако да је она у функцији учења (користи питања, идеје, коментаре ученика, подстиче вршњачко учење).
2.1.6. Наставник функционално користи постојећа наставна средства и ученицима доступне изворе знања.
2.1.7. Током остваривања практичних облика наставе/учења кроз рад постоји повезаност теоријских садржаја са задацима које ученици обављају током практичних облика наставе/учења кроз рад.

2.2. Наставник прилагођава рад на часу образовно-васпитним потребама ученика.

2.2.1. Наставник прилагођава захтеве могућностима сваког ученика.
2.2.2. Наставник прилагођава начин рада и наставни материјал индивидуалним карактеристикама сваког ученика.
2.2.3. Наставник посвећује време и пажњу сваком ученику у складу са његовим образовним и васпитним потребама.
2.2.4. Наставник примењује специфичне задатке/активности/материјале на основу ИОП-а и плана индивидуализације.
2.2.5. Ученици којима је потребна додатна подршка учествују у заједничким активностима којима се подстиче њихов напредак и интеракција са другим ученицима.
2.2.6. Наставник прилагођава темпо рада различитим образовним и васпитним потребама ученика.

2.3. Ученици развијају знања, усвајају вредности, развијају вештине и компетенције на часу.

2.3.1. Активности/радови ученика показују да су разумели предмет учења на часу, умеју да примене научено и образложе како су дошли до решења.
2.3.2. Ученик повезује предмет учења са претходно наученим у различитим областима, професионалном праксом и свакодневним животом.
2.3.3. Ученик прикупља, критички процењује и анализира идеје, одговоре и решења.
2.3.4. Ученик излаже своје идеје и износи оригинална и креативна решења.
2.3.5. Ученик примењује повратну информацију да реши задатак/унапреди учење.
2.3.6. Ученик планира, реализује и вреднује пројекат у настави самостално или уз помоћ наставника.
2.3.7. Ученици током практичних облика наставе/учења кроз рад показују да имају довољно теоријских знања за обављање задатака/активности.

2.4. Поступци вредновања су у функцији даљег учења.

2.4.1. Наставник формативно и сумативно оцењује у складу са прописима, укључујући и оцењивање оног што ученици показују током рада на практичним облицима наставе.[2]
2.4.2. Ученику су јасни критеријуми вредновања.
2.4.3. Наставник даје потпуну и разумљиву повратну информацију ученицима о њиховом раду, укључујући и јасне препоруке о наредним корацима.
2.4.4. Ученик поставља себи циљеве у учењу.
2.4.5. Ученик уме критички да процени свој напредак и напредак осталих ученика.

[2] Постојећи показатељ је замењен овим показатељем.

2.5. Сваки ученик има прилику да буде успешан.

2.5.1. Наставник/инструктор практичне наставе и ученици се међусобно уважавају, наставник/инструктор практичне наставе подстиче ученике на међусобно уважавање и на конструктиван начин успоставља и одржава дисциплину у складу са договореним правилима.

2.5.2. Наставник користи разноврсне поступке за мотивисање ученика уважавајући њихове различитости и претходна постигнућа.

2.5.3. Наставник подстиче интелектуалну радозналост и слободно изношење мишљења.

2.5.4. Ученик има могућност избора у вези са начином обраде теме, обликом рада или материјала.

2.5.5. Наставник показује поверење у могућности ученика и има позитивна очекивања у погледу успеха.

2.6. Праћење и оцењивање учења ученика на практичним облицима наставе/учењу кроз рад у функцији је обезбеђивања напретка ученика

2.6.1. Наставници теоријских предмета и наставници практичних облика наставе у школи континуирано размењују информације које су у функцији праћења напредовања и обезбеђивања напретка ученика.

2.6.2. Ученици континуирано добијају информације о напретку у практичним облицима наставе/учењу кроз рад и о ономе што би требало да унапреде, а грешке се користе у функцији учења.

2.6.3. Током практичних облика наставе/учења кроз рад створена је атмосфера која омогућава ученицима да траже додатна појашњења и савете и добију одговоре на питања и дилеме које имају.

2.6.4. Постоји јасан и функционалан систем процене напредовања ученика током практичних облика наставе/учења кроз рад укључујући и критеријуме оцењивања/праћења.

2.6.5. Ученици су укључени у процену свог напретка током практичних облика наставе/учења кроз рад (самовредновање).

2.7. Ученици током практичних облика наставе/учења кроз рад стичу стручне компетенције, меке вештине и међупредметне компетенције

2.7.1. Ученици током практичних облика наставе/учења кроз рад стичу компетенције, односно функционална знања, вештине и ставове дефинисане планом и програмом наставе и учења.

2.7.2. Током практичних облика наставе/учења кроз рад ученици континуирано развијају различите специфичне вештине (тзв. „меке вештине“).

2.7.3. Током практичних облика наставе/учења кроз рад ученици континуирано развијају међупредметне компетенције.

2.7.4. Током практичних облика наставе/учења кроз рад примењују се различите стратегије учења.

2.7.5. Током практичних облика наставе/учења кроз рад доследно се повезују теоријско знање и практичне вештине.

2.7.6. Током практичних облика наставе/учења кроз рад подстиче се самосталност ученика у складу са специфичним захтевима радног процеса у оквиру занимања/профила.

2.8. Спровођење учење кроз рад је ефективно.

2.8.1. Током учења кроз рад ученици увек знају када треба да дођу код послодавца и колико ће времена тамо да проведу.

2.8.2. Током учења кроз рад ученици увек имају особу која је задужена да их прими, да им објасни шта треба да раде, одговори на њихова додатна питања и надгледа њихов рад.

2.8.3. Задаци који се додељују ученицима током учења кроз рад су примерени њиховим знањима и вештинама.

2.8.4. Током учења кроз рад ученици су активно укључени у реалне радне процесе.

2.8.5. Све активности које ученици остварују усклађене су са оспособљавањем за занимање за које се школују и и не подразумевају додатни или другачији ангажман ученика

2.8.6. Сви ученици имају дневник учења кроз рад који се редовно попуњава, прати и вреднује.

2.8.7.. Инструктори континуирано размењују информације са наставницима - координаторима учења кроз рад које су у функцији праћења напредовања и обезбеђивања напретка ученика.

2.8.8. У сачињавању критеријума за вредновање постигнућа и листе за вредновање које користе инструктори, сарађују наставник-координатор учења кроз рад и инструктор.

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 3: ОБРАЗОВНА ПОСТИГНУЋА УЧЕНИКА

НАПОМЕНА: СТАНДАРД 3.1. СЕ НЕ ПРИМЕЊУЈЕ У СРЕДЊИМ ШКОЛАМА ДО СПРОВОЂЕЊА ЕКСТЕРНЕ МАТУРЕ. ПОТРЕБНО ЈЕ ВОДИТИ РАЧУНА О ТОМЕ ДА СЕ ТАДА МОРА ПРЕДВИДЕТИ НЕКИ СТАНДАРД/ПОКАЗАТЕЉИ КОЈИ ЋЕ СЕ ОДНОСИТИ НА СТРУЧНУ МАТУРУ/СТРУЧНИ ИСПИТ

3.2. Школа континуирано доприноси бољим образовним постигнућима ученика.

3.2.1. Резултати праћења образовних постигнућа користе се за даљи развој ученика.

3.2.2. Ученици којима је потребна додатна образовна подршка остварују постигнућа у складу са индивидуалним циљевима учења/прилагођеним образовним стандардима.

3.2.3. Ученици су укључени у допунску наставу у складу са својим потребама.

3.2.4. Ученици који похађају допунску наставу показују напредак у учењу.

3.2.5. Ученици који похађају часове додатног рада остварују напредак у складу са програмским циљевима и индивидуалним потребама.

3.2.6. Школа реализује квалитетан програм припреме ученика за завршни испит/стручни испит/матурски испит.

3.2.7. Резултати иницијалних и годишњих тестова и провера знања користе се у индивидуализацији подршке у учењу.

3.2.8. Резултати националних и међународних тестирања користе се функционално за унапређивање наставе и учења.

3.2.9. Резултати на завршним/матурским испитима показују да су ученици овладали стручним компетенцијама, знањем, вештинама и ставовима предвиђеним стандардима квалификација.

3.2.10. Програми припреме ученика за стручне/матурске испите се у континуитету преиспитују и усаглашавају са програмима испита и потребама ученика ради постизања бољих постигнућа ученика на овим испитима.

3.2.11. У реализацији припрема ученика за завршне/матурске испите уважавају се индивидуалне потребе ученика.

3.2.12. Представници послодаваца учествују у планирању и остваривању програма припреме ученика за завршне/матурске испите

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 4: ПОДРШКА УЧЕНИЦИМА

4.1. У школи функционише систем пружања подршке свим ученицима.

4.1.1. Школа предузима разноврсне мере за пружање подршке ученицима у учењу.

4.1.2. Школа предузима разноврсне мере за пружање васпитне подршке ученицима.

4.1.3. На основу анализе успеха и владања предузимају се мере подршке ученицима.

4.1.4. У пружању подршке ученицима школа укључује породицу односно законске заступнике.

4.1.5. У пружању подршке ученицима школа предузима различите активности у сарадњи са релевантним институцијама и појединцима.

4.1.6. Школа пружа подршку ученицима при преласку из једног у други циклус образовања.

4.2. У школи се подстиче лични, професионални и социјални развој ученика.

4.2.1. У школи се организују програми/активности за развијање социјалних вештина (конструктивно решавање проблема, ненасилна комуникација…).

4.2.2 На основу праћења укључености ученика у ваннаставне активности и интересовања ученика, школа утврђује понуду ваннаставних активности.

4.2.3. У школи се промовишу здрави стилови живота, права детета, заштита човекове околине и одрживи развој.

4.2.4. Кроз наставни рад и ваннаставне активности подстиче се професионални развој ученика, односно каријерно вођење и саветовање.

4.2.5. Школа води евиденцију о статусу ученика (запослен у струци и ван струке, незапослен, студира) у периоду од годину дана по завршетку школовања.
4.2.6. Сви ученици су пре почетка извођења практичних облика наставе/учења кроз рад стекли основна знања о мерама безбедности и заштити здравља на раду.
4.2.7. Постоје докази о задовољству ученика учења кроз практичне облике наставе/учење кроз рад.

4.3. У школи функционише систем подршке ученицима из осетљивих група и ученицима са изузетним способностима.

4.3.1. Школа ствара услове за упис ученика из осетљивих група.
4.3.2. Школа предузима мере за редовно похађање наставе ученика из осетљивих група.
4.3.3. У школи се примењује индивидуализовани приступ/индивидуални образовни планови за ученике из осетљивих група и ученике са изузетним способностима.
4.3.4. У школи се организују компензаторни програми/активности за подршку учењу за ученике из осетљивих група.
4.3.5. Школа има успостављене механизме за идентификацију ученика са изузетним способностима и ствара услове за њихово напредовање (акцелерација; обогаћивање програма).
4.3.6. Школа сарађује са релевантним институцијама и појединцима у подршци ученицима из осетљивих група и ученицима са изузетним способностима.
4.3.7. На нивоу школе/између школе и послодавца успостављени су механизми размене информација о ученицима којима је потребна додатна подршка током учења кроз рад.
4.3.8. На нивоу школе/између школе и послодавца успостављени су механизми у остваривању индивидуализованих мера подршке

4.4. У стручној школи функционише систем каријерног вођења и саветовања

4.4.1. Ученицима су континуирано обезбеђене различите активности каријерног вођења и саветовања у складу са одговарајућим равилницима.

4.4.2. Постоји и примењује се интерни систем са активностима каријерног вођења и саветовања које су прилагођене потребама појединачних ученика.

4.4.3. Анализа каријерног вођења и саветовања се користи за унапређивање активности каријерног вођења и саветовања.

4.4.4. Ученицима је дата могућност да дају повратне информације о услугама каријерног вођења и саветовања.
4.4.5. Ученици су задовољни услугама каријерног вођења и саветовања које им се нуде.
4.4.6. Ученици учествују у манифестацијама и/или на сајмовима везаним за каријерно вођење и саветовање, укључујући и оне које се организују код послодавца.
4.4.7. Установа/пружалац обуке у стручном образовању стара се да свим ученицима учини доступним услуге и активности каријерног вођења и саветовања.
4.4.8. Услуге каријерног вођења и саветовања пружају запослени који су савладали прописану обуку.
4.4.9. Тим за каријерно вођење и саветовање остварује континуирану сарадњу са Тимом за професионалну оријентацију из основних школа

4.5. Током остваривања учења кроз рад доследно се примењују принципи праведности, једнакости, доступности и заштите права ученика

4.5.1. Сви ученици су добро прихваћени и уважени приликом учења кроз рад
4.5.2. Сви ученици током учења кроз рад имају једнак третман и прилику за развој компетенција
4.5.3. Сви ученици добијају подршку у прилагођавању на процес учења кроз рад
4.5.4. Ученици су упознати с тим коме и на који начин могу да се обрате уколико током учења кроз рад дође до нарушавања њихових права
4.5.5. Школа и послодавац имају развијене механизме за размену информација и предузимање одговарајућих мера уколико дође до пропуста, дискриминације или неправедног третмана ученика током учења кроз рад

4.5.6. За ученике који се образују по индивидуалном образовном плану (ИОП1, ИОП2, ИОП3) примењују се различити механизми подршке током учења кроз рад

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 5. ЕТОС

5.1. Успостављени су добри међуљудски односи.

5.1.1. У школи постоји доследно поштовање норми којима је регулисано понашање и одговорност свих.

5.1.2. За дискриминаторско понашање у школи доследно се примењују мере и санкције.

5.1.3. За новопридошле ученике и запослене у школи примењују се разрађени поступци прилагођавања на нову школску средину.

5.1.4. У школи се користе различите технике за превенцију и конструктивно решавање конфликата.

5.2. Резултати ученика и наставника се подржавају и промовишу.

5.2.1. Успех сваког појединца, групе или одељења прихвата се и промовише као лични успех и успех школе.

5.2.2. У школи се примењује интерни систем награђивања ученика и запослених за постигнуте резултате.

5.2.3. У школи се организују различите активности за ученике у којима свако има прилику да постигне резултат/успех.

5.2.4. Ученици са сметњама у развоју и инвалидитетом учествују у различитим активностима установе.

5.3. У школи функционише систем заштите од насиља.

5.3.1. У школи је видљиво и јасно изражен негативан став према насиљу.

5.3.2. У школи функционише мрежа за решавање проблема насиља у складу са Протоколом о заштити деце/ученика од насиља, злостављања и занемаривања у образовно-васпитним установама.

5.3.3. Школа организује активности за запослене у школи, ученике и родитеље, које су директно усмерене на превенцију насиља.

5.3.4. Школа организује посебне активности подршке и васпитни рад са ученицима који су укључени у насиље (који испољавају насилничко понашање, трпе га или су сведоци).

5.4. У школи је развијена сарадња на свим нивоима.

5.4.1. У школи је организована сарадња стручних и саветодавних органа.

5.4.2. Школа пружа подршку раду ученичког парламента и другим ученичким тимовима.

5.4.3. У школи се подржавају иницијативе и педагошкае аутономијае наставника и стручних сарадника.

5.4.4. Родитељи активно учествују у животу и раду школе.

5.4.5. Наставници, ученици и родитељи организују заједничке активности у циљу јачања осећања припадности школи.

5.5. Школа је центар иновација и васпитно-образовне изузетности.

5.5.1. Школа је препознатљива као центар иновација и васпитно-образовне изузетности у широј и ужој локалној и стручној заједници.

5.5.2. Наставници континуирано преиспитују сопствену васпитно-образовну праксу, мењају је и унапређују.

5.5.3. Наставници нова сазнања и искуства размењују са другим колегама у установи и ван ње.

5.5.4. Резултати успостављеног система тимског рада и партнерских односа на свим нивоима школе представљају примере добре праксе.

5.5.5. Школа развија иновативну праксу и нова образовна решења на основу акционих истраживања.

5.6. Интерни систем квалитета рада стручне школе омогућава размену искустава о практичним облицима наставе/учењу кроз рад.

5.6.1. Ученици имају прилику да са представницима школе (наставницима, стручним сарадницима, координатором учења кроз рад, наставником практичне наставе, разредним старешинама, Тимом за каријерно вођење и саветовање) и представницима послодаваца код којих остварују практичне

облике наставе/учење кроз рад разговарају о искуствима учења на основу чега се предузимају мере за унапређивање.

5.7. Развијена је сарадња школе са различитим партнерима зарад унапређења учења и запошљавања ученика

5.7.1. Развијају се, одржавају и редовно преиспитују партнерства и са екстерним интересним странама.

5.7.2. Развијају се партнерства са другим установама у стручном образовању у земљи и иностранству и користе за унапређивање учења.

5.7.3. Остварује се веза са партнерима и одељењима локалне самоуправе како би се учење и остале услуге учиниле доступнијим.

5.7.4. Партнерски пројекти и програми учења доприносе локалном, регионалном и, где је могуће, националном и европском развоју у погледу учења и запошљавања.

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 6. ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА ШКОЛЕ, УПРАВЉАЊЕ ЉУДСКИМ И МАТЕРИЈАЛНИМ РЕСУРСИМА

6.1. Руковођење директора је у функцији унапређивање рада школе.

6.1.1. Постоји јасна организациона структура са дефинисаним процедурама и носиоцима одговорности.

6.1.2. Формирана су стручна тела и тимови у складу са потребама школа и компетенцијама запослених.

6.1.3. Директор прати делотворност рада стручних тимова и доприноси квалитету њиховог рада.

6.1.4. Директор обезбеђује услове да запослени, ученички парламент и савет родитеља активно учествују у доношењу одлука у циљу унапређења рада школе.

6.1.5. Директор користи различите механизме за мотивисање запослених.

6.2. У школи функционише систем за праћење и вредновање квалитета рада.

6.2.1. Директор редовно остварује инструктивни увид и надзор у образовно-васпитни рад, укључујући и практичне облике наставе.

6.2.2. Стручни сарадници и наставници у звању прате и вреднују образовно-васпитни рад и предлажу мере за побољшање квалитета рада.

6.2.3. Тим за самовредновање остварује самовредновање рада школе у функцији унапређивања квалитета.

6.2.4. У школи се користе подаци из јединственог информационог система просвете за вредновање и унапређивање рада школе.

6.2.5. Директор ствара услове за континуирано праћење и вредновање дигиталне зрелости школе.

6.2.6. Директор предузима мере за унапређење образовно-васпитног рада на основу резултата праћења и вредновања.

6.2.7. Директор предузима мере за унапређење практичних облика наставе/учења кроз рад на основу резултата праћења и вредновања.

6.2.8. Директор активно учествује у праћењу делотворности процедура и договора у вези са практичним облицима наставе/учењем кроз рад, заједно са ученицима, наставницима и послодавцима.

6.3. Лидерско деловање директора омогућава развој школе.

6.3.1. Директор својом посвећеношћу послу и понашањем даје пример другима.

6.3.2. Директор показује отвореност за промене и подстиче иновације.

6.3.3. Директор промовише вредности учења и развија школу као заједницу целоживотног учења.

6.3.4. Директор планира лични професионални развој на основу резултата спољашњег вредновања и самовредновања свог рада.

6.4. Људски ресурси су у функцији квалитета рада школе.

6.4.1. Директор подстиче професионални развој запослених и обезбеђује услове за његово остваривање у складу са могућностима школе.

6.4.2. Запослени на основу резултата спољашњег вредновања и самовредновања планирају и унапређују професионално деловање.
6.4.3. Наставници, наставници са звањем и стручне службе сарадњом унутар школе и умрежавањем између школа вреднују и унапређују наставу и учење.
6.4.4. Запослени примењују новостечена знања из области у којима су се усавршавали.
6.4.5. Школа, у складу са Стандардима каријерног вођења и саветовања планира и организује усавршавање чланова Тима за каријерно вођење и саветовање.
6.4.6. Школа планира и остварује различите облике стручног усавршавања наставника и стручних сарадника у циљу унапређивања компетенција за остваривање практичних облика наставе/учења кроз рад.

6.5. Материјално-технички ресурси користе се функционално.

6.5.1. Директор обезбеђује оптимално коришћење материјално-техничких ресурса.
6.5.2. Наставници континуирано користе наставна средства у циљу побољшања квалитета наставе.
6.5.3. Материјално-технички ресурси ван школе (културне и научне институције, историјски локалитети, научне институције, привредне и друге организације и сл.) користе се у функцији наставе и учења.
6.5.4. Школа континуирано води рачуна о набавци и коришћењу заштитне опреме за извођење практичних облика наставе у лабораторијама, школским радионицама и кабинетима.

6.6. Школа подржава иницијативу и развија предузетнички дух.

6.6.1. Директор развија сарадњу и мрежу са другим установама, привредним и непривредним организацијама и локалном заједницом у циљу развијања предузетничких компетенција ученика.
6.6.2. У школи се подржава реализација пројеката којима се развијају опште и међупредметне компетенције.
6.6.3. Школа кроз школске пројекте развија предузимљивост, оријентацију ка предузетништву и предузетничке компетенције ученика и наставника.
6.6.4. Школа укључује ученике и родитеље у конкретне активности у кључним областима квалитета.
6.6.5. Директор развија међународну сарадњу и пројекте усмерене на развој кључних компетенција за целоживотно учење ученика и наставника
6.6.6. Директор иницира повезивање школе са социјалним партнерима из земље и иностранства и послодавцима ради размене искустава и студијских посета ученика и наставника, у циљу модернизације постојећих практичних облика наставе.

Прилог 13: Мрежа стандарда

МРЕЖА СТАНДАРДА

Мрежа стандарда је помоћни материјал намењен спољашњим евалуаторима, који треба да усмери и олакша процес вредновања дуалног образовања.

У оквиру пет области квалитета, Мрежа садржи додатне стандарде и показатеље за вредновање квалитета средњег стручног и дуалног образовања и васпитања који су допуна постојећих стандарда квалитета.

Показатељи стандарда који су штампани зеленом бојом се односе на средње стручно образовање и на дуално образовање, односно, на процену квалитета практичних облика наставе и учења кроз рад.

Показатељи штампани црвеном бојом се односе само на дуално образовање/учење кроз рад, односно, не могу се користити за вредновање практичних облика наставе у средњем стручном образовању.

Поред стандарда и показатеља, у Мрежи су за сваки показатељ назначени извори доказа које ће евалуатори користити приликом процене присутности показатеља, као и примери успешне праксе који ће евалуаторима помоћи у процени. Нпр. приликом процене одређеног показатеља, евалуатор треба да консултује наведене изворе доказа за тај показатељ, као и опис успешне праксе (пример присутности показатеља), на основу чега изводи закључак о присутности показатеља. Процена остварености стандарда се врши на исти начин као приликом било ког спољашњег вредновања квалитета рада установе.

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 1: ПРОГРАМИРАЊЕ, ПЛАНИРАЊЕ И ИЗВЕШТАВАЊЕ

1.1. Програмирање образовно-васпитног рада је у функцији квалитетног рада школе.

ПОКАЗАТЕЉ	ИЗВОР ДОКАЗА	Илустративни примери успешне праксе
1.1.6. У Школском програму су систематично приказани практични облици наставе, уз видљиву сврху, циљеве и исходе рада.	• Школски програм	У Школском програму су за сваки практични облик наставе/учења кроз рад, у оквиру сваког образовног профила, наведени сврха, циљеви, мерљиви исходи, реализатори, динамика реализације и начини реализације ових облика наставе/учења.
1.1.7. Школски програм садржи ефикасне поступке (начине) за праћење реализације практичних облика наставе/учења кроз рад по свим образовним профилима.	• Школски програм	Школски програм садржи развијене процедуре, инструменте, одговорне особе и динамику праћења остваривања исхода практичних облика наставе/учења кроз рад, који су у складу са специфичностима образовног профила.
1.1.8. Школски програм садржи програм сарадње са послодавцима који је у функцији квалитетног припремања за свет рада.	• Школски програм	Програм сарадње школе са послодавцима садржи активности, временски оквир, улоге и одговорности школе и послодаваца и начин вредновања ове сарадње.

1.1.9. Програм реализације учења кроз рад заједнички доносе школа и послодавац.	• Закључци фокус групе са координаторима учења кроз рад и инструкторима	Чланови фокус групе извештавају да је Програм релизације учења кроз рад израђен у сарадњи представника школе и послодаваца и описују процес сарадње и израде програма.

1.2. Планирање рада органа, тела и тимова је у функцији ефективног и ефикасног рада у школи.

ПОКАЗАТЕЉ	ИЗВОР ДОКАЗА	Илустративни примери успешне праксе
1.2.6. Годишњи план рада установе садржи утврђене планове, места и начине реализације практичних облика наставе/учења кроз рад.	• Годишњи план рада школе и планови рада стручних органа и тимова (нпр. наставника стручних предмета)	У Годишњем плану рада школе су јасно наведени планови, места и начини реализације практичних облика наставе/учења кроз рад (профили, број часова, временска динамика, подела задужења...).
1.2.7. Планови рада стручних тимова наставника стручних предмета и практичних облика наставе/учења кроз рад у свим образовним профилима садрже активности за преиспитивање квалитета садржаја и процеса практичних облика наставе/учења кроз рад.	• Годишњи план рада школе и планови рада стручних органа и тимова (наставника стручних предмета и Тима за каријерно вођење и саветовање)	Планови рада стручних органа и тимова садрже активности којима се преиспитује квалитет садржаја практичних облика наставе/учења кроз рад и процеси који треба да омогуће остваривање исхода. Планови садрже исказе о намери вредновања или активности вредновања квалитета садржаја као и исказе о намери анализе и корекције садржаја и процеса.
1.2.8. У плану рада Тима за каријерно вођење и саветовање видљиве су конкретне активности којима се обезбеђује максималан обухват ученика.	• Годишњи план рада школе • План рада Тима за каријерно вођење и саветовање,	Видљива је намера максималног обухвата ученика, различитих образовних профила и разреда, активностима каријерног вођења и

	• Евиденција о похађању активности КВиС	саветовања. Планови тима садрже пројекцију обухвата (изражену бројем) и разноврсне активности/услуге прилагођене различитим потребама ученика, различитих образовних профила и узраста. Евиденција тима потврђује велики обухват ученика пруженим услугама.
1.2.9. Аналитичко-истраживачки подаци о практичним облицима наставе/учења кроз рад користе се за унапређивање практичних облика наставе/учења кроз рад.	• Закључци интервјуа са стручним сарадницима • Закључци фокус групе са координаторима учења кроз рад и инструкторима • Анализа документације (извештаји о раду, извештаји о самовредновању). • Развојни план школе	Искази стручних сарадника, координатора учења кроз рад, као и увид у документацију потврђују да су спроведене анализе или истраживања која садрже препоруке за унапређивање практичних облика наставе/учења кроз рад. Препоруке могу бити представљене у виду мера и активности у акционом плану за унапређење ових облика наставе (и у Развојном плану школе).
1.2.10. Директори школа и послодавци код којих се остварује учење кроз рад делују у континуитету, прате реализацију учења кроз рад и доносе одлуке за унапређивање на основу анализа и резултата праћења.	• Закључци са интервјуа са директорима школа • Закључци са интервјуа са послодавцима • План рада директора школе. • Извештаји о реализацији плана рада директора.	План рада директора школе садржи заједничке активности са послодавцем усмерене на праћење реализације учења кроз рад. Извештај о раду директора садржи анализе учења кроз рад, закључке и одлуке о наредним корацима. Представници послодаваца потврђују сарадњу у праћењу реализације учења кроз рад и заједничко планирање унапређења овог облика учења.

1.3. Планирање образовно-васпитног рада усмерено је на развој и остваривање циљева образовања и васпитања, стандарда постигнућа/исхода у наставним предметима и општих међупредметих и предметних компетенција.

ПОКАЗАТЕЉ	ИЗВОР ДОКАЗА	Илустративни примери успешне праксе
1.3.7. Оперативни планови наставника практичних облика наставе/учења кроз рад за све разреде и образовне профиле садрже ефикасне поступке (начине) за достизање прописаних исхода учења у оквиру предмета, модула или тема, као и поступке за формативно и сумативно оцењивање ових исхода учења.	• Оперативни планови наставника практичних облика наставе/координатора учења кроз рад	Оперативни планови наставника/координатора учења кроз рад, за све образовне профиле и разреде, садрже циљеве теме/модула, исходе учења, садржаје за остваривање исхода, међупредметно повезивање и међупредметне компетенције које ће се развијати кроз сваку тему/модул, методе и облике рада, наставна средства и опрему, временску динамику, начин прилагођавања рада и учења индивидуалним потребама и могућностима ученика, начине провере остварености исхода учења, праћења и вредновања (методе и технике оцењивања, критеријуме сумативног оцењивања, начине формативног оцењивања и прикупљања информација о напредовању ученика).
1.3.8. Обавезан део плана и програма практичних облика наставе/учења кроз рад чине садржаји о мерама безбедности и заштити здравља на раду.	• Оперативни планови наставника практичних облика наставе/учења кроз рад • Школски програм	Програм практичних облика наставе/учења кроз рад садржи процену ризика по безбедност ученика код послодавца код кога се реализује практична настава/учење кроз рад, мере безбедности и заштите на раду (план упознавања ученика са мерама, средствима заштите и процедурама заштите безбедности и здравља на раду).

1.4. Планирање учења кроз рад у дуалним профилима остварује се у складу са прописима.

ПОКАЗАТЕЉ	ИЗВОР ДОКАЗА	Илустративни примери успешне праксе
1.4.1. Процес распоређивања ученика за учење кроз рад се остварује у складу са Правилником о начину распоређивања ученика за учење кроз рад	• Закључци са интервјуа са директорима школа • Закључци са интервјуа са послодавцима • Закључци фокус групе са члановима Тима за каријерно вођење и саветовање • Закључци фокус групе са родитељима • Одговори ученика на упитник	Школа је заједно са послодавцима дефинисала критеријуме за избор ученика за учење кроз рад. Процедуре распоређивања ученика за учење кроз рад су испоштоване у потпуности. Тим за каријерно вођење и саветовање је обавио припрему ученика за интервју и контекст у коме се реализује учење кроз рад. Ученици су имали прилику да учествују на интервјуу са послодавцима и упознати су са критеријумима послодаваца и школе. Родитељи, ученици и послодавци су задовољни начином распоређивања.
1.4.2. Процес распоређивања ученика за учење кроз рад се остварује уз поштовање принципа праведности и недискриминације, тако да сви имају подједнаку шансу да буду изабрани код послодавца	• Закључци са интервјуа са директорима школа • Закључци са интервјуа са послодавцима • Закључци фокус групе са члановима Тима за каријерно вођење и саветовање • Закључци фокус групе са родитељима • Одговори ученика на упитник	Приликом спровођења процедуре распоређивања ученика за учење кроз рад, сви ученици су једнако третирани и уважени од стране свих учесника процеса. Коначни распоред ученика је праведан и недискриминативан. Родитељи и ученици су задовољни процедуром и исходом распоређивања.

1.4.3. Планирање учења кроз рад одвија се кроз сарадњу школе и свих послодаваца	• Закључци фокус групе са координаторима учења кроз рад и инструкторима • Закључци интервјуа са стручним сарадницима • Годишњи и оперативни планови рада, записници стручних органа	Закључци фокус група и увид у документацију показују да се планирање учења одвија кроз сарадњу са послодавцима. Координатори учења кроз рад и инструктори остварују редовну и конструктивну сарадњу у циљу планирања учења кроз рад.
1.4.4. Током процеса креирања планова реализације учења кроз рад поштују се индивидуалне образовне потребе ученика.	• Закључци фокус групе са координаторима учења кроз рад и инструкторима • Закључци интервјуа са стручним сарадницима • Индивидуални образовни планови (ИОП 1,2,3) и планови подршке	Приликом планирања реализације учења кроз рад уважене су индивидуалне образовне потребе ученика које се огледају у разним видовима прилагођавања (прилагођавање садржаја, метода и техника рада, употребе средстава за рад, временске динамике остваривања исхода…).
1.4.5. Планирање учења кроз рад директно је повезано са прописаним планом и програмом наставе и учења.	• План реализације учења кроз рад • Школски програм	План реализације учења кроз рад је усклађен са програмом наставе и учења за одређени образовни профил. План реализације не мора нужно да прати редослед активности у програму већ је последица околности у којима се одвија процес учења кроз рад и прилагођавања на основу његовог праћења. (у периодичним извештајима о реализацији плана анализира се усклађеност и остварености плана, видљиве су корекције и прилагођавање у односу на конкретне услове рада).

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 2: НАСТАВА И УЧЕЊЕ

2.2. Наставник ефикасно управља процесом учења на часу.

ПОКАЗАТЕЉ	ИЗВОР ДОКАЗА	Илустративни примери успешне праксе
2.1.7. Током остваривања практичних облика наставе/учења кроз рад постоји повезаност теоријских садржаја са задацима које ученици обављају током практичних облика наставе/учења кроз рад.	• Годишњи план предмета • Припреме за час, оперативни планови • Увид у школски час/учење кроз рад • Одговори ученика на упитник • Закључци фокус групе са координаторима учења кроз рад и инструкторим • Закључци фокус групе са наставницима стручних теоријских предмета	У оперативним плановима и припремама за час видљива је повезаност теоријских и практичних садржаја. Ученици са лакоћом повезују практичан рад са теоријским знањима; препознају методе/стандарде/поступке са којима су упознати током теоријске наставе; постављају питања током рада која су релевантна; са лакоћом прате упутства наставника/координатора учења кроз рад/инструктора.

2.3. Ученици развијају знања, усвајају вредности, развијају вештине и компетенције на часу (током учења кроз рад)**.**

ПОКАЗАТЕЉ	ИЗВОР ДОКАЗА	**Илустративни примери успешне праксе**
2.3.7. Ученици током практичних облика наставе/учења кроз рад показују да имају довољно теоријских знања за обављање задатака/активности.	• Припреме за час • Увид у школски час/учење кроз рад • Дневник учења кроз рад • Закључци фокус групе са координаторима учења кроз рад и инструкторима • Закључци фокус групе са наставницима стручних теоријских предмета • Извештај о раду школе, записници са састанака стручних већа	Наставници стручних предмета израђују оперативне планове рада и дневне припреме за час водећи рачуна о захтевима практичне наставе/учења кроз рад. У припремама су видљиви циљеви и исходи који су у вези са теоријским знањима, активности наставника које се односе на проверу познавања теоријских знања, активности ученика које се односе на резултате учења – примену теоријских знања у пракси. Ученици током практичног рада / учења кроз рад показују резултате учења који су у директној вези са теоријским садржајима. Сарадња између наставника теоријских и практичних предмета подразумева и разрађене механизме размене информација и праћења оствареност исхода.

2.6. Праћење и оцењивање учења ученика на практичним облицима наставе/учењу кроз рад у функцији је обезбеђивања напретка ученика

ПОКАЗАТЕЉ	ИЗВОР ДОКАЗА	Илустративни примери успешне праксе
2.6.2. Ученици континуирано добијају информације о напретку у практичним облицима наставе/учењу кроз рад и о ономе што би требало да унапреде, а грешке се користе у функцији учења.	• Педагошка свеска наставника/белешке о оценама у е – дневнику; • Дневник рада ученика • Увид у школски час/учење кроз рад • Одговори ученика на упитник • Закључци фокус групе са координаторима учења кроз рад и инструкторима	Педагошке свеске/е-дневник садрже информације о напретку ученика и препоруке које су у функцији даљег учења. Током практичних облика наставе/учења кроз рад ученици добијају релевантне информације о свом напретку и препоруке за унапређење знања и вештина. Ученици се подстичу на самопроцену и вршњачку размену.
2.6.3. Током практичних облика наставе/учења кроз рад створена је атмосфера која омогућава ученицима да траже додатна појашњења и савете и добију одговоре на питања и дилеме које имају.	• Одговори ученика на упитник • Закључци фокус групе са координаторима учења кроз рад и инструкторима • Закључци интервјуа са стручним сарадницима • Увид у школски час/учење кроз рад	Током практичне наставе/учења кроз рад ученици слободно постављају питања, траже додатна објашњења и добијају потпуну и јасну повратну информацију захваљујући којој успешно спроводе започету активност.
2.6.4. Постоји јасан и функционалан систем процене напредовања ученика током практичних облика наставе/учења кроз рад укључујући и критеријуме оцењивања/праћења.	• Педагошке свеске наставника • Ес дневник • Критеријуми за оцењивање за наставни предмет – записник стручног већа • Попуњени извештаји/чек листе инструктора о сваком ученику • Закључци фокус групе са координаторима учења кроз рад и	Критеријуми за оцењивање су сачињени на нивоу стручног већа. Педагошке свеске наставника/координатора учења кроз рад садрже податке о напредовању и активностима ученика. Инструктори редовно попуњавају извештаје о напретку

	инструкторима	ученика и њиховим активностима током учења кроз рад . .
2.6.5. Ученици су укључени у процену свог напретка током практичних облика наставе/учења кроз рад (самовредновање).	• Извештаји, белешке, упитници о самовредновању ученика • Закључци фокус групе са координаторима учења кроз рад и инструкторима • Одговори ученика на упитник	Током практичних облика наставе/учења кроз рад ученицима је омогућено самовредновање. Постоје упитници/инструменти за самовредновање напредовања у раду и стицању вештина.

2.7. Ученици током практичних облика наставе/учења кроз рад стичу стручне компетенције, меке вештине и међупредметне компетенције

ПОКАЗАТЕЉ	ИЗВОР ДОКАЗА	Илустративни примери успешне праксе
2.7.1. Ученици током практичних облика наставе/учења кроз рад стичу компетенције, односно функционална знања, вештине и ставове дефинисане планом и програмом наставе и учења.	• Припрема за час • Глобални планови, оперативни планови/план реализације учења кроз рад • Увид у практични облик наставе/учење кроз рад • Одговори ученика на упитник • Закључци фокус групе са координаторима учења кроз рад и инструкторима	У припрема и плановима наставника/координатора учења кроз рад и раднима задацима код послодаваца видљиве су активности којима се стичу компетенције и функционална знања; приказане су практичне активности ученика (подешава, мери, рукује, користи уређај/машину/алат, припрема материјал/радно место/документ, обрачунава, црта и сл.) Наставник/координатор учења кроз рад/инструктор указује ученицима на значај активности за успешно обављање будућег занимања; задаци/налози су контекстуални уз објашњење; активности током практичних облика наставе/учења

		кроз рад су повезане са реалним послом.
2.7.2. Током практичних облика наставе/учења кроз рад ученици континуирано развијају различите специфичне вештине (тзв. „меке вештине“).	• Увид у школски час/учење кроз рад • Одговори ученика на упитник • Закључци фокус групе са координаторима учења кроз рад и инструкторима • Закључци фокус групе са наставницима стручних теоријских предмета	Током наставе ученици су мотивисани/охрабрени да комуницирају међусобно, да раде тимски, у групи, у пару; ученици се подстичу да самостално организују активности и да конструктивно решавају проблеме.
2.7.3. Током практичних облика наставе/учења кроз рад ученици континуирано развијају међупредметне компетенције.	• Увид у школски час/учење кроз рад • Припреме за час, оперативни планови/план реализације учења кроз рад • Одговори ученика на упитник • Закључци фокус групе са координаторима учења кроз рад и инструкторима • Закључци фокус групе са наставницима стручних теоријских предмета	У припремама и оперативним плановима наставника/координатора учења кроз рад су видљиви поступци за развој међупредметних компетенција. Задаци/послови које ученици обављају код послодавца доприносе развоју дигиталних компетенција, компетенција за рад са подацима и информацијама, комуникације, решавања проблема, изградње одговорног односа према здрављу и својој околини…
2.7.4. Током практичних облика наставе/учења кроз рад примењују се различите стратегије учења.	• Припреме за час, оперативни планови наставника/план реализације учења кроз рад • Увид у школски час/учење кроз рад • Закључци фокус групе са координаторима учења кроз рад и инструкторима	У припремама наставника/координатора учења кроз рад приказане су технике и стратегије учења које су видљиве у реализацији. Планирани задаци/послови код послодавца укључују различите стратегије учења (посматрањем, понављањем и увежбавањем вештина, рад на основу налога/упутства,

		постепено повећање самосталности, рад у тиму/групи итд.).
2.7.5. Током практичних облика наставе/учења кроз рад доследно се повезују теоријско знање и практичне вештине.	• Припреме за час/ план реализације учења кроз рад • План рада стручних већа • Увид у школски час/учења кроз рад • Закључци фокус групе са координаторима учења кроз рад и инструкторима	У плановима стручних већа видљиво је планирање усклађивања динамике реализације теоријских и практичних садржаја. У припреми наставника су приказане активности ученика које се ослањају на теоријска знања. Током посматрања практичне наставе/учења кроз рад уочава се примена/повезивање теоријских знања и практичних вештина. Наставник/инструктор указује на везу теоријске наставе и практичног рада.
2.7.6. Током практичних облика наставе/учења кроз рад подстиче се самосталност ученика у складу са специфичним захтевима радног процеса у оквиру занимања/профила.	• Припреме за час/план реализације учења кроз рад • Увид у школски час/учење кроз рад • Закључци фокус групе са координаторима учења кроз рад и инструкторима • Одговори ученика на упитник	Припреме за час/задаци код послодавца укључују одређени степен самосталности ученика. Ученици су подстакнути да раде самостално или у мањим групама/тимовима. Сваки ученик има специфичну улогу у раду тима и улоге се мењају.

2.8. Спровођење учење кроз рад је ефективно.

ПОКАЗАТЕЉ	ИЗВОР ДОКАЗА	Илустративни примери успешне праксе
2.8.1. Током учења кроз рад ученици увек знају када треба да дођу код послодавца и колико ће времена тамо да проведу.	• Протоколи/упутства за ученике • Оперативни план реализације учења кроз рад • Одговори ученика на упитник • Закључци фокус групе са координаторима учења кроз рад и инструкторима	Постоје јасна упутства за ученике у било којој писаној/електронској форми, која су доступна и родитељима. Оперативни планови (недељни/месечни) садрже време и локацију реализације учења кроз рад.

		Ученици су упознати са протоколом и планом (где и шта) учења кроз рад.
2.8.2. Током учења кроз рад ученици увек имају особу која је задужена да их прими, да им објасни шта треба да раде, одговори на њихова додатна питања и надгледа њихов рад.	• Протоколи/упутства за ученике • План распореда инструктора у компанији • Одговори ученика на упитник • Закључци фокус групе са координаторима учења кроз рад и инструкторима	Постоји распоред рада инструктора код послодаваца и ученици су упознати са њим. Ученици су заједно са координатором учења кроз рад утврдили активности које су планиране код послодавца и по потреби добили појашњења (шта ће тамо радити, на ком месту, колико често итд.). Ученици знају ко је особа која је задужена да их прими код послодавца, објасни им шта треба да раде и додатним појашњењима води их кроз процес учења кроз рад.
2.8.3. Задаци који се додељују ученицима током учења кроз рад су примерени њиховим знањима и вештинама.	• Оперативни план реализације учења кроз рад • Увид у учење кроз рад • Одговори ученика на упитник • Закључци фокус групе са координаторима учења кроз рад и инструкторима	Координатори учења кроз рад и инструктори ученицима постављају задатке примерене њиховим знањима и вештинама, што потврђују и ученици (упитник) а постоји и непосредни увид да се задаци који су ученицима додељени током учења кроз рад налазе у зони наредног развитка, односно да ученици имају неопходна знања и вештине да на њих одговоре.
2.8.4. Током учења кроз рад ученици су активно укључени у реалне радне процесе.	• Оперативни план реализације учења кроз рад • Увид у учења кроз рад • Одговори ученика на упитник • Закључци фокус групе са координаторима учења кроз рад и инструкторима	Оперативни планови садрже задатке/послове који су део радне рутине запослених код послодавца. Ученици су на предвиђеним радним местима, имају одговарајућу опрему, обављају планиране задатке, инструктори им објашњавају процес и надгледају њихов рад.

		Током учења кроз рад ученици имају доживљај да су стварно укључени у радни процес а не да су посматрачи.
2.8.5. Све активности које ученици остварују усклађене су са оспособљавањем за занимање за које се школују и не подразумевају додатни или другачији ангажман ученика	• Оперативни план реализације учења кроз рад • Увид у учење кроз рад • Одговори ученика на упитник • Закључци фокус групе са координаторима учења кроз рад и инструкторима	Планирани задаци су у складу са будућим занимањем. Ученици сматрају да задаци које добијају током учења кроз рад одражавају реалне радне процесе, као на будућем занимању, односно, да је учење кроз рад у компанији повезано са занимањем за које се припремају и да не подразумева другачији или додатни ангажман.
2.8.6. Сви ученици имају дневник учења кроз рад који се редовно попуњава, прати и вреднује.	• Дневници рада • Одговори ученика на упитник • Закључци фокус групе са координаторима учења кроз рад и инструкторима	Постоји унапред договорена форма дневника учења кроз рад. Постоји протокол где се попуњавају дневници рада (код куће, након наставе, код послодавца, у школи…) и где се налазе (код ученика, послодавца, у школи). Дневници рада имају потписе инструктора и повратне информације наставника и инструктора о ваљаности уписаних података. Ученици наводе да континуирано воде дневник учења кроз рад који редовно прате и вреднују координатор учења кроз рад и инструктор.
2.8.7. Инструктори континуирано размењују информације са наставницима - координаторима учења кроз рад које су у функцији праћења напредовања и обезбеђивања напретка ученика.	• Извештаји о учењу кроз рад • Попуњене чек листе/протоколи за праћење ученика од стране инструктора • Педагошка свеска наставника – координатора учења кроз рад	Координатори учења кроз рад и инструктори имају утврђене начине/механизме међусобног извештавања. Извештаје о учењу кроз рад попуњавају координатори учења кроз рад.

	• Закључци фокус групе са координаторима учења кроз рад и инструкторима	Инструктори редовно попуњавају унапред договорене листе/протоколе о напредовању ученика, похађању наставе и сл. Педагошке свеске садрже податке релевантна за напредак ученика током учења кроз рад.
2.8.8. У сачињавању критеријума за вредновање постигнућа и листе за вредновање које користе инструктори, сарађују наставник-координатор учења кроз рад и инструктор.	• Критеријуми за праћење напредовања ученика • Закључци фокус групе са координаторима учења кроз рад и инструкторима	Координатори учења кроз рад и инструктори заједнички утврђују критеријуме постигнућа и листе за вредновање. Критеријуми за праћење ученика садрже специфичности компаније у којој се одвија учење кроз рад.

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 3: ОБРАЗОВНА ПОСТИГНУЋА УЧЕНИКА

3.3. Школа континуирано доприноси бољим образовним постигнућима ученика.

ПОКАЗАТЕЉ	ИЗВОР ДОКАЗА	Илустративни примери успешне праксе
3.2.9. Резултати на завршним/матурским испитима показују да су ученици овладали стручним компетенцијама, знањем, вештинама и ставовима предвиђеним стандардима квалификација.	• Резултати на завршним/матурским испитима • Записници стручних већа • Извештај школе о самовредновању • Извештај о раду школе	Извештаји и анализе резултата завршних/матурских испита говоре у прилог остварености стандарда квалификација/напретка у достизању стандарда квалификација у односу на претходну годину.
3.2.10. Програми припреме ученика за стручне/матурске испите се у континуитету преиспитују и усаглашавају са програмима испита и потребама ученика ради постизања бољих постигнућа ученика на овим испитима.	• Закључци фокус групе са наставницима стручних теоријских предмета • Записници стручних већа • Програм припреме ученика за испите (у ГПР-у) • Школска истраживања	Припреме ученика за завршни испит се анализирају и ревидирају у складу са потребама ученика и на основу резултата претходних завршних испита/матуре.

3.2.11. У реализацији припрема ученика за завршне/матурске испите уважавају се индивидуалне потребе ученика.	• Закључци фокус групе са наставницима стручних теоријских предмета • Програм припреме ученика за испите • Закључци интервјуа са стручним сарадницима • Закључци фокус групе са координаторима учења кроз рад и инструкторима	У програму припреме ученика за завршни испит/матуру видљиво је прилагођавање припрема у односу на индивидуалне потребе ученика (прилагођавање садржаја, начина испитивања, других услова…).
3.2.12. Представници послодаваца учествују у планирању и остваривању програма припреме ученика за завршне/матурске испите	• Закључци фокус групе са координаторима учења кроз рад и инструкторима	На основу праћења ученичких постигнућа и индивидуалних потреба, инструктори и/или други представници послодаваца учествују у избору садржаја за припрему за завршни/матурски испит.

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 4: ПОДРШКА УЧЕНИЦИМА

4.2. У школи се подстиче лични, професионални и социјални развој ученика.

ПОКАЗАТЕЉ	ИЗВОР ДОКАЗА	Илустративни примери успешне праксе
4.2.5. Школа води евиденцију о статусу ученика (запослен у струци и ван струке, незапослен, студира) у периоду од годину дана по завршетку школовања.	• Годишњи извештај о раду школе • Анализе стручних сарадника и школских тимова	У школи постоји посебна евиденција о статусу ученика (наставак образовања или запошљавање у струци/ван струке) годину дана након завршетка образовања, као део редовних послова Тима за КвиС/стручних сарадника и описана је у Извештају о раду школе.

4.2.6. Сви ученици су пре почетка извођења практичних облика наставе/учења кроз рад стекли основна знања о мерама безбедности и заштити здравља на раду.	• Закључци са фокус групе за ученике • Оперативни планови	Ученици познају мере безбедности и заштите здравља на раду и потврђују да су са овим мерама упознати пре почетка извођења практичних облика наставе/учења кроз рад од стране наставника (координатора учења кроз рад). Оперативни план рада наставника/координатора учења кроз рад садржи обуку ученика за примену мера безбедности и заштите здравља на раду.
4.2.7. Постоје докази о задовољству ученика учењем кроз практичне облике наставе/учења кроз рад.	• Одговори ученика на упитник	Ученици добијају неопходну подршку и благовремену повратну информацију у циљу унапређења рада и компетенција; знају коме могу да се обрате за помоћ; осећају се прихваћено и уважено. Ученицима је омогућено да кроз редовну комуникацију са наставницима/координаторима учења кроз рад или применом наменских инструмената изразе задовољство практичним облицима наставе/учења кроз рад (одговарајући услови рада, безбедност и здравље на раду, подршка, повратна информација о напредовању, једнак третман…)

4.3. У школи функционише систем подршке ученицима из осетљивих група и ученицима са изузетним способностима.

ПОКАЗАТЕЉ	ИЗВОР ДОКАЗА	Илустративни примери успешне праксе
4.3.7. На нивоу школе/између школе и послодавца успостављени су механизми размене информација о ученицима којима је	• Закључци фокус групе са ученицима • Закључци фокус групе са	Координатори учења кроз рад и инструктори редовно (недељно или месечно) размењују информације о

потребна додатна подршка током учења кроз рад.	координаторима учења кроз рад и инструкторима • Закључци интервјуа са стручним сарадницима	потребама за подршком и видовима подршке која је потребна појединима ученицима током учења кроз рад. У ову комуникацију су укључени и стручни сарадници. На основу одговора фокус групе са ученицима, посредно се закључује о постојању механизма размене између школе и послодавца који је у функцији подршке ученицима.
4.3.8. На нивоу школе/између школе и послодавца успостављени су механизми у остваривању индивидуализованих мера подршке.	• Одговори ученика на упитник • Закључци фокус групе са ученицима • Закључци фокус групе са координаторима учења кроз рад и инструкторима • Закључци интервјуа са стручним сарадницима	Координатори учења кроз рад, инструктори, стручни сарадници и остали запослени у школи заједнички раде на идентификацији ученика којима је потребна индивидуализована подршка, израђују план подршке са јасно дефинисаним улогама, пружају подршку, прате ефекте подршке и прилагођавају план подршке према утврђеним потребама и досадашњим ефектима спроведених мера.

4.4. У стручној школи функционише систем каријерног вођења и саветовања

ПОКАЗАТЕЉ	ИЗВОР ДОКАЗА	Илустративни примери успешне праксе
4.4.1. Ученицима су континуирано обезбеђене различите активности каријерног вођења и саветовања у складу са одговарајућим правилницима	• Одговори ученика на упитник • Закључци фокус групе са члановима Тима за каријерно вођење и саветовање • Резултати анализе садржаја документације Тима за каријерно вођење и саветовање – чек листа	Тим за каријерно вођење и саветовање спроводи различите активности које су у складу са Правилником о ближим условима, начину рада, активностима и саставу Тима за каријерно вођење и саветовање у средњој школи која реализује образовне профиле у дуалном образовању и Правилником о

		стандардима услуга каријерног вођења и саветовања. Пружене услуге су у складу са идентификованим потребама појединих ученика. Ученици су упознати са значајем доступних услуга и благовремено информисани о плану спровођења – садржају, времену, месту пружања и праужаоцима ових услуга.
4.4.2. Постоји и примењује се интерни систем са активностима каријерног вођења које су прилагођене потребама појединачних ученика.	• Закључци фокус групе са члановима Тима за каријерно вођење и саветовање • Садржаји ИОП-а • Резултати анализе садржаја документације • Закључци интервјуа са стручним сарадницима	Тим за каријерно вођење и саветовање спроводи активности којима се идентификују специфичне потребе појединих ученика (самоспознаја, развој одређених вештина, каријерно информисање, саветовање, припрема за интервју са послодавцем…); тим планира и спроводи активности којима се одговара на различите потребе ученика и обезбеђује подршка за информисано доношење одлука у вези будућег занимања или наставка образовања.
4.4.3. Анализа каријерног вођења и саветовања се користи за унапређивање активности каријерног вођења.	• Резултати анализе садржаја документације • Извештај о раду Тима за каријерно вођење и саветовање. • Тим за каријерно вођење и саветовање – чек листа • Закључци фокус групе са члановима Тима за каријерно вођење и саветовање	Анализа документације и закључци фокус групе показују да Тим за каријерно вођење и саветовање периодично обавља самовредновање и спроводи анализе на основу којих доноси одлуке које унапређују активности каријерног вођења и саветовања (испитивање потреба и задовољства ученика пруженим услугама, мишљење наставника и послодаваца, родитеља, процена ефикасности одређених активности, обухвата ученика…).

4.4.4. Ученицима је дата могућност да дају повратне информације о услугама каријерног вођења и саветовања.	• Одговори ученика на упитник • Закључци фокус групе са члановима Тима за каријерно вођење и саветовање	Ученицима је омогућено да изразе своје не/задовољство пруженим услугама каријерног вођења и саветовања. О својим потребама могу слободно да комуницирају са члановима Тима за каријерно вођење и саведовање.
4.4.5. Ученици су задовољни услугама каријерног вођења и саветовања које им се нуде.	• Одговори ученика на упитник • Закључци фокус групе са члановима Тима за каријерно вођење и саветовање • Извештај о раду школе (Извештај Тима за каријерно вођење и саветовање)	Постоји интерно испитивање задовољства ученика пруженим услугама каријерног вођења и саветовања. Пружене услуге КВиС одговарају на потребе ученика по питању каријерног информисања, самоспознаје, развоја вештина за напредовање у каријери итд.
4.4.6. Ученици учествују у манифестацијама и/или на сајмовима везаним за каријерно вођење и саветовање, укључујући и оне које се организују код послодавца.	• Закључци фокус групе са ученицима • Извештај о реализованим активностима каријерног вођења и саветовања • Закључци фокус групе са члановима Тима за каријерно вођење и саветовање	Школа организује догађаје посвећене каријерном вођењу и саветовању на којима је ученицима омогућено да се информишу о могућностима запошљавања или наставка школовања, као и да развијају вештине управљања каријером. Ученици су обавештени о овим догађајима, радо учествују у њима и препознају њихов значај за своје будуће занимање или образовање.
4.4.7. Установа/пружалац обуке у стручном образовању стара се да свим ученицима учини доступним услуге и активности каријерног вођења и саветовања.	• Закључци фокус групе са ученицима • Закључци са фокус групе са члановима Тима за каријерно вођење и саветовање	Сви ученици су обавештени и позвани да користе услуге каријерног вођења и саветовања. Време и начин пружања услуга су усклађени са могућностима ученика и са њиховим потребама. Активности каријерног вођења и саветовања су лако доступне свима;

		постоји ефикасан систем информисања ученика о овим активностима.
4.4.8. Услуге каријерног вођења и саветовања пружају запослени који су савладали прописану обуку.	• Закључци са фокус групе са члановима Тима за каријерно вођење и саветовање • Евиденција о запосленима који су савладали прописану обуку.	Координатор и чланови Тима за каријерно вођење и саветовање су завршили обуке којима се оснажују компетенције запослених за спровођење услуга каријерног вођења и саветовања. Такође, у оквиру интерног система стручног усавршавања спроводе се активности хоризонталног учења на тему пружања услуга каријерног вођења и саветовања.
4.4.9. Тим за каријерно вођење и саветовање остварује континуирану сарадњу са Тимом за професионалну оријентацију из основних школа.	• Закључци са фокус групе са члановима Тима за каријерно вођење и саветовање • Закључци интервјуа са стручним сарадницима	Тим за каријерно вођење и саветовање, између осталог, планира и спроводи активности у сарадњи са тимовима за професионалну оријентацију из локалних основних школа, сходно потребама/намерама ученика основних школа везаним за похађање средње школе. Два тима заједно раде на плановима транзиције и подршке ученицима.

4.5. Током остваривања учења кроз рад доследно се примењују принципи праведности, једнакости, доступности и заштите права ученика

ПОКАЗАТЕЉ	ИЗВОР ДОКАЗА	Илустративни примери успешне праксе
4.5.1. Сви ученици су добро прихваћени и уважени приликом учења кроз рад	• Закључци фокус групе са родитељима • Закључци са интервјуа са директорима школа • Закључци са интервјуа са	Сви актери укључени у спровођење учења кроз рад (представници школе и послодаваца) истичну поштовање личности ученика, прихватање и једнак однос према свим ученицима као основне принципе на којима се заснива

	послодавцима • Одговори ученика на упитник • Закључци фокус групе са координаторима учења кроз рад и инструкторима • Увид у учење кроз рад • Извештај о раду школе/директора	њихов рад са ученицима. Овакав однос потврђују ученици и њихови родитељи. У евиденцији школе не постоје жалбе ученика које се тичу непоштовања или неприхватања током учења кроз рад, нити је то разлог напуштања учења кроз рад.
4.5.2. Сви ученици током учења кроз рад имају једнак третман и прилику за развој компетенција	• Закључци фокус групе са родитељима • Закључци са интервјуа са директорима школа • Закључци са интервјуа са послодавцима • Закључци фокус групе са координаторима учења кроз рад и инструкторима • Увид у учење кроз рад • Одговори ученика на упитник	Родитељи немају сазнања или лични доживљај о дискриминацији појединих ученика током учења кроз рад. Ставови и понашање послодаваца су недискриминативни према свим ученицима. Послодавци се према свим ученицима односе са једнаким поштовањем и прихватањем, и једнако су им посвећени током учења кроз рад, без обзира на њихове различитости (пол, националну припадност, социо-економски статус…). Запослени наводе примере добре праксе.
4.5.3. Сви ученици добијају подршку у прилагођавању на процес учења кроз рад	• Закључци фокус групе са родитељима • Закључци са интервјуа са директорима школа • Закључци са интервјуа са послодавцима • Закључци фокус групе са координаторима учења кроз рад и инструкторима • Одговори ученика на упитник	Представници школе и послодаваца су договорили и спроводе подршку свим ученицима дуалних образовних профила у прилагођавању на процес учења кроз рад (упознавање са инструктором и правилима понашања на раду, мерама безбедности и заштите здравља, радним окружењем, очекиваним исходима; постепено увођење у посао; потребама/могућностима ученика прилагођено постављање захтева при раду). Са процесом прилагођавања на

		учење кроз рад су упознати и родитељи.
4.5.4. Ученици су упознати с тим коме и на који начин могу да се обрате уколико током учења кроз рад дође до нарушавања њихових права	• Закључци фокус групе са родитељима • Закључци са интервјуа са директорима школа • Закључци са интервјуа са послодавцима • Закључци фокус групе са координаторима учења кроз рад и инструкторима • Одговори ученика на упитник • Анализа интерних аката школе (правилници и протоколи о заштити ученика)	Школа организује активности (родитељски састанак, ЧОС, саветодавни рад) које су у функцији упознавања ученика и родитеља са протоколом поступања у случају нарушавања права ученика током учења кроз рад. Родитељи и ученици су упознати са правима ученика и процедурама реаговања у случају њиховог кршења. Послодавац редовно остварује увид у реализацију практичног рада/учења кроз рад са ученицима и у остваривање права ученика;
4.5.5. Школа и послодавац имају развијене механизме за размену информација и предузимање одговарајућих мера уколико дође до пропуста, дискриминације или неправедног третмана ученика током учења кроз рад	• Закључци фокус групе са родитељима • Закључци са интервјуа са директорима школа • Закључци са интервјуа са послодавцима • Закључци фокус групе са координаторима учења кроз рад и инструкторима • Анализа интерних аката школе (правилници и протоколи о заштити ученика, понашању и сл.)	Родитељима су познати канали комуникације са школом у случају дискриминације или неправедног третмана ученика. Школа има развијен механизам (мере и процедуре) у случају пријаве дискриминације или неправедног третмана ученика код послодавца; са овим процедурама је упознат и послодавац. Координатори учења кроз рад кроз редовну комуникацију са ученицима и инструкторима прате/контролишу право ученика на једнак третман и предузимају одговарајуће мере за заштиту наведеног права.

4.5.6. За ученике који се образују по индивидуалном образовном плану (ИОП1, ИОП2, ИОП3) примењују се различити механизми подршке током учења кроз рад	• Закључци фокус групе са родитељима • Закључци са интервјуа са директорима школа • Закључци фокус групе са координаторима учења кроз рад и инструкторима • Преглед ИОП документације	Родитељи ученика који се образују по индивидуалном образовном плану су укључени у планирање подршке ученицима и утврђивање индивидуалних циљева учења, заједно са стручним сарадницима и координаторима учења кроз рад. Инструктори уважавају индивидуалност сваког ученика и заједно са координатором планирају спровођење подршке, спроводе индивидуализовану подршку ученику, прате напредовање и врше додатна прилагођавања плана.

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 5. ЕТОС

5.8. Интерни систем квалитета рада стручне школе омогућава размену искустава о практичним облицима наставе/учењу кроз рад.

ПОКАЗАТЕЉ	ИЗВОР ДОКАЗА	Илустративни примери успешне праксе
5.6.1. Ученици имају прилику да са представницима школе (наставницима, стручним сарадницима, координатором учења кроз рад, наставником практичне наставе, разредним старешинама, Тимом за каријерно вођење и саветовање) и представницима послодаваца код којих остварују практичне облике наставе/учење кроз рад разговарају о искуствима учења на основу чега се предузимају мере за унапређивање.	• Одговори ученика на упитник • Закључци фокус групе са координаторима учења кроз рад и инструкторима • Закључци интервјуа са стручним сарадницима • Извештај о самовредновању • Извештаји стручних већа	Ученици о својим искуствима учења кроз рад могу да разговарају (износе своје мишљење и дају предлоге за побољшање) са представницима школе и послодаваца. Представници школе и послодаваца су отворени за ученичка мишљења и сугестије и спремни да на основу изнетих мишљења предузимају мере за унапређивање.

5.9. Развијена је сарадња школе са различитим партнерима зарад унапређења учења и запошљавања ученика

ПОКАЗАТЕЉ	ИЗВОР ДОКАЗА	Илустративни примери успешне праксе
5.7.1. Развијају се, одржавају и редовно преиспитују партнерства и сарадња са екстерним интересним странама.	• Закључци са интервјуа са директорима школа • Закључци интервјуа са стручним сарадницима • Годишњи план рада школе • Извештај о раду школе	Сарадња са различитим екстерним интересним странама/партнерима (послодавци, ПКС, НСЗ, ИРК) се планира Годишњим планом рада школе и у складу је са Развојним планом школе. Сврха и квалитет сарадње се преиспитују и предлажу се мере за њено унапређење.
5.7.2. Развијају се партнерства са другим установама у стручном образовању у земљи и иностранству и користе за унапређивање учења.	• Закључци са интервјуа са директорима школа • Меморандуми или уговори о сарадњи.	Школа континуирано развија сарадњу са другим стручним школама у земљи и иностранству, кроз учешће у пројектима који доприносе

	• Пројектна документација (аплицирање за пројекте) • Извештај о раду школе	унапређивању квалитета учења (кроз практичне облике наставе/учење кроз рад).
5.7.3. Остварује се веза са партнерима и одељењима локалне самоуправе како би се учење и остале услуге учиниле доступнијим	• Закључци са интервјуа са директорима школа • Анализа програма сарадње са локалном заједницом (у школском програму, годишњем плану, развојном плану, извештају о раду). • Закључци интервјуа са стручним сарадницима	Школа има развијену сарадњу са органима локалне самоуправе и користи овај ресурс како би се обезбедила већа транзиција ученика са основног на средњи ниво образовања, већи обухват образовањем и већа стопа завршавања средње школе, кроз различите врсте подршке (нпр. кроз обезбеђивање превоза, смештаја, материјалне помоћи, здравствених услуга, едукације о здрављу, бриге о деци)
5.7.4. Партнерски пројекти и програми учења доприносе локалном, регионалном и, где је могуће, националном и европском развоју у погледу учења и запошљавања.	• Закључци са интервјуа са директорима школа • Анализа кључних школских докумената и извештаја (пројектни извештаји, извештај о раду школе, извештај о раду директора)	Учешћем у различитим пројектима и омогућавањем разноврсних прилика за учење и запошљавање ученика, школа представља пример добре образовне праксе на локалном, регионалном, националном или европском нивоу.

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 6. ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА ШКОЛЕ, УПРАВЉАЊЕ ЉУДСКИМ И МАТЕРИЈАЛНИМ РЕСУРСИМА

6.3. У школи функционише систем за праћење и вредновање квалитета рада.

ПОКАЗАТЕЉ	ИЗВОР ДОКАЗА	Илустративни примери успешне праксе
6.2.7. Директор предузима мере за унапређење практичних облика наставе/учења кроз рад на основу резултата праћења и вредновања.	• Закључци са са интервјуа са директорима школа • Годишњи план рада директора школе • Извештај о раду директора школе	Директор школе редовно остварује увид (посредно или непосредно) у реализацију практичних облика наставе/учења кроз рад, размењује информације са свим актерима укљученим у процес, спроводи анализу, предлаже мере и врши педагошко-инструктивни рад у циљу унапређивања ових облика наставе и учења (саветодавни рад са организаторима практичне наставе/координаторима учења кроз рад; набавка савремених наставних средстава и технологија; побољшање услова рада...).
6.2.8. Директор активно учествује у праћењу делотворности процедура и договора у вези са практичним облицима наставе/учењем кроз рад, заједно са ученицима, наставницима и послодавцима.	• Закључци са интервјуа са директорима школа • Извештај о раду директора школе	У оквиру педагошко-инструктивног рада, контролне увиде у реализацију практичног рада/учења кроз рад, размену са наставницима, ученицима и послодавцима, директор редовно прати делотворност процедура и договора у вези са овим облицима наставе и предлаже мере за унапређење процедура.. .

6.4. Људски ресурси су у функцији квалитета рада школе.

ПОКАЗАТЕЉ	ИЗВОР ДОКАЗА	Илустративни примери успешне праксе
6.4.5. Школа, у складу са Стандардима каријерног вођења и саветовања планира и организује усавршавање чланова Тима за каријерно вођење и саветовање.	• Годишњи план стручног усавршавања запослених • Извештаји о стручном усавршавању запослених	Планирани и реализовани екстерни и интерни облици стручног усавршавања чланова Тима за каријерно вођење и саветовање оснажују компетенције запослених за обављање посла каријерног практичара, односно, за пружање услуга каријерног вођења и саветовања, као и за додатне «меке» вештине које доприносе квалитету пружања ових услуга.
6.4.6. Школа планира и остварује различите облике стручног усавршавања наставника и стручних сарадника у циљу унапређивања компетенција за остваривање практичних облика наставе/учења кроз рад.	• Годишњи план стручног усавршавања запослених • Извештаји о стручном усавршавању запослених • Документација о самовредновању	Планирани и реализовани екстерни и интерни облици стучног усавршавања, по садржају доприносе унапређивањеу компетенција запослених за остваривање практичних облика наставе/учења кроз рад. Планирање стручног усавршањања се ослања на резултате самовредновања.

Прилог 14: Упитник за садашње ученике

УПИТНИК ЗА УЧЕНИКЕ

Поштовани ученици и ученице,

У току је процес праћења и вредновања квалитета образовања у оквиру образовних профила који се остварују према Националном моделу дуалног образовања. Овај процес се реализује с циљем сагледавања постигнутих резултата и даљег унапређивања дуалног образовања у Републици Србији.

Овај упитник је намењен свим ученицима који похађају дуалне образовне профиле у Вашој школи. Ваши одговори представљају посебно важан и значајан извор података за унапређивање дуалног образовања. Молимо вас да пажљиво прочитате сва питања, као и упутства за уписивање одговора. Важно је да дате искрене одговоре и да одговорите на сва питања. Упитник је анониман, што значи да не уписујете личне податке, као ни податке о школи.

Термин **„учење кроз рад“** подразумева ваше школовање у просторијама послодавца (не у школи).
Координатор учења кроз рад је наставник из ваше школе који планира и прати ваше учење кроз рад, заједно са **инструктором** који је запослен код послодавца и који је такође задужен за ваше учење кроз рад.

Хвала на издвојеном времену и сарадњи!

***

Назив образовног профила (смера): _____

Разред и одељење: _____

Пол: женски мушки

Назив послодавца/компаније у којој остварујете учење кроз рад: _____

Место послодавца/компаније: _____

1. На скали од 1 до 5 (где 1 значи уопште се не слажем, 2 слажем се у мањој мери, 3 нисам сигуран (једнако се слажем и не слажем), 4 слажем се у већој мери, и 5 у потпуности се слажем) процените степен слагања са тврдњама које се односе на различите аспекте дуалног образовања у које сте укључени.

За тврдње које сте оценили оценом 1 или 2, молимо вас да наведете шта је кључни разлог вашег незадовољства (последња колона).

ЕЛЕМЕНТИ ДУАЛНОГ ОБРАЗОВАЊА	уопште се на слажем	слажем се у мањој мери	нисам сигуран/на	слажем се у већој мери	у потпуности се слажем	УКРАТКО НАВЕДИТЕ КЉУЧНИ РАЗЛОГ
Теоријски стручни предмети су повезани са практичним задацима које обављам код послодавца	**1**	**2**	**3**	**4**	5	
Јасно ми је објашњено шта ћу и када учити код послодавца	**1**	**2**	**3**	**4**	5	
Задовољан/а сам начином на који сам распоређен/а код послодавца	**1**	**2**	**3**	**4**	5	
Координатор учења кроз рад обавља свој посао професионално и посвећено	**1**	**2**	**3**	**4**	5	
Од координатора учења кроз рад добијам редовне информације о свом напретку	**1**	**2**	**3**	**4**	5	
Дата ми је могућност да Тиму за каријерно вођење и саветовање искажем своје мишљење о услугама које ми пружају	**1**	**2**	**3**	**4**	5	
Задовољан/на сам подршком коју ми пружа Тим за каријерно вођење и саветовање	**1**	**2**	**3**	**4**	5	
Инструктор (особа код послодавца која вас подучава) обавља свој посао професионално и посвећено	**1**	**2**	**3**	**4**	5	
Од инструктора учења кроз рад добијам редовне информације о свом напретку	**1**	**2**	**3**	**4**	5	
Задовољан/на сам на који начин се код послодавца брине о безбедности и здрављу на раду	**1**	**2**	**3**	**4**	5	
Задовољан/на сам условима и опремом код послодавца	**1**	**2**	**3**	**4**	5	
Редовно добијам предвиђену финансијску надокнаду.	**1**	**2**	**3**	**4**	5	

2. Молимо вас да на следећа питања одговорите заокруживањем одговарајућег одговора.

1. Да ли имате прилике да са координатором учења кроз рад заједно прођете кроз активности које су планиране код послодавца и добијете потребна појашњења – шта ћете тамо радити, на ком тачно месту, колико често итд.?	никад	ретко	повремено	често	увек
2. Да ли се осећате слободно да питате инструктора за додатна појашњења и савете када осетите потребу?	никад	ретко	повремено	често	увек
3. Да ли координатор учења кроз рад увек показује спремност да вам одговори на питања и дилеме које имате?	никад	ретко	повремено	често	увек
4. Да ли је инструктор увек спреман да вам пружи додатна објашњења када за тиме имате потребу?	никад	ретко	повремено	често	увек
5. Да ли са наставницима, стручним сарадницима, координатором учења кроз рад и разредним старешинама у школи имате прилику да разговарате о искуствима код послодавца?	никад	ретко	повремено	често	увек
6. Да ли са представницима послодаваца код којих остварујете учење кроз рад имате прилику да разговарате о својим искуствима током учења кроз рад?	никад	ретко	повремено	често	увек
7. Да ли вам неко код послодавца тражи да радите послове који нису предвиђени Планом реализације учења кроз рад?	никад	ретко	повремено	често	увек
8. Да ли некад од вас траже да код послодавца проведете више сати него што је планирано?	никад	ретко	повремено	често	увек

3. Да ли сте током учења кроз рад имали обезбеђене следеће услове? *(одговорите тако што ћете ставити знак **X** у одговарајуће поље)*

ЛИСТА УСЛОВА	јесам увек	само повремено	нисам никада
А. Средства и опрему за личну заштиту на раду			
Б. Осигурање за случај повреде на раду			
Ц. Исхрану/новац за трошкове исхране			
Д. Новац за превоз или обезбеђен превоз од школе до послодавца			
Е. Исплату финансијске накнаде за учење кроз рад у складу са уговором			

4. На скали од 1 до 5 (где је 1 најнижа, а 5 највиша оцена) оцените укупан квалитет учења кроз рад (приликом процене узмите у обзир да ли сте задовољни знањима и вештинама које сте стекли код послодавца, професионалност и знање које је инструктор показао, услове и опрему за рад, квалитет повратне информације о вашим резултатима и напретку, финансијску надокнаду и сл.)

1 2 3 4 5

5. У табели је приказана листа тврдњи које се односе на квалитет и услове учења кроз рад у компанији. Молимо вас да у односу на сваку тврдњу процените у којој мери сте сагласни. (*заокружите одговарајући одговор*)

ЛИСТА ТВРДЊИ	уопште се не слажем	слажем се у мањој мери	нисам сигуран/на	слажем се у већој мери	у потпуности се слажем
Током учења кроз рад у прилици сам да развијам нова знања, вештине, способности за успешно решавање задатака и решавање проблема у области за коју се школујем.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Задаци које ми додељују током учења кроз рад су ми претешки.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Током учења кроз рад увек знам када треба да дођем и колико ћу времена да проведем код послодавца.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Током учења кроз рад, увек имам особу која је задужена: да ми објасни шта треба да радим, одговори на моја додатна питања и надгледа моје учење кроз рад.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**

ЛИСТА ТВРДЊИ	уопште се не слажем	слажем се у мањој мери	нисам сигуран/на	слажем се у већој мери	у потпуности се слажем
Током учења кроз рад од инструктора увек добијам информације о квалитету мог рада и ономе што би требало да побољшам.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Током учења кроз рад имам прилику да изразим своје мишљење и предложим нека практична решења.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Сви ученици који учествују у учењу кроз рад имају једнаке могућности за учење и учествовање у планираним активностима.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Процена инструктора о мом залагању, вештинама и знању узета је у обзир приликом оцењивања.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Током учења кроз рад код послодавца осећам се више као посматрач него као особа која је стварно укључена у радне процесе.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Током учења кроз рад у компанији осећам се пријатно, поштовано и прихваћено од стране запослених.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Јасно су ми објашњена здравствена и сигурносна правила везана за радне процесе и у обавези сам да их поштујем.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Задаци које добијам током учења кроз рад одражавају реалне радне процесе (процеси су као на будућем радном месту).	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Дневник учења кроз рад који водим вреднују координатор учења кроз рад и инструктор.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Учење кроз рад у компанији повезано је са занимањем за које се припремам.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Задаци које добијам током учења кроз рад су примерени мојим знањима и вештинама.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Током учења кроз рад имам прилику да процењујем свој напредак, усмено или попуњавањем упитника или скале процене.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**

6. У табели је приказана листа компетенција (скуп знања, вештина, способности и ставова) чији се развој очекује у оквиру квалитетног дуалног образовања.

Молимо вас да процените **да ли је и у којој мери учење у дуалном профилу који похађате имало утицај на њихов развој**. Потребно је да дате појединачне одговоре који се односе на послодавца и на школу (оцена 1 значи да се уопште не слажете са тврдњом, оцена 2 да се слажете у мањој мери, оцена 3 да нисте сигурни да ли се слажете или не слажете, оцена 4 да се слажете у већој мери и оцена 5 да се у потпуности слажете).

Компетенције (скуп знања, вештина, способности, ставова)	КОД ПОСЛОДАВЦА					У ШКОЛИ				
	уопште се не слажем	слажем се у мањој мери	нисам сигуран/а	слажем се у већој мери	у потпуности се слажем	уопште се не слажем	слажем се у мањој мери	нисам сигуран/а	слажем се у већој мери	у потпуности се слажем
Развијам стручне компетенције (вештине, знања и ставови неопходни за обављање занимања за које се школујем)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Развијам одговорност (поштујем правила и процедуре, на време испуњавам своје обавезе, водим рачуна о квалитету рада и безбедности на раду)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Развијам самопоуздање (отворено изражавам своје мишљење, сигурнији/а сам у себе и своје способности, критику свог рада и понашања користим за даље учење и развој, истрајан/на сам у остваривању својих циљева)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Развијам вештине тимског рада (сарађујем са другима, помажем и тражим помоћ када ми је потребна, у групи, заједно са другима успешно обављам задатке)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Развијам вештине комуникације (лако разговарам са ученицима, наставницима, инструктором, пажљиво слушам друге, јасно могу да изразим своје потребе и осећања, избегавам конфликте)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Развијам организационе вештине (планирам и организујем активности, постављам и пратим циљеве)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Развијам информационо-комуникационе вештине (знам како да ефикасно и безбедно уз помоћ рачунара, телефона и сл. тражим,	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

анализирам, правим нове информације и делим са другима информације))										
Развијам вештине решавања проблема (анализирам и проналазим практична решења за сложене ситуације током учења кроз рад)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Развијам мотивацију за учење и вештине како се учи (знам разне начине како да себе мотивишем за учење, као и различите стратегије како да учим)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Развијам одговоран однос према здрављу и безбедности (бринем о сопственом здрављу, сопственој безбедности и безбедности других на раду)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Развијам предузетничке вештине (предлажем нове идеје и решења, залажем се и преузимам одговорност за своје одлуке, истрајавам упркос неуспесима)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

7. Питања која следе односе се на постојање проблема приликом учења кроз рад. Молимо вас да на следећа питања одговорите заокруживањем одговарајућег одговора.

ПИТАЊЕ	ОДГОВОР	
Да ли знате коме можете да се обратите уколико имате нејасноће или притужбе на начин учења кроз рад код послодавца?	ДА	НЕ
Да ли сте се суочили са већим проблемима током учења кроз рад?	ДА	НЕ
Уколико је ваш одговор ДА, наведите кога сте обавестили о проблему и обратили се за помоћ: _____		
Да ли сте задовољни како су проблеми који су се јавили били решени?	ДА	НЕ

8.Молимо вас да наведете шта вам је био највећи проблем са којим сте се сусрели током учења кроз рад.

9.Молимо вас да наведете шта је потребно да се уради да би дуално образовање било унапређено за наредне генерације.

Прилог 15: Листа за анализу документације Тима за каријерно вођење и саветовање

Листа за анализу документације Тима за каријерно вођење и саветовање

Процењивач:
Датум процене:

Документација/евиденција (да ли постоји)	Да	Не	Коментар/препорука
Решење о образовању Тима за каријерно вођење и саветовање			
Годишњи план рада Тима за каријерно вођење и саветовање			
Каријерно вођење и саветовање део је Годишњег плана рада школе			
Каријерно вођење и саветовање део је Школског програма			
Каријерно вођење и саветовање је видљиво у приоритетима развоја или кључним циљевима развоја школе (развојни план установе)			
Документација о распоређивању ученика за учење кроз рад код послодаваца (записник који садржи опис целог поступка распоређивања, листе жеља ученика, листе жеља послодаваца, образложење за распоређивање)			
Документација о информисању ученика и родитеља о распоређивању ученика			
Документација о представљању послодаваца ученицима и родитељима			
Документација о индивидуалном саветовању са сваким учеником у дуалном образовању			
Документација о задовољству и мотивацији ученика током учења кроз рад			
Документација о резултатима праћења напредовања ученика у процесу учења кроз рад			
Документација о сарадњи са тимом за професионалну оријентацију основних школа			
Извештаји о раду Тима за каријерно вођење и саветовање			

Анализа садржаја Годишњег плана рада Тима за каријерно вођење и саветовање			
Индикатор	испуњен	није испуњен	Коментар/препорука
Структура плана садржи: опис активности, носиоца реализације, временску динамику, циљну групу којој је услуга намењена, начин реализације, начин евалуације, особу задужену за евалуацију, очекиване исходе активности.			
Планирано је остваривање различитих тестирања ученика од стране стручне службе у функцији каријерног вођења и саветовања.			
Планирано је укључивање послодаваца у реализацију активности каријерног вођења и саветовања.			
Планирано је остваривање различитих активности посвећених вештинама управљања каријером.			
Планирано је остваривање различитих активности праћења задовољства и мотивације ученика током учења кроз рад.			
Планирано је остваривање различитих активности праћења задовољства послодаваца током учења кроз рад.			