

Континуирани професионални развој наставника

Васиљко Шкриван

vasiljko.skrivan@rpz-rs.org

Професионални развој

- Различити аутори професионализам дефинишу као три компоненте:
знање, аутономија и одговорност .
- Дакле и наставници свој професионални развој подстичу континуираним учењем, јачањем аутономије и преузимањем одговорности за своје учење,
- Професионални развој је процес образовања, обуке, учења и подршке који се догађа у спољашњем или радном окружењу, у ком учествују квалификовани, образовани професионалци.
- Циљ је промоција учења и развој професионалног знања, вјештина и вриједности, који помажу у доношењу одлуке и спровођењу промјена у понашању, дјеловању и ставовима а све у сврху ефикаснијег рада.

Континуирани професионални развој (КПР) наставника

- Професионални развој обухвата све фазе каријере, од почетника, приправника до искусног наставника.
- Унутар професионалног развоја одвија се стручно усавршавање које се дефинише као планирани слијед догађаја или проширени програм формално признатог или непризнатог учења.
- Стручно усавршавање обухвата различите облике као што су неформални дијалог, читање стручне литературе, курсеви и радионице, стручни скупови, образовне конференције и семинари, посјете другим школама у циљу посматрања, мреже (*peer observation*)*

* *формативни процес у којем два наставника раде заједно и посматрају међусобно подучавање. Посматрач нуди повратне информације колеги који изводи наставу.*

Развој КПР-а наставника у Европи

- у Зеленој књизи (2001, <https://www.yumpu.com/xx/document/read/20414334/zelena-knjiga-obrazovanja-nastavnika-u-evropi>) о образовању наставника у Европи представљена је синтеза обиљежја различитих модела "струч. усавршавања наставника" и континуираног професионалног развоја, које су развиле неке европске земље, у три различита начина посматрања - перспективе:

1. Перспектива трендова

- Акценат је стављен на различите облике програма који се одвијају у школи са искусним наставницима, почетницима и студентима, уз учешће професора са факултета у заједничким пројектима за рјешавање образовних проблема.
- Истиче се важност интеграције формалног образовања с неформалним учењем (цјеложивотно учење), учествовање у мрежама професионалаца, институција.

Развој КПР-а у Европи

- **2. Перспектива иницијативе**

- Истраживање ОЕЦД-а (1999, Organisation for Economic Cooperation and Development) говори о организацији КПР-а у смислу подстицаја (наставници, васпитно-образовне установе, универзитети, центри за наставнике, министарство, извођачи ...) Идентификована су три приступа:
 - Одозго према доле - школске власти одлучују о томе шта васпитно-образовним установама и наставницима треба да обезбиједи као потребне услове за квалитетан рад.
 - Одоздо према горе - произлази из потребе наставника и васпитно-образовних радника, те прилагођава програме и активности како би се задовољиле те потребе.
 - Умрежавање - школске власти подстичу стварање и подржавају функционисање мрежа наставника, које су одговорне за ширење добре праксе.

Развој КПР-а у Европи

- **3. Перспектива "администратора"** система обухвата сљедеће облике:
 - органи власти (централне, регионалне или локалне),
 - независна стручна институција,
 - самоорганизација развоја, васпитно-образовна установа као актер,
 - активно партнерство међу васпитно-образовним установама и универзитетима,
 - координација међу мрежама васпитно-образовних установа

Развој КПР-а у земљама региона

- Државе из регије дају велику важност професионалном развоју наставника те нуде подршку образовном систему.
- Стручно усавршавање је право и обавеза наставника предвиђена у законским и подзаконским актима. Успостављене су институције одговорне министарству које врше координацију свих активности као што су акредитација програма, објављивање програма обука у каталогу, праћење и евалуација.
- Систем стручног усавршавања је везан за унапређивање наставника. Теме које се односе на државне реформе на подручју васпитања и образовања финансира држава и имплементирају се уз помоћ успостављених мрежа (нпр. кроз регионалне центре у Србији)
- Локални или регионални приоритети финансирају се из других извора, на примјер из средстава додијељених школама, из средстава донатора, из регионалних буџета, међународних пројеката итд.
- У већини држава постављена је визија даљег развоја која је обухваћена у стратегијама за одређени период. Тренд који се запажа јесте ширење облика професионалног усавршавања на различите активности (семинари, конференције, промоције професионалног развоја, савремене улоге наставника као професионалаца).

Закључци из 14 дана обуке наставника (ТАБЛА): тренутно стање КПР-а код нас

- Иницијално образовање наставника још увијек је оптерећено теоријским знањима што додатно отежава улазак у професију и ствара јаз између теоријске припреме наставника и захтјева за “новим” вјештинама у пракси;
- Од наставника се очекује да реализују постављене циљеве и захтјеве и уведу промјене, а да то није довољно праћено системским улагањем у развој наставничке професије;
- Многи наставници су своје високошколско образовање стекли и прије двадесетак и више година, а значајан број наставника није био обухваћен додатном обуком и стручним усавршавањем;
- Захтјеви који се постављају пред наставника значајно превазилазе традиционално схватање њихове улоге као преносиоца знања;
- Финансијско улагање у осигурање квалитета и професионални развој наставника не прати стварне потребе, што утиче на квалитет васпитно-образовног процеса;

Закон о средњем образовању и васпитању, Члан 116.

- (1) наставници, стручни сарадници, секретари, рачуновође и директори школа дужни су да се стручно усавршавају кроз обавезне програме обука и усавршавања које одобри министар**

- (2) у складу са потребама образовања и васпитања министар одређује области стручног усавршавања за период од четири године**

Члан 117.

- (1) Носиоци организације и реализације стручног усавршавања наставника, стручних сарадника и директора су РПЗ, школа и високошколска установа.
- (2) Стручно усавршавање остварује се кроз: програме обуке, стручне скупове, савјетовања, љетне и зимске школе, стручна и студијска путовања, међународне и регионалне скупове и кроз програме у оквиру цјеложивотног учења, истраживачки рад и усвајање нових знања кроз обуке са запосленима у високошколским установама.
- (3) Стручно усавршавање образовно-васпитних радника школа планира годишњим програмом рада школе, развојним планом, а у складу са дефинисаним областима из члана 116. став 2. овог закона.

Члан 119.

- (1) За постигнуте резултате у раду наставници и стручни сарадници могу бити похваљени и награђени.
- (2) Наставници и стручни сарадници могу напредовати и стећи стручна звања:
 - 1) **ментор** – ако 2 пута узастопно буде оцијењен инт. оцјеном „нарочито се истиче“,
 - 2) **савјетник** – ако 3 пута узастопно буде оцијењен инт. оцјеном „нарочито се истиче“,
 - 3) **виши савјетник** – ако 4 пута узастопно буде оциј. инт. оцјеном „нарочито се истиче“.
- (3) Министар доноси рјешење о стручном напредовању у звања из става 2. овог члана.
- (4) Министар доноси правилник о начину стручног усавршавања, оцјењивању директора, наставника и стручних сарадника и напредовању наставника и стручних сарадника.

Члан 132.

- Осим послова утврђених законом којим се уређује систем јавних служби, директор:
 - 1) планира, организује и одговара за остваривање наставног плана и програма,
 - 2) организује и брине се о осигурању квалитета и унапређивању образовно-васпитног рада,
 - 3) организује педагошко-инструктивни увид и надзор и предузима мјере за унапређивање и усавршавање рада наставника, односно сарадника и за спречавање њиховог негативног утицаја на ученике и друге наставнике, односно сараднике,

Члан 134.

- Влада ће разријешити дужности директора прије истека мандата, ако:
 - 1) утврди да не извршава обавезе предвиђене овим законом,

Члан 150. Евиденција коју води школа:

- 1) матична књига,
- 2) евиденција о издатим свједочанствима и дипломама,
- 3) одјељењска књиха / електронски дневник ,
- 4) евиденција о испитима,
- 5) љетопис школе,
- 6) ученички досјеи,
- 7) досјеи директора, наставника, стручних сарадника и осталих радника,
-
- 12) план стажирања приправника и евиденција о реализацији плана стажирања припр.,
-
- 15) евиденција о стручном усавршавању директора, наставника и стручних сарадника,

Члан 158. (1) Средства за рад школе обезбјеђују се из:

1) буџета Републике, 2) буџета јединице лок. самоуправе или више јединица локалне самоуправе 3) др. извора.

(2) Из буџета Републике обезбјеђују се:

- 1) средства школама за плате запослених у складу са важећим прописима,
- 2) накнаде предвиђене Посебним колективним уговором,
- 3) трошкове републичког или вишег ранга такмичења на основу сагласности Министарства,
- 4) дио средстава за изградњу, опремање и инвестиционо одржавање,
- 5) дио средстава за потрошни материјал и алат за практичну и кабинетску наставу.

(3) Из буџета јединице локалне самоуправе обезбјеђују се:

- 1) средства за гријање, струју, воду и земљарину,
- 2) трошкови наставе,
- 3) стручно усавршавање наставника, стручних сарадника, секретара и рачуновође,
- 4) прво полагање приправничког испита,

Члан 61.

- (1) Школа доноси развојни план којим се утврђују приоритети у остваривању образовно-васпитног рада и истичу потребе школе.

.....

- (3) Развојни план се доноси на основу:
 - 1) анализе образовно-васпитног рада

.....

Члан 117.

(3) Стручно усавршавање образовно-васпитних радника школа планира годишњим програмом рада школе, развојним планом, а у складу са дефинисаним областима из члана 116. став 2. овог закона.

Тим за израду раз. плана школе - Тим за развој КПР

- У школи треба формирати тим за професионални развој којим руководи педагог - координатор. Тимови за професионални развој треба да ураде Годишњи план и програм стручног усавршавања наставника, у оквиру кога су постављени одређени приоритети, циљеви и активности за њихово постизање.
- Тим за професионални развој у свом саставу треба да има, осим координатора (најбоље школског педагога), и директора школе и наставника (представнике стручних актива).
- Координатор води евиденцију о професионалном развоју наставника која служи и за праћење само/евалуацију КПР-а установе. Такође, води евиденцију и свих других активности професионалног развоја које не организује школа.

Школски педагог као координатор – вођа тима за КПР наставника

- промовише идеју професионалног развоја,
- координира рад тима,
- врши анализу потреба,
- заједно са тимом утврђује приоритете,
- пружа подршку у изради индивидуалних планова професион. развоја,
- прати процес професионалног развоја,
- информише наставнике о могућностима професионалног усавршавања,
- сарађује са координаторима за КПР из других школа
- успоставља сарадњу са тимовима из других школа

Директор школе као члан тима за КПР наставника:

- обезбјеђује услове за несметано одвијање професионалног развоја (финансијски и људски ресурси)
- учествује у раду тима за професионални развој
- учествује у избору приоритета и изради плана
- учествује у раду комисије за евалуацију
- подржава добру праксу професионалног развоја наставника и подстиче оне наставнике код којих изостају позитивни знаци професионалног развоја.

Наставник као члан тима за КПР наставника:

- формира и допуњава документацију (портфолио) о професионалном развоју
- израђује лични/индивидуални план професионалног развоја
- учествује у реализацији активности (појединачно или у групи)
- врши самоевалуацију

Радионица

- На основу података добијених непристрасним довођењем у везу Ваших (Вас као наставника) снага и слабости с једне стране и с друге стране, прилика и пријетњи у екстерном окружењу, коришћењем SWOT анализе (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats* - снаге, слабости, прилике, пријетње) направите листу са приједлозима одлука, мјера, корака, ... који би допринјели јачању Ваших компетенција за

група 1: НАСТАВНУ ОБЛАСТ, ПРЕДМЕТ И МЕТОДИКУ НАСТАВЕ

група 2: ПОУЧАВАЊЕ И УЧЕЊЕ

група 3: ЗА ПОДРШКУ РАЗВОЈУ ЛИЧНОСТИ УЧЕНИКА

група 4: КОМУНИКАЦИЈУ И САРАДЊУ

***Стандарди компетенција за професију наставника и њиховог професионалног развоја Србија