3. Nacionalna konferencija sa međunarodnim učešćem
Fakultet tehničkih nauka u Čačku, 25-27. Septembar 2015.

3rd National Conference With International Participation
Faculty of Technical Sciences in Čačak, 25-27. September 2015.

UDK: 371.132 Stručni rad

MODEL PRAĆENJA PROFESIONALNOG RAZVOJA NASTAVNIKA

A MODEL FOR MONITORING PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS

Marina Pavlović
OŠ „Tanasko Rajić“ Čačak
marpav@sbb.rs

Apstrakt: *Jedan od zahteva savremenog obrazovnog sistema je stalni profesionalni razvoj zaposlenih (nastavnika, vaspitača i stručnih saradnika), kao preduslova ostvarivanja i unapređivanja obrazovno- vaspitnog rada, sticanja kompetencija za rad, postizanja ciljeva obrazovanja i standarda postignuća. S toga praćenje i podsticanje profesionalnog razvoja zaposlenih predstavlja važan aspekt ostvarivanja standarda kvaliteta rada ustanove. U školama se na različite načine prati i podstiče profesionalni razvoj zaposlenih. U ovom radu je opisan model koji obuhvata poslove stručnog saradnika- psihologa iz oblasti rada sa nastavnicima, a koji se oslanja na kompetencije nastavnika i standarde kvaliteta rada ustanove- oblast nastava i učenje.*
Ključne reči: *Profesionalni razvoj nastavnika, kompetencije, stručno usavršavanje, praćenje profesionalnog razvoja.*

Abstract: *One of the requirements of contemporary education system is constant professional development of the employees (teachers, nursery teachers and school psychologists) as a prerequisite for accomplishing and improving the educational work, gaining professional competences, reaching the goals of education and achievement standards. Therefore, monitoring and encouraging professional development of the employees is a very important aspect of reaching the standards of quality of institution work. Professional development of the employees in schools is monitored and encouraged in different ways. This paper describes a model which encompasses the work of school psychologists in the field of work with teachers, which is based on the competences of teachers and the standards of quality of institution work – the field of teaching and learning.*
Key words: *Professional development of teachers, competences, professional progress, professional development monitoring.*

1. UVOD

Profesionalni razvoj i stručno usavršavanje nastavnika, vaspitača i stručnih saradnika bliže se opisuje u mnogim zakonskim i podzakonskim aktima, počev od Zakona o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja (Sl.gl.RS br.72/09, 52/11 i 55/13), a najdetaljnije, naravno u Pravilniku o stalnom stručnom usavršavanju i sticanju zvanja nastavnika, vaspitača i stručnih saradnika (Sl.Gl. RS br. 85/13). Tu je profesionalni razvoj definisan kao „... složen proces koji podrazumeva stalno razvijanje kompetencija nastavnika, vaspitača i stručnog saradnika radi kvalitetnijeg obavljanja posla i unapređivanja razvoja dece i učenika i nivoa postignuća učenika. Sastavni i obavezni deo profesionalnog razvoja je stručno usavršavanje koje podrazumeva sticanje novih i usavršavanje postojećih kompetencija važnih za unapređivanje... obrazovno-vaspitnog rada...“ [1].

Da bi olakšao nastavnicima planiranje sopstvenog profesionalnog razvoja, ustanovama kreiranje plana stručnog usavršavanja kao i unapređivanje celokupne prakse profesionalnog razvoja nastavnika, Nacionalni prosvetni savet je 2011. godine usvojio Standarde kompetencija za profesiju nastavnik i njihovog profesionalnog razvoja. U tom dokumentu nastavničke kompetencije su definisane kao „kapacitet pojedinca koji se iskazuje u vršenju složenih aktivnosti u obrazovno- vaspitnom radu“ i predstavljaju „skup potrebnih znanja, veština i vrednosnih stavova nastavnika“ [2].

Za razliku od nekih obrazovnih sistema u okruženju gde posao psihologa u školi ne podrazumeva učešće u profesionalnom razvoju nastavnika [3], definišući zadatke koje stručni saradnik- psiholog u obrazovno-vaspitnoj ustanovi u Republici Srbiji treba da ostvari zakonodavac mu je namenio određenu ulogu u tom procesu. Tako, u Pravilniku o programu svih oblika rada stručnih saradnika („Prosvetni glasnik“ 5/2012) psiholog škole, između ostalih ima zadatak da pruži „podršku jačanju... nastavničkih kompetencija i njihovog profesionalnog razvoja“ [4]. Način i vrsta podrške nije definisana i stručni saradnici - psiholozi u školama kroz različite poslove i aktivnosti prate i podstiču profesionalni razvoj nastavnika. U ovom radu je opisan model koji u školskoj praksi primenjuje psiholog OŠ „Tanasko Rajić“ u Čačku, a koji se oslanja na kompetencije nastavnika i standarde kvaliteta rada ustanove - oblast nastava i učenje i podrazumeva upotrebu tehnike posete nastavnom času, kao i analizu stručnog usavršavanja nastavnika.

2. POSETA NASTAVNOM ČASU

U Pravilniku o programu svih oblika rada stručnih saradnika („Prosvetni glasnik“ 5/2012) u oblasti koja se odnosi na rad psihologa sa nastavnicima stoji da psiholog treba da sprovodi „savetodavni rad sa nastavnicima davanjem povratne informacije o posećenom času, kao i predlaganjem mera za unapređenje praćenog segmenta obrazovno-vaspitnog procesa” [4]. U tu svrhu psiholog koristi određeni obrazac za praćenje nastavnog časa, da bi sistematično mogao da prati rad jednog nastavnika, ali i da poredi sa radom drugih. Taj obrazac psiholog u školi mora sam da osmisli jer ne postoji propisan, ni od strane zakonodavca, ni strukovnog udruženja. Razni obrasci za praćenje nastavnog časa koji se mogu naći u školskoj praksi psihologa, bez obzira na

razlike u strukturi, sadržaju itd., imaju neke zajedničke elemente jer svaki psiholog škole osmišljavajući ga polazi od teorijskih i praktičnih saznanja psihologije kao nauke.

Obrazac koji koristi psiholog OŠ „Tanasko Rajić“ (*sl. 1*), “Psihološki protokol za snimanje, analiziranje i procenjivanje nastavnog časa”, strukturno je podeljen na četiri dela. Prvi, pored opštih (ime nastavnika, odeljenje itd.) sadrži i podatke o cilju posete nastavnom času, u kojoj smeni (pre/popodneva) je realizovan i koji je po redu u toku smene. Drugi deo se odnosi na beleženje toka časa, koji može biti identičan onom u pripremi nastavnika, ali može i doći do izmena tokom realizacije. Treći, glavni deo obrasca sadrži elemente koji se odnose na rad nastavnika, a koji treba da obezbede motivaciju učenika za nastavni proces, omoguće učenje na času, i posledično ostvarivanje standarda postignuća učenika.

Donošenjem Pravilnika o standardima kvaliteta rada ustanova (*„Službeni glasnik RS“, br. 7/11 i 68/12*) obrazac je dopunjen tabelom koja omogućava praćenje ostvarenosti standarda i pripadajućih indikatora oblasti nastava i učenje [5]. Na ovaj način praćenje rada nastavnika je standardizovano i obrazac može koristiti i neko drugi pored psihologa škole (npr. prosvetni savetnik). Da bi procena ostvarenosti standarda oblasti nastava i učenje, bila uspešna potrebno je da stručni saradnik prođe odgovarajuću edukaciju koja se odnosi na standardizovane dokaze za odgovarajući indikator [6].

PSIHOLOŠKI PROTOKOL ZA SNIMANjE, ANALIZIRANjE I PROCENjIVANjE NASTAVNOG ČASA

Nastavnik:_____Odeljenje:____ Nastavni predmet: _____

Nastavna jedinica:_____

Tip časa: _____ Datum: _____ Smena: _____ Čas u toku dana: ____

CILj POSETE ČASU: Praćenje nastavnog procesa u funkciji _____

TOK ČASA

_____

_____

Priprema za čas	**Opšti uslovi rada**
Priprema i uvođenje u proces učenja	**Oblici rada i nastavne metode**
Nastavna sredstva/didaktički materijal	**Atmosfera**
Koliko su učenici aktivni	**Aktivnosti učenika na času**
Nastavni sadržaj	**Individualizacija procesa učenja**
Nastavnik – verbalni stil	**Nastavnik - motorni stil**
Kognitivno zaokruživanje časa	**Domaći zadatak**
Vrste IQ i stilovi učenja	**Blum- znanja i kognitivni procesi**
Način ocenjivanja	**Način ispitivanja**
Specifična zapažanja	**Napomena**

Preporuke													
S/I	**+/-**	**S/I**	**+/-**	**S/I**	**+/-**	**S/I**	**+/-**	**S/I**	**+/-**	**S/I**	**+/-**	**S/I**	**+/-**
2.1.1		**2.2.1**		**2.3.1**		**2.4.1**		**2.5.1**		**2.6.1**		**2.7.1**	
2.1.2		**2.2.2**		**2.3.2**		**2.4.2**		**2.5.2**		**2.6.2**		**2.7.2**	
2.1.3		**2.2.3**		**2.3.3**		**2.4.3**		**2.5.3**		**2.6.3**		**2.7.3**	
2.1.4		**2.2.4**		**2.3.4**		**2.4.4**		**2.5.4**		**2.6.4**		**2.7.4**	
2.1.5		**2.2.5**		**2.3.5**		**2.4.5**		**2.5.5**		**2.6.5**		**2.7.5**	
						2.4.6		**2.5.6**					
						2.4.7							

Psiholog

Slika 1: Primer obrasca za praćenje nastavnog časa

Da bi ova tehnika (poseta času) bila u funkciji profesionalnog razvoja nastavnika, sticanja i razvijanja kompetencija, a ne samo praćenja njegovog rada, neophodno je davanje povratne informacije o času od strane stručnog saradnika, kao i preporuka za unapređenje rada. U praksi OŠ „Tanasko Rajić“ ove aktivnost obavezno se odvijaju istog dana kada je realizovana poseta času, s tim što nastavnik može da odluči da li želi da to bude neposredno po završetku časa ili na kraju radnog dana. Psiholog škole ima formirane dosijee svakog nastavnika koji sadrže: protokole sa svih poseta času datog nastavnika (i od drugog stručnog saradnika - pedagoga, ako ga škola ima), izveštaje prosvetnog savetnika, Tima za ugledne časove škole, evidenciju stručnog usavršavanja tog nastavnika itd.). Na taj način može pratiti profesionalni razvoj nastavnika u oblasti nastava i učenje.

3. ANALIZA STRUČNOG USAVRŠAVANJA NASTAVNIKA

U Pravilniku o programu svih oblika rada stručnih saradnika („Prosvetni glasnik“ 5/2012) u oblasti rada psihologa škole koja se odnosi na planiranje i programiranje obrazovno-vaspitnog rada istaknuto je „učestvovanje u pripremi delova Godišnjeg plana rada škole koji se odnose na planove i programe:... stručnog usavrašavanja zaposlenih...“ [4]. Da bi psiholog škole učestvovao u izradi ovih planova na način koji može da omogući profesionalni razvoj nastavnika i razvoj njegovih kompetencija potrebno je da kontinuirano i na odgovarajući način vrši analizu stručnog usavršavanja nastavnika.

Često u školama u Srbiji stručni saradnik vodi bazu stručnog usavršavanja zaposlenih, što je slučaj i u OŠ „Tanasko Rajić“ gde je psiholog kreirao (u MS Access-u) i vodi bazu stručnog usavršavanja van ustanove. “Modeli baza koji se primenjuju u Osnovnoj školi „Tanasko Rajić“ u Čačku omogućavaju praćenje stručnog usavršavanja van ustanove i u ustanovi, podatke od značaja za definisanje potreba škole: zastupljenost kompetencija, prioritetnih oblasti, ostvarivanja ličnih planova profesionalnog razvoja kao i podatke o različitim aktivnostima definisanih oblasti stručnog usavršavanja u ustanovi” [7]. Zahvaljujući ovome psiholog škole analizirajući podatke o stručnom usavršavanju van ustanove nastavnika može da uzme u obzir: broj bodova po kompetencijama, po prioritetima, teme i sadržaje programa obuka, dinamiku stručnog usavršavanja (tokom školske godine i po ciklusima) itd. Na osnovu ovakve analize, a uzimajući u obzir i

podatke o radu i profesionalnom razvoju nastavnika dobijenih tehnikom posete času stručni saradnik može efektno da učestvuje u izradi plana stručnog usavršavanja zaposlenih. Da bi olakšao nastavnicima upravljanje sopstvenim profesionalnim razvojem praćenjem strukture bodova sa stručnog usavršavanja po kompetencijama i prioritetima psiholog škole je osmislio jednostavan obrazac (*sl. 2*), koji se može primenjivati po školskim godinama, ali i ciklusima stručnog usavršavanja.

	K1	**K2**	**K3**	**K4**	∑
P1	8				8
P2	8				8
P3					
P4		16			16
P5					
P6				24	24
P7					
P8					
P9					
P10					
∑	16	16		24	**56**

Slika 2: Primer obrasca za praćenje stručnog usavršavanja po kompetencijama i prioritetima

4. PODSTICANJE PROFESIONALNOG RAZVOJA NASTAVNIKA

Kao vid podrške profesionalnom razvoju nastavnika stručni saradnik - psiholog OŠ „Tanasko Rajić“ analizira njihov profesionalni razvoj i tu analizu predstavlja na Pedagoškom kolegijumu škole i Školskom odboru (u planu je i prezentacija na Savetu roditelja). Analiza sadrži opis profesionalnog razvoja nastavnika, a na osnovu definisanih kriterijuma, njihove karakteristike, preporuke za dalje podsticanje njihovog profesionalnog razvoja.

Analiza je sačinjena na osnovu:

- elektronske baze stručnog usavršavanja van/u ustanovi,
- izveštaja pedagoga i psihologa sa posećenih časova (pedagoško-instruktivni rad),
- praćenja od strane psihologa uglednih časova i aktivnosti,
- izveštaja spoljašnjeg vrednovanja škole.

Analize sadrži podatak o procentu zaposlenih (nastavnika i stručnih saradnika) koji imaju zaokružen profesionalni razvoj i koji čine značajan resurs škole.
Za njih je karakteristično da:

- ✓ sami iniciraju pohađanje programa obuka, aktivno prate ponudu,
- ✓ biraju obuke gde će naučiti ono što im treba u radu, a ne da bi „skupljali“ sate,
- ✓ često sami finansiraju svoje obuke,
- ✓ pohađaju i programe obuka i stručne skupove,
- ✓ naučeno primenjiju u radu sa učenicima, svojim poslovima.

Ovi zaposleni su, zahvaljujući svojim profesionalnim karakteristikama važan resurs škole jer predstavljaju:

- pozitivan model za učenike (za identifikaciju: da nauče dobar sistem vrednosti, šta sve podrazumeva profesionalni razvoj - da nastavnik nije samo neko „iz učionice“),
- pozitivan model za druge kolege (mogu da „povuku“ napred zainteresovane za sopstveni profesionalni razvoj),
- važan resurs u marketingu škole (uz njihovo ime i sve uspešne aktivnosti o kojima se „čuje širom zemlje“ uvek ide i ime naše škole).

Pored ovih opštih karakteristika, koje se odnose na sve nastavnike koji se uspešno profesionalno razvijaju, u analizi su dati i opisi konkretnih nastavnika (*sl. 3*).

Ime i prezime	radno mesto	Karakteristike profesionalnog razvoja
		pozitivno ocenjen čas u okviru spoljašnjeg vrednovanja (po standardima); pozitivno ocenjeni svi časovi praćeni od strane pedagoga i psihologa (po standardima); rukovodi novinarskom sekcijom koja ima veliki broj učenika (radi u dve grupe, oko 50 učenika, stalno raste broj zainteresovanih); urednik je školskog lista Nova iskra (dobitnik republičke nagrade); kao primer direktne primene naučenog na seminaru izradila je blog Nove iskre do kog se dolazi linkom sa sajta škole; realizovala nekoliko uglednih časova (prisutne i kolege iz drugih škola, Školske uprave, pedagog i psiholog); objavila nekoliko stručnih radova u časopisima sa recenzijom; realizuje istraživanja ove prakse; dobija pozive da izlaže na međunarodnim konferencijama; autor je tri akreditovana seminara i tri stručna skupa; realizuje obuke „širom“ zemlje za prosvetne radnike; uspešno prati rad kolega jednakih po poziciji u okviru rada Tima za ostvativanje uglednih časova (rukovodilac); stekla zvanje pedagoški savetnik

Slika 3: Primer opisa nastavnika, po definisanim kriterijumima profesionalnog razvoja

5. ZAKLJUČAK

Praćenje i podsticanje profesionalnog razvoja zaposlenih u obrazovno-vaspitnim ustanovama predstavlja važan aspekt ostvarivanja standarda kvaliteta rada ustanove. Zakonodavac je oblast profesionalnog razvoja zaposlenih uredio kroz brojne zakonske i podzakonske akte u kojima je stručni saradnik - psiholog prepoznat kao akter školskog života koji treba da pruži podršku nastavnicima u jačanju njihovih kompetencija i njihovog profesionalnog razvoja. Model podrške koji je prikazan u ovom radu je rezultat lične inicijative stručnog saradnika - psihologa. Sistemski je prepušteno svakom stručnom saradniku da sam definiše svoje aktivnosti u okviru procesa podrške profesionalnom razvoju nastavnika. Takođe, dobijene procene i analize profesionalnog razvoja nastavnika se ne koriste u okviru obrazovnog sistema (počev od školskog nivoa pa na dalje). Prepušteno je školama da definišu upotrebu ovih procena i analiza i da preduzimaju aktivnosti prema zaposlenima u pogledu njihovog profesionalnog razvoja. Jasno je da je neophodno da zakonodavac pokaže da mu nije formalno, već suštinski stalo do profesionalnog razvoja zaposlenih i da ne može očekivati da isključivi pokretač bude unutrašnja motivacija zaposlenih.

LITERATURA

[1] Pravilnik o stalnom stručnom usavršavanju i sticanju zvanja nastavnika, vaspitača i stručnih saradnika (*„Službeni glasnik RS“, br. 85/13*)

[2] Standardi kompetencija za profesiju nastavnika i njihovog profesionalnog razvoja, Nacionalni prosvetni savet Republike Srbije, 2011.

[3] Milosavljević, B., (2006). *Psiholog u školi*, Društvo psihologa Republike Srpske, Banja Luka

[4] Pravilnik o programu svih oblika rada stručnih saradnika (*„Prosvetni glasnika RS“, br. 5/12*)

[5] Pravilnik o standardima kvaliteta rada ustanove (*„Službeni glasnik RS“, br. 7/11 i 68/12*)

[6] Interni materijal- *Aktivnosti stručnih saradnika koje proizilaze iz Pravilnika o standardima kvaliteta rada ustanove (Stadard 6.4. U školi funkcioniše sistem za praćenje i vrednovanje kvaliteta rada, indikator 6.4.4, Stručni saradnici ostvaruju pedagoško-instruktivni rad u školi u skladu sa planom rada i potrebama škole) i Pravilnika o programu svih oblika rada stručnih saradnika (Oblast 3- rad sa nastavnicima*), predavanje prosvetne savetnice ŠU Čačak D. Kovačević Mikić na Aktivu stručnih saradnika Moravičkog okruga, 31.1.2014. u Regionalnom centru za profesionalni razvoj zaposlenih u obrazovanju, Čačak

[7] Pavlović, M., Turuntaš, N. (2014). Primer baze podataka stručnog usavršavanja nastavnika, *Knjiga rezimea 5. Konferencija „Tehnika i informatika u obrazovanju“,* FTN Čačak