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: 371.13 Stručni rad

UPRAVLJANJE SOPSTVENIM PROFESIONALNIM RAZVOJEM ZAPOSLENIH U OBRAZOVNO – VASPITNIM USTANOVAMA

MANAGEMENT OF OWN PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF EMPLOYEES IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Marina Pavlović[1], Nataša Turuntaš[2]
[1,2]Osnovna škola „Tanasko Rajić“ Čačak
[1]marpav@sbb.rs, [2]natasa76.turuntas@gmail.com

Apstrakt: *Profesionalni razvoj nastavnika, vaspitača i stručnih saradnika u obrazovnom sistemu Republike Srbije bliže je uređen kroz nekoliko podzakonskih akata u skladu sa savremenim obrazovnim tendencijama. Podrazumeva složen i kontinuiran proces razvoja kompetencija kroz stručno usavršavanje i mogućnost napredovanja sticanjem zvanja. Od nastavnika, vaspitača i stručnih saradnika se u tom procesu očekuje inicijativa i odgovornost za sopstveni profesionalni razvoj.*
Ključne reči: *Profesionalni razvoj, stručno usavršavanje, sticanje zvanja.*

Abstract: *Professional development of teachers, educators and professional associates in the educational system of the Republic of Serbia is further regulated through several laws in accordance with modern educational trends. It implies a complex and continuous process of competence development through training and career prospects by obtaining the title. From teachers, educators and professional associates in this process is expected initiative and responsibility for their own professional development.*
Key words: *Professional development, professional improvement, acquiring the title.*

1. UVOD

U današnjem obrazovnom sistemu Republike Srbije u manjini su prosvetni radnici koji zakonsku regulativu koja se tiče profesionalnog razvoja ne doživljavaju samo kao obavezu, već i kao pravo i mogućnost. Većina pojam profesionalnog razvoja nije usvojila, već taj koncept svodi na stručno usavršavanje što se u praksi ogleda u ustaljenom izrazu „skupljanje bodova“. U Pravilniku o stalnom stručnom usavršavanju i sticanju zvanja nastavnika, vaspitača i stručnih saradnika (Sl.gl.RS br.85/13) (u daljem tekstu Pravilnik) profesionalni razvoj je definisan kao proces razvijanja kompetencija da bi se što kvalitetnije obavljao posao, a stručno usavršavanje je njegov obavezni i sastavni deo. Isti dokument predviđa mogućnost profesionalnog razvoja sticanjem zvanja [1].

Kompetencije nastavnika treba da obezbede profesionalne standarde na osnovu kojih nastavnici mogu da vrše samoprocenu u cilju planiranja profesionalnog razvoja i izrade plan stručnog usavršavanja koji je sastavni deo plana stručnog usavršavanja obrazovno-vaspitne ustanove [2].

Ovaj rad sadrži smernice iz prakse za nastavnike, vaspitače i stručne saradnike koji žele da aktivno upravljaju sopstvenim profesionalnim razvojem.

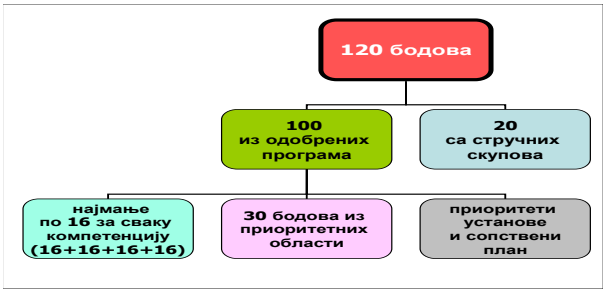
2. PLANIRANJE STRUČNOG USAVRŠAVANJA

S obzirom na aktuelne promene u obrazovnom sistemu Srbije i usaglašavanja sa evropskim obrazovnim standardima i stručno usavršavanje nastavnika dobilo je veći značaj, pa je danas ono definisano u većem broju podzakonskih akata [3]. Na početku školske godine nastavnik vrši samoprocenu znanja, veština i vrednosnih stavova na osnovu čega planira svoje usavršavanje koje kao posledicu treba da ima razvoj konkretne kompetencije za:

- Nastavnu oblast, predmet i metodiku nastave;
- Poučavanje i učenje;
- Podršku razvoju ličnosti učenika;
- Komunikaciju i saradnju [4].

Za samoprocenu može da se koristi elektronski upitnik na sajtu Zavoda za unapređenje obrazovanja i vaspitanja ili tabela „Pokazani nivo kompetencija“ iz Pravilnika. U zavisnosti od toga koju kompetenciju proceni da bi trebalo da razvija nastavnik u datoj školskoj godini za svoj plan stručnog usavršavanja bira program akreditovanih obuka iz Kataloga programa stalnog stručnog usavršavanja nastavnika, vaspitača i stručnih saradnika.

Pored kompetencije koju želi da unapređuje, nastavnik prilikom planiranja stručnog usavršavanja uzima u obzir i Pravilnik koji je predvideo da “zaposleni ima 68 sati godišnje različitih oblika stručnog usavršavanja (24 sata van ustanove i 44 sata u ustanovi). Kada je u pitanju stručno usavršavanje van ustanove u periodu od pet godina postoji obaveza od 120 bodova. Precizirana je struktura (*sl. 1*): 100 bodova iz odobrenih programa i do 20 bodova za učestvovanje na odobrenim stručnim skupovima; po 16 bodova iz svake kompetencije; najmanje 30 bodova koji se odnose na prioritetne oblasti; i preostali broj bodova na osnovu prioriteta ustanove i sopstvenog plana” [4].



Slika 1: Struktura bodova u petogodišnjem ciklusu stručnog usavršavanja

Zakonodavac nije propisao obrazac za planiranje stručnog usavršavanja tako da obrazovne ustanove mogu same da ga osmisle. Ovde prikazujemo obrazac koji se koristi u praksi OŠ „Tanasko Rajić“ iz Čačka koji se oslanja na Katalog programa stalnog stručnog usavršavanja nastavnika, vaspitača i stručnih saradnika i Pravilnik o vrednovanju stručnog usavršavanja u ustanovi (*sl. 2*).

LIČNI PLAN STRUČNOG USAVRŠAVANJA **za _____godinu**

Ime i pezime	
Naziv ustanove	
Radno mesto	
Nivo i vrsta obrazovanja	
Zvanje (akademsko, u prosveti)	
Znanja i veštine koje želim da razvijem- kompetencije	

	Naziv stručnog usavršavanja	Vreme ostvarivanja	Nivo	Oblast, sati	Realizovano
U ustanovi					

	Kataloški broj/ Kompetencija/ Prioritet	Vreme ostvarivanja	Prihvaćeno, odobreno
Van ustanove			

Slika 2: Primer obrasca Ličnog plana stručnog usavršavanja

U ovom obrascu nastavnik navodi kompetenciju koju želi da razvija i tačne nazive (aktivnosti) stručnog usavršavanja u ustanovi i nazive programa obuke u okviru usavršavanja van ustanove, kao i planirano vreme realizacije (prvo ili drugo polugodište). Za svaku aktivnost stručnog usavršavanja u ustanovi navodi nivo realizacije (npr. Stručno veće, Nastavničko veće, gradski, okružni, republički…), oblast i broj sati (kako je definisano u Pravilniku o vrednovanju stručnog usavršavanja u ustanovi).

Nastavnik koji pri planiranju stručnog usavršavanja vodi računa da bira programe obuka koji razvijaju sve kompetencije, koji se odnose na različite prioritete, koji planira da realizuje raznovrsne aktivnosti usavršavanja u ustanovi (ugledni časovi, stručni radovi, projekti, izlaganja na skupovima…) će odgovoriti na zakonsku regulativu i pokazati sposobnost upravljanja sopstvenim profesionalnim razvojem.

3. DOKUMENTOVANJE PROFESIONALNOG RAZVOJA

Dokumentovanje profesionalnog razvoja je tema koja se u obrazovnom sistemu Srbije pojavila u novije vreme kao posledica usaglašavanja sa evropskim standardima. Ranije je bilo dovoljno da nastavnik zabeleži realizovanu aktivnost (najčešće u Dnevnik obrazovno-vaspitnog rada) i time potvrdi da je realizovao obavezu koju je planirao. Svrha dokumentovanja se promenila i ono danas treba da omogući da nastavnik može da vrednuje svoj rad, da prati njegove efekte, da planira unapređenje prakse, svoje stručno usavršavanje itd., što omogućava profesionalni razvoj nastavnika, a dugoročno i razvoj sistema obrazovanja u celini.

Pravilnik u članu 20 propisuje obavezu nastavniku, vaspitaču i stručnom saradniku da sistematično prati, analizira i vrednuje svoj rada i da u određenom obliku čuva najvažnije primere iz svoje prakse, a ovakav način dokumentovanja naziva portfolio [1]. Portfolio profesionalnog razvoja, na osnovu ovog člana, može da sadrži: odabrane pripreme za čas, planove, evidenciju praćenja i vrednovanja učeničkih postignuća, primere inicijalnog proveravanja obrazovnih standarda, izveštaj o postignućima učenika na završnom ispitu, izveštaj sa takmičenja, izveštaj o posećenom času, evidenciju o saradnji sa medijima, odabrane učeničke radove itd.

Zakonodavac nije propisao strukturu ovog dokumenta, ali se većina nastavnika, vaspitača i stručnih saradnika u praksi oslanja na nacrt koji je izradio stručni tim Zavoda za unapređenje kvaliteta obrazovanja i vaspitanja (*sl. 3*).

Struktura portfolija
• Naslovna strana • Sadržaj • Radna biografija • Lična profesionalna filozofija • Procena kompetencija • Prilozi

Slika 3: Struktura portfolija profesionalnog razvoja

Pored toga što portfolio profesionalnog razvoja čuva od zaborava profesionalni rad nastavnika, obezbeđuje mogućnost vrednovanja i usavršavanja njegove prakse, istovremeno omogućava da se dokumentovano uoči razlika u kvalitetu rada nastavnika, vaspitača, stručnih saradnika. Ono što se u nekoj obrazovnoj ustanovi za svakog nastavnika oduvek znalo (ali prenosilo samo usmenim putem), a tiče se posvećenosti poslu, postalo je kroz portfolio dokumentovano.

4. NAPREDOVANJE I STICANJE ZVANJA

Nastavnik, vaspitač i stručni saradnika upravljajući sopstvenim profesionalnim razvojem može da planira da stekne zvanje. Pravilnik predviđa četiri nivoa napredovanja, i to:

- Pedagoški savetnik
- Samostalni pedagoški savetnik
- Viši pedagoški savetnik
- Visoki pedagoški savetnik.

Za svako zvanje propisani su uslovi: godine radnog iskustva u obrazovanju, stepen kompetentnosti, sati i vrsta stručnog usavršavanja van ustanove, vrste aktivnosti kojima se potvrđuje iniciranje i učestvovanje u podizanju kvaliteta obrazovno-vaspitnog rada, nivo znanja stranog jezika, poznavanje rada na računaru itd. Pravilnik je definisao i postupak za sticanje zvanja u kome se pribavlja mišljenje Stručnog veća/Pedagoškog kolegijuma, Nastavničkog veća, Saveta roditelja i prosvetnog savetnika (za višeg i visokog pedagoškog savetnika i mišljenje Zavoda). Ako su sva četiri, odnosno pet mišljenja pozitivna direktor ustanove donosi rešenje o sticanju odgovarajućeg zvanja.
U Pravilniku (član 35) je propisano da postupak sticanja zvanja pokreće sam nastavnik, vaspitač i stručni saradnik podnošenjem zahteva ustanovi. Ovim je nedvosmisleno ukazano da obrazovni sistem Srbije očekuje od svakog nastavnika inicijativu i odgovornost za sopstveni profesionalni razvoj. Ovde je prikazan (*sl.4*) primer zahteva za sticanje zvanja pedagoški savetnik koje su autorke rada podnele direktoru ustanove u postupku sticanja zvanja na osnovu pomenutog Pravilnika.

Direktoru OŠ „TR“ u Čačku,

na osnovu člana 30. i 35. Pravilnika o stalnom stručnom usavršavanju i sticanju zvanja nastavnika, vaspitača i stručnih saradnika (Sl.Gl. br. 85/2013), podnosim

ZAHTEV

za pokretanje postupka za sticanje zvanja pedagoškog savetnika.

Uz zahtev prilažem i dokaze o ispunjenosti uslova za sticanje zvanja pedagoškog savetnika, i to:

- radnu knjižicu sa stažom na poslovima nastavnika/stručnog saradnika-psihologa u školi,
- procenu stepena kompetentnosti i iniciranja i učestvovanja u podizanju kvaliteta obrazovno-vaspitnog rada,
- potvrde o ostvarenosti propisanog broja bodova iz različitih oblika stručnog usavršavanja (120 i dodatnih 50 bodova)
- svedočanstvo o poznavanju stranog jezika-engleskog,
- svedočanstvo o obučenosti za rad na računaru.

Datum Podnosilac zahteva

_____

Slika 4: Primer zahteva direktoru ustanove za sticanje zvanja

5. ZAKLJUČAK

Polazeći od primera dobre obrazovne prakse drugih zemalja i želje da naš obrazovni sistem uskladi sa evropskim obrazovnim standardima zakonodavac je doneo niz propisa kojima uređuje oblast profesionalnog razvoja zaposlenih. Praksa je pokazala da upravljanje sopstvenim profesionalnim razvojem u obrazovnom sistemu kakav je danas u Srbiji može biti formalan i suštinski. U prvom slučaju nastavnik samo „skuplja“ bodove, ne vodi računa o razvoju svih kompetencija, njegov portfolio je zbirka papira iz kojih se ne može videti njegov profesionalni razvoj i radna filozofija itd. U drugom slučaju nastavnik propise doživljava kao smernice i kao mogućnost profesionalnog razvoja, shvata značaj vlastite inicijative i prihvata odgovornost za sopstveni profesionalni razvoj.

Jedan od uzroka ovakve situacije u praksi sigurno je nepostojanje sistemskog praćenja rada nastavnika, vaspitača i stručnog saradnika koji ima za cilj procenu kvaliteta njihovog rada (čime bi se utvrdila individualna odgovornost za ostvarivanje standarda kvaliteta rada ustanove) i nepostojanje definisanih sankcija, odnosno nagrada u skladu sa tom procenom.

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] Hadžiahmetović, A., Seizović, V. (2013). Model izrade plana stručnog usavršavanja nastavnika, *Zbornik radova Nacionalna konferencija „Reinženjering poslovnih procesa u obrazovanju 2013“*, FTN Čačak

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