

<p>BOSNA I HERCEGOVINA VIJEĆE MINISTARA Agencija za predškolsko, osnovno i srednje obrazovanje</p>		<p>БОСНА И ХЕРЦЕГОВИНА САВЈЕТ МИНИСТАРА Агенција за предшколско, основно и средње образовање</p>
--	---	--

**Model za unapređenje sistema kontinuiranog profesionalnog
razvoja odgajatelja, nastavnika i stručnih saradnika
u Bosni i Hercegovini**



Izdavač:

Agencija za predškolsko, osnovno i srednje obrazovanje

Za izdavača:

Maja Stojkić, direktorica Agencije za predškolsko, osnovno i srednje obrazovanje

**Model za unapređenje sistema kontinuiranog profesionalnog razvoja
odgajatelja, nastavnika i stručnih saradnika u Bosni i Hercegovini**

**Voditeljica Stručnog tima za unapređenje kontinuiranog profesionalnog razvoja odgajatelja, nastavnika i
stručnih saradnika u Bosni i Hercegovini:**

Mr. sc. Branka Popić, stručna savjetnica za društvene nauke i umjetnost u Agenciji za predškolsko, osnovno i srednje obrazovanje

Ekspertica:

Brigita Žarković - Adlešić

Učesnici u izradi Modela za unapređenje sistema kontinuiranog profesionalnog razvoja odgajatelja, nastavnika i stručnih saradnika u Bosni i Hercegovini: mr. sc. Branka Popić, Hašima Ćurak, Danica Vasilj, Ljiljana Bošković, Biljana Popović, dr. sc. Mate Živković, Almina Ćibo, Vesna Puratić, Viktorija Bošnjak, dr. sc. Marinko Savić, mr. sc. Mirko Mutić, Rade Lalović, Ivana Krezić, mr. sc. Dina Borovina, Muvedeta Jusufbegović, Munevera Selmanović, mr. sc. Ediba Pozderović, Nuho Kurtović, mr. sc. Dika Makota, dr. sc. Amela Medar, Radmila Lauš

Rad Stručnog tijela podržala je Misija OSCE u Bosni i Hercegovini.

Lektura:

APOSO

1. Uvod

Brze promjene u društvu, nauci i ekonomiji traže od odgojno-obrazovnog sistema brže ažuriranje znanja i vještina za suočavanje sa izazovima 21.vijek. Uspjeh pojedinca, grupa, organizacija i društva sve više zavisi od stalnog unapređenja znanja. Pretpostavke na kojima se gradi „društvo znanja“ su motivacija, sposobnost daljnjeg učenja i mogućnost pristupa novim znanjima. To je temelj na kome se gradi Evropska obrazovna politika koja udružuje svoje političke napore pod parolom o idealu "društva koje uči".(Green paper, 2001). Društvo koje želi biti uspješno mora obezbijediti svojim članovima prave uslove za kontinuirano učenje i razvoj, što znači omogućavanje uslova za cjeloživotno učenje, za društvo koje uči, stvaranje učećih organizacija i davanje podrške pojedincu koji uči.

Sve to utiče i na rad odgajatelja, nastavnika i stručnih saradnika, što se odražava u potrebi za novim znanjem i vještinama kao što su npr. informacijsko-komunikacijska tehnologija, inkluzija, multikulturalnost, poznavanje stranih jezika, ključne kompetencije, partnerstvo sa roditeljima. Uz nova područja rada odgajatelj, nastavnik i stručni saradnik preuzima i nove uloge, te više nisu jedini izvor znanja, postaju sve više moderatora i facilitatori u procesu učenja.

Odgajatelji, nastavnici i stručni saradnici treba djecu i učenike da pripreme za život i rad u savremenim, veoma dinamičnim uslovima u kojima je za ekonomsku uspješnost i socijalnu koheziju ključna sposobnost stalnog učenja i učenja u interakciji s drugima. Prenos znanja stečenog na univerzitetu u vrtiće i razrede više nije dovoljno efikasan. U središtu njihove profesionalne aktivnosti nije više prenos znanja nego podrška djeci i učenicima u razvoju i učenju, fleksibilnost i otvorenost za nove izazove, sposobnost analize vlastite prakse (samorefleksija) i postavljanje novih ciljeva za budući razvoj.

Različiti autori profesionalizam definišu kao tri komponente, a to su znanje, autonomija i odgovornost koji se razvijaju tokom profesionalnog razvoja nastavnika kontinuiranim učenjem, jačanjem autonomije i preuzimanjem odgovornosti (Hoyle and John (1995), Lortie (1975), Jackson (1968), Schulman (1986), Elbaz (1983), Putnam i Borko (1997).

“Profesionalni razvoj je proces obrazovanja, obuke, učenja i podrške koji se događa u vanjskoj ili radnoj okolini u kom učestvuju kvalifikovani, obrazovani profesionalci. Cilj je promocija učenja i razvoj profesionalnog znanja, vještina i vrijednosti, koji pomažu u odluci i provođenju promjena u ponašanju, djelovanju i stavovima u svrhu efikasnijeg rada. Tim procesom se teži postizanju balansa između pojedinaca, institucije i nacionalnih/sistemskih potreba“ (Bolam, 2002).

Profesionalni razvoj obuhvata sve faze karijere, od početnika, pripravnika do iskusnog nastavnika. Unutar profesionalnog razvoja odvija se stručno usavršavanje kojeg Day (1999) definiše kao planiran događaj, slijed događaja ili prošireni program formalno priznatog ili nepriznatog učenja. Stručno usavršavanje obuhvata različite oblike kao što su stručni skupovi, konferencije, seminari i radionice.

2. Razvoj KPR-a u Evropi

U Zelenoj knjizi (2001) o obrazovanju nastavnika u Evropi predstavljena je sinteza obilježja različitih modela "stručnog usavršavanja nastavnika" i kontinuiranog profesionalnog razvoja, koje su razvile neke od evropskih zemalja, u tri različite perspektive:

1. Perspektiva trendova

Akcent je stavljen na različite oblike programa koji se odvijaju u školi sa iskusnim nastavnicima, početnicima i studentima, uz učešće profesora sa fakulteta u zajedničkim projektima za rješavanje obrazovnih problema. Akcent je na integraciji formalnog obrazovanja s neformalnim učenjem (cjeloživotno učenje), učestvovanje u mrežama profesionalaca, institucija

2. Perspektiva inicijative

Istraživanje OECD-a (1999) govori o organizaciji KPR-a u smislu podsticaja (nastavnici, odgojno-obrazovne ustanove, univerziteti, centri nastavnika, ministarstvo, izvođači ...) Identifikovana su tri pristupa:

- **Odozgo prema dolje** – školske vlasti odlučuju o tome šta odgojno-obrazovnim ustanovama i nastavnicima treba da obezbijede kao potrebne uslove za kvalitetan rad.
- **Odozdo prema gore** – proizlazi iz potrebe nastavnika i odgojno-obrazovnih radnika, te prilagođava programe i aktivnosti kako bi se zadovoljile te potrebe.
- **Umrežavanje** – školske vlasti osiguravaju funkcionisanje mreža nastavnika, koje su odgovorne za širenje dobre prakse.

3. Perspektiva "administratora" sistema obuhvata sljedeće oblike:

- organi vlasti (centralne, regionalne ili lokalne),
- nezavisna stručna institucija,
- samoorganizacija razvoja, odgojno-obrazovna ustanova kao akter,
- aktivno partnerstvo među odgojno-obrazovnim ustanovama i univerzitetima,
- koordinacija među mrežama odgojno-obrazovnih ustanova.

3. Razvoj KPR-a u zemljama regiona

Sve zemlje u regiji daju veliku važnost profesionalnom razvoju nastavnika te nude podršku obrazovnom sistemu na nivou države. Stručno usavršavanje je pravo i obaveza nastavnika opredijeljena u zakonskim i podzakonskim aktima. U svim slučajevima postoje institucije odgovorne ministarstvu koje vrše koordinaciju svih aktivnosti kao što su akreditacija programa, objavljivanje programa u katalogu, praćenje i evaluacija. Sistem stručnog usavršavanja je vezan za unapređivanje nastavnika. Teme koje su odnose na državne reforme na području odgoja i obrazovanja finansira država i implementiraju se uz pomoć uspostavljenih mreža kaskadnim modelom kao naprimjer regionalnih županijskih voditelja (Hrvatska) ili kroz regionalne centre (Srbija). Lokalni ili regionalni prioriteti finansiraju se iz drugih izvora, naprimjer iz sredstva dodijeljenih odgojno-obrazovnim ustanovama, iz sredstava donatora, iz regionalnih budžeta, međunarodni projekti itd. U većini država postavljena je vizija daljnjeg razvoja koja je obuhvaćena u strategijama za određeni period. Trend koji se zapaža jeste širenje oblika profesionalnog usavršavanja na različite aktivnosti (seminari, konferencije, promocije profesionalnog razvoja, savremene uloge nastavnika kao profesionalaca).

4. Trenutno stanje KPR-a u BiH

Studijom o aktualnom stanju u oblasti stručnog usavršavanja i profesionalnog razvoja nastavnika u osnovnim školama u BiH (2013) i analizom ustanovljeno je sljedeće:

- Inicijalno obrazovanje nastavnika, koje se u Bosni i Hercegovini realizuje na osam univerziteta u 28 obrazovnih institucija, još uvijek je opterećeno teorijskim znanjima a studijski programi nisu zasnovani na ishodima vezanim za profesionalne kompetencije, što dodatno otežava ulazak u profesiju i stvara jaz između teorijske pripreme nastavnika i zahtjeva za ‘novim’ vještinama u praksi;
- Programi studija unutar Bosne i Hercegovine nisu ujednačeni, što otežava mobilnost studenata i nastavnika kao i vrednovanje kvaliteta;
- Od nastavnika se očekuje da bude realizator postavljenih ciljeva i zahtjeva, da preuzme odgovornost za implementaciju reformi koje donose obrazovne vlasti, a da ove promjene nisu praćene sistemskim ulaganjem u razvoj nastavničke profesije, unapređenjem kvaliteta i poboljšanjem položaja nastavnika;
- Mnogi nastavnici su svoje visokoškolsko obrazovanje stekli i prije dvadesetak i više godina, a prema rezultatima istraživanja UNICEF-a (2007), gotovo polovina nastavnika nije bila obuhvaćena dodatnom obukom i stručnim usavršavanjem koje bi im pomoglo da se nose sa postavljenim reformskim zahtjevima;
- Zahtjevi koji se postavljaju pred nastavnika značajno prevazilaze tradicionalno shvatanje njihove uloge kao transmitera znanja, koje i dalje prevladava u društvu;
- Finansijsko ulaganje u osiguranje kvaliteta i profesionalni razvoj nastavnika je gotovo zanemarljivo i ne prati stvarne potrebe, što značajno utiče na kvalitet i efekte odgojno-obrazovnog procesa na svim nivoima, usporava a ponekad i zaustavlja proces reforme;
- Niz izvještaja o stanju u obrazovanju u BiH izrađenih tokom protekle decenije navodi da se stručno usavršavanje nastavnika ne tretira kao dio cjelovitog sistema profesionalnog razvoja nastavnika;
- Tematski izvještaj OECD-a iz 2001. zaključuje da u BiH „ne postoji koherentna strategija profesionalnog razvoja, koja je utemeljena na ciljevima reforme, procjeni potreba, evaluaciji i koja bi osigurala unapređivanje kompetencija nastavnika“.

5. Preporuke za unapređenje KPR-a u BiH

Na osnovu pregleda različitih pristupa profesionalnom razvoju u nekim državama EU, okruženju i u BiH, preporuke se odnose na tri područja, i to: nastavnička profesija, kompetencije i sistem.

1. Nastavnička profesija

- Potrebna je profesionalizacija rada odgajatelja, nastavnika i stručnih saradnika koja ima funkciju jačanja nastavničke uloge za podizanje kvaliteta obrazovanja u cjelini;
- Definisanje nastavničke profesije u okvirnom sistemu kvalifikacija treba da odigra značajnu ulogu u procesu profesionalizacije kako kroz sistem inicijalnog obrazovanja tako i kroz sistem stalnog profesionalnog usavršavanja;
- Za jačanje nastavničke uloge u procesu učenja i poučavanja neophodno je da odgajatelji, nastavnici i stručni saradnici:

- preuzmu odgovornost za vlastito učenje, aktivno slušanje, učenje u saradnji s drugima te sticanje navike za cjeloživotno učenje,
- razvijaju vještine rješavanja problema i kritičkog mišljenja,
- stiču vještine za kreiranje odgojno-obrazovnog rada koje bi pomogle djeci i učenicima da aktivno učestvuju, kritički misle i sagledavaju odgojno-obrazovne sadržaje,
- mijenjaju odnos prema izboru sadržaja i pristupu profesionalnom usavršavanju.

2. Kompetencije za KPR

- Uspostavljanje sistema profesionalnog usavršavanja odgajatelja, nastavnika i stručnih saradnika čija je osnovna funkcija stvaranje mogućnosti da pojedinac stekne one profesionalne kompetencije koje nije stekao u toku inicijalnog obrazovanja i koje su potrebne na njegovom radnom mjestu;
- Razvijanje profesionalnih i ličnih kompetencija kod odgajatelja, nastavnika i stručnih saradnika koji imaju inicijalno obrazovanje u disciplini iz koje izvode odgojno-obrazovni proces kroz sistem profesionalnog usavršavanja;
- Pokretanje inicijative za definisanje strategija i politike utvrđivanja ciljeva u području informatičkog opismenjavanja odgajatelja, nastavnika i stručnih saradnika.

3. Sistem KPR-a

- Uspostaviti efikasan i fleksibilan sistem akreditacije davalaca/organizatora obrazovnih usluga i certifikacije stečenih znanja i vještina;
- Konceptija sistema profesionalnog razvoja u smislu motivacije odgajatelja, nastavnika i stručnih saradnika za cjeloživotno učenje i
- Povezati postojeće inicijative profesionalnog razvoja u koherentan i optimalan sistem (model).

6. Potrebni koraci za unapređenje KPR-a

Za realizaciju koncepta profesionalnog razvoja potrebno je postaviti cjelovit i transparentan sistem koji omogućava postizanje definisanih ciljeva, povezivanje pojedinih elemenata u koherentnu cjelinu, jasan pregled procesa, definisanje nadležnosti i odgovornosti ključnih aktera, osiguranje kvaliteta i lakše definisanje finansijskih tokova. Samo takav model će omogućiti društvenu prepoznatljivost profesionalnog razvoja.

Osnovni uslov za funkcionisanje modela je materijalna i stručna podrška nadležnih organa vlasti na svim nivoima BiH.

Da bi se to postiglo, modelom se mora omogućiti sljedeće:

- kontinuitet profesionalnog razvoja,
- prenos odgovornosti za vlastiti profesionalni razvoj na pojedinca u okviru odgojno-obrazovne ustanove,
- uvažavanje potreba odgajatelja, nastavnika i stručnih saradnika i potreba odgojno-obrazovnih ustanova
- fleksibilnost u odnosu na potrebe razvoja nastavničke karijere
- fleksibilnost u odnosu na prioritetne sadržaje, oblike i metode rada
- evaluacija svih elemenata profesionalnog razvoja (sistem KPR-a, programi, efekti u praksi,..)

7. Cilj modela KPR-a

Lični profesionalni razvoj svakog pojedinca jeste od iznimne važnosti kako bi se ostvarili zacrtani ciljevi.

Globalni cilj sveukupnog procesa jeste poboljšati kvalitet obrazovanja u Bosni i Hercegovini unapređenjem sistema profesionalnog razvoja.

Glavni cilj modela KPR-a jeste potaknuti odgajatelje, nastavnike i stručne saradnike na preuzimanje odgovornosti za individualni profesionalni razvoj. Model KPR-a ima svrhu pomoći zainteresovanim stranama u obrazovanju na koji način podići nivo svijesti svih učesnika odgojno-obrazovnog procesa o važnosti KPR-a.

Modernizacija sistema KPR-a uključuje unapređenje i poboljšanje legislative s ciljem institucionalne podrške razvoju stručnjaka i razvoju odgojno-obrazovnih ustanova.

Područja koja je potrebno unaprijediti, revidirati i dopuniti:

- Jasnije definisati zakonske obaveze i modele provođenja profesionalnog razvoja,
- Definirati zakonske uslove u realiziranju sistema profesionalnog razvoja,
- Uvesti sistem akreditacije programa za profesionalni razvoj i selektivnosti programa za obuku,
- Definirati sistem profesionalnog napredovanja nastavnika (napredovanje, stručna zvanja i uloge, način materijalne stimulacije nastavnika pri ostvarenju napretka u kvalitetu obrazovanja i postignućima djece i učenika),
- Osigurati finansijska sredstva u realiziranju sistema KPR-a,
- Izraditi, odnosno unaprijediti podzakonska akta o profesionalnim kompetencijama i profesionalnom razvoju odgajatelja, nastavnika i stručnih saradnika, te pravilnik o akreditiranju programa za profesionalni razvoj, pravilnik o profesionalnom napredovanju i slično,
- Poboljšati efikasnost i efektivnost finansijskih resursa usmjerenih na razvoj kontinuiranog profesionalnoga razvoja,
- Osigurati vertikalnu i horizontalnu saradnju između zainteresiranih strana u procesu KPR-a,
- Uspostaviti standarde za donošenje programa, akreditacija i realiziranje programa za obuku koji uz kompetencije, znanja i uslove pružaju podjednake mogućnosti za kvalitetniji odgojno-obrazovni proces,
- Jačati motivaciju za sposobnost daljnjeg učenja i mogućnost pristupa novim znanjima. Jedan od instrumenta za podizanje motivacije jeste sistem unapređenja nastavnika u zvanja,
- Obavještavati javnost o rezultatima rada (analiza rezultata i postavljanje ciljeva i prioriteta za idući period),
- Informisati o odgoju i obrazovanju korištenjem informacijsko-komunikacijskih tehnologija.

Profesionalizacija nastavničkog poziva zahtijeva razvoj reflektivnog i fleksibilnog praktičara, koji je otvoren za nove izazove i osposobljen za sistemsko usavršavanje tokom karijere. „Svršishodno planiranje, više uključivanja, bolja evaluacija i diseminacija osnažiti će koncept profesionalnog razvoja koji mora biti viđen kao proces koji počinje s dodiplomskim obrazovanjem i traje tokom karijere odgajatelja, nastavnika i stručnih saradnika. Profesionalni razvoj nije prosti “dodatak” ili “brzi popravak” koji treba primijeniti kada se problem dogodi.“ (OECD, 1998., str.56). Unapređenje sistema KPR-a odgajatelja, nastavnika i stručnih saradnika u BiH zahtijeva kontinuitet u njihovom profesionalnom razvoju.

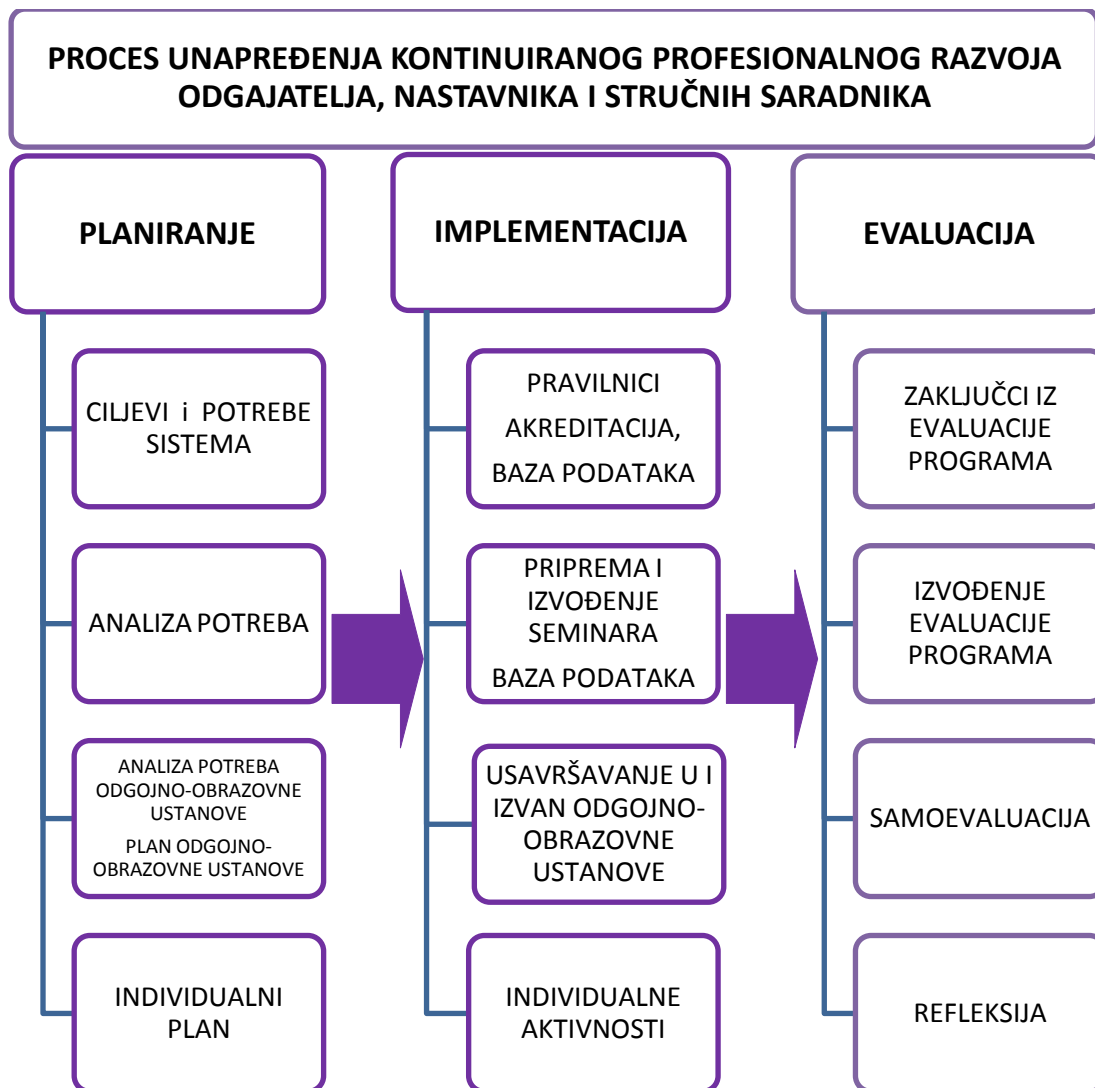
8. Opis prijedloga modela za unapređenje KPR-a

Model za unapređenje KPR-a uključuje tri bitna segmenta:

- Planiranje
- Implementacija
- Evaluacija

Unutar ova tri segmenta postoje četiri nivoa koja se odražavaju na sve komponente odgojno-obrazovnog sistema.

Shema 1.



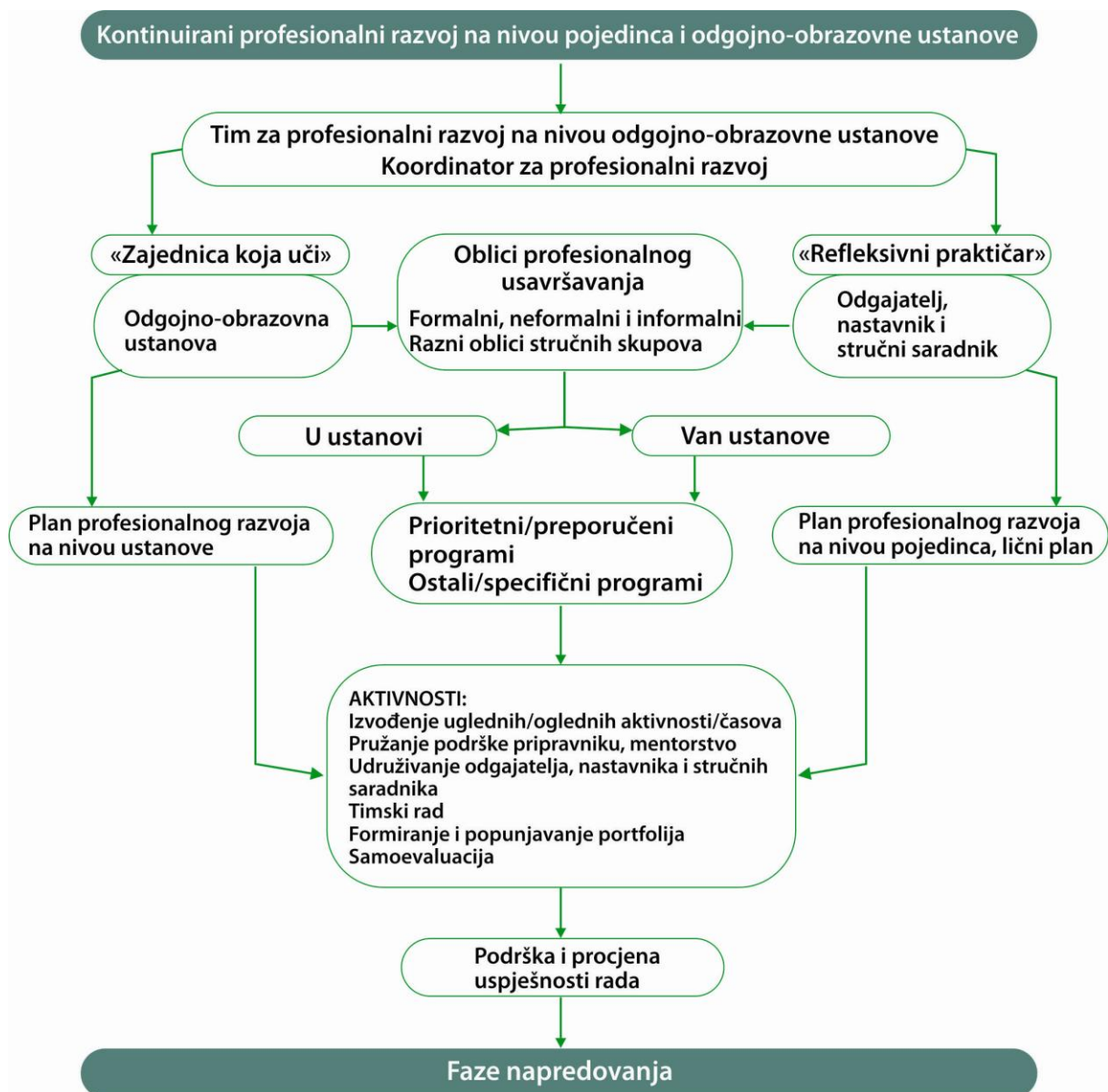
9. Model KPR-a na nivou pojedinca i odgojno-obrazovne ustanove

Model podrazumijeva pravce profesionalnog razvoja kako bi ostvarili svoje ciljeve i ambicije, te podizanje nivoa svijesti prosvjetnih radnika i o tome kako ostvariti postavljene zadatke i kako unaprijediti profesionalnost i kompetentnost.

Profesionalni razvoj odgajatelja, nastavnika i stručnih saradnika u velikoj mjeri zavisi od prepoznavanja važnosti ovog segmenta za razvoj odgojno-obrazovne ustanove i u skladu sa tim, podrške koja treba da bude u svakom smislu i od svih učesnika odgojno-obrazovnog procesa. Kao osnovnu pretpostavku u prijedlogu sistema treba uvidjeti značaj procjene potreba. Praćenje obrazovnih politika u velikoj mjeri osigurava unapređenje kvaliteta. Procjena potreba vrši se na osnovu rezultata samoevaluacije rada na nivou ustanove, i to u odnosu na tri ključne tačke: potrebe ustanove kao cjeline, potrebe odgajatelja, nastavnika i stručnih saradnika i potrebe djece i učenika.

U shematskom prikazu 2 navedene su osnovne komponente KPR-a na nivou pojedinca i na nivou odgojno-obrazovne ustanove.

Shema 2.



U odgojno-obrazovnoj ustanovi treba formirati Tim za profesionalni razvoj kojim rukovodi koordinator. Timovi za profesionalni razvoj, na čelu sa koordinatorima, treba da urade godišnje planove profesionalnog razvoja, u okviru kojih su postavljeni određeni prioriteti, ciljevi i aktivnosti za njihovo postizanje.

Tim za profesionalni razvoj treba da se sastoji od koordinatora za profesionalni razvoj, direktora odgojno-obrazovne ustanove i prosvjetnih radnika.

Svaka odgojno-obrazovna ustanova imenuje svog koordinatora za profesionalni razvoj. Koordinator vodi dnevnik o profesionalnom razvoju. Dnevnik služi za praćenje samo/evaluciju KPR-a ustanove. Može biti u narativnoj formi ili imati formu tabele sa odobrenim, usaglašenim i mjerljivim indikatorima. Takođe, vodi evidenciju i svih drugih aktivnosti profesionalnog razvoja koje ne organizuje odgojno-obrazovna ustanova.

Koordinator za profesionalni razvoj:

- ✓ promoviše ideju profesionalnog razvoja,
- ✓ koordinira rad tima,
- ✓ vrši analizu potreba,
- ✓ zajedno sa timom utvrđuje prioritete,
- ✓ pruža podršku u izradi individualnih planova profesionalnog razvoja,
- ✓ prati proces profesionalnog razvoja,
- ✓ informiše nastavnike o mogućnostima profesionalnog usavršavanja,
- ✓ saraduje sa koordinatorima za KPR iz drugih odgojno-obrazovnih ustanova,
- ✓ uspostavlja saradnju sa drugim timovima.

Odgojno-obrazovna ustanova je pedagoška zajednica koja zahtijeva intenzivnu saradnju među nastavnicima jer lični pedagoški stavovi, poteškoće u poučavanju i kontaktima sa roditeljima, ipak, nisu privatna stvar pojedinca već problem cijele ustanove. Pokušava se združiti razvoj pojedinaca i razvoj odgojno-obrazovnih ustanova kako bi svi osjetili lično i profesionalno zadovoljstvo radi unapređenja kvaliteta na nivou cijele ustanove.

Profesionalni razvoj na nivou odgojno-obrazovne ustanove predstavlja kontinuirani proces koji obuhvata aktivnosti kao što su mentorstvo, refleksivna praksa, samousavršavanje, samopraćenje i samoprocjenjivanje, individualna i grupna promišljanja o sopstvenim iskustvima i sl. Sve navedeno može da ima znatan uticaj na kvalitet cjelokupnog procesa. Profesionalni razvoj na nivou odgojno-obrazovne ustanove – za razliku od obuka koje se odvijaju pojedinačno, van ustanove – predlaže nastavno osoblje obezbjeđujući, ne samo osjećaj pripadnosti odgovarajućoj zajednici, već i zajedničku viziju u pogledu poboljšanja koja će u budućnosti biti neophodna. Jedan od ciljeva razvoja KPR-a jeste razvijati timski duh u odgojno-obrazovnoj ustanovi.

Svaka ustanova i pojedinac, osim zakonom predviđenog plana rada za određeni period, u modelu bi trebali imati i plan rada za kontinuirani profesionalni razvoj na nivou ustanove i na nivou pojedinaca.

Profesionalni razvoj u ustanovi odvija se kroz horizontalno učenje (pojedinci uče jedni od drugih) i podrazumijeva različite vidove organizovanog i planiranog prenošenja znanja ili razmjene profesionalnih iskustava unutar odgojno-obrazovne ustanove ili između odgojno-obrazovnih ustanova i van odgojno-obrazovnih ustanova. Istraživanja prakse pokazuju da se najbolji rezultati u

okviru profesionalnog razvoja postižu primjenom različitih vidova horizontalnog učenja. Ponovo u središte svih vrsta učenja dolazi timski rad. Timski rad daje mogućnosti stvaranja i razvijanja novih ideja, kao i znatno veću efikasnost u odnosu na rad pojedinca. Odgajatelj, nastavnik i stručni saradnik formiraju i popunjavaju portfolio, izrađuju lični plan profesionalnog razvoja, učestvuju u realizaciji aktivnosti i vrše samoevaluaciju svog rada. Lični plan profesionalnog razvoja treba da se zasniva na analizi potreba djece i učenika sa kojima radi, analizi svojih profesionalnih potreba i potreba odgojno-obrazovne ustanove kao organizacije u kojoj pojedinac radi. O svom planu profesionalnog razvoja pojedinac razgovara sa koordinatorom za profesionalni razvoj ili sa nekim od članova tima za profesionalni razvoj.

Portfolio je registar ciljeva, napretka, postignuća i profesionalnih kompetencija koje se razvijaju tokom vremena i u saradnji sa kolektivom. Portfolio o profesionalnom razvoju nastavnika treba da formira još tokom pripravničkog staža, uz pomoć svog mentora. To je pažljivo organizovana kolekcija podataka koja ilustruje profesionalni status, znanje, poznavanje razvojnog procesa, profesionalnih i ličnih osobina koje doprinose daljem angažovanju profesionalaca na unapređivanju ustanove u kojoj radi. Svrha ovog portofolija je da pruži odgajatelju, nastavniku i stručnom saradniku razvojnu putanju na njegovom putu zvanom Profesionalizacija.

Samoevaluacija je jedan od bitnih elemenata u razvoju portofolija pojedinca. U tu svrhu mogu se koristiti instrumenti sa mjerljivim indikatorima (APOS0) ali i instrumenti iz drugih izvora. Bilo bi poželjno koristiti rezultate različitih vidova evaluacija.

Na aktivnosti u odgojno-obrazovnoj ustanovi koje se mogu organizovati kao okrugli stolovi, debate, panel diskusije, poster prezentacije i sl. mogu biti pozvani i pojedinci iz drugih ustanova. Ugledne i ugledne aktivnosti/časovi se mogu organizovati u okviru odgojno-obrazovnog rada, kao i u okviru jedne struke. Kroskurikularni pristupi i konkretne aktivnosti odgojno-obrazovnog procesa mogu da budu sastavni dio tih aktivnosti.

Mentorstvo je proces u kojem nastavnici daju podršku studentu ili nastavniku početniku, kako bi ih uveli u praksu i doprinijeli sticanju određenog iskustva za uspješan završetak studija, odnosno svrsishodan i uspješan samostalan odgojno-obrazovni rad. Saradničko učenje predstavlja aktivnosti profesionalnog razvoja u odgojno-obrazovnoj ustanovi koja obezbjeđuje razmjenu znanja i iskustava, kao i podršku među kolegama. To je strategija profesionalnog razvoja u kojoj nastavnici uče zajedno tako što razmatraju i razmjenjuju svoja iskustva, međusobno učestvuju u opservaciji odgojno-obrazovnog rada i razmjenjuju povratne informacije, te primjenjuju nove ideje kako bi se obezbijedilo kvalitetno podučavanje sve djece i učenika.

Individualno usavršavanje je trajan proces i lična nastavnikova odgovornost. Aktivnosti profesionalnog razvoja u odgojno-obrazovnoj ustanovi odvijaju se u okviru čerdesetočasovnog radnog vremena. Na osnovu analize postojećeg stanja KPR-a, odgojno-obrazovne ustanove bi trebale da planiraju vrijeme koje će biti posvećeno isključivo KPR-u i te aktivnosti uskladiti sa kalendarom rada.

Model KPR-a u podršci i procjeni rada odgajatelja, nastavnika i stručnih saradnika preporučuje formiranje timova u nadležnim obrazovnim institucijama, kako bi se na kvalitetniji način bavili profesionalnim razvojem.

Portfolio služi za praćenje procesa KPR-a u svim nadležnim odgojno-obrazovnim institucijama i ustanovama. Portfolio treba oformiti i voditi lice zaduženo za praćenje procesa KPR-a. Portfolio o profesionalnom razvoju odgojno-obrazovne ustanove treba da sadržava:

- ✓ Izveštaje odgojno-obrazovne ustanove o samoevaluaciji profesionalnog razvoja,
- ✓ Protokole za posjete odgojno-obrazovnim ustanovama,
- ✓ Evidenciju o ostvarenim rezultatima koju imaju timovi nadležnih odgojno-obrazovnih institucija.

Nadležna institucija za podršku KPR-u trebala bi:

- ✓ Kontinuirano pružati podršku odgojno-obrazovnim ustanovama,
- ✓ Pisati sumativne izvještaje o profesionalnom razvoju odgojno-obrazovnih ustanova,
- ✓ Redovno prikupljati, objavljivati i promovisati primjere dobre prakse.

Nakon dostavljenog izvještaja odgojno-obrazovnih ustanova, posjećuju se ustanove u cilju pružanja podrške u daljnjem radu (razgovara se sa odgajateljima, nastavnicima, stručnim saradnicima, djecom i učenicima, realiziraju se radionice na određene teme i sl.).

Profesionalnim napredovanjem odgajatelja, nastavnika i stručnih saradnika definišu se i nove uloge i odgovornosti onih koji su napredovali u zvanju. Definisat će se standardi i pokazatelji napredovanja od nastavnika-pripravnika do višeg savjetnika.

Proces KPR-a prate faze napredovanja za odgajatelje, nastavnike i stručne saradnike po određenim kriterijima.

Prijedlog faza u profesionalnom razvoju (na nivou odgojno-obrazovne ustanove) odgajatelja, nastavnika i stručnih saradnika su:

1. nastavnik-pripravnik
2. nastavnik
3. mentor
4. savjetnik
5. viši savjetnik

