

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

**Model za unapređenje sustava kontinuiranoga profesionalnog
razvoja odgojitelja, nastavnika i stručnih suradnika
u Bosni i Hercegovini**



Nakladnik:

Agencija za predškolsko, osnovno i srednje obrazovanje

Za nakladnika:

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

Model za unapređenje sustava kontinuiranoga profesionalnog razvoja odgojitelja, nastavnika i stručnih suradnika u Bosni i Hercegovini

Voditeljica Stručnog tima za unapređenje kontinuiranoga profesionalnog razvoja odgojitelja, nastavnika i stručnih suradnika u Bosni i Hercegovini:

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

Ekspertica:

Brigita Žarković - Adlešić

Sudionici pri izradbi Modela za unapređenje sustava kontinuiranoga profesionalnog razvoja odgojitelja, nastavnika i stručnih suradnika 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 je podržala Misija OESS u Bosni i Hercegovini.

Lektura:

APOSO

Uvod

Brze promjene u društvu, znanosti i ekonomiji zahtijevaju od odgojno-obrazovnog sustava brže ažuriranje znanja i vještina u suočavanju s izazovima 21. stoljeća. Uspjeh pojedinca, skupina, organizacija i društva u cjelini sve više ovisi o stalnom unapređenju znanja. Pretpostavke na kojima se gradi „društvo znanja“ su motivacija, sposobnost daljnjeg učenja i mogućnost pristupa novim znanjima. To je temelj na kojem se gradi Europska obrazovna politika koja udružuje svoje političke napore pod parolom o idealu "društva koje uči". (Green paper, 2001). Društvo koje stremi uspjehu mora osigurati svojim članovima uvjete za kontinuirano učenje i razvoj, odnosno osigurati uvjete za cjeloživotno učenje, za društvo koje uči, stvaranje učećih organizacija i davanje podrške pojedincu koji uči.

Sve prethodno rečeno utječe i na rad odgojitelja, nastavnika i stručnih suradnika čime se javlja potreba za novim znanjima i vještinama, kao što su npr. informacijsko-komunikacijska tehnologija, inkluzija, multikulturalnost, poznavanje stranih jezika, ključne kompetencije i partnerstvo s roditeljima. Uz nova područja rada odgojitelj, nastavnik i stručni suradnik preuzima i nove uloge gdje više nisu jedini izvor znanja te postaju sve više moderatori i facilitatori u procesu učenja.

Odgojitelji, nastavnici i stručni suradnici trebaju pripremiti djecu i učenike za život i rad u suvremenim, veoma dinamičnim uvjetima u kojima je za ekonomsku uspješnost i socijalnu koheziju ključna sposobnost stalnog učenja i učenja u interakciji s drugima. Prijenos znanja odgojitelja, nastavnika i stručnih suradnika, stečenog na fakultetu, nije dostatan za uspješan rad u odgojno-obrazovnim ustanovama. U središtu njihove profesionalne aktivnosti nije više prijenos 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 definiraju u tri komponente, a to su znanje, autonomija i odgovornost koji se razvijaju tijekom profesionalnoga 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 predstavlja proces obrazovanja, obuke, učenja i podrške koji se odvija u vanjskoj ili radnoj okolini u kojoj sudjeluju kvalificirani, obučeni stručnjaci. Cilj jeste promicanje učenja i razvoja profesionalnoga znanja, vještina i vrijednosti koji pomažu u odluci i provedbi promjena u ponašanju, djelovanju i stavovima u cilju što učinkovijega rada. Tim procesom teži se postizanju balansa između pojedinaca, institucije i nacionalnih/sustavnih potreba“ (Bolam, 2002).

Također, profesionalni razvoj obuhvaća sve faze karijere, od početnika, pripravnika do iskusnog odgojitelja, nastavnika i stručnog suradnika. Unutar profesionalnoga razvoja odvija se stručno usavršavanje kojeg Day (1999) definira kao planirani događaj, slijed događaja ili prošireni program formalno prihvaćenog ili neprihvaćenog učenja. Stručno usavršavanje obuhvaća različite oblike usavršavanja, kao što su stručni skupovi, konferencije, seminari i radionice.

2. Razvoj KPR-a u Europi

U Zelenoj knjizi (2001) o obrazovanju nastavnika u Europi predstavljena je sinteza obilježja različitih modela "stručnog usavršavanja nastavnika" i kontinuiranoga profesionalnog razvoja, razvijenih u nekim europskim zemljama, u tri različite perspektive:

1. Perspektiva trendova

Naglasak je stavljen na različite oblike programa koji se provode u školi s iskusnim nastavnicima, početnicima i studentima uz sudjelovanje sveučilišnih profesora na zajedničkim projektima u rješavanju problema u obrazovanju. Naglasak je i na integraciji formalnog obrazovanja s neformalnim učenjem (cjeloživotno učenje), sudjelovanje u mrežama profesionalaca, institucija i sl.

2. Perspektiva inicijative

Istraživanje OECD-a (1999) govori o organiziranju KPR-a u smislu poticaja nastavnika, odgojno-obrazovnih ustanova, sveučilišta, centara nastavnika, ministarstava, izvođača i sl.

Identificirana su tri pristupa:

- **Odozgo prema dolje** – školske vlasti odlučuju o tomu što odgojno-obrazovnim ustanovama i nastavnicima trebaju osigurati kao potrebite uvjete za kvalitetan rad.
- **Odozdo prema gore** – proizlazi iz potrebe nastavnika i odgojno-obrazovnih radnika, te prilagođavanje programa i aktivnosti kako bi se zadovoljile te potrebe.
- **Umrežavanje** – školske vlasti osiguravaju funkcioniranje mreža nastavnika odgovornih za širenje dobre prakse.

3. Perspektiva "administrator" sustava obuhvaća slijedeće oblike:

- organi vlasti (centralne, regionalne ili lokalne),
- neovisna stručna institucija,
- samoorganiziranje razvoja, odgojno-obrazovna ustanova kao akter,
- aktivno partnerstvo odgojno-obrazovnih ustanova i sveučilišta,
- koordiniranje među mrežama odgojno-obrazovnih ustanova

3. Razvoj KPR-a u zemljama regije

Sve zemlje u regiji daju veliku važnost profesionalnom razvoju nastavnika nudeći podršku obrazovnom sustavu na razini države. Stručno usavršavanje jeste pravo i obveza nastavnika određena zakonskim i podzakonskim aktima. Postoje nadležne institucije odgovorne ministarstvu koje vrše koordiniranje svih aktivnosti, kao što su akreditiranje programa, objavljivanje programa u katalogu, praćenje i evaluacija. Sustav stručnog usavršavanja vezan je uz unapređenje nastavnika. Teme koje se odnose na državne reforme na području odgoja i obrazovanja financira država i implementiraju se pomoću uspostavljenih mreža kaskadnim modelom, kao npr. regionalnim županijskim voditeljima (Hrvatska) ili regionalnim centrima (Srbija). Lokalni ili regionalni prioriteti financiraju se iz drugih izvora, primjerice sredstvima dodijeljenim odgojno-obrazovnim ustanovama, sredstvima donatora, iz regionalnih proračuna, međunarodnih projekata i sl. U većini država postavljena je vizija daljnjeg razvoja obuhvaćena strategijama za određeno razdoblje. Trend koji se zapaža jeste širenje oblika profesionalnog usavršavanja na različite aktivnosti (seminari, konferencije, promocije profesionalnog razvoja, savremene uloge nastavnika kao profesionalaca).

4. Trenutačno stanje KPR-a u BiH

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

- Inicijalno obrazovanje nastavnika, koje se u Bosni i Hercegovini realizira na osam sveučilišta u 28 obrazovnih institucija, opterećeno je još uvijek teorijskim znanjima, a studijski programi nisu zasnovani na ishodima učenja vezanim uz profesionalne kompetencije čime se 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 kvalitete;
- Od nastavnika se očekuje realiziranje postavljenih ciljeva i zahtjeva, preuzimanje odgovornosti za implementiranje reformi koje donose obrazovne vlasti, a te promjene nisu praćene sustavnim ulaganjem u razvoj nastavničke profesije, unapređenjem kvalitete i poboljšanjem položaja nastavnika;
- Nastavnici su stekli visokoškolsko obrazovanje prije dvadesetak i više godina, a po rezultatima istraživanja UNICEF-a (2007), gotovo polovica nastavnika nije bila obuhvaćena dodatnom obukom i stručnim usavršavanjem koje bi im pomoglo u uspješnom nošenju spostavljenim zahtjevima reforme obrazovanja;
- Zahtjevi postavljeni nastavnicima uvelike nadilaze tradicionalno shvaćanje njihove uloge transmittera znanja koje i još uvijek prevladava u društvu;
- Financijsko ulaganje u osiguranje kvalitete i profesionalni razvoj nastavnika jeste gotovo zanemarljivo i ne prati stvarne potrebe, što uvelike utječe na kvalitetu i učinke odgojno-obrazovnoga procesa na svim razinama, usporava, a ponekad i zaustavlja proces reforme;
- Niz izvješća o stanju u obrazovanju u BiH, izrađenih tijekom prošlog desetljeća, naglašava kako se stručno usavršavanje nastavnika ne tretira kao dio cjelovitog sustava profesionalnoga razvoja nastavnika;
- U tematskom izvješću OECD-a iz 2001. zaključeno je kako u BiH „ne postoji koherentna strategija profesionalnoga razvoja, utemeljena na ciljevima reforme, procjeni potreba, evaluaciji i koja bi osigurala unapređivanje kompetencija nastavnika“.

5. Preporuke za unapređenje KPR-a u BiH

Na osnovi pregleda različitih pristupa profesionalnom razvoju u nekim državama EU, okružju i u BiH, preporuke se odnose na tri područja, i to na: nastavničku profesiju, kompetencije i sustav.

1. Nastavnička profesija

- Potrebna je profesionalizacija rada odgojitelja, nastavnika i stručnih suradnika u svrhu jačanja nastavničke uloge u podizanju kvalitete obrazovanja u cjelini;
- Definiranje nastavničke profesije u okvirnom sustavu kvalifikacija treba odigrati važnu ulogu u procesu profesionalizacije kako unutar sustava inicijalnog obrazovanja, tako i unutar sustava stalnog profesionalnoga usavršavanja;
- Za jačanje nastavničke uloge u procesu učenja i poučavanja nužno je kod odgojitelja, nastavnika i stručnih suradnika:

- preuzimanje odgovornosti za vlastito učenje, aktivno slušanje, učenje u suradnji s drugima te stjecanje navike za cjeloživotno učenje,
- razvijanje vještine rješavanja problema i kritičkog mišljenja,
- stjecanje vještina kreiranja odgojno-obrazovnog rada koje bi pomogle djeci i učenicima u aktivnom sudjelovanju, kritičkom mišljenju i razmatranju odgojno-obrazovnog sadržaja,
- mijenjanje odnosa spram izbora sadržaja i pristupa profesionalnom usavršavanju.

2. Kompetencije za KPR

- Uspostavljanje sustava profesionalnoga usavršavanja odgojitelja, nastavnika i stručnih suradnika čija je osnovna svrha stvaranje mogućnosti pojedincima u stjecanju profesionalnih kompetencija, koje nisu stečene tijekom inicijalnog obrazovanja, a koje su potrebite u njegovom radu;
- Razvoj profesionalnih i osobnih kompetencija odgojitelja, nastavnika i stručnih suradnika koji imaju inicijalno obrazovanje u disciplini iz koje izvode odgojno-obrazovni proces unutar sustava profesionalnoga usavršavanja;
- Pokretanje inicijative za definiranje strategija i politike utvrđivanja ciljeva na području informatičkog opismenjavanja odgojitelja, nastavnika i stručnih suradnika.

3. Sustav KPR-a

- Uspostaviti efikasan i fleksibilan sustav akreditiranja ponuđača/organizatora obrazovnih usluga i certificiranja stečenih znanja i vještina;
- Koncept sustava profesionalnoga razvoja u smislu motiviranja odgojitelja, nastavnika i stručnih suradnika za cijeloživotno učenje;
- Povezati postojeće inicijative profesionalnoga razvoja u koherentan i optimalan sustav (model).

6. Potrebni koraci pri unapređenju KPR-a

Pri realiziranju koncepta profesionalnoga razvoja potrebno je postaviti cjelovit i transparentan sustav koji omogućuje postizanje definiranih ciljeva, povezivanje pojedinih elemenata u koherentnu cjelinu, jasan pregled procesa, definiranje nadležnosti i odgovornosti ključnih aktera, osiguranje kvalitete i lakše definiranje financijskih tijekova. Samo takav model omogućit će društvenu prepoznatljivost profesionalnoga razvoja.

Osnovni uvjet za funkcioniranje modela jeste materijalna i stručna podrška nadležnih organa vlasti na svim razinama BiH.

Kako bi se to zadovoljilo nužno je modelom omogućiti sljedeće:

- kontinuitet profesionalnoga razvoja,
- prijenos odgovornosti na pojedinca za osobni profesionalni razvoj unutar odgojno-obrazovne ustanove,
- uvažavanje potreba odgojitelja, nastavnika i stručnih suradnika i potreba odgojno-obrazovnih ustanova
- fleksibilnost u odnosu na potrebe razvoja nastavničke karijere
- fleksibilnost u odnosu na prioritetne sadržaje, oblike i metode rada
- evaluacije svih elemenata profesionalnoga razvoja (sustav KPR-a, programi, učinci u praksi i sl.)

7. Cilj modela KPR-a

Osobni profesionalni razvoj svakog pojedinca jeste od iznimne važnosti u ostvarenju zacrtanih ciljeva. Globalni cilj sveukupnog procesa jeste poboljšati kvalitetu obrazovanja u Bosni i Hercegovini unapređenjem sustava profesionalnog razvoja.

Glavni cilj modela KPR-a jeste potaknuti odgojitelje, nastavnike i stručne suradnike na preuzimanje odgovornosti za individualni profesionalni razvoj. Model KPR-a ima svrhu pomoći zainteresiranim stranama u obrazovanju na koji način podići razinu svijesti svih sudionika odgojno-obrazovnog procesa o važnosti KPR-a.

Modernizacija sustava KPR-a uključuje unapređenje i poboljšanje legislative u cilju institucionalne podrške razvoju stručnjaka i razvoju odgojno-obrazovnih ustanova.

Područja koja je nužno unaprijediti, revidirati i dopuniti:

- Jasnije definirati zakonske obveze i modele provedbe profesionalnoga razvoja,
- Definirati zakonske uvjete u realiziranju sustava profesionalnoga razvoja,
- Uvesti sustav akreditiranja programa za profesionalni razvoj i selektivnost programa za obuku,
- Definirati sustav profesionalnoga napredovanja nastavnika (napredovanje, stručna zvanja i uloge, način materijalne stimulacije nastavnika pri ostvarenju napretka u kvaliteti obrazovanja i postignućima djece i učenika),
- Osigurati financijska sredstva pri realiziranju sustava KPR-a,
- Izraditi, odnosno unaprijediti podzakonske akte o profesionalnim kompetencijama i profesionalnom razvoju odgojitelja, nastavnika i stručnih suradnika, te pravilnik o akreditiranju programa za profesionalni razvoj, pravilnik o profesionalnom napredovanju i sl.,
- Poboljšati efikasnost i efektivnost financijskih resursa usmjerenih na razvoj kontinuiranoga profesionalnoga razvoja,
- Osigurati vertikalnu i horizontalnu suradnju među zainteresiranim u procesu KPR-a,
- Uspostaviti standarde za donošenje programa, akreditiranje i realiziranje programa za obuku koji uz kompetencije, znanja i uvjete 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 sustav unapređenja nastavnika u zvanja,
- Obavještavati javnost o rezultatima rada (analiza rezultata i postavljanje ciljeva i prioriteta za iduće razdoblje),
- Informirati o odgoju i obrazovanju korištenjem informacijsko-komunikacijskih tehnologija.

Profesionalizacija nastavnčkog poziva zahtijeva razvoj refleksivnog i fleksibilnog praktičara koji je otvoren za nove izazove i osposobljen za sustavno usavršavanje tijekom karijere. „Svrishodno planiranje, više uključivanja, bolja evaluacija i diseminacija osnažit će koncept profesionalnoga razvoja koji mora biti viđen kao proces koji započinje dodiplomskim obrazovanjem i traje tijekom karijere odgojitelja, nastavnika i stručnih suradnika. Profesionalni razvoj nije običan “dodatak” ili “brzi popravak” koji treba primijeniti kada se problem dogodi.“ (OECD, 1998., str.56). Unapređenje sustava KPR-a odgojitelja, nastavnika i stručnih suradnika u BiH zahtijeva kontinuitet u njihovom profesionalnom razvoju.

8. Opis prijedloga modela za unapređenje KPR-a

Model za unapređenje KPR-a uključuje tri važna segmenta:

- Planiranje
- Implementiranje
- Evaluacija

Unutar tri segmenta postoje četiri razine koje se odražavaju na sve komponente odgojno-obrazovnog sustava.

Shema 1.



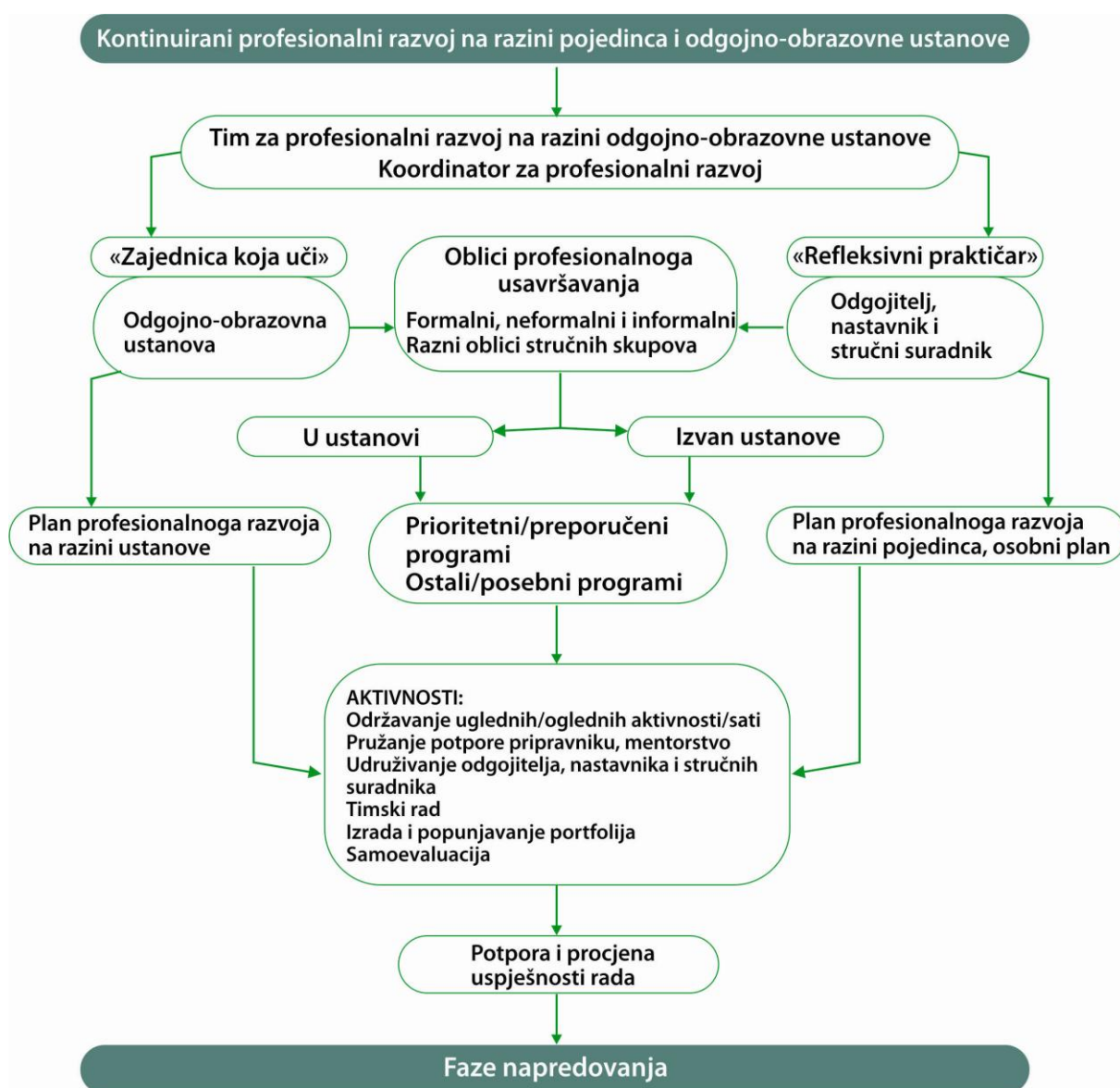
9. Model KPR-a na razini pojedinca i odgojno-obrazovne ustanove

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

Profesionalni razvoj odgojitelja, nastavnika i stručnih suradnika uvelike ovisi o prepoznavanju važnosti segmenta za razvoj odgojno-obrazovne ustanove i sukladno tomu podrške koja treba biti u punom smislu i od svih sudionika odgojno-obrazovnog procesa. Kao osnovnu pretpostavku u prijedlogu sustava treba uvidjeti važnost procjene potreba. Praćenje obrazovnih politika uvelike osigurava unapređenje kvalitete. Procjena potreba određuje se na osnovi rezultata samoevaluacije rada na razini ustanove, i to u odnosu na tri ključne točke: potrebe ustanove kao cjeline, potrebe odgojitelja, nastavnika i stručnih suradnika, te potrebe djece i učenika.

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

Shema 2.



U odgojno-obrazovnoj ustanovi treba oformiti Tim za profesionalni razvoj kojim rukovodi koordinator. Timovi za profesionalni razvoj, na čelu s koordinatorima, trebaju izraditi godišnje planove profesionalnoga razvoja unutar kojih su postavljeni određeni prioriteti, ciljevi i aktivnosti za njihovo postizanje.

Tim za profesionalni razvoj treba biti sastavljen od koordinatora za profesionalni razvoj, ravnatelja odgojno-obrazovne ustanove i prosvjetnih djelatnika.

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 tablice s odobrenim, usuglašenim i mjerljivim pokazateljima. Također, vodi evidenciju i svih drugih aktivnosti profesionalnoga razvoja koje ne organizira odgojno-obrazovna ustanova.

Koordinator za profesionalni razvoj:

- ✓ promovira ideju profesionalnoga razvoja,
- ✓ koordinira rad Tima,
- ✓ izrađuje analizu potreba,
- ✓ zajedno s Timom utvrđuje prioritete,
- ✓ pruža podršku pri izradbi individualnih planova profesionalnoga razvoja,
- ✓ prati proces profesionalnoga razvoja,
- ✓ informira nastavnike o mogućnostima profesionalnoga usavršavanja,
- ✓ surađuje s koordinatorima za KPR iz drugih odgojno-obrazovnih ustanova,
- ✓ uspostavlja suradnju s drugim timovima.

Odgojno-obrazovna ustanova je pedagoška zajednica koja zahtijeva intenzivnu suradnju nastavnika jer osobni pedagoški stavovi, poteškoće pri poučavanju i kontaktima s roditeljima, ipak, nisu privatna stvar pojedinca već problem cijele ustanove. Pokušava se združiti razvoj pojedinaca i razvoj odgojno-obrazovnih ustanova kako bi svi osjetili osobno i profesionalno zadovoljstvo poradi unapređenja kvalitete na razini ustanove.

Profesionalni razvoj na razini odgojno-obrazovne ustanove predstavlja kontinuirani proces koji obuhvaća aktivnosti kao što su mentorstvo, refleksivna praksa, samsavršavanje, samopraćenje i samprocjenjivanje, individualna promišljanja i promišljanja u skupinama o osobnim iskustvima i sl. Sve pobrojano može imati velik utjecaj na kvalitetu sveukupnog procesa. Profesionalni razvoj na razini odgojno-obrazovne ustanove – za razliku od obuka koje se provode pojedinačno, izvan ustanove – predlaže nastavno osoblje osiguravajući, ne samo osjećaj pripadnosti odgovarajućoj zajednici, već i zajedničku viziju u pogledu poboljšanja koja će u budućnosti biti nužna. Jedan od ciljeva razvoja KPR-a jeste razvijati timski duh u odgojno-obrazovnoj ustanovi.

Svaka ustanova i pojedinac, osim zakonom predviđenog plana rada za određeno razdoblje, trebali bi imati i plan rada za kontinuirani profesionalni razvoj na razini ustanove i na razini pojedinaca.

Profesionalni razvoj na razini ustanove realizira se horizontalnim učenjem (pojedinci uče jedni od drugih) i podrazumijeva različite oblike organiziranoga i planiranoga prenošenja znanja ili razmjene profesionalnih iskustava unutar odgojno-obrazovne ustanove ili među odgojno-obrazovnim ustanovama i izvan odgojno-obrazovnih ustanova. Istraživanja prakse pokazuju kako se najbolji rezultati unutar profesionalnoga razvoja postižu primjenom različitih oblika horizontalnoga učenja. Ponovno u središte svih vrsta učenja dolazi timski rad. Timski rad daje mogućnost stvaranja i razvoja novih ideja, kao i znatno veću učinkovitost u odnosu na rad pojedinca. Odgojitelj, nastavnik i stručni suradnik oformljavaju i popunjavaju portfolio, izrađuju osobni plan profesionalnoga razvoja, sudjeluju u realiziranju aktivnosti i obavljaju samoevaluaciju osobnog rada. Osobni plan profesionalnoga razvoja treba biti zasnovan na analizi potreba djece i učenika s kojima radi, analizi svojih

profesionalnih potreba i potreba odgojno-obrazovne ustanove kao organizacije u kojoj pojedinac radi. O svom planu profesionalnoga razvoja pojedinac razgovara s koordinatorom za profesionalni razvoj ili s nekim od članova Tima za profesionalni razvoj.

Portfolio je registar ciljeva, napretka, postignuća i profesionalnih kompetencija koje se razvijaju tijekom vremena i u suradnji s kolektivom. Portfolio o profesionalnom razvoju nastavnika treba formirati još tijekom pripravničkog staža pomoću svog mentora. To je pomno organizirana zbirka podataka koja prikazuje profesionalni status, znanje, poznavanje razvojnog procesa, profesionalnih i ličnih osobina koje doprinose daljnjem angažiranju profesionalaca po pitanju unapređivanja ustanove u kojoj radi. Svrha portofolija jeste pružiti odgojitelju, nastavniku i stručnom suradniku razvojnu putanju na njegovom putu zvanom Profesionalizacija.

Samoevaluacija jeste jedan od važnih elemenata u razvoju portfolija pojedinca. U tu svrhu mogu se koristiti instrumenti s mjerljivim indikatorima (APOS0), ali i instrumenti iz drugih izvora. Bilo bi poželjno koristiti rezultate različitih oblika evaluacija.

Na aktivnosti u odgojno-obrazovnoj ustanovi, koje mogu biti organiziranje u obliku okruglih stolova, debata, panel rasprava, poster prezentacija i sl., mogu biti pozvani i pojedinci iz drugih ustanova. Ogledne i ugledne aktivnosti/nastavni sati mogu se organizirati u okviru odgojno-obrazovnog rada, kao i u okviru jedne struke. Kroskurikularni pristupi i konkretne aktivnosti odgojno-obrazovnog procesa mogu biti sastavni dio tih aktivnosti.

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

Individualno usavršavanje je trajan proces i osobna nastavnikova odgovornost. Aktivnosti profesionalnoga razvoja u odgojno-obrazovnoj ustanovi odvijaju se u okviru četrdesetsatnog radnog vremena. Na osnovi analize postojećeg stanja KPR-a, odgojno-obrazovne ustanove bi trebale planirati vrijeme koje će biti posvećeno izričito KPR-u i te aktivnosti uskladiti s kalendarom rada.

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

Portfolio služi u svrhu praćenja procesa KPR-a u svim nadležnim odgojno-obrazovnim institucijama i ustanovama. Portfolio treba formirati i voditi osoba zadužena za praćenje procesa KPR-a. Portfolio o profesionalnom razvoju odgojno-obrazovne ustanove treba sadržavati:

- ✓ Izvješća odgojno-obrazovne ustanove o samoevaluaciji profesionalnoga razvoja,
- ✓ Protokole za posjete odgojno-obrazovnim ustanovama,
- ✓ Evidenciju o ostvarenim rezultatima koji imaju timovi nadležnih odgojno-obrazovnih institucija.

Nadležna institucija za podršku KPR-u trebala bi:

- ✓ Kontinuirano pružati podršku odgojno-obrazovnim ustanovama,
- ✓ Pisati zbirna izvješća o profesionalnom razvoju odgojno-obrazovnih ustanova,
- ✓ Redovito prikupljati, objavljivati i promovirati primjere dobre prakse.

Nakon dostavljenog izvješća odgojno-obrazovnih ustanova, posjećuju se ustanove u cilju pružanja podrške u daljnjem radu (obavljaju se razgovori s odgojiteljima, nastavnicima, stručnim suradnicima, djecom i učenicima, realiziraju se radionice na određene teme i sl.).

Profesionalnim napredovanjem odgojitelja, nastavnika i stručnih suradnika utvrđuju se nove uloge i odgovornosti onih koji su napredovali u zvanju. Biti će definirani standardi i pokazatelji napredovanja po fazama napredovanja od nastavnika-pripravnika do višeg savjetnika.

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

Prijedlog faza u profesionalnom razvoju odgojitelja, nastavnika i stručnih suradnika na razini odgojno-obrazovne ustanove su:

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

A blank sheet of lined paper with a dark blue border and horizontal ruling lines.