

ПРОЕКТ ЗА ПРОФЕСИОНАЛЕН И КАРИЕРЕН РАЗВОЈ НА НАСТАВНИЦИТЕ

СОДРЖИНА

Вовед 2

Професионални
компетенции
на наставниците
- зошто им се тие важни
на наставниците 3

Професионални
компетенции и стандарди
за стручни соработници
- од личен агол 6

Прв пат кај нас
- Професионални
компетенции
за директори 8

Рефлексии
на компетенциите
за професионален
и кариерен развој
на наставниците
врз иницијалното
образование
на наставниците 9

Пилотирање на процесите
и инструментите
за професионален развој
во ООУ „Манчу Матак“
- Кривогаштани 11

БИЛТЕН број 3 декември 2015

Проектот на УСАИД за професионален и кариерен развој на наставниците е финансиран од Агенцијата за меѓународен развој на САД (УСАИД), а го спроведува Македонскиот центар за граѓанско образование (МЦГО), во соработка со Фондацијата за образовни и културни иницијативи Чекор по чекор, која е вклучена во активностите поврзани со изготвување на стандарди и компетенции за наставници.

Целта на проектот е да се надгради и подобри системот за професионален и кариерен развој на наставниците и на тој начин да придонесе за поквалитетна воспитно-образовна работа на наставниците и повисоки постигања на учениците во Република Македонија.

Проектот започна да се спроведува во декември 2012 година и ќе трае до јуни 2015 година.



Проектот за професионален и кариерен развој на наставниците се спроведува со поддршка на Бирото за развој на образованието.

ВОВЕД

Почитувани чиијатели,

Во оваа трето издание на Билтенот централно место е посветено на искуствата на наставниците и стручните соработници во училиштата од пилотирањето на предлог решенијата за професионален развој изготвени од работните групи на Проектот. Покрај тоа ќе имате можност да прочитате за новините воведени системот за професионален и кариерен развој на воспитно-образовниот кадар во училиштата.

Во овој период, Министерството за образование и наука и Бирото за развој на образованието, преку изготвување и усвојување на законски и подзаконски акти, регулираа дел од решенијата произлезени од предлозите на работните групи. Со почетокот на учебната година 2015/2016, според Законот за наставници, наставниците веќе треба да изготвуваат Личен план за професионален развој врз основа на Основните професионални компетенции за наставници и ги идентификуваат потребите за професионален развој. При пропишување на формата и содржината на планот беше земено предвид искуството и повратната информација од околу 150 наставници



и стручни соработници од 14 основни и средни училишта кои го пилотираа процесот, процедурите, инструментите и Упатството за планирање на професионалниот развој.



Според новиот приод за професионален развој, секој поединец на систематски начин ги идентификува личните потреби и превзема одговорност за понатамошно градење на компетенциите користејќи разни форми на учење. Компетенциите претставуваат столб на системот за професионален развој на севкупниот воспитно-образовен кадар и служат како основа за евалуација и самоевалуација на наставниот кадар. Некои лични гледања на членови на работни групи вклучени во изготвувањето и пилотирањето на компетенциите се прикажани во овој број.

Воедно, Проектот направи важен исчекор во поврзување на професионалниот развој на наставниците со процесот за напредување во високо звање. Наставниците, од 23 основни и средни училишта во државата кои го пилотираа процесот за напредување во звање, изготвија електронски портфолија што ќе се користат за тестирање на изработените инструменти и процедури за оценување, со цел воспоставување на функционален системот за кариерно напредување.

Во овој број е поместен и осврт врз поврзаноста на новите решенија од системот за професионален и кариерен развој со подготвувањето на идниот наставен кадар на наставничките факултети.

Исто така даден преглед е на завршените активности во периодот од издавањето на претходниот број на билтенот.

Се надеваме дека содржината на овој број ќе ве информира и ќе го задржи вашето внимание.

Со почит,

Вера Конѓиќ Миџковска,
Раководител на проектот



ПРОФЕСИОНАЛНИ КОМПЕТЕНЦИИ НА НАСТАВНИЦИТЕ - ЗОШТО ИМ СЕ ТИЕ ВАЖНИ НА НАСТАВНИЦИТЕ

Следејќи ги светските трендови, во последниве години, се направени голем број на реформи во воспитно образовниот систем во Република Македонија, настојувајќи да се обезбедат настава и учење кои би ги оспособиле учениците за живот во 21-от век и кај нив да развијат вештини за доживотно учење. Тие промени, често, ги збунуваат наставниците, затоа што се чини дека постојано од нив се бара нешто ново и различно. Од друга страна, бројни истражувања покажуваат дека квалитетот на наставата и постигањата на учениците во голема мера зависат од знаењата, вештините и посветеноста на нивните наставници. Само наставник, кој и самиот е подготвен да се менува, може да придонесе кај учениците да се развијат способности и ставови важни за доживотно учење. Формалното образование, особено само базичното образование, повеќе не е доволно за да се одржи чекор со големиот број промени и да може истите успешно да се имплементираат во воспитно образовната работа. Затоа потребен е континуиран професионален развој на наставниците преку различни форми на неформално и информално образование.



Сите се согласуваме дека за квалитетно образование несомнено е потребен квалитетен наставник. Но, дали сите мислиме на исто кога зборуваме за квалитетен наставник? Кои се карактеристиките на еден квалитетен наставник? Кои се тие знаења и вештини кои треба да ги поседува еден наставник, каква треба да биде реализацијата на наставата, како треба да соработува со учениците, родителите и пошироката заедница, колку и во која насока треба професионално да се усовршува за да може да се нарекува квалитетен?

Иако одговорите на овие прашања се неопходни за да се постигне посакуваниот квалитет во образованието, сепак до сега не постоеше исто разбирање на поимот „квалитетен наставник“, што доведе до различно толкување дури и од страна на самите наставници, такашто тие се обидуваат да го постигнат квалитетот, што самостојно, на некој начин, го дефинирале, во зависност од нивните дотогашни потенцијали, искуства и опкружувањето во кое работат. Притоа, секој од наставниците настојува да се усовршува според сопствени насоки и согледувања за тоа што е квалитетен наставник, на индивидуална иницијатива, без да постои утврдена политика за професионален развој на наставникот, како и во отсуство на стандарди и критериуми за професионален развој и напредување во кариерата.

Во Програмата за професионален развој на училишниот кадар, која е составен дел на Националната програма за развој на образованието во Република Македонија 2005-2015, се потенцира потребата од професионален и кариерен развој на наставниците, како основен фактор со кој би се мотивирале вработените во образованието за доживотно учење и професионално усовршување, а со сето тоа и за реализирање квалитетна настава и зголемување на постигањата на учениците. Но, иако професионалниот и кариерниот развој е за-

конски регулиран, до сега не беше пропишано со подзаконски акти и процедури како истиот ќе се спроведува.

За првпат со Законот за наставници во основни и средни училишта донесен во 2015 година е регулиран начинот на професионален и кариерен развој на наставниците. Според Законот, наставникот за да изведува настава треба да ги поседува основните професионални компетенции за наставник, а може да напредува во звања наставник ментор и наставник советник, доколку ги постигне пропишаните стандарди за тие звања.

Постоењето на документи какви што се Основните професионални компетенции на наставници и Професионалните стандарди за наставник ментор и наставник советник е првиот чекор кон утврдување на знаењата и вештините кои треба да ги поседува еден наставник за успешна реализација на воспитно образовната работа, како и за неговата оспособеност за напредување во звање.

Професионалните компетенции всушност се она што веќе подолго време им беше потребно на наставниците во Република Македонија - опис на



она што се очекува наставникот да знае и да умеа да прави, како и на вредностите од кои тој треба да се раководи во својата професија, односно опис на поимот „квалитетен наставник“.

Стандардите, пак, ги опишуваат очекувањата што е тоа што треба да го поседува секој наставник за да може да се стекне со звања наставник ментор и наставник советник, односно да напредува во својата кариера.

Основните професионални компетенции на наставници се важен документ што се очекува да придонесе за подобро регулирање на наставничката професија. Во нив е доста детално определено што наставникот треба да знае, да умеа и да прави за успешно да ја реализира воспитно-образовната работа.

Компетенциите се дефинирани како збир на стекнато знаење, вештини и професионални вредности, односно докажана способност за користење на знаењето и вештините во ситуации на учење или реализација на воспитно образовната работа. Истите се однесуваат на севкупните професионални ангажмани на наставниците во наставната и воннаставната работа со учениците, колегите и пошироката заедница, опфаќајќи професионални знаења, умеења и вредности на наставник за 21-век, во кои се вградени и компетенции што се развива-

ПРОЕКТ ЗА ПРОФЕСИОНАЛЕН И КАРИЕРЕН РАЗВОЈ НА НАСТАВНИЦИТЕ



НАМЕНА НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ ЗА НАСТАВНИЦИ

- Планирање на професионалниот развој на сите нивоа;
- Поставување стандарди за повисоките звања за наставници (наставник-ментор и наставник-советник);
- Изготвување на процедури и инструменти за следење на работата на наставниците;
- Изготвување компетенции за одделни профили на наставници;
- Подобрување на законската регулатива и актите кои се однесуваат на професијата наставник.

ни кај наставниците во рамките на разни иновативни проекти што во последниве 15-тина години се реализираат во Република Македонија. Содржат и примери на активности за професионалната практика на наставникот, кои ќе му помогнат на наставникот при самооценувањето на наставната практика, а може да ги користат и други субјекти што ја следат и вреднуваат работата на наставникот.

Постоенето и користењето на компетенциите се очекува да ги стимулира наставниците во подобрување на нивната професионална практика и ќе ги поддржи во активностите за создавање на квалитетна настава. Согласно компетенциите секој наставник ќе може лесно да го испланира својот професионален развој, идентификувајќи кои компетенции ги има постигнато, а на чие подобрување треба да работи. За таа цел секој наставник треба да умее да го испланира својот професионален развој изготвувајќи личен план за професионален развој за секоја учебна година (согласно Законот за наставници во основни и средни училишта). Планирањето на професионалниот развој првенствено се базира на самоевалуација во однос на професионалните компетенции преку која секој поединец ги идентификува своите јаки страни, професионални аспирации и ќе испланира како да ги достигне истите.

Стандардите за наставник ментор и наставник советник претставуваат рамка за кариерниот раз-

вој на наставниците и објаснуваат кои компетенции треба да ги има развиено наставникот за да напредува во звање. Тие придонесуваат за професионализација и подигање на статусот на наставничката професија. За да се постигне одреден степен на кариерен развој наставниците ќе треба да демонстрираат постигање на одредени компетенции. Стандардите претставуваат рамка која јасно го опишува знаењето, практичната работа и професионалниот ангажман на наставниците на различни степени на кариера. Користејќи ги стандардите наставниците самите ќе можат да идентификуваат до кое ниво на кариерен развој се стигнати и што уште треба да направат за да ги достигнат барањата за напредување во следно звање.

Доколку го земеме во предвид фактот дека Каталогот на основни професионални компетенции е изработен во 2014 година, а Законот за наставници во основни и средни училишта е донесен во 2015 година очигледно е дека сме на почетокот на патувањето наречено квалитетен професионален развој на наставниците и нивно кариерно напредување. Сепак, со изготвувањето на основните професионални компетенции и стандарди за напредување се поставени основите за подобро и воедначено рабирање за тоа што треба наставниците да постигнат за да бидат квалитетни наставници, како да се самооценуваат, како професионално да се усовршуваат, кои компетенции треба да ги постигнат за да напредуваат. Компетенциите нудат прецизен и конкретен опис кон каков начин на работа треба да се стремат наставниците за да обезбедат поквалитетна настава и подобри постигања кај учениците.

За да може да се одржува чекор со сите промени и да се обезбеди квалитетна настава потребни се добро едуцирани и вешти наставници кои континуирано професионално се развиваат и усовршуваат а професионалните компетенции и стандардите за наставници се добар патоказ на тој пат.

Маја Вигеновиќ,
наставник, ОУ „Крсте Мисирков“, Скопје

ПРОФЕСИОНАЛНИ КОМПЕТЕНЦИИ И СТАНДАРДИ ЗА СТРУЧНИ СОРАБОТНИЦИ - ОД ЛИЧЕН АГОЛ

Во училиштата, како дел од воспитно образовниот кадар, освен наставниците, работат и стручните соработници. Нивно то вклучување во училишниот систем пред повеќе години започна со вработувања на педагог или психолог во училиштата, а во ретки случаи и на двата профила во исто училиште, за денес во училиштата да функционираат екипирани тимови од стручни соработници (психолог, педагог, дефектолог, некаде и социолог, социјален работник...).

Во годините наназад често не беше точно препознавано што е тоа што стручните соработници го работат, а често и самите не знаевме на што да се фокусираме: на индивидуална работа со ученици или на активности за подобрување на целото училиште. Денес, во повеќето училиштата, стручниот соработник е препо-

знаен како некој кој е добро упатен и вклучен во целокупната работа на училиштето - неговата организација, развој и евалуација, како и креирањето на неговите политики и програми и како иницијатор на иновативни пристапи во севкупната воспитно-образовна работа. Стручните соработници имаат клучна позиција во поврзувањето на менталниот, едукативниот и социјалниот сектор во училишни услови. Нашата работа не се задржува само на ниво на училница, туку се одвива на ниво на училиште; не само со одреден број ученици, туку со сите ученици, родители и наставници и опфаќа превенција, советување, евалуација, интервенција, едукација и истражување. Дел од нашата работа е анализата на состојбите во училиштето, но и воопшто во образовниот систем, истражување и предлагање на можни решенија.

Но, од друга страна и ги насочуваат стручните соработници кон тоа што треба да поседуваат како знаења и вештини за да можат да бидат квалитетни во својата работа и како овие знаења и вештини да ги развиваат и унапредуваат.

Со Основните професионални компетенции опфатени се подрачјата во чии рамки се одвива работата на стручните соработници: работа со ученици, работа со наставници, работа со родители, соработка со заедницата, професионален развој и професионална соработка, аналитичко истражувачка работа и училишна организација, култура и клима. Иако работата на сите профили на стручни соработници се одвива во рамките на овие подрачја, секој профил има свои специфики. Значајно кај овие компетенции е тоа што тие специфики



Токму затоа, напредно со изготвувањето на Основните професионални компетенции за наставниците, важно беше да се изготви сличен документ и за стручните соработници. Важноста на Основните професионални компетенции е во тоа што тие конечно ја прикажаа улогата на стручните соработници во училиштата, за да им биде појасна на другиот воспитно-образовен кадар, а во крајна линија и на сите корисници на нашите услуги.



ПРОЕКТ ЗА ПРОФЕСИОНАЛЕН И КАРИЕРЕН РАЗВОЈ НА НАСТАВНИЦИТЕ



се препознаваат и се очекува да бидат искористени во дадени ситуации. Сепак се нагласува важноста на тимската работа, со што компетенциите на различни профили ќе бидат ставени во функција на оптимален придонес кон градење на училиште кое ќе биде пријатна и стимулативна средина за сите.

Со оглед на тоа што стручните соработници се оние кои треба со своите знаења и вештини, но и со својот пример да придонесуваат за климата и културата на училиштата, сметам дека од особена важност се вредностите кои се опишани и од кои треба да се раководи секој стручен соработник во својата работа. Тоа ќе придонесе за поголемо почитување и интегритет на стручниот соработник.

Основните професионални компетенциите се значајни од неколку аспекти:

- на стручните соработници, особено на помладите, ќе им помогнат планирање на сопствената работа и на сопствениот професионален и кариерен развој,
- за јавноста, компетенциите значат извор за информирање и препознавање на улогата на стручните соработници во училиштата,
- на професионален план, компетенциите претставуваат основа за поставување стандарди за повисоки звања на стручните соработници стручен соработник ментор

и стручен соработник советник).

За сите стручни соработници, но, во моментов, особено за оние што во професионалниот развој достигнале повисоко ниво, од особен интерес е што се изготвени и Стандарди за звања стручен соработник – ментор и стручен соработник – советник. Всушност, стандардите укажуваат во која насока треба да се одвива професионалниот развој на стручните соработници и кои компетенции тие треба да ги имаат развиено за да напредуваат во својата кариера. Конечно, оние кои со својата работа придонесуваат за професионалниот развој на своите колеги наставници, за развојот на професијата и училиштето во целина, добија можност и самите професионално и кариерно да напредуваат. Стандардите ја верификуваат работата на стручните соработници, кои се вклучени во сите важни процеси и промени и на училишно и на државно ниво и активно придонесуваат за унапредување на образованието воопшто.

Оној кој ја сака својата професија сигурно знае што треба да работи, умее тоа да го работи и истото постојано го усовршува и унапредува. Но, документите какви што се Основните професионални компетенции и Стандардите за повисоките звања на стручните соработници секако ќе ни бидат добра водилка.

Ангријана Тасевска,
психолог,
ОУ „Круме Кепески“, Скопје

ПРВ ПАТ КАЈ НАС - ПРОФЕСИОНАЛНИ КОМПЕТЕНЦИИ ЗА ДИРЕКТОРИ

Позицијата на директор во основните училишта се повеќе се регулира и професионализира. Во тој контекст во рамките на Проектот за професионален и кариерен развој на наставниците, а во соработка со Државниот испитен центар, одговорен за обуката и испитот за директори, се изготвија Професионални компетенции за директори.

Кандидатите за директори во основни и средни училишта, покрај другите услови, треба да посетуваат и завршат обука и да положат на испит за директори. Обуките се регулирани со Правилник за обуки и испит на директори, а од 2016 ќе почне да се применува новиот Закон за обуки за директори. Регулирањето на оваа материја со закон, обврзува да се направи ревидирање на програмата за обука за директори, како и да се изготви програма за напредна обука на актуелните директори што ќе биде во функција на нивниот континуиран професионален развој. Оттука произлезе и потребата за изготвување на документ во кој, согласно зголемената комплексност на позицијата директор на училиште, јасно ќе бидат определени компетенции потребни за успешно извршување на оваа функција.

Работна група составена од директори од основни и средни училишта, универзитетски професори, претставници од МОН и ДИЦ како и други стручни лица по бројни состаноци и консултации изготви Нацрт професионални компетенции за директори. Во текот на работата, групата ги имаше предвид сличните документи од други земји, како и веќе изготвените компетенции за наставници и стручни соработници во нашата земја.

Нацрт компетенциите беа предмет на дискусија на тркалезна маса на која беа поканети да учествуваат поширок круг на претставници од професио-

налната заедница и тоа: директори, претставници од Министерството за образование и наука, Државниот испитен центар, Бирото за развој на образованието, Светска Банка, приватното училиште НОВА, УСАИД, претставници од факултетите, овластен просветен инспектор од општина и др. Исто така, се организираше јавна дебата и Нацрт професионалните компетенции беа доставени до сите директори на основни и средни училишта, а свое мислење дадоа 50 актуелни директори. Со ваквиот пристап при подготовката на документот, се овозможи на транспарентен начин да бидат вклучени сите засегнати страни. Добиените мислења и сугестии беа земени предвид во процесот на финализирање на документот.



Професионалните знаења и разбирања, способности и вештини, како и примери на можни активности се опфатени во следните подрачја на работа на директорите: Водство; Раководење со човечки ресурси; Педагошко раководење на училиштето; Финансиско раководење; и Законско и административно работење на училиштето. Овие компетенции се однесуваат на целокупниот училишен живот, како во училиштето така и надвор од него.

Со своето суштинско влијание на програмите за основната и напредна обука за директор, документот влегува како во системот за подготовка на директори, така и во системот за нивниот континуиран професионален развој.

Виолетта Наумовска,
раководител на сектор,
Државен испитен центар

РЕФЛЕКСИИ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ ЗА ПРОФЕСИОНАЛЕН И КАРИЕРЕН РАЗВОЈ НА НАСТАВНИЦИТЕ ВРЗ ИНИЦИЈАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ НА НАСТАВНИЦИТЕ

Иницијалното образование на наставниците „сеуште“ претставува почетен и единствен услов за воведување во наставничката професија¹. Тоа е составен дел од подсистемот на високо образование во Република Македонија и истиот произведува наставнички кадри за предучилишното воспитание, основното и средното образование. Како таков, системот на иницијално образование на наставничките кадри е подложен на законски влијанија, нови институционални решенија, влијанија на техничко-технолошките достигнувања и потребите на современото семејство и денешното дете/ученик.

Секако дека значајни промени врз системот на иницијално образование на наставници се очекуваат и по утврдувањето и усвојувањето на основните професионални компетенции на наставниците кои се продукт на проектните активности во рамките на *Проектот на УСАИД за професионален и кариерен развој на наставниците*. Во оваа прилика би издвоите неколку претпоставки за можни влијанија врз актуелната поставеност на иницијалното образование на наставниците.

- **Подготовка базирана на компетенции (Competence based learning) наместо Подготовка ориентирана кон процесот (Process oriented learning)**. Сегашното иницијално образование на наставниците фокусирано на успешност во реализација на процесот на оспособување на наставници, времетраење на теорискиот и практичниот дел од образованието на наставниците, почитување на ЕКТС стандардите и принципите и др., истото се насочува кон организирање врз принципот на развој на наставнички компетенции (високо структурирани и организирани) кои понатаму би биле подложни на доразвивање преку други форми на професионално доживотно учење.
- **Професионализација на наставничката професија наместо персонализација на предметните програми за иницијално образование**. Се создаваат услови одредени персонални решенија, кои произлегуваат од затекнатоста на универзитетските наставници ангажирани во иницијалното образование на наставниците и добра позиционираност на раководни структури, да се заменат со кадри кои ќе реализираат предметни програми согласно компетенциите на наставниците и потребите на наставничката професија.

¹ Илиев Д. (2001). Иницијално образование на наставниците од основното образование во Македонија и Англија, Битола: Факултет за учители и воспитувачи Битола



- **Рамномерно дисперзиран, сеопфатен и подеднакво продлабочен пристап кон развојот на наставничките компетенции наместо селективен, фаворизиран и доминантен избор на компетенции кои се развиваат во институциите за иницијално образование на наставници.**

Во актуелната програмска поставеност на иницијалното образование на наставниците постојат разлики во студиските програми за иницијално образование на наставниците кои покажуваат дека едни институции повеќе ставаат акцент врз развојот на компетенциите за подрачјето познавање на предметот или супстратните основи на наставата по даден предмет, додека други акцентот во студиските програми го ставаат врз подрачјето поучување и учење. За жал, мал е бројот на институции за иницијално образование на наставници во кои значително место заземаат компетенциите во подрачјата професионален развој и професионална соработка и подрачјето социјална и образовна инклузија. Каталогот на професионални компетенции на наставниците може да ја промени таа состојба со рамномерна дистрибуција на предметните програми во насока на иницијален развој на сите наведените наставнички компетенции.



- **Наместо професија развивана на теориски знаења, иницијално образование фокусирано на видливи и мерливи дејствија.** Постои можност голем дел од предметните програми на наставничките факултети во делот на практични активности и вежби да се реализираат во насока на дизајн, продукција и реализација на категоријата „Активности“ поместена во структурата професионалните компетенции на наставниците, каде детално се опишани компетенциите преку, за нив, соодветни дескриптори.
- Под влијание на утврдените основните професионални компетенции на наставниците **поле на интерес на институциите за иницијално образование на наставници станува професионалниот и кариерниот развој на наставниците.** Имено, описот на компетенциите обезбедува свесност на наставниците за поседување или недоволно поседување на наведените компетенции, што иницира вклученост во процесот на професионален перманентен развој. Тука е шансата за наставничките факултети која треба да ја искористат преку дизајнирање на обуки, акредитација на истите и активна работа со наставниците. За таа цел, покрај предметните програми за иницијално образование, потребно е дизајнирање на програми за дополнување на знаењата во однос на компетенциите, односно програми за напредни курсеви за професионален развој на наставниците.
- Постојењето на каталогот на професионални компетенции на наставниците ја иницира, но и ја опишува и дефинира **потребата од утврдување на единствени наставнички компетенции кои треба да ги поседува секој кој сака да се занимава со наставничката професија.** Тоа е посебно значајно за преиспитување на форматот на реализација на педагошката доквалификација, застапеноста на професионалните компетенции на наставниците во студиските и предметните програми на наставничките факултети за предметни наставници и др.

Ова се само некои од претпоставените секундарни влијанија на Проектот на УСАИД за професионален и кариерен развој на наставниците врз системот и институциите за иницијално образование на наставниците во Република Македонија.

џроф. г-р Деан Илиев,

Универзитет „Св. Климент Охридски“, Педагошки факултет - Битола

ПИЛОТИРАЊЕ НА ПРОЦЕСИТЕ И ИНСТРУМЕНТИТЕ ЗА ПРОФЕСИОНАЛЕН РАЗВОЈ ВО ООУ „МАНЧУ МАТАК“ - КРИВОГАШТАНИ

Нашето училиште беше едно од 14 основни и средни училишта во Македонија кои ги пилотираа процесите и инструментите за професионален развој согласно Упатството за таа намена. Ова беше посебна чест но и обврска за нашите наставници и педагогот.

Уште на првата фокус средба со советничката Наталија Ацеска од Бирото за развој на образованието (БРО) и без да знаеме што не очекува се пријавија голем број од наставниците да учествуваат во пилотирањето (12 наставници или 40% од вработените наставници во училиштето, педагогот и директорот).

Никогаш досега не сме имале прилика да учествуваме во пилотирање на нешто што е толку значајно за нашата работа, (обично се што се воведува е веќе готово дадено), па чувството на значајност и важност која им се придаде на наставниците кои имаа шанса да дадат свој придонес ги мотивираше целосно да се посветат и да го дадат својот максимален придонес при пилотирањето.

При пилотирање беа симулирани сите предвидени процеси и инструменти, па тоа доведе до голем број предлози од наша страна, долги дискусии, конструктивен придонес за подобрување на самото упатство, па дури и пронаоѓање на некои пропусти.

Во текот на пилотирањето со наставниците под координација на педагогот се остварија неколку сред-

би како заедници за учење во кои се објаснуваа процесите од Упатството, заеднички се потполнуваа дел од инструментите, се забележуваа предлозите, се коригираше нешто што мислевме дека беше потребно. Овој начин на работа за нас не беше нешто непознато – и претходно и постојано работиме како заедници за учење.

Најголем предизвик за сите наставници беше потполнувањето на личниот план за професионален развој, начинот на кој требаше да ги дефинираат своите компетенции како приоритети, како и предизвикот истите да се реализираат во сегашни услови. Затоа, оттука предлогот да се намали и бројот на компетенциите и/или точно да се ограничи, што потоа беше земено предвид при конечната верзија.

При симулацијата на средбата на Тимот за професионален развој во училиштето се согледа дека ни е потребен дополнителен инструмент со кој ќе ги дефинираме компетенциите како приоритети согласно личните планови за професионален развој на наставниците, па и тоа го предложивме и како можност и како формат на образец.

Што се однесува пак до самиот процес на пилотирање кој го поминавме, сите наставници сметаат дека е многу слично како што се работи и вообичаено во нашето училиште, секако со неколку нови инструменти / образци, посебно личниот план за професионален развој, бидејќи досега приоритетите сме ги

определуваа на ниво на училиште преку прашалници од наставниците.

Најголемиот број од наставниците се согласи дека Упатството за планирање на професионалниот развој е разбирливо, и дека препорачаните инструменти и постапки се корисни, со мали измени и додатоци.

После ова искуство кое го имавме во нашето училиште, а потоа и по пилотирањето на кариерниот развој можеме да констатираме дека:

- ваков процес на пилотирање е корисен и треба да биде задолжителен за секоја нова програма, реформа и/или новина во воспитно – образовниот процес;
- голем дел од нашиот колектив е доволно компетентен да го даде својот придонес за да се пилотира ваков значаен процес;
- практиката на соработка и работа во заедници за учење се покажа корисна и продуктивна и за ваков начин на работа;
- е потребно координирање и упатување од некој во училиштето, а најупатени и најкомпетентни за тоа се стручните соработници;
- при ваков процес потребна е поддршка и од раководниот кадар во училиштето, како и од креаторите на новините.

Убавка Буџлеска,
педагог, ОУ „Манчу Матак“,
Кривогаштани, Прилеп

