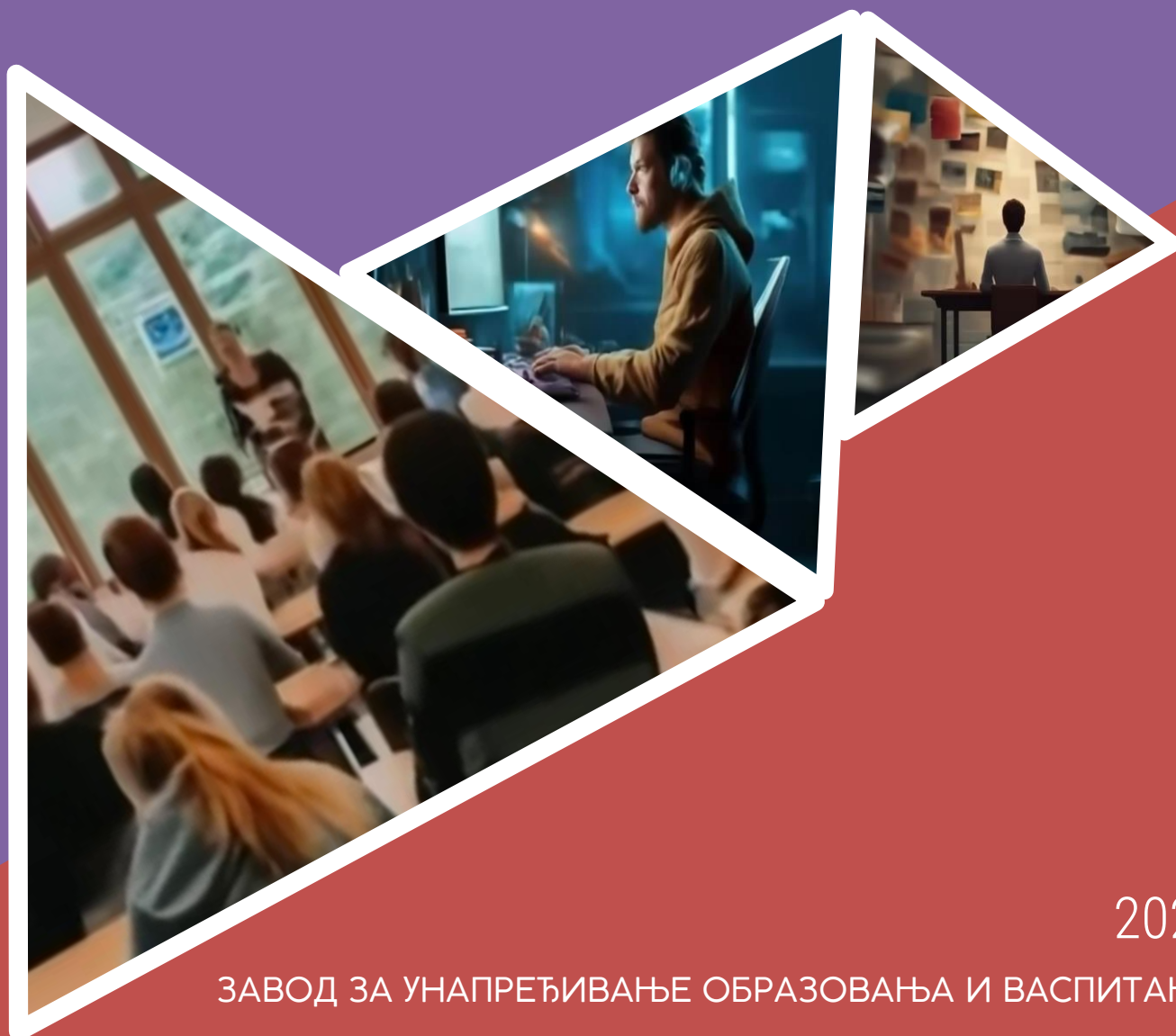




ПРАЋЕЊЕ СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА ЗАПОСЛЕНИХ У УСТАНОВАМА ОБРАЗОВАЊА И ВАСПИТАЊА



2024

ЗАВОД ЗА УНАПРЕЂИВАЊЕ ОБРАЗОВАЊА И ВАСПИТАЊА

Садржај:

Основни контекст истраживања.....	2
Основни методолошки оквир.....	4
Предмет истраживања.....	4
Циљ истраживања.....	4
Окружење и инструменти за прикупљање података.....	4
Узорак истраживања.....	5
РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА.....	8
1. Активности стручног усавршавања у установи.....	9
Похађане активности стручног усавршавања у установи.....	10
Фреквентност учествовања у различитим облицима стручног усавршавања.....	11
2. Активности стручног усавршавања ван установе.....	13
3. Активности стручног усавршавања које запослени у образовању најрадије похађају.....	14
Зашто се праве овакви избори?.....	15
Разлози за похађање одређеног облика усавршавања.....	16
Аутентични одговори испитаника на питање <i>Зашто тај избор</i>	17
4. Тешкоће у планирању стручног усавршавања.....	20
Фреквентност прављених избора.....	21
Аутентични одговори испитаника.....	21
5. Коришћење стандарда компетенција за дату професију, приликом планирања.....	23
6. Избор програма обуке.....	25
7. Самопроцена сопственог ангажовања у активностима стручног усавршавања.....	27
8. Процена корисности стручног усавршавања.....	31
9. Потребе за стручним усавршавањем.....	35
Наставници.....	35
Стручни сарадници у школама.....	37
Васпитачи у предшколским установама.....	38
Директори.....	39
10. Предлози за унапређивање система сталног стручног усавршавања.....	41
I Предлози који се тичу различитих елемената система стручног усавршавања.....	41
II Предлози који се тичу активности, процедура и резултата у надлежности ЗУОВ.....	45
Резиме добијених резултата и смернице за даљи рад.....	48
Неке од могућих смерница на које упућују резултати.....	54
Прилог.....	56
Литература.....	57

Основни контекст истраживања

Попут великог броја других образовних система и образовни систем у Републици Србији, у намери да оствари планиране резултате, ослања се на континуирани раст и развој наставника и њихову спремност да одговоре и/или одоле различитим, новим изазовима. Другим речима, подразумева се да се у променљивим и захтевним условима праксе запослени у образовању континуирано професионално усавршавају. Али, стручно усавршавање није само одговорност наставника појединца, већ и образовног система у целини, као и установе у којој појединац ради. Харгреавес и Фуллан (2012) тврде да управо колективи треба да теже не само да стекну знање већ и да развију, тзв. *професионални капитал*. Они сугеришу да се улагањем у наставнике и стављањем наставника на чело промена, омогућава развој професионалног капитала у смислу да и наставници и школе остваре свој пуни потенцијал. Састављен од комбинације људског, друштвеног и капитала одлучивања, *професионални капитал* је предност наставника који доносе одлуке у сложеним ситуацијама уз колективну одговорност, отвореност за повратне информације и вољу транспарентност (Харгреавес & Фуллан, 2012). У том смислу, стварање професионалног капитала укључује, између осталог, континуирани развој наставника и кохерентан скуп акција за помоћ наставницима. Неке од ових акција нужно је покренути на нивоу система. Као један од кључних стубова система, Завод за унапређивање образовања и васпитања (ЗУОВ), од свог оснивања 2004. године до данас, успоставио је препознатљив професионални идентитет у области креирања и унапређивања система образовања и васпитања и остваривања стратешких праваца његовог развоја, чији важан део чини и стручно усавршавање и професионални развој наставника. У контексту образовања, стручно усавршавање запослених важно је због могућег позитивног утицаја на друштвене улоге и одговорности запослених, али и због стварања услова за квалитетно остваривање зацртаних циљева, исхода и визије образовања на микро и макро плану. У датом контексту, стручно усавршавање би, између осталог, требало да омогућава:

- оспособљавање запосленог за различите професионалне улоге;
- оспособљавање за иницирање различитих активности у образовном контексту;
- активније учешће у унапређивању образовно васпитног рада;
- развијање отворености према сталном учењу;
- активно учествовање у процесу целоживотног учења¹.

Као и у другим професијама, тако и за наставнике важи да је стручно усавршавање условљено специфичностима саме професије, законским одредбама, социо-економским условима (у ширем друштвеном и ужем школском контексту), затим специфичностима установе као и личним потребама и интересовањима оних који се усавршавају. У складу са својим надлежностима и настојањем да континуирано унапређује своје професионално деловање, транспарентност и партиципативан приступ

¹ Водич кроз стручно усавршавање и напредовање наставника, васпитача и стручних сарадника, ЗУОВ, 2007

у раду и доношењу одлука, ЗУОВ је покренуо неколико истраживачко-аналитичких активности које се односе на преиспитивање квалитета образовних политика из делокруга рада ЗУОВ-а, међу којима је и систем континуираног стручног усавршавања наставника, васпитача и стручних сарадника.

У том смислу, са циљем унапређивања оног дела система стручног усавршавања запослених у образовању који се односи на избор и понуду различитих облика стручног усавршавања, ЗУОВ је 2024. године покренуо прикупљање података о ставова практичара о стручном усавршавању. У ту сврху развијен је инструмент којим се континуирано прикупљају ставови наставника о различитим аспектима стручног усавршавања.

Подаци који су путем електронског упитника прикупљени до 03.09.2024. статистички су обрађени, анализирани, интегрисани и презентовани у овом извештају

Основни методолошки оквир

Предмет истраживања

У најширем смислу предмет овог истраживања представља стручно усавршавање запослених у образовању у Републици Србији.

Циљ истраживања

Испитати ставове и перцепције запослених у образовању о различитим аспектима стручног усавршавања и његове усклађености са њиховим реалним потребама.

Како би се дефинисани циљ остварио, посебно су дефинисани **задачи истраживања**, којима су утврђиване перцепције и ставови запослених у образовању о:

- активностима стручног усавршавања у установи, које су запослени у образовању остварили у последње две године,
- облицима стручног усавршавања ван установе, које су запослени у образовању похађали у последње две године,
- активностима стручног усавршавања које запослени у образовању најрадије бирају,
- тешкоћама на које наилазе приликом планирања стручног усавршавања,
- коришћењу стандарда компетенција за своју професију, приликом планирања стручног усавршавања,
- мотивима да се бирају одређене обуке,
- сопственом ангажману у оквиру стручног усавршавања током последње две године,
- корисности стручног усавршавања у којем су учествовали у последње две године,
- предлозима за унапређивање система сталног стручног усавршавања,
- потребама за стручним усавршавањем.

Окружење и инструменти за прикупљање података

Подаци су прикупљани у онлајн окружењу, на сајту Завода за унапређивање образовања и васпитања, путем електронског упитника посебно креираног за ту сврху.

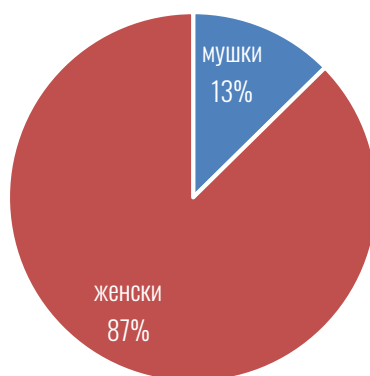
Упитник се састоји од **уводног дела** (у који су испитаници уносили основне демографске и професионалне податке о себи) и **главног дела** (у коме су учесницима постављена питања и понуђене тврдње са могућим одговорима; или постављена питања отвореног типа на која су учесници давали аутентично своје одговоре и мишљења у вези са појединим темама). Приликом креирања упитника коришћен је Правилник о сталном стручном усавршавању и напредовању у звања наставника, васпитача и стручних сарадника („Сл. гласник РС“ бр. 109/2021), као и законске и стратешке одреднице које се тичу циљева предуниверзитетског образовања и васпитања у Србији.

Узорак истраживања

У истраживању је учествовало укупно 1133 испитаника.

Структура испитаника по полу

Од укупног броја испитаника њих 143 (или 13%) чине мушкарци, а 990 (или 87%) жене.

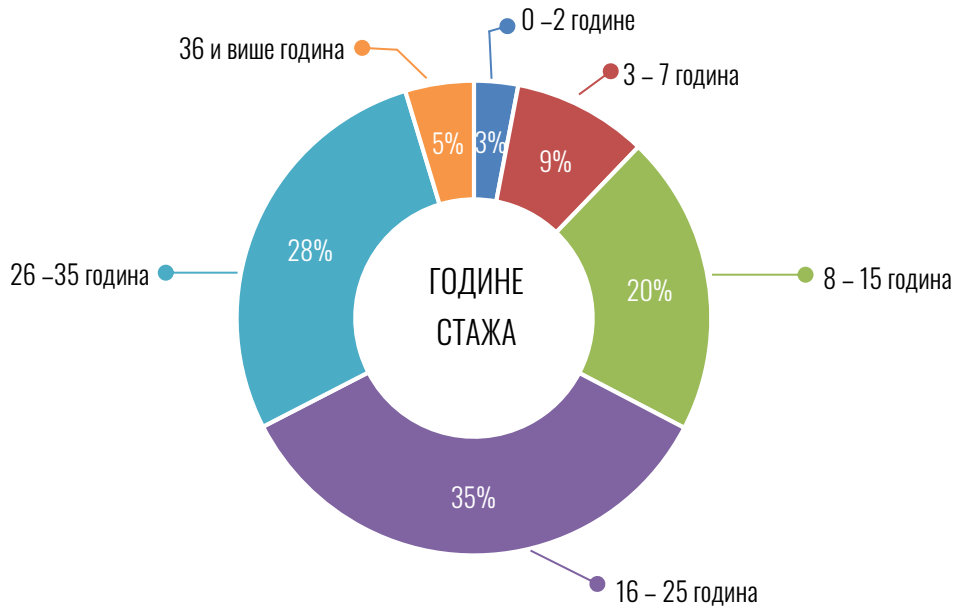


Структура испитаника по занимању



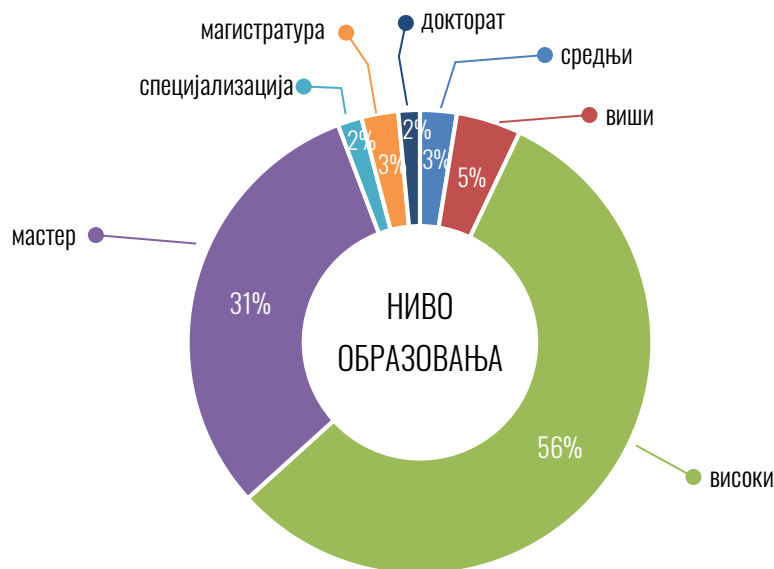
Иако се узорку налазе и директори и стручни сарадници и васпитачи, далеко највећи проценат (око 80%) чине наставници, што одговара расподели ових занимања у реалности.

Структура испитаника по годинама радног стажа оствареним у образовању



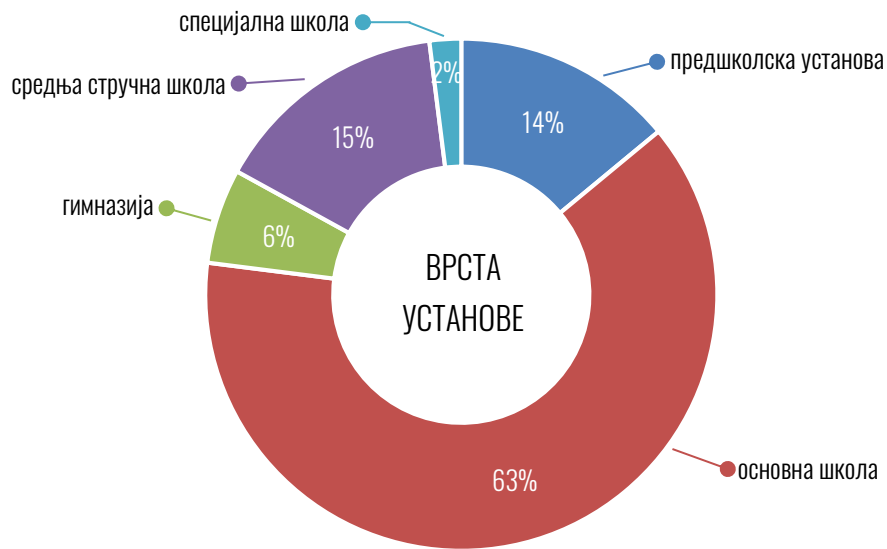
Највише је оних који имају од 16-25 година радног стажа, следе они са 26-35 година радног стажа, док је најмањи проценат оних који су овом професијом тек почели да се баве, односно имају 0-2 године радног стажа.

Структура испитаника по последњем завршеном нивоу образовања



Када је реч о степену образовања, више од половине испитаног узорка има високи степен стручне спреме, затим мастер, па виша стручна спрема, док је преосталих 10% процената распоређено је средњу стручну спрему, магистратуру, специјализацију и докторат.

Структура испитаника по врсти установе у којој раде



Од укупног узорка највише их је запослено у основним школама (63%), затим у средњим стручним школама (15%) и предшколским установама (14%), док је преосталих 8% распоређено на гимназије и специјалне школе.

РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

1. Активности стручног усавршавања у установи

Током протекле две деценије у Србији су спроведене важне промене у области стручног усавршавања наставника. Пре свега 2005.г., усвојен је први Правилник о сталном стручном усавршавању и стицању звања наставника, васпитача и стручних сарадника. На тај начин, започела је изградња система у области која је до тада била слабо уређена, а различита решења која су тада осмишљена током времена су накнадно разрађивана или мењана. У тим првим корацима успостављања, данас већ препознатљивог система стручног усавршавања, акценат је био на обавезности стручног усавршавања и стицању бодова који су се стицали углавном похађањем програмима стручног усавршавања. Последично, пажња је усмеравана на осмишљавање процедуре одобравања и начине и место објављивања одобрених програма. Другим речима, идеја којом су се руководили тадашњи творци образовних политика у Србији била је уређивање простора стручног усавршавања запослених у образовању тако што ће се успоставити јасне процедуре, критеријуми, услови усавршавања и либерализовати тржиште понуде и потражње програма.

Поменути Правилником стручно усавршавање постаје обавезна активност запослених у образовању. Ова обавеза утврђена је педагошком нормом, у оквиру 40-часовне радне недеље и може да се реализује у установи или ван ње, а запослени у образовању имају право и дужност да сваке године учествују у остваривању различитих облика стручног усавршавања у установи и ван ње.

Једна од озбиљнијих промена, уведена изменама и допунама Правилника 2012.године било је давање већег значаја стручном усавршавању које се одвија унутар установе.

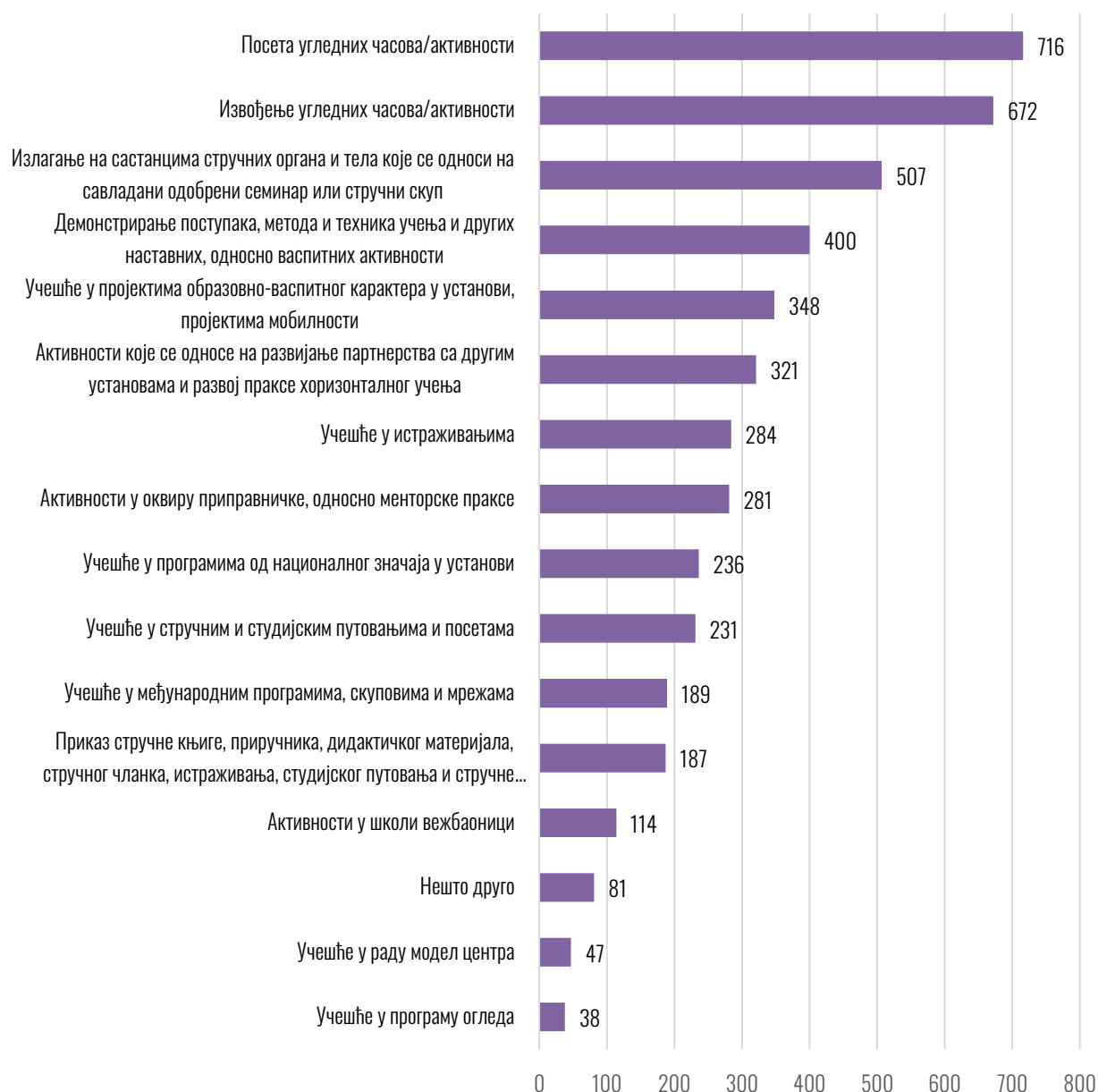
У складу са изменама и допунама Правилника из 2021, стално стручно усавршавање у установи остварује се:

- извођењем угледних часова, демонстрирањем поступака, метода и техника учења и других наставних, односно васпитних активности;
- излагањем на састанцима стручних органа и тела које се односи на савладан програм стручног усавршавања или други облик стручног усавршавања ван установе, са обавезном анализом и дискусијом;
- приказом стручне књиге, приручника, дидактичког материјала, стручног чланка, истраживања, студијског путовања и стручне посете са обавезном анализом и дискусијом;
- учешћем у: истраживањима, пројектима образовно-васпитног карактера у установи, пројектима мобилности, програмима од националног значаја у установи, стручним и студијским путовањима и посетама, међународним програмима, скуповима и мрежама, заједницама професионалног учења, програму огледа, раду модел центра;
- остваривањем активности у школи вежбаоници;
- остваривањем активности у оквиру приправничке, односно менторске праксе;

- активностима које се односе на развијање партнерства са другим установама и развој праксе хоризонталног учења.

Похађане активности стручног усавршавања у установи

У односу на наведене активности стручног усавршавања у установи, намера је била испитати које су од ових активности испитаници реализовали у последње две године. Одговарајући на питање *Које сте активности стручног усавршавања у установи остварили у последње две године*, испитаници су овако дистрибуирали своје одговоре (имајући могућност вишеструког избора):



На основу добијених података уочава се да су посете угледним часовима/активностима као и извођење истих, нешто што су запослени у образовању, у последње две године, најчешће практиковали у својим школама и предшколским установама. Следе излагања

у вези са похађаним програмима обуке на састанцима стручних органа и тела и демонстрирање различитих образовних и васпитних поступака са децом и ученицима. На основу овако добијених података, чини се да запослени у образовању перципирају посебну добит од посматрања/реализовања оних часова и активности који су већ процењени као изузетни. Наиме, угледни часови су по својој основној организацији структурирани на уобичајени начин, али њихово извођење карактерише нешто виши и квалитетнији ниво од уобичајеног. На таквим часовима/активностима ништа не мора да буде потпуно ново, али се подразумева да је припремљено и реализовано на узоран односно угледан начин, па у том смислу може да послужи за пример другима.

Такође, испитаници кажу да су у последње две године често излагали пред стручним органима и телима у вези са знањима и вештинама развијаним током похађања акредитованих програма обуке. Оваква излагања могу послужити не само онима који обуку нису похађали (у смислу информисања), већ је и онима који излажу то прилика да резимирају, сажму и са извесне дистанце погледају на нова знања и вештине стицане током обука.

Учешћа као таква (дакле не облици и активности у којима су запослени главни носиоци, већ један од учесника) током последње две године заузимају средњи ранг учесталости. То би, на једној страни могло да значи да запослени у образовању чешће бирају оне облике усавршавања, где су они сами кључни носиоци активности. Са друге стране, овакав налаз може бити тумачен и у контексту чињенице да се истраживања или нпр. студијске посете и путовања много ређе могу реализовати (захтевају много више материјалних, временских и других ресурса) од угледних часова и активности, па је самим тиме и број оних који су их бирали мањи.

Вредним пажње чини нам се податак да је само 187 (16,5%) учесника у последње две године учествовало у активностима стручног усавршавања у установи које подразумевају приказ стручне књиге, приручника, дидактичког материјала, стручног чланка, истраживања, студијског путовања и стручне посете са обавезном анализом и дискусијом. Наиме, овакви облици (са изузетком студијских путовања) не изискују посебне ресурсе, а могу бити драгоцени начини учења професије и о професији (како за оне који оне који излагање припремају, тако и за оне који се укључе у анализу и дискусију). У том правцу требало би јасније и видљивије промовисати овакве облике учења као драгоцене изворе сазнања и међусобне размене.

На самом крају понуђене листе активности нашли су се учешће у програму огледа и учешће у раду модел центра. Није необично што је ове активности навео најмањи број запослених у образовању с обзиром на то да су оне врло специфичне и нетипичне за све образовне и васпитне установе.

Фреквентност учествовања у различитим облицима стручног усавршавања

Занимљив је податак да је највише испитаника, у последње две године у оквиру своје установе, учествовало у 3 различита облика СУ (229 испитаника), затим следе он који су

учествовали у два различита облика (189 испитаника), а на трећем су месту колеге које су учествовале у 4 различита облика стручног усавршавања у установи (180 испитаника). Такође, није занемарив ни број оних који кажу да су учествовали у 6,7,8 па и више различитих облика усавршавања унутар установе, што би могло да упућује на закључак да се у установама дешава жива и разноврсна размена учења и дељења искустава под окриљем стручног усавршавања. Овакав податак охрабрује и даје основ да се установе образовања и васпитања посматрају кроз призму *професионалних заједница учења*, али би у том контексту даље усмеравање пажње истраживача могло бити у правцу питања: шта је током ових размена учиено и/или научено?

Такође, не би требало занемарити ни чињеницу да 126 колега (што је нешто више од 11% испитаног узорка) тврди да је у последње две године, унутар своје установе учествовало у само једном облику стручног усавршавања. Иако у поређењу са претходно наведеним бројевима, овај може да изгледа мали, то је група оних на које би у наредном периоду требало усмерити пажњу унутар самих установа и проверити зашто се не укључују у више облика, шта би допринело њиховом разноврснијем укључивању, као и испитати њихове ставове о оваквом начину усавршавања и учења – верују ли у њега и где виде предности, а где мане. Овакви увиди, унутар колектива, могли би допринети не само укључивању колега у разноврсне облике усавршавања унутар установе, већ и заједничком разумевању значења оваквог усавршавања и важности учествовања у истом.

Чекиран број опција	Фреквентност избора
3	224
2	189
4	180
5	151
1	126
6	83
7	70
8	53
9	22
11	16
10	11
12	3
13	3
14	1
16	1
15	0

2. Активности стручног усавршавања ван установе

Под активностима стручног усавршавања ван установе подразумева се похађање програма стручног усавршавања или похађање стручних скупова (конгрес, сабор; сусрети, дани; конференција; саветовање; симпозијум; округли сто; трибина; летња и зимска школа.) Према важећем Правилнику, програми и скупови стручног усавршавања могу да се остварују кроз непосредан рад са учесницима или путем учења на даљину. Одговарајући на питање *Које сте облике стручног усавршавања ван установе похађали у последње две године?*, испитаници су овако дистрибуирали своје одговоре: (било је могуће чекирати више опција)



Одговори испитаника недвосмислено говоре да су у највећем броју похађани онлајн семинари односно програми који се налазе у Каталогу програма стручног усавршавања, а који се по начину реализације одвијају у онлајн окружењу, односно учењем на даљину. Овај облик усавршавања похађало је 937 испитаника (или 82.70%), док је програме из Каталога, који се реализују у непосредној комуникацији похађало 882 учесника (или 77,85%). У нешто мањој мери учесници су похађали онлајн и непосредно извођене стручне скупове, а најмање њих похађало је неки од програма од јавног интереса.

Подаци дакле показују, да похађање акредитованих програма обуке представља доминантан начин стручног усавршавања наставника у нашем систему, а посебно значајним чини се податак да учесници чешће бирају обуке које се реализују у онлајн окружењу, него оне непосредне. У прилог оваквом избору сигурно иду и неке од предности учења на даљину (појединач одређује темпо учења; сам одређује време када ће да учи; прилагођава простор за учење својим афинитетима и сл). Осим тога, ово је податак који креаторима програма стручног усавршавања, који се реализују у онлајн окружењу, намеће обавезу континуираног праћења рада и стицање реалног увида у квалитет остварених активности полазника.

3. Активности стручног усавршавања које запослени у образовању најрадије похађају

Могућност избора стручног усавршавања један је од предуслова његове смислености и ефикасности у крајњој инстанци. У том смислу, теоретичари образовања заговарају самодирективност и аутономију наставника у контексту стручног усавршавања (Mushayikwa&Lubben, 2009; Goh and Loh's, 2013; Hargreaves et al., 2013). Другим речима, велик број аутора сматра да различити облици стручног усавршавања могу бити важни и остваривати свој циљ само ако запослени у образовању у њима учествују добровољно. Према томе, аутономија наставника у избору онога у чему ће да се усавршава требало би да је један од императива његовог професионалног развоја. У том смислу, истраживањем је проверено које су то активности стручног усавршавања које запослени у образовању најрадије бирају.

Одговарајући на питање *Када сте у прилици да бирате, које активност стручног усавршавања најрадије похађате*, испитаници су овако дистрибуирали своје одговоре (испитаници су овде могли да бирају само један од понуђених одговора):



На основу добијених података уочава се јака тенденција бирања оних активности које се тичу усавршавања ван установе. У том смислу чак 902 испитаника дало је предност овом облику активности, над оним у установи. Од поменутих активности ван установе, најрадије се бирају обуке по акредитованим програмима у онлајн окружењу (361), затим

обуке по акредитованим програмима које се реализују непосредно (313), следе стручни скупови са непосредном реализацијом (113) и стручни скупови у онлајн окружењу (62). На петом месту по учесталости избора налазе се програми од јавног интереса (53).

Далеко мањи број запослених у образовању бирао је активности стручног усавршавања унутар установе, свега 231 учесник. Овакав избор помало изненађује, с обзиром на већ устаљену стручну расправу на тему ваљаности и ефикасности система стручног усавршавања у великој мери заснованог на акредитованим програмима, а свакако покреће и питање зашто се запослени у образовању баш овако опредељују.

Зашто се праве овакви избори?

Одговарајући на питање *зашто бирају то што су означили*, испитаници су овако дистрибуирали своје одговоре (испитаници су овде имали могућност вишеструког избора):



Уопштено посматрано, одговарајући на питање *зашто се опредељују за одређени облик стручног усавршавања*, учесници као најчешће разлоге наводе: могућност да се научи нешто што је примењиво у пракси и могућност да се прате новине и актуелна стручна питања у области образовања и васпитања. Ова два одговора бира далеко највећи број испитаника (640 и 630), док су остали понуђени одговори уједначено дистрибуирани у распону бирања од 426 до 480.

Разлози за похађање одређеног облика усавршавања

Желећи да стекнемо детаљнији увид у разлоге за бирање неког, одређеног облика стручног усавршавања, укрстили смо четири најчешће бирана облика са разлозима наведеним управо за њихово похађање (испитаници су имали могућност вишеструког избора).

Семинари/програми из Каталога програма стручног усавршавања непосредни	313
Тако најбоље научим оно што могу да применим у пракси	211
Тако најбоље пратим новине у образовању и васпитању и актуелна стручна питања	188
Одговара ми сарадња са колегама са којима учествујем у тим активностима	161
Омогућава ми да са другима поделим своја искуства из праксе	147
Тако могу да стекнем бољи увид у своју праксу и да је променим у складу са тим	144
Омогућава ми да сагледам могућности за решавање неких ситуација из праксе	126
Дозвољава ми да своје време организујем како ми одговара	42
Нешто друго	4

Из добијених резултата уочава се да је кључни мотив за бирање програма обуке из Каталога стручног усавршавања, који се реализују непосредним радом, то што учесници препознају да тако најбоље уче оно што могу да примене у пракси, следи могућност праћења новина у образовању и васпитању и актуелним стручним питањима, могућност сарадње са колегама и стицање увида у сопствену праксу и простор за њено мењање.

Онлајн семинари/програми из Каталога програма стручног усавршавања	361
Дозвољава ми да своје време организујем како ми одговара	297
Тако најбоље научим оно што могу да применим у пракси	192
Тако најбоље пратим новине у образовању и васпитању и актуелна стручна питања	188
Тако могу да стекнем бољи увид у своју праксу и да је променим у складу са тим	103
Омогућава ми да сагледам могућности за решавање неких ситуација из праксе	99
Омогућава ми да са другима поделим своја искуства из праксе	78
Одговара ми сарадња са колегама са којима учествујем у тим активностима	56
Нешто друго	7

Ако се погледају разлози за похађање програма обуке из Каталога програма стручног усавршавања који се реализују у онлајн окружењу, очекивано, на првом месту налази се то што овакав начин рада омогућава учесницима да своје време организују онако како њима то највише одговара. Следе разлози који се тичу могућности учења онога што је примењиво у пракси и праћење новина и актуелних питања у области образовања и васпитања. Очекивано, најмањи број разлога доводи се у везу са могућношћу сарадње са колегама са којима се учествује у датој активности.

Стручни скупови (трибине, конференције, конгреси...) непосредни	113
Тако најбоље пратим новине у образовању и васпитању и актуелна стручна питања	80
Омогућава ми да са другима поделим своја искуства из праксе	73
Одговара ми сарадња са колегама са којима учествујем у тим активностима	68
Тако најбоље научим оно што могу да применим у пракси	61
Тако могу да стекнем бољи увид у своју праксу и да је променим у складу са тим	53
Омогућава ми да сагледам могућности за решавање неких ситуација из праксе	47
Дозвољава ми да своје време организујем како ми одговара	14
Нешто друго	1

Кључни разлози за похађање стручних скупова који се реализују у непосредном окружењу, за највећи број испитаника је то што се тако најбоље прате новине у образовању и васпитању и актуелна стручна питања, што омогућава размену искуства са другима, као и сарадњу са колегама са којима се учествује у датим активностима. Један, мањи број испитаника каже да му овакви облици омогућавају да своје време организују како има одговара.

Онлајн стручни скупови (трибине, конференције, конгреси...)	62
Дозвољава ми да своје време организујем како ми одговара	48
Тако најбоље пратим новине у образовању и васпитању и актуелна стручна питања	37
Тако најбоље научим оно што могу да применим у пракси	25
Тако могу да стекнем бољи увид у своју праксу и да је променим у складу са тим	21
Омогућава ми да са другима поделим своја искуства из праксе	17
Омогућава ми да сагледам могућности за решавање неких ситуација из праксе	17
Одговара ми сарадња са колегама са којима учествујем у тим активностима	14
Нешто друго	1

Коначно, опредељујући се за онлајн стручне скупове учесници кажу да то чине пре свега зато што им они дозвољавају да своје време организују како им одговара, да тако прате новине у васпитању и образовању те да тако најбоље науче оно што им је потребно за рад у пракси. С обзиром да је реч о раду у онлајн окружењу, очекивано најмањи број испитаника као један од кључних разлога избора наводи могућност сарадње са колегама.

Аутентични одговори испитаника на питање *Зашто тај избор*

Осим понуђене листе одговора уз питање зашто, учесници су могли и дописати своје разлоге, уколико ниједан од понуђених није одговарао ономе што одражава њихов лични став. Одговоре на овај део истраживања понудио је укупно 21 учесник, и у наставку дајемо преглед и дистрибуцију аутентичних одговора испитаника, са изабраним обликом стручног усавршавања.

Онлајн семинари/програми из Каталога програма стручног усавршавања



Да бих задовољила форму бирам бесплатне семинаре. Радије бих посетила Априлске дане хемије, а то је за мене велики издатак

Јачање дигиталних компетенција

За ове семинаре/програме најпре сазнам, у тренутку када ЗУОВ објави у вајбер-заједници. Ту добијем комплетне информације из области стручног усавршавања.

Због временске економичности и практичности. Обично су онлајн семинари после подне, могу да их погледам више пута. Имам већу могућност избора садржаја који су у складу са мојим интересовањима. Упркос свим предностима, навешћу и две мане: ништа не може да замени комуникацију уживо. Други је финансијски аспект. Већину онлајн садржаја самофинансирам (ово се односи на вебинаре "Педагошког друштва Војводине".)

На платформи или када се путем мејла подели користан материјал, то ми омогућава да се вратим на одређене делове и дубље их проучим.

Непосредне семинаре је тешко похађати због недостатка финансијских средстава установе у којој радим те зато бирам онлајн семинаре.

Ретки су семинари који задовољавају моје потребе и интересовања те ове најкомотније одрадим. Трудим се да их урадим брзо уколико треба неколико дана за њих, потрудим се да искликћем све за пола сата и да са тим завршим. Дobar пример је семинар Дигитална учионица који сам завршио за пар сати... све застарели елементи у семинару, наравно похвалим колеге који су се потрудили... (завршио сам га крајем школске године па је свеж).



Онлајн стручни скупови (трибине, конференције, конгреси...)



На таквим скуповима су теме које ме интересују.



Семинари/програми из Каталога програма стручног усавршавања непосредни



Одговара ми ако је бесплатно пошто нас школа не шаље на стручна усавршавања

Могу да радим на себи и остварујем се!!!

Радим то зато што морам

Ту има семинара који су битни за напредовање у струци као нпр. Web design пре неку годину или рајтоп који нико од нас није учио на Факултету а тражи се да предајемо деци у школи



Стручни скупови (трибине, конференције, конгреси...) непосредни



Желим и вапим за ужестручним семинарима који ће третирати теме из историје, сита сам психологије, педагогије и свих будалаштина некритички импортованих са запада.



Ако се погледају појединачни одговори, уочава се да се појављују неки нови аспекти у разумевању разлога због којих наставници бирају одређени тип обуке. У том смислу све добијене одговоре могли бисмо условно поделити на тзв. позитивне и негативне факторе избора.

У **позитивне факторе избора** сврставају се одговори који при бирању респектују брзину и доступност информисања (нпр. За ове семинаре/програме најпре сазнам, у тренутку када ЗУОВ објави у вајбер-заједници. Ту добијем комплетне информације из области стручног усавршавања), самодирективност учења (нпр. На платформи или када се путем мејла подели користан материјал, то ми омогућава да се вратим на одређене делове и дубље их проучим), осећај самоактуелизације (нпр. Могу да радим на себи и остварујем се!!!)

У негативне факторе избора сврставају се одговори у којима се избори руководе: финансијским аспектом (бесплатност одређених облика усавршавања, без обзира да ли то одговара потребама појединца или не, нпр. *Непосредне семинаре је тешко похађати због недостатка финансијских средстава установе у којој радим те зато бирам онлајн семинаре*); лакоћа којом се могу одрадити одређене обуке и/или преварити систем да је нешто стварно научено (нпр. *Ретки су семинари који задовољавају моје потребе и интересовања те ове најкомотније одрадим... уколико треба неколико дана за њих, потрудим се да искликћем све за пола сата и да са тим завршим*); обавезност и испуњавање форме (нпр. *Радим то зато што морам, Да бих задовољила форму бирам бесплатне семинаре*). Иако нису бројни, овакви увиди отварају простор да се о њима додатно разговара, а истраживања даље усмеравају на трагање за специфичним и често скривеним разлозима за похађање одређених обука .

4. Тешкоће у планирању стручног усавршавања

Планирање је саставни део различитих послова и активности у образовно-васпитном систему, а планирање стручног усавршавања једна је од обавезних активности и установа и запослених у образовању у Републици Србији.

Када је реч о стручном усавршавању на нивоу установе, постоји већи број разлога због којих би му требало пажљиво и професионално приступити. Нпр. добро испланирано стручно усавршавање у установи, између осталог може да обезбеди и: равномерну укљученост запослених у активности стручног усавршавања; реализацију стручног усавршавања у складу са потребама запослених и установе; шансу запосленима да на разноврсне начине учествују у стручном усавршавању; реализацију разноврсних облика стручног усавршавања и сл. Са становишта запосленог, добро испланирано стручно усавршавање може да обезбеди: антиципирање развојних потреба у оквиру неког подручја стручног усавршавања; идентификовање могућности и ограничења за развој; откривање подручја у којима је потребно/није потребно додатно усавршавање; антиципирање начина на које би одређена област требало да се развија током времена и сл. Ипак, и поред препознатих добити, пред озбиљним и смисленим планирањем стручног усавршавања постоји већи број изазова. У наставку дајемо преглед оних, које су препознали учесници истраживања.

Одговарајући на питање, *Које су тешкоће у планирању стручног усавршавања?* испитаници су овако дистрибуирали своје одговоре (имали су могућност вишеструког избора)



Добијени резултати показују да највише изазова при планирању стручног усавршавања представљају финансије. Од укупног узорка чак 805 испитаника бирало је ову опцију. Следећа бирана категорија одговора била је временска организација, коју је бирало 580 испитаника, затим следи мотивација запослених која је бирана 527 пута, затим

неодговарајућа понуда тема која је бирана 334 пута, затим усаглашавање потреба установе и појединца са 318 појединачних избора и на крају неразумевање сврхе овог планирања, за које се определио 161 учесник. Дакле, ако бисмо укрупнили податке, могли бисмо рећи да су главне препреке у адекватном планирању стручног усавршавања: недостатак финансија, времена и мотивације запослених. Овим проблемима прикључује се неодговарајућа понуда тема (за коју се опредељује готово 30% испитаног узорка) и тешко усаглашавање потреба појединаца и установе.

Иако на последњем месту по броју избора, вредним пажње чини се и податак да готово 15% испитаника каже да не разуме сврху овог планирања. Ово је полазна тачка, на којој би требало инсистирати унутар установа (откривати разлоге оваквих ставова и радити на разумевању функције и смисла планирања овог сегмента рада).

Фреквентност прављених избора

На основу добијених података уочава се да је два и више уочених проблема перципирало готово четири петине (78%) испитаног узорка, док је нешто више од једне петине (22%) перципирало само једну тешкоћу. Ово је податак значајан са аспекта могућности превазилажења, јер су различити ресурси и енергија потребни за решавање једног односно већег броја проблема.

Чекиран број опција	Фреквентност избора
2	391
3	322
1	251
4	111
5	41

Аутентични одговори испитаника

Један број испитаника имао је потребу да своје аутентично разумевање проблема у вези са планирањем стручног усавршавања посебно наведе, у оквиру могућности „нешто друго“. У том смислу добијено је неколико различитих категорија одговора.

Неразумевање управе школе за одсуствовање због СУ



Било је ситуација када је претходна директорка школе једва одобравала одсуство са наставе за непосредне обуке које сам лично плаћала говорећи ми да је то моја "приватна ствар".

У мојој установи приоритет су друге активности, стручно усавршавање на последњем месту. Једино ја спремам радове за презентовање на скуповима које морам сама да финансирам, директор неће да финансира тај вид стручног усавршавања. Такође, није ми

омогућено ни један семинар годишње да похађам о треску установе и то финансирам сама, у мом личном случају, конкретно финансијска средства.

Школа у којој радим није много заинтересована за стручно усавршавање запослених. Не издваја средства за то.

еТвининг није довољно подржан од стране нашег министарства. Стога неки директори неће да одобре одлазак на мобилност.

Мени лично недостају стручни скупови, нисам већ 7 година била ни на једном стручном скупу, углавном иду исти људи или се бирају по томе ко је са ким добар.

Слободни дани. Директори нерадо дају слободне дане, а онда морам сама да нађем замену, као да се усавршавање тиче само мене, не и школе у којој радим.

Неблаговремена информисаност о стручном усавршавању

Не могу се планирати унапред семинари, обуке и скупови који често буду понуђени као бесплатни у току године, а не пред почетак школске године.

Тешко је планирати време јер су те обуке обично неблагоприятно најављене.

Неинформисаност наставника о терминима одржавања семинара које су навели у стручном усавршавању.

Како планирати када не знамо понуду у РЦ за стручно усавршавање у граду у ком живимо, за целу годину.

Неусаглашеност понуде и потражње

Неадекватна понуда, јер колегама са 30 година радног стажа треба основна дигитална писменост, а сами су ризница практичног знања и вештина иако то нико не користи нити су они мотивисани да деле упркос звањима.

Често се планирају уско-стручне обуке које због малог броја пријављених учесника се и не реализују. Тако је са обукама за музичке школе, а за њих се опредељују колеге у оквиру стручног већа и годинама у назад се исти не реализују. Такође, понуда за обавезне предмете у оквиру музичких школа је оскудна или је уопште нема.

Раскорак између реалног стања тј. понуда у односу на потражњу.

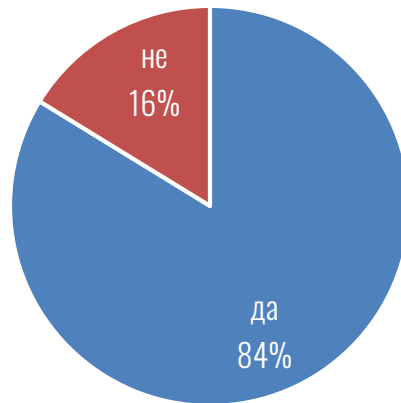
Наставници који се редовно усавршавају и имају више од 40 сати годишње, прошли су већ доста актуелних тема и имплементирали иновације у своју праксу.

Неуважавање искуства и предзнања полазника па самим тим ни прилагођавање материјала и активности.

5. Коришћење стандарда компетенција за дату професију, приликом планирања

У једном делу истраживања испитаници су били у прилици да одговоре да ли приликом планирања стручног усавршавања користе стандарде компетенција за своју професију?

Дистрибуција одговора види се на графичком приказу:



Дакле, 84% испитаног узорка каже да у планирању користи стандарде компетенција за своју професију. Они који то не чине, образлажу своје одговоре у оквиру следећих неколико најчесталијих категорија: Бирам према сопственим интересовањима и афинитетима, Не постоје стандарди компетенција за дату струку, «Проблематичност» и непознавање самог документа. Неки од типичних одговора по издвојеним категоријама дати су у наставку.

Бирам према сопственим интересовањима и афинитетима



Бирам оно што мене интересује.

Бирам оно што сматрам битним за мој методички рад, учење и усавршавање.

Бирам семинаре који су применљиви, ако могу да бирам.

Бирам шта може да допринесе бољој и динамичнијој настави.

Бирам тему која ме занима.

Бирам занимљиве и иновативне обуке које имају везе са хемијом.

Идем на семинаре који ме занимају и сматрам их адекватним за свој напредак.

Интересују ме теме других области посебно семинари који су намењени за психологе, информатичаре ...

Најчешће се водимо личним интересовањима.

Некад ме занима и они сто је ван области у којој радим.

Некад сазнамо нешто што не мора бити у вези са стандардима а служиће нам у пракси.

Углавном бирам обуке из области за коју сматрам да ми је потребно више информација и вештина у датом моменту.

Углавном бирам теме које ме интересују и инспиришу, а притом ми дају могућност да напредујем у професионалном смислу.

Углавном не. Држим се својих интересовања и онога што видим да ми у пракси недостаје.

Не постоје стандарди компетенција за дату струку

Још нису израђене компетенције за рад стручних сарадника.

Још нису урађени стандарди компетенција за стручне сараднике, али на основу других параметара свог рада процењујем и планирам стручно усавршавање.

Још увек нема стандарда компетенција за стручне сараднике у основним и средњим школама.

Стандарди компетенција су у процесу израде.

Нису објављени стандарди.

Нису прописани стандарди компетенција за стручне сараднике.

Нису развијени стандарди компетенција за стручног сарадника у школи.

«Проблематичност» и непознавање самог документа

Недовољно разумевање истих.

Није увек меродавно.

Правилник о компетенција треба мењати и учинити га применљивијим у реалном школском окружењу.

Да бих одговорила зашто их не користим, морам накнадно да потражим одговор на чега се ово питање односи. Пронашла сам у "Годинама узлета" део о професионалној улози васпитача.

Зато што не видим неки сврху тог документа.

Мислим да нису потребни.

Немам довољно предзнања о компетенцијама.

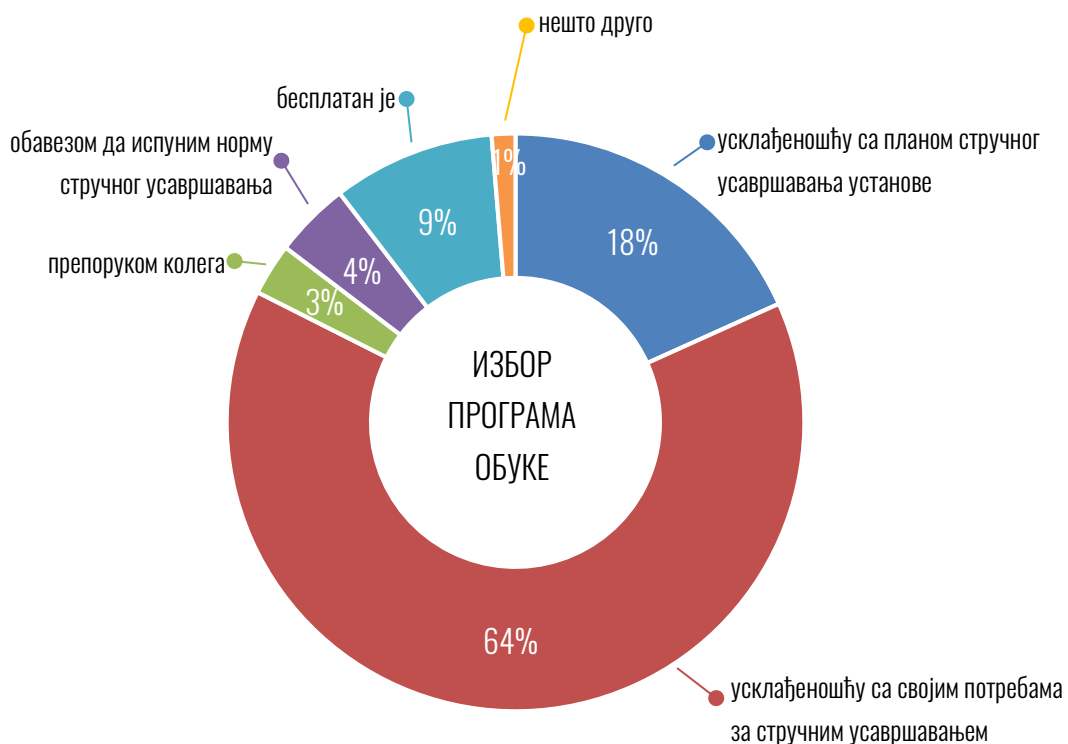
Документ писан нејасно, није од користи.

Неупотребљивост документа. Онима који "осећају" посао, односно који се у свој посао "мешају", и који су открили суштину наставничког посла, стандарди компетенција не значе баш много јер се више односе на форму него на суштину. Они који нису разумели суштину наставничког посла, стандарди компетенција служе као параван за различите ствари, од самохвалисања, па до нерада.

6. Избор програма обуке

Постоји већи број различитих утицаја на избор програма обуке који учесници бирају да похађају. Ти утицаји могу бити уже стручне природе, али могу бити и финансијски или неки други разлози. Иако у свом коначном исходу, у смислу задовољства или примене наученог на обуци, разлози не морају имати великог утицаја (јер ће на то у великој мери утицати и сама реализација обуке, установа у коју се запослени враћа – односно клима и култура која ју дефинише), на почетну мотивисаност да се учествује на обуци, ови утицаји могу бити итекако јаки. За очекивати је да ће почетна мотивисаност и воља да се активно учествује у раду бити већи уколико је полазник бирао обуку зато што она одговара његовим професионалним потребама, или га интересује тема, а одлуку није донео само на основу уклапања/неуклапања у финансијама установе у којој ради.

Одговарајући на питање, чиме се руководе приликом избора програма обуке који ће похађати, испитаници су овако дистрибуирали своје одговоре (без могућности вишеструког избора)



Добијени подаци охрабрују, јер говоре о томе да се највећи број запослених у образовању приликом избора програма обуке руководи усклађеношћу програма са својим потребама за стручним усавршавањем (64%) и усклађеношћу са планом стручног усавршавања (18%). Према добијеним подацима, овим разлозима се руководи чак 82%

испитаника. Преосталих 18% распоређено је на то што је програм бесплатан (10%); што постоји обавеза стручног усавршавања (4%) или што га је неко препоручио (3%). Под претпоставком да су испитаници одговарали искрено, неоптерећени социјално пожељним одговорима, ово је добар сигнал и о томе да се у систему већ налазе програми који одговарају на потребе запослених и на потребе установа.

7. Самопроцена сопственог ангажовања у активностима стручног усавршавања

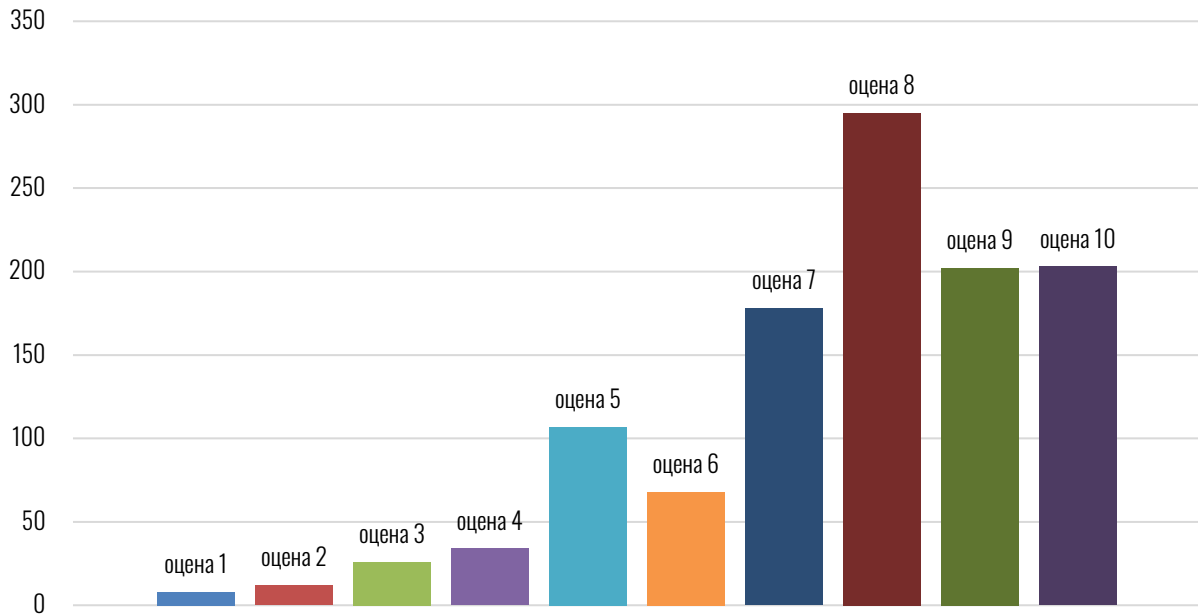
Једно од питања постављених у упитнику подразумевало је самоевалуацију учесника у односу на сопствену ангажованост у активностима стручног усавршавања. Овакве самопроцене могу бити драгоцен извор података самом запосленом о томе колико се заиста ангажује (и има ли ту простора за промену), али могу да послуже и самој установи при препознавању узрока и разлога који доводе до одрешеног успеха и квалитета рада саме установе. У том смислу, у литератури се потенцира неколико важних разлога због којих је овакве самопроцене важно предузимати.

Промовишу самосвест. За почетак, самопроцене помажу запосленима да негују самосвест коју је могуће разумети и као камен темељац личног и професионалног развоја. Када запослени процене сопствене способности и понашања, добијају јасноћу о својим предностима, слабостима, преференцијама и вредностима. Ово им омогућава да доносе одлуке на основу релевантних података (самоувида), да искористе своје предности те да се баве областима у којима би могли даље да напредују.

Подстичу одговорност. Одговорност је саставни део неговања културе квалитета унутар установе. Када запослени активно учествују у самооцењивању, они преузимају одговорност за свој професионални развој. Сматрајући себе одговорним за свој учинак и раст, појединци доприносе отпорнијој радној снази.

Подстичу на континуирано учење. За оне који сматрају да је учење доживотна тежња, самооцењивање служи као катализатор подстичући запослене да траже могућности за унапређење вештина и стицање знања. Било кроз формалне програме обуке, менторске иницијативе или самостално учење, појединци могу искористити своје увиде у процену како би остали квалитетни и конкурентни у окружењу које се стално развија.

Процењујући, на скали од 1 – 10 како би испитаници оценили сопствени ангажман и активности стручног усавршавања током последње две године (где 1 означава да уопште нису били активни и ангажовани, а 10 да су били активни и ангажовани у највећој мери) испитаници су овако дистрибуирали своје одговоре:



Подаци показују да је највећи број учесника истраживања своје ангажовање у активностима стручног усавршавања проценио оценом 8 (295 испитаника), затим следе они који се процењују оценом 10 (203 испитаника), затим оценом 9 (202 испитаника), док је најмањи број оних који су себи дали оцену један (8 испитаника) и два (12 испитаника). Генерално посматрано, просечна оцена за сопствени ангажман у активностима стручног усавршавања у оквиру испитаног узорка је 7,63.

Образлажући високе оцене, учесници се у својим објашњењима крећу од броја прикупљених сати/бодова стручног усавршавања, затим заинтересованости и активног учествовања у различитим облицима усавршавања током године, преко учествовања у међународним пројектима размене, писању радова на стручне теме, напредовања у звању, ангажовању и ван радног времена, па све до љубави према учењу.

У циљу поткрепљења претходно наведених навода у наставку нудимо неке од аутентичних одговора испитаника.



Имам 200 сати СУ.

Имам 209 бодова у школској 2023/2024.

Имам 3 педагошке дипломе, учење је део мог живота, професије.

Активно сам учествовала на свим претходним семинарима и другим начинима стручног усавршавања.

Активно учествујем у свим облицима стручног усавршавања.

Ангажована као организатор, реализатор, аутор стручних обука и стручних скупова.

Ангажована и као учесник и као аутор и реализатор семинара.

Ангажована сам у мери која ми је потребна да задовољим потребан број неопходних часова као и працење новина и образовању.

Ангажујем се већој мери, како у стручном усавршавању у установи тако и ван установе. После толико година рада и стеченог звања имам потребу да и даље похађам различите програме, размењује информације и сазнајем нешто ново.

Аутор сам и реализатор неколико акредитованих обука, активно сам укључена у организацију стручних скупова СУМСПУС, члан сам комисије за избор радова, модератор на стручном скупу, координатор тима за разиграно родитељство у предшколској, установи, председница удружења МСПУ Шумадијско Поморацског региона (заједно са члановима УО планирамо и реализујемо различите облике стручног усавршавања).

Била сам ангажована у пројектима мобилности Еразмус + у предходне 2 године, обуци у Грчкој и Шпанији и применом садржаја обуке са колегицама у установи, граду и Европској унији, као и са родитељима и децом. Такође сам ангажована у разним тимовима установе, презентовању пројеката на стручним сусретима васпитача Србије.

Изузетно сам задовољна својим професионалним развојем и учењем. Често поредим своје знање са досадашњим знањем, и увек настојим да научим нешто ново.

Нисам се водила нормом већ личним афинитетима, учествовала сам на стручним конференцијама, на конкурсима, писала радове и пројекте.

Радила сам на сопственом стручном усавршавању: пратила акредитоване програме, учествовала на стручним скуповима стручних сарадника, на разменама са колегама из других установа.. Такође сам учествовала у хоризонталној размени на нивоу установе и више установе, радила у ЗУМ кластер центру и бавила се едукацијом васпитача и сестара васпитача у нашој установи и другим установама. Свој план СУ нисам у потпуности испоштовала јер су потребе установе биле приоритетне.

Радио сам и током распуста. Држао летње радионице за децу.

Моја свестрасност, велика заинтересованост и укључивање у све облике стручног усавршавања – од семинара, обука, хоризонталних размена, писање и презентовања стручног рада и присуствовање на стручним скуповима.

Веома сам одговорна и посвећена овом усавршавању. Правим план реализујем га и настојим доста тога са применим. Из то се о самостално финансирам за многе обуке, конференције ...

Волим да учим!

Образлажући ниске оцене, које су приписали свом личном ангажовању у оквиру стручног усавршавања, учесници то чине углавном се позивајући на финансијске разлоге, проблеме личне природе, недовољну личну мотивисаност или недовољну спремност установе да изађе у сусрет њиховим потребама.

Како бисмо поткрепили наводе у наставку нудимо неке од аутентичних одговора испитаника.

Лични проблеми.

Недовољно финансија.

Није било семинара у понуди који се нису плаћали.

Нисам се довољно ангажовала да нађем семинаре који су ми потребни.

Ретко се организују.

Слаба лична ангажованост.

Углавном ми понуде нису корисне. Лични проблеми.

Јер треба да наше усавршавање буде доступно без плаћања котизације, јер су нам плате изузетно скромне.

Од 2019 нисам послата ни на један семинар. Еразмус плус семинари који могу бити дужи од 3 дана нису дозвољени као ни KA2 пројекти и job shadowing.

Релативно скоро сам приступила настави и образовном систему, сходно томе нисам имала прилике за већим приступом активностима стручног усавршавања.

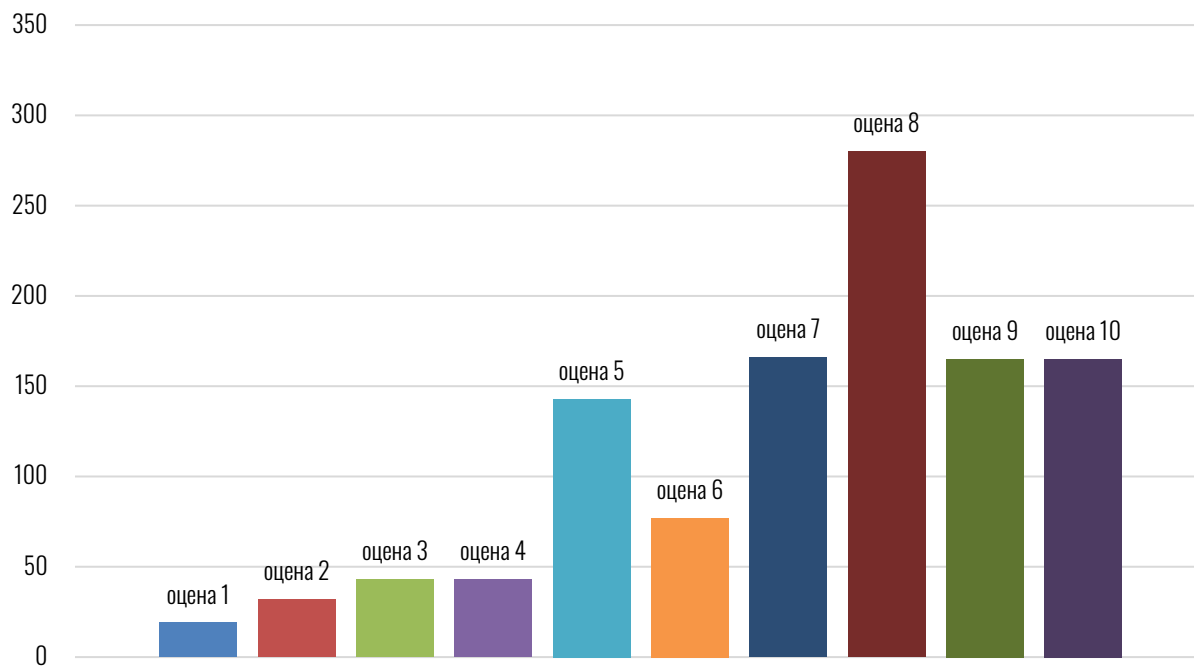
С обзиром да се ова школа налази на Косову и Метохији, а директор мене не шаље на потребна стручна усавршавања, већ шаље лица која нису стручна да предају предмет који ја предајем и нити имају права да изводе наставу са том стручном школом.

Углавном ништа ново немам да научим или нема шансе да применим у школи у којој радим.



8. Процена корисности стручног усавршавања

Процењујући, на скали од 1 – 10 како би испитаници оценили корист од стручног усавршавања у којем су учествовали у последње две године (где 1 означава да им није уопште користило, а 10 да им је користило у потпуности), испитаници су овако дистрибуирали своје одговоре:



Највећи број испитаника каже да им је стручно усавршавање у великој мери било корисно, односно оцењују га са оценом 8 (280 испитаника) и оценом 7 (166 испитаника). Следе они који сматрају да им је стручно усавршавање у потпуности користило и који су га оценили оценама 9 и 10 (по 165 испитаника дало је ове две оцене). Најмање је оних који кажу да им стручно усавршавање које су имали није уопште користило и који га као таквог оцењују оценама 1 (19 испитаника) и 2 (32 испитаника).

У целини посматрано, просечна оцена којом испитаници процењују корисност стручног усавршавања је 7,15. Овакав резултат иде у прилог томе да у систему у највећој мери постоје добри одговори на потребе запослених у образовању, кад је реч о стручном усавршавању, али упућује и на то да су извесни помаци на боље и даље могући. Наиме, не сме да се занемари податак да је 137 учесника, проценило корисност стручног усавршавања оценама 1-4. Ако бисмо 5 тумачили као «задовољава у најелементарнијем смислу» испод те оцене остаје нешто више од 10% испитаних који мисле да су од стручног усавршавања имали мало или да нису имали никакве користи. Овде се отвара простор за нека нова истраживања (квалитативног типа – фокус групе, или појединачни/групни интервјуи) којима би фокус био на остваривању увида у разлоге због којих се стручно усавршавање види као мало или нимало корисно.

Образлажући високе оцене које дају стручном усавршавању у протекле две године, учесници то чине најчешће зато што препознају да се на обукама и скуповима дешава учење; зато што имају поверења у предаваче; зато што бирају оно што их интересује и што им је занимљиво или зато што утиче на преиспитивање њихове праксе.

У том смислу неки од типичних одговора у оквирима наведених категорија су:

Могућност учења и примене у пракси



Из сваке активности сам научила нешто могу даље применити

Из свега што чујем, прочитам, видим извучем оно што је позитивно и што може да ми користи у раду и сматрам да увек може нешто ново да се сазна.

Корисно у пракси

Корист је огромна јер знање са семинара може да се пренесе у учионицу.

Корист је висеструка због хоризонталне размене и могућности увида у практичним примерима, посетом семинара и стручних скупова

Користим нешто ново, искомбинујем методе рада.

Користим у настави оно што сам научила.

Користио сам стечена искуства у одређеним ситуацијама за решавање задатака.

Увек научим и сазнам нешто ново

Може пуно да се научи и примени после у пракси

Стручна усавршавања у задње две године су била везана за Нове основе програма, документовање и изузетно је корисно за рад



Занимљиво, у складу са потребама



Били су јако занимљиви пре свега теме везане за превенцију насиља

Био је у складу са мојим потребама и потребама одељења

Усавршавам се јер желим, а не што морам

Интересантне теме..

Знам шта бирам, оно што ме интересује

Идем само на она стручна усавршавања за која знам да ће ми одговарати и користити у даљем раду

Бирам да пратим оне облике стручног усавршавања који су у складу са мојим потребама и који задовољавају критеријуме доброг облика стручног усавршавања, што је увек видљиво из расположивих података о облику усавршавања

Сама бирам стручно усавршавање по потреби, зато ми је у толикој мери и корисно.

Похађао сам обуку која ме лично интересује, коју сам сам бирао

Пажљиво сам бирала оно што је мени потребно како бих побољшала рад са ученицима



Компетентни предавачи



Пошто обуке бирам на основу имена предавача (а то ме опредељује ка некој обуци) знам шта могу да добијем. На обуке где у понуди нема име предавача и не идем. Учи се од малог броја људи

Добри предавачи

Имао сам среће да присуствујем обукама са dobrим предавачима

Занимљива предавања и квалитетни предавачи

На семинарима стручног усавршавања добила сам знање од најбољих предавача и сарадника..Све похвале за рад



Преиспитивање сопствене праксе



Мењала сам сопствену праксу на основу стечених знања и умења

Био сам у прилици да похађам обуку Менторски рад са приправницима у којој сам поред одличне обуке имао прилику да размени искуства и сарађујем са колегама на одличном нивоу. Ова обука ми је пуно помогла да сагледам сопствени рад у више области, а поред тога и подстакла да размишљам више на личном стручном усавршавању и профилисању у њему

Примери добре праксе који терају да размишљам о својој, идеје за нови приступ реализацији, информисаност о новинама у свету и код нас, потврда да ли добро радите свој посао и да има места за даље учење

Повезивање са колегама и преиспитивање праксе

Мој педагошки преображај десио се управо захваљујући искуству које сам стекао ван званичне припреме за позив, и ван факултета, на овим обукама



Образлажући ниске оцене које су приписали корисности стручног усавршавања у протекле две године, учесници то чине аргументујући да су обуке удаљене од праксе, да су неупотребљиве, те да да их нису бирали сами већ су им наметнуте. У том смислу неки од типичних одговора у оквирима наведених категорија су следећи:

Неусклађеност са праксом



Многи семинари нису применљиви у настави

Превише времена, а врло мало онога што се може применити

Стручна усавршавања која сам похађала нису довољно применљива у пракси.

Стручна усавршавања која сам похађала у последње 2 године нисам могла да применим у пракси.

Теорија је раздвојена од праксе.

Тешко је или немогуче применити у пракси стечена знања на семинарима.



Ниска употребљивост знања која развијају



Није ми користило јер као предавач физике не могу и не желим да се бавим психологијом и убеђивање ученика да уче.

Ради се површно, да се испуни форма, уопштена знања, слаба могућност примене, суштински без великог значаја.

Само је у фокусу семинара документација и самовредновање, то ми не значи ништа.

Све теме са семинара, не само у последње две године, већ и дуже, ми ничему нису послужиле.

Семинари које школа обезбеђује су углавном бескорисни.



Обуке су наметнуте, без могућности бирања



Руководилац школе бира обуку коју ће похађати сви запослени или већина, без обзира на индивидуалне потребе запослених

Похађала сам наметнут семинар и тема ми није била интересантна

Углавном су у питању семинари који не одговарају мојој ужој струци

Принуђена сам да бирам оне семинаре који су бесплатни или које ми установа наметне.

Нисам имала прилике да учествујем у стручном усавршавању које бих сама одабрала и које се налази у мом плану већ искључиво у оном које директор одреди



9. Потребе за стручним усавршавањем

Одговорити на потребе за учењем и развојем запослених у образовању, један је од задатака оних који образовањем управљају. Уколико се на овај задатак са успехом и квалитетно одговара, то дугорочно помаже развоју компетенција запослених. Осим управљања на највишем системском нивоу (творци образовних политика) управљање се дешава и на нивоу појединих установа – те је одговарање на претходно поменуте потребе задатак и једних и других. Одговарајући на ове потребе, систем суштински самоме себи обезбеђује квалитетније функционисање, док установе на овај начин стварају позитивно радно окружење и културу у оквиру које запослени могу да расту и самоактуализују се.

Како би и једни и други могли да одговоре на ове потребе, оне треба да су испитане и познате свима којих се тичу. У том смислу, учесници истраживања били су у ситуацији да размисле о својим потребама за стручним усавршавањем, и кажу шта је то што им је потребно. Под претпоставком да различите категорије запослених у образовању имају и различите потребе за усавршавањем, истраживањем су понуђене посебне листе понуђених одговора за шест различитих интересних група: наставници, стручни сарадници у школама, васпитачи, стручни сарадници у предшколским установама², васпитачи у домовима³ и директори.

Наставници

У укупном узорку наставници чине велику већину, заступљени су са 865 представника. Одговарајући на питање, *које потребе за стручним усавршавањем имају*, испитани наставници су овако дистрибуирали своје одговоре (према унапред припремљеној листи одговора са могућношћу вишеструког избора)

примену различитих метода, техника и облика рада	474
осмишљавање различитих активности којима се подстиче развој способности, особина, знања и вештина, међупредметних компетенција, креативност, критичко мишљење, иницијатива ученика	447
осмишљавање различитих активности потребних да ученици достигну планиране исходе	436
мотивисање ученика за учење	427
повезивање нових са претходним знањима и знањима из других наставних предмета	385
планирање и предузимање мера додатне образовне подршке ученицима са тешкоћама у учењу и сметњама у развоју	317
примену дигиталних алата у настави	309
планирање и предузимање мера додатне образовне подршке ученицима изузетних способности	274
праћење и вредновање (оцењивање) ученика	259
развијање комуникацијских вештина и вештина конструктивног решавања сукоба	220

² Због малог удела који имају у укупном узорку, (свега 16 сарадника из ПУ), у извештају не наводимо посебно обрађене податке за ову групу запослених, али се сирови подаци могу видети у прилогу

³ Исто, јер је у укупном узорку број ових васпитача 3

сарадњу и тимски рад са колегама	191
планирање и предузимање мера подршке ученицима на основу анализе остварености исхода и стандарда постигнућа	188
сарадњу са родитељима и породицом	181
развијање компетенција у области заштите менталног здравља	173
успостављање и одржавање дисциплине и управљање одељењем	169
вођење педагошке евиденције и документације	150
преиспитивање (вредновање) своје праксе	128
професионалну оријентацију ученика	93
нешто друго	11

На основу добијених одговора уочава се да је највећи број потреба исказан у области коју бисмо широко могли назвати **Дидактичко-методичка питања** у којој би се онда нашло све оно што су испитаници подразумевали под: применом различитих метода, техника и облика рада; применом дигиталних алата у настави; осмишљавањем различитих активности којима се подстиче развој способности, особина, знања и вештина, међупредметних компетенција, креативности, критичког мишљења и иницијативе ученика; осмишљавањем различитих активности потребних да ученици достигну планиране исходе; мотивисањем ученика за учење; повезивањем нових са претходним знањима и знањима из других наставних предмета. Ако на овај начин укрупнимо претходно понуђене категорије одговора, учесталост одговора изузетно је висока, односно учесници су чак 2478 пута бирали неки од одговора понуђених у овој категорији. То показује да је у просеку, сваки наставник бирао између два и три одговора из оквира ове области.

Готово исти ниво потреба исказан је за следеће две крупно дефинисане категорије: **Планирање рада са ученицима различитих способности** и **Комуникација и сарадња**.

У област **Планирање рада са ученицима различитих способности**, од понуђених одговора сврстали смо следеће: планирање и предузимање мера додатне образовне подршке ученицима са тешкоћама у учењу и сметњама у развоју; планирање и предузимање мера додатне образовне подршке ученицима изузетних способности; планирање и предузимање мера подршке ученицима на основу анализе остварености исхода и стандарда постигнућа. У област **Комуникација и сарадња**, од понуђених одговора сврстали смо следеће: развијање комуникацијских вештина и вештина конструктивног решавања сукоба; сарадња и тимски рад са колегама; сарадњу са родитељима и породицом и успостављање и одржавање дисциплине и управљање одељењем.

Одговори понуђени у оквиру области **Планирање рада са ученицима различитих способности** бирани су 779 пута, а одговори у области **Комуникација и сарадња** 761 пут, што значи да је у обе области, у просеку безмало сваки наставник бирао по један одговор.

У средње често бираним одговорима нашли су се они које се тичу потреба за усавршавањем у области праћења и вредновања рада ученика (259), развијање

компетенција у области заштите менталног здравља (173), вођење педагошке евиденције и документације (150) и преиспитивање (вредновање) своје праксе (150) док је најређе бирана професионална оријентација (93).

Стручни сарадници у школама

Одговарајући на питање, *које потребе за стручним усавршавањем имају*, испитани стручни сарадници у школама су овако дистрибуирали своје одговоре (према унапред припремљеној листи одговора са могућношћу вишеструког избора)

иницирање и вођење промене којима се унапређује образовно-васпитни рад установе	32
развијање компетенција у области заштите менталног здравља и оснаживање ученика у суочавању са изазовима одрастања	24
примену методологије и инструмената за дијагностику и праћење напредовања развоја ученика	22
препознавање ученика изузетних способности и пружање подршке за даљи развој	20
препознавање ученика са тешкоћама у учењу и /или развоју и пружање одговарајуће подршке	17
пружање помоћи и подршке ученицима у решавању проблема ослањајући се на њихове јаке стране и потенцијале и принцип најбољег интереса ученика	14
креирање стратешких докумената установе (Развојни план, Годишњи план рада...)	13
самовредновање рада установе и коришћење резултата самовредновања за унапређивање рада	13
професионалну оријентацију ученика	12
вођење педагошке евиденције и документације	11
грађење атмосфере међусобног поверења, заједништва и сарадњу са родитељима и породицом	10
преиспитивање свог рада	10
подршку приправничко-менторској пракси у установи	9
праћење имплементације стратешких докумената установе (Развојни план, Годишњи план рада...)	5
развијање партнерства са релевантним установама и институцијама	5
грађење атмосфере међусобног поверења, заједништва и сарадњу са наставницима, васпитачима у дому ученика, другим стручним сарадницима и директором	3
нешто друго	2
препознавање и адекватно реаговање у ситуацијама дискриминације, конфликта и насилног понашања	0

С обзиром на то да је у укупном узорку број стручних сарадника релативно мали (76), фреквентност одговора у односу на наставнике далеко је мања, и понуђени одговори смисаоно су удаљенији једни од других, те је методолошки неоправдано укрупњавати их. Општи преглед добијених података показује да је највећем броју стручних сарадника потребно усавршавање у оквиру иницирања и вођења промене којима се унапређује образовно-васпитни рад установе. Следеће по учесталости су развијање компетенција у области заштите менталног здравља и оснаживање ученика у суочавању са изазовима одрастања; примена методологије и инструмената за дијагностику и праћење напредовања развоја ученика и препознавање ученика изузетних способности и

пружање подршке за даљи развој. На другој страни, најмање потреба за усавршавањем исказано је у областима: праћења имплементације стратешких докумената установе (Развојни план, Годишњи план рада...); развијања партнерства са релевантним установама и институцијама и грађење атмосфере међусобног поверења, заједништва и сарадњу са наставницима, васпитачима у дому ученика, другим стручним сарадницима и директором. Помало изненађујући је податак да ниједан стручни сарадник не уочава потребу за стручним усавршавањем у области препознавања и адекватног реаговања у ситуацијама дискриминације, конфликта и насилног понашања, поготову ако се има у виду да су у просеку бирали по три опције.

Васпитачи у предшколским установама

Одговарајући на питање, *које потребе за стручним усавршавањем имају*, васпитачи у предшколским установама су овако дистрибуирали своје одговоре (према унапред припремљеној листи одговора са могућношћу вишеструког избора)

планирање и реализовање теме/пројекта који је смислен деци	76
препознавање потреба за додатном подршком деци, као и пружање персонализоване и индивидуалне подршке	60
грађење односа повезаности са децом у групи и развијање вршњачке заједнице	54
праћење и документовање развијања програма	54
укључивање породице и локалне заједнице у активности са децом	52
креирање подстицајне физичке средине	51
употребу дигиталних технологија у непосредном раду са децом и у циљу сарадње са колегама, породицом и представницима локалне заједнице	43
праћење и документовање дечјег учења	41
развијање отворене, проширене и вођене игре	40
подстицање различитих начина изражавања	39
флексибилно планирање васпитно-образовног рада на основу континуираног слушања и праћења деце	39
критичко сагледавање и развијање праксе кроз властита и заједничка истраживања	39
подстицање отворене размене са породицом	38
примену одговарајућих пракси у односу на безбедност, физичко и ментално здравље, хигијенске захтеве, исхрану и заштиту деце	27
развијање културе заједништва са колегама кроз преиспитивање културе и структуре вртића, стручне размене, менторство и радом у тимовима	25
нешто друго	2

У укупном узорку, васпитачи у предшколским установама заступљени су са 107 учесника у истраживању. Највећем броју њих (76) потребно је усавршавање за планирање и реализовање теме/пројекта који је смислен деци, а одмах затим следи препознавање потреба за додатном подршком деци, као и пружање персонализоване и индивидуалне подршке (60)

Готово сваки други васпитач каже да су му потребна додатна усавршавања у областима које подразумевају: грађење односа повезаности са децом у групи и развијање

вршњачке заједнице; праћење и документовање развијања програма и укључивање породице и локалне заједнице у активности са децом креирање подстицајне физичке средине.

Од 35-40% испитаних васпитача исказује потребу за додатним усавршавањем у следећим областима⁴: подстицање отворене размене са породицом; критичко сагледавање и развијање праксе кроз властита и заједничка истраживања; флексибилно планирање васпитно-образовног рада на основу континуираног слушања и праћења деце; подстицање различитих начина изражавања; развијање отворене, проширене и вођене игре; праћење и документовање дечјег учења; употребу дигиталних технологија у непосредном раду са децом и у циљу сарадње са колегама, породицом и представницима локалне заједнице.

На крају, приближно по једна четвртина испитаника (око 25% испитаног узорка) процењује да су им неопходна усавршавања у областима примене одговарајућих пракси у односу на безбедност, физичко и ментално здравље, хигијенске захтеве, исхрану и заштиту деце, као и развијање културе заједништва са колегама кроз преиспитивање културе и структуре вртића, стручне размене, менторство и радом у тимовима.

Директори

У укупном узорку директори су заступљени са 23 представника, што је очекивано с обзиром на однос укупног броја наставника и директора у образовању. У том смислу, иако свесни да је узорак статистички гледано мали, овде ћемо изложити основне уочене тенденције у испољавању потреба директора за стручним усавршавањем.

Одговарајући на питање, *које потребе за стручним усавршавањем имају*, испитани васпитачи у предшколским установама су овако дистрибуирали своје одговоре (према унапред припремљеној листи одговора са могућношћу вишеструког избора)

стварање услова за унапређивање квалитета васпитно-образовног и образовно-васпитног процеса	15
управљање људским ресурсима, мотивисање запослених за рад и подстицање професионалног развоја запослених	13
управљање системом обезбеђивања квалитета рада установе	13
самовредновање рада установе и коришћење резултата самовредновања за унапређивање рада	12
обезбеђивање ефикасне организације рада установе (структура запослених и подела задужења, укључивање у тимове, стручне органе и сл.)	10
вођење педагошке евиденције и документације	8
организовање процеса планирања рада установе у складу са законским оквиром	7
обезбеђивање инклузивног приступа у образовно-васпитном процесу	7
јачање дигиталних компетенција	7
управљање материјалним и финансијским ресурсима	5

⁴ Потребне су наведене редом од најмање ка највише исказаној

грађење атмосфере међусобног поверења, заједништва и сарадње са родитељима и породицом, органом управљања, синдикатима и релевантним установама и институцијама из окружења	3
планирање и организацију менторско-приправничке праксе у установи	3

Од 23 директора, чак 15 њих каже да имају потребу за развијањем компетенција у области стварања услова за унапређивање квалитета васпитно-образовног и образовно-васпитног процеса. Одмах затим следе: управљање људским ресурсима, мотивисање запослених за рад и подстицање професионалног развоја запослених; управљање системом обезбеђивања квалитета рада установе, самовредновање рада установе и коришћење резултата самовредновања за унапређивање рада. За више од половине испитаних директора, ово су области у којима виде простор за унапређивање сопствених капацитета.

На другој страни, најмање потребе за стручним усавршавањем испитани узорак директора има у областима планирања и организације менторско-приправничке праксе у установи (3); грађењу атмосфере међусобног поверења, заједништва и сарадње са родитељима и породицом, органом управљања, синдикатима и релевантним установама и институцијама из окружења (3) и управљања материјалним и финансијским ресурсима (5)

Покушавајући да уопштимо податке, резимирајући и опције које испитаници често бирају, као и оне које бирају ретко, могуће је посматрати их из угла већег броја различитих претпоставки.

Када је реч о опцијама које су често биране, претпоставка је да тај избор почива на препознавању испитаника да су то области/теме које су њима важне, у којима се не осећају довољно оснажено и/или за које не постоји довољно разноврсне понуде у систему.

Када је реч о другој страни избора, дакле оним опцијама које су релативно ретко биране, разлози могу избора и овде могу бити вишеструки: (не)оправдана процена да су то области које су мање важне за посао који они обављају, да су у том контексту они довољно обучени и/или да је тих/таквих обука у систему довољно те да су их полазници у довољној мери похађали. Овакве претпоставке требало би додатно истражити, у циљу адекватнијег одговора система на оно што су потребе запослених у образовању за стручним усавршавањем.

10. Предлози за унапређивање система сталног стручног усавршавања

Од укупног броја испитаника, њих 901 дало је одговор на питање Који су њихови предлози за унапређивање система сталног стручног усавршавања. Дакле 232 учесника нису ништа написала, док је њих 35 писало да нема никакав предлог. У том смислу укупан број оних који јесу нешто предложили је 866.

Распон писања одговора на ово питање кретао се од једног предлога, у виду реченице, до предлога који су обухватили велик број различитих идеја којима би се систем могао унапредити. Генерално посматрано, одговори учесника, након анализе садржаја најпре су сврстани у две велике категорије: предлози који се тичу већег броја различитих елемената система стручног усавршавања и предлози који се тичу активности, процедура и резултата СУ у надлежности ЗУОВ.

Од одговора добијених у оквиру предлога који се тичу различитих елемената система стручног усавршавања, издвојило се неколико кључних категорија

- Финансирање стручног усавршавања
- Слобода избора у оквиру стручног усавршавања
- Обавезност и контрола стручног усавршавања
- Награђивање и вредновање наставника који се усавршавају

Листа предлога који се тичу активности, процедура и резултата у надлежности ЗУОВ, разврстана је у две одвојене категорије.

- Квалитет процеса и резултата одобравања програма и других облика СУ
- Повећање броја програма усмерених на унапређивање предметних компетенција наставника

I Предлози који се тичу различитих елемената система стручног усавршавања

Финансирање стручног усавршавања

Укупно 159 одговора испитаника тицао се неког аспекта финансирања – од планирања финансија на школском и локалном нивоу, па до захтева да све обуке буду бесплатне. У циљу увида у аутентичност размишљања, наводимо неке типичне примере одговора препознатих у овој категорији.



Бесплатан приступ већем броју стручних усавршавања

Бесплатне обуке за овладавање вештинама комуникације, активног учења, планирања, корелације и међупредметног повезивања

Бирање семинара који ми хоћемо да похађамо без обзира на финансије

Боље финансирање школа које би омогућило наставницима да путују и планирају семинаре у складу са својим интресовањима.

Бољи начин финансирања стр.усавршавањ, а а не из нашег џепа.

Већа понуда бесплатних семинара

Већа финансијска подршка

Већа финансијска помоћ како бисмо могли да похађало семинаре које желимо

Више бесплатних семинара и стручних скупова Веће финансијско улагање у усавршавања

Да држава све финансира, ако већ траже стално стручно усавршавање

Да држава утиче на локалне самоуправе да се планира довољно средстава за предшколство и организовање бесплатних облика стручног усавршавања

Да има каталог обавезних семинара које обезбедјује министарство бесплатно и које морају сви запослени да продју

Омогућити већа финансијска средства за обуке и семинаре, како би се запослени могли усавршавати без сопствених трошкова

Обезбедити финансијске услове на нивоу државе/система, а не да се финансира из личних средстава

Само да школа обезбеди финансијска средства, остало је све уреду

Сви семинари морају бити бесплатни.

Што шира палета бесплатних онлајн обука за наставу.



Слобода избора у оквиру стручног усавршавања

У контексту препознавања потреба за стручним усавршавањем, показало се да је једна од честих потреба за могућношћу бирања стручног усавршавања, прилагођеног конкретном појединцу. У том смислу распон одговора у овој категорији кретао се од захтева за већим могућностима избора до потпуне слободе запосленог да бира да ли ће се уопште усавршавати. У циљу увида у аутентичност размишљања, наводимо неке типичне примере одговора препознатих у овој категорији.



Аутономија појединца у избору

Бирање семинара који ми хоћемо да похадјамо без обзира на финансије

Да имамо могућност избора у складу са потребама

Дати могућност бирања

Дати могућност бирања семинара запосленима према њиховим личним интересовањима или потребама

Дати могућност правих избора семинара за предметну наставу

Још више избора

Лични избор према сагледаној мањкавостима и новим ситуацијама

Омогућити запосленима да према сопственом избору и њиховим потребама похађају један семинар

Оставити слободу наставнику да бира да ли жели да се усавршава

Омогућити право избора и довољно средстава

Оставити потпуно слободан избор наставнику у вези са СУ.

Слободан избор појединца за врстом стручног усавршавања

Давање веће слободе при избору програма и активности стручног усавршавања. У мом искуству, едукације које сам сама бирала и финансирала су знатно унапредиле квалитет мог рада као стручног сарадника.

Обавезност и контрола стручног усавршавања

Занимљив је податак да велик број учесника у истраживању мисли да је инсистирање на обавезности стручног усавршавања, нешто што је потребно у овом сегменту. Занимљив је са два аспекта. Једно је то да стручно усавршавање код нас и јесте обавезно, да постоји прописан број обука и осталих облика које је потребно похађати на годишњем нивоу, да постоји прописан број сати усавршавања унутар установе, али се чини да испитаници сматрају да овде „причу треба појачати“. У том смислу, поред обавезности у смислу прописаног броја сати, тражи се нпр. да се на нивоу система (МП) одреди како се тачно бодује усавршавање унутар установе (јер им се не допада што је то препуштено самим установама), или да се наставници „обавежу“ да излажу на састанцима. Други аспект је тај што се уз обавезност често тражи и спољашња контрола стручног усавршавања, па и санкционисање оних који се не усавршавају. Контрола се захтева и на нивоу система и унутар установе, јер се у њој препознаје полуга која би у већој мери покренула оне који су тренутно пасивни.

У циљу обезбеђивања увида у аутентичност размишљања, наводимо неке типичне примере одговора препознатих у овој категорији.

Да буде обавезно и да се мења плата у зависности од похађања-непохађања семинара

Да Министарство предложи који су то обавезни видови стручног усавршавања које би сви наставници, а у односу на предмет који предају, морали да заврше, а онда и да користе у настави

Вратити бодове, а СУ као обавезу

Вратити обавезних 120 сати у петогодишњем циклусу, контролисати стручно усавршавање запослених и број сати

Вратити обавезне сате СУ ван установе, адекватније контролисати СУ наставника од стране управе школе, али и на вишим нивоима, јер је чињеница да исти третман имају и они који се нон-стоп усавршавају и они који све избегавају и немају и једну обуку годинама уназад помало обесмислило СУ и отежао његово праћење и вредновање. "Једна обука годишње" није адекватно решење.

Добра ствар је постојање листе обавезних обука - треба је проширити.

Обавезати наставнике да врше излагање на састанцима са обука.

Као прво, да има већи значај. Друго, да се уведе као ОБАВЕЗНО, заиста. Јер све што научимо, јесте од користи у раду. А и да се цени када се неко пуно усавршава, да се створи неки критеријум у односу на оне који то не чине или чине у минималној мери.

Контрола бодова!

Контрола онога шта се од наученог примењује и на које све начине, колико често се примењује; после обуке, да се прати бар 2 године, да заживи.

Мислим да само квалитетним семинарима који су потпуно равноправни и много већом контролом у уставностама, али посебно и према организаторима семинара, систем стручног усавршавања може да се унапреди.

Много већа контрола, као и санкције за оне који нису активни у овом сегменту.

Обавезно СУ, промовисање успешних наставника и учитеља (практичара са звањем). Можда, нпр. увести обавезу стицања звања, после одређеног броја година рада у систему образовања, уз опасност од могуће "мале деградације" (тј. ненапредовања)...

Неопходно је вратити се на почетне премисе обавезног стручног усавршавања по коме су се наставници бодовали на годишњем нивоу и праћење овог усавршавања од стране МПНТР.

Не постоји никаква контрола броја остварених сати СУ, па је то некима алиби да уопште не похађају СУ

Постоји подршка али не постоји притисак у примени нових знања стечених током стручног усавршавања. Већа је вероватноћа да се мобилишу наставници на промену наставне праксе ако уз подршку постоји и притисак

Бар 2 обавезна семинара за сваког наставника у току школске године

Увођење бодова (враћање претходног начина рада, пре последњег правилника); вредновање учешћа у пројектима (али не као интерно већ као екстерно стручно.усавршавање), контрола стручног усавршавања по школама од стране министарства

Провера похађања семинара - тренутно су потпуно изједначени људи које усавршавање не занима и они који увек желе да уче, пошто нико никад није проверавао фамозне бодове, осим што нас у школи подсећају да је усавршавање потребно. ЈИСП такође има опцију уноса сертификата али то нико не контролише а мало ко и уноси тамо

Честа контрола и рад са наставницима али не са намером да наставник буде кажњен, већ да Унутар школе да су јавно подржани и видљиви резултати примене стручног усавршавања, а да су једнако јавно видљиви неактивни наставници му се дају корисне смернице

Награђивање и вредновање наставника који се усавршавају

У контексту ове категорије испитаници су више или мање експлицитно тражили препознавање заслуга, вредновање и другачији третман наставника који редовно иду на стручна усавршавања. Другим речима, један број испитаника има потребу за уважавањем напора који чине у контексту стручног усавршавања, и желе да похађања обука и других облика стручног усавршавања буду лакмус који ће одвајати и вредновати оне који се усавршавају, од оних који то не чине.

У циљу стицања увида у аутентичност размишљања испитаника, наводимо неке типичне примере одговора препознатих у овој категорији.

Да директори цене и награђују када запослени примењују иновације у настави

Наградити труд за учешће и примену не само бодовима већ и новчано

Позитивне ефекте стручног усавршавања треба озубиљније награђивати и то ће бити велика мотивација.

Наградити оне који се највише залажу, уче и усавршавају.

Награђивање наставника који организују, учествују у угледним часовима, активностима, пројектима, који примењују стечена знања!

Награђивати сталне полазнике и њима препустити да бирају теме и облике усавршавања
У школи увести систем награђивања

Прецизно водити досије запослених, награђивати бесплатним семинарима вредне, одузимати лиценце онима који не испуне услове из Правилника

Предвидети финансијску или неку другу награду (стицање звања нпр). за оне који се усавршавају, као што је то случај у већини других европских земаља.

После обука, оцењивати квалитет изведених активности у школи и увести систем награђивања

Систем награђивања не функционише ни унутар ни ван установе, а требало би

Редовније праћење од надређених, похвале за оне који се усавршавају (већа плата, награде).

Наставнике треба редовно награђивати за огледне и пројектне часове, а оне који то не раде санкционисати.



II Предлози који се тичу активности, процедура и резултата у надлежности ЗУОВ

Уочавајући позитивне активности и настојања ЗУОВ, када је у питању унапређивање области стручног усавршавања запослених у образовању и исказујући то реченицама типа: *Све семинаре које сам пратила у организацији ЗУОВ-а су одлични. Ефикасни, конкретни, са одлично одабраним темама. Без примедби и све похвале за модераторе обука; Лепо сте кренули, наставите дијалог са корисницима.; Велики поздрав за све у Заводу, а велико хвала за онога ко се напокон досетио да пита за мишљење и нас који смо оседели у учионицама и на семинарима!*", учесници су препознали и низ различитих активности којима би ЗУОВ могао додатно да утиче на побољшање стања у овој области. У том смислу, предлози испитаника сврстани су у две, претходно већ поменуто категорије: Квалитет процеса и резултата одобравања програма и других облика СУ и Повећање броја програма усмерених на унапређивање предметних компетенција наставника

Квалитет процеса и резултата одобравања програма и других облика СУ програма



Мислим да би селекција и контрола за акредитацију програма стручног усавршавања требало да буде оштрија

Смањите период за акредитацију семинара на две године. Квалитетни семинари наставиће свој "едукативни живот" и у наредном циклусу. ажурирањем понуде, отвараће могућност акредитације нових, обећавајућих, актуелних тема, као и "гашења" незадовољавајућих.

Селекција програма према педагошком потенцијалу и актуелности теме

Релизатори "обучавају" полазнике, па уместо да на крају обуке полазници (а и установа, ако је већина полазника из једне установе) добију некакву оцену од "предавача", ми имамо ситуацију да полазници оцењују предаваче.

ЗУОВ треба да сагледа слаба места система и да се акредитују обуке које ће нудити могућа решења.

Давање предлога тема на сајту ЗУОВа

Дати струковним удружењима могућност да заједно са Зуов организују регионално стручно усавршавање

Начин праћења примене стечених знања и вештина у пракси - не могу бити на "званичној фејсбук страници" реализатора обуке јер је то друштвена мрежа. оформити базу у којој ће за сваки програм полазници доставити одрговарајући материјал. Мислим да је јако важно да се такви подаци налазе на једном месту и да буду доступни свима

Бодовање које би се исказивало кроз неку врсту картона, који би сваки запослени имао, преко ЗУОВ-а.

Озбиљнија селекција семинара за Каталог

Даље, сматрам да је неопходно за наредни Каталог смањити број обука које се баве основним ИКТ алатима јер би требало да смо до сада то скоро сви савладали, а обавезно уврстити обуке које се баве коришћењем вештачке интелигенције у настави.

Обуке, тренинзи и семинари би требали да буду конципирани да имају обавезне продукте рада настале практичном применом наученог..Већина семинара има концепт класичне наставе без активно оријентисаних активности.

ЗУОВ је установа која је ту да прати и даје савете, а за то је и плаћена.

С обзиром да постоји велики број семинара од јавног интереса који су итекако потребни школама, требало би да школе пре израде годишњег плана пошаљу Министарству захтев за реализацију семинара који су им потребни (на основу извештаја о самовредновању) Завод за вредновање квалитета и Завод за унапређивање образовања и васпитања, на основу примљених захтева треба да организују стручно усавршавање за сваку школу.

ЗУОВ је установа која је ту да прати и даје савете, а за то је и плаћена.

Повећање броја програма усмерених на унапређивање предметних компетенција наставника

Већи избор тема, нарочито за област предмета

Више онлине семинара везаних за различите предмете

Више садржаја који се односе на образовни предмет. а да ти садржаји могу да се примене у пракси....

Више семинара везаних за предмет, а мање општих.

Више семинара везаних за сам предмет, бесплатних или да се средства рефундирају

Више стручних семинара који се односе на предмете

Више уско стручних семинара за посебне предмете.

Вужише хемије као предмета

Да буде више баш стручних по наставним предметима - хемија, биологија

Да буде више семинара за поједине предмете.

Да семинари буду конкретнији за одређене предмете

Да има више валитетних семинара у каталогу. Пре свега уже стручних, који су скупи, али је потребно обнављање и усавршавање знања из струке.

Да семинаре разврстате по предметима. Да се више усресредите на сваки предмет појединачно.

Да похађам семинаре који су у складу са мојим предметом

За почетак, у самом Каталогу буду многобројни семинари који се односе на исту или сличну тему, а за поједине буде врло слаба понуда (на пример, оних који се односе на методiku наставних предмета и њиховој популаризацији, а посебно их је мало за средње школе).

Недостатак у понуди усавршавања семинара за наставнике стручних предмета у стручним школама

Потребно је мало више струковних семинара, везаних за предмете које предајемо

Неопходно је организовати стручне скупове везано за стручне предмете, нарочито оне који немају уџбенике, збирке или практикуме за лабораторијске вежбе



Резиме добијених резултата и смернице за даљи рад

Истражујући област стручног усавршавања из угла перцепције оних на које се оно најдиректније односи, у претходно описаном истраживању посебан акценат је стављен на перцепције и опажања запослених у образовању у односу на: *Активности стручног усавршавања у установи; Активности стручног усавршавања ван установе; Активности стручног усавршавања које запослени у образовању најрадије бирају; Тешкоће на које наилазе приликом планирања стручног усавршавања; Коришћење стандарда компетенција приликом планирања стручног усавршавања; Мотиве да се бирају одређене обуке; Сопствени ангажман у оквиру стручног усавршавања; Користи стручног усавршавања у којем су учествовали; Потребне за стручним усавршавањем и Предлоге за унапређивање система сталног стручног усавршавања.*

У наставку текста издвајамо најзначајније налазе истраживања у односу на поменуте теме.

У односу на **стручно усавршавање унутар установе** показало се да су посете угледним часовима/активностима као и извођење истих, нешто што су запослени у образовању, најчешће практиковали у својим школама и предшколским установама. На основу података, чини се да запослени у образовању перципирају посебну добит од посматрања/реализовања оних часова и активности који су већ процењени као изузетни. Такође, испитаници кажу да су у последње две године често излагали пред стручним органима и телима у вези са знањима и вештинама развијаним током похађања акредитованих програма обуке. Овакав налаз је позитиван с аспекта могућности учења и развијања додатних вештина не само оних који слушају, већ и оних који излажу. Наиме, за оне који излажу то је нова прилика да резимирају, сажму и са извесне дистанце погледају на знања и вештине стицане током обука. Вредним пажње чини нам се податак да је мали број учесника истраживања учествовало у активностима стручног усавршавања које подразумевају приказ стручне књиге, приручника, дидактичког материјала, стручног чланка, и сл. са обавезном анализом и дискусијом. Наиме, овакви облици не изискују посебне ресурсе, а могу бити драгоцени начини учења професије и о професији. У том правцу требало би јасније и видљивије промовисати овакве облике учења као драгоцене изворе сазнања и међусобне размене. Када је реч о фреквентности подаци показују да је највише испитаника учествовало у 3 различита облика стручног усавршавања, затим следе он који су учествовали у два различита облика, а на трећем су месту колеге које су учествовале у 4 различита облика стручног усавршавања у установи. Такође, није занемарив ни број оних који кажу да су учествовали у 6,7,8 па и више различитих облика усавршавања унутар установе, што би могло да упућује на закључак да се у установама дешава жива и разноврсна размена учења и дељења искустава под окриљем стручног усавршавања. Овакав податак охрабрује и даје основ да се установе образовања и васпитања посматрају кроз призму професионалних заједница учења, па би

у том контексту даље усмеравање пажње истраживача могло бити питање: *шта је током ових размена учено и/или научено?*

У односу на **стручно усавршавање ван установе** подаци показују да су испитаници у највећем броју похађали програме који се налазе у Каталогу програма стручног усавршавања, а који се по начину реализације одвијају у онлајн окружењу, следе програми из Каталога, који се реализују у непосредној комуникацији. На основу изнетог могло би да се закључи да похађање акредитованих програма обуке представља доминантан начин стручног усавршавања наставника у нашем систему, а посебно значајним чини се податак да учесници чешће бирају обуке које се реализују у онлајн окружењу, него оне непосредне. У прилог оваквом избору сигурно иду и неке од предности учења на даљину (појединац одређује темпо учења; сам одређује време када ће да учи; прилагођава простор за учење својим афинитетима и сл). Осим тога, ово је податак који креаторима програма стручног усавршавања, који се реализују у онлајн окружењу, намеће обавезу континуираног праћења рада полазника и стицање реалног увида у квалитет остварених активности.

Када је реч о **активностима стручног усавршавања које запослени у образовању најрадије похађају**, уочава се јака тенденција бирања оних активности које се тичу усавршавања ван установе. При томе најрадије се бирају обуке по акредитованим програмима у онлајн окружењу, затим обуке по акредитованим програмима које се реализују непосредно, следе стручни скупови са непосредном реализацијом и стручни скупови у онлајн окружењу. На петом месту по учесталости избора налазе се програми од јавног интереса. Одговарајући на питање зашто се опредељују за одређени облик стручног усавршавања, учесници као најчешће разлоге наводе: могућност да се научи нешто што је примењиво у пракси и могућност да се прате новине и актуелна стручна питања у области образовања и васпитања. Осим понуђене листе одговора уз питање *зашто*, учесници су могли и дописати своје разлоге. Анализа садржаја овако добијених одговора показује да се појављују неки нови аспекти у разумевању разлога због којих наставници бирају одређени тип обуке. У том смислу сви добијени одговори условно су подељени на тзв. *позитивне и негативне факторе избора*. У позитивне факторе избора сврстани су одговори који при бирању респектују *брзину и доступност информисања; самодирективност учења и осећај самоактуелизације*. У негативне факторе избора сврстани су одговори у којима се избори руководе: *финансијским аспектом; лакоћом којом се могу одрадити одређене обуке и/или преварити систем да је нешто стварно научено*. Иако нису бројни, овакви увиди отварају простор да се о њима додатно разговара, а истраживања даље усмеравају на трагање за специфичним и често скривеним разлозима за похађање одређених обука.

Упитани да детектују **проблеме приликом планирања стручног усавршавања** испитаници тврде да су главне препреке у адекватном планирању стручног усавршавања: **недостатак**

финансија, времена и мотивације запослених. Овим проблемима прикључује се неодговарајућа понуда тема и тешко усаглашавање потреба појединаца и установе, а на крају и нераздевање сврхе овог планирања. Иако на последњем месту по броју избора, вредним пажње чини нам се управо податак о нераздевању сврхе планирања стручног усавршавања. Ово је полазна тачка, на којој би требало инсистирати унутар установа (откривати разлоге оваквих ставова и радити на разумевању функције и смисла планирања овог сегмента рада). У контексту фреквентности уочених проблема, истиче се податак да је чак четири петине испитаног узорка бирало два и више уочених проблема. Ово је податак значајан са аспекта могућности превазилажења изазова, с обзиром на то да су различити ресурси и енергија потребни за решавање једног односно већег броја проблема. Осим понуђене листе одговора, учесници су могли дописати своје, аутентично виђене препреке планирању стручног усавршавања. Када се добијени одговори анализирају, уочава се тенденција њиховог кретања у три правца: *Нераздевање управе школе за одсуствовање због стручног усавршавања, Неблаговремена информисаност о стручном усавршавању и Неусаглашеност понуде и потражње.*

Коришћење стандарда компетенција приликом планирања стручног усавршавања, показују резултати, широко је распрострањено. Они малобројни који то не чине, образлажу своје одговоре у оквиру следећих неколико најучесталијих категорија: *Бирам према сопственим интересовањима и афинитетима, Не постоје стандарди компетенција за дату струку, «Проблематичност» и непознавање самог документа.*

Резимирање одговора испитаника о томе **чиме се руководе приликом избора програма обуке** који ће похађати, показује да се највећи број запослених у образовању приликом избора програма обуке руководи усклађеношћу програма са својим потребама за стручним усавршавањем и усклађеношћу са планом стручног усавршавања. Преостали одговори распоредили су се на то што је програм бесплатан; што постоји обавеза стручног усавршавања или што им је програм неко препоручио. Под претпоставком да су испитаници одговарали искрено, неоптерећени социјално пожељним одговорима, ово је добар сигнал и о томе да се у систему већ налазе програми који одговарају на потребе запослених и на потребе установа.

У контексту **самопроцене сопственог ангажовања у активностима стручног усавршавања** подаци показују да је највећи број учесника истраживања своје ангажовање у активностима стручног усавршавања проценио оценом 8, затим следе они који се процењују оценом 10, затим оценом 9, док је најмањи број оних који су себи дали оцену један и два. На основу овакве процене закључује се да су испитаници у највећој мери високо задовољни сопственим ангажовањем у активностима стручног усавршавања. Образлажући високе оцене, учесници се у својим објашњењима крећу од броја прикупљених сати/бодова стручног усавршавања, затим заинтересованости и

активног учествовања у различитим облицима усавршавања током године, преко учествовања у међународним пројектима размене, писању радова на стручне теме, напредовања у звању, професионалном ангажовању и ван радног времена, па све до љубави према учењу. Са друге стране, образлажући ниске оцене које су приписали свом личном ангажовању у оквиру стручног усавршавања, учесници то чине углавном позивајући се на финансијске разлоге, проблеме личне природе, недовољну личну мотивисаност или недовољну спремност установе да изађе у сусрет њиховим потребама.

Процењујући **корисност стручног усавршавања** највећи број испитаника каже да им је стручно усавршавање у великој мери било корисно (оцене 8 и 7), следе они који сматрају да им је стручно усавршавање у потпуности користило (оцене 9 и 10). Најмање је оних који кажу да им стручно усавршавање које су имали није уопште користило и који га као таквог оцењују оценама 1 и 2.

Образлажући високе оцене које дају стручном усавршавању, учесници то чине најчешће зато што препознају да се на обукама и скуповима дешава учење; зато што имају поверења у предаваче; зато што бирају оно што их интересује и што им је занимљиво или зато што утиче на преиспитивање њихове праксе. Образлажући ниске оцене које су приписали корисности стручног усавршавања, учесници то чине аргументујући да су обуке удаљене од праксе, да су неупотребљиве, те да их нису бирали сами већ су им наметнуте.

У целини посматрано, наведени резултат иде у прилог томе да у систему у највећој мери постоје добри одговори на потребе запослених у образовању кад је реч о стручном усавршавању, али упућује и на то да су извесни помаци на боље и даље могући. Наиме, не сме да се занемари податак да је 137 учесника проценило корисност стручног усавршавања оценама 1-4. Ако бисмо 5 тумачили као «задовољава у најелементарнијем смислу» испод те оцене остаје нешто више од 10% испитаних који мисле да су од стручног усавршавања имали мало или да нису имали никакве користи. Овде се отвара простор за нека нова истраживања (квалитативног типа – фокус групе, или појединачни/групни интервјуи) којима би фокус био на остваривању увида у разлоге због којих се стручно усавршавање види као мало или нимало корисно. Такође, неким додатним анализама могао би се утврдити професионални профил (године, године стажа, процена сопствене ангажованости у стручном усавршавању, разлози за бирање стручног усавршавања и сл) оних који су високо задовољни стручним усавршавањем и оних који то нису. Можда би добијени подаци показали која врста подршке је потребна другој групи испитаника.

Када је реч о **потребама за стручним усавршавањем**, сумарни резултати за наставнике, стручне сараднике и директоре установа показују следеће тенденције.

Највећи број потреба **наставника** налази се у областима: Дидактичко-методичка питања, Планирање рада са ученицима различитих способности и Комуникација и сарадња. У средње често бираним одговорима нашли су се они које се тичу потреба за

усавршавањем у области праћења и вредновања рада ученика, развијање компетенција у области заштите менталног здравља, вођење педагошке евиденције и документације и преиспитивање своје праксе. Најређе бирана је област професионалне оријентације.

Сумирајући потребе **стручних сарадника** у школама уочава се да је највећем броју стручних сарадника потребно усавршавање у оквиру иницирања и вођења промене којима се унапређује образовно-васпитни рад установе. Следеће по учесталости су развијање компетенција у области заштите менталног здравља и оснаживање ученика у суочавању са изазовима одрастања; примена методологије и инструмената за дијагностику и праћење напредовања развоја ученика и препознавање ученика изузетних способности и пружање подршке за даљи развој. На другој страни, најмање потреба за усавршавањем исказано је у областима: праћења имплементације стратешких докумената установе (Развојни план, Годишњи план рада...); развијања партнерства са релевантним установама и институцијама и грађење атмосфере међусобног поверења, заједништва и сарадњу са наставницима, васпитачима у дому ученика, другим стручним сарадницима и директором. Коначно, ниједан стручни сарадник не уочава потребу за стручним усавршавањем у области препознавања и адекватног реаговања у ситуацијама дискриминације, конфликта и насилног понашања. Када је реч о **васпитачима у предшколским установама** подаци показују да је највећем броју потребно усавршавање за планирање и реализовање теме/пројекта који је смислен деци, а одмах затим следи препознавање потреба за додатном подршком деци, као и пружање персонализоване и индивидуалне подршке. Готово сваки други васпитач каже да су му потребна додатна усавршавања у областима које подразумевају: грађење односа повезаности са децом у групи и развијање вршњачке заједнице; праћење и документовање развијања програма и укључивање породице и локалне заједнице у активности са децом и креирање подстицајне физичке средине. Знатан број испитаних васпитача исказује потребу за додатним усавршавањем и у областима: флексибилно планирање васпитно-образовног рада; подстицање различитих начина изражавања; развијање отворене, проширене и вођене игре; праћење и документовање дечјег учења; употребу дигиталних технологија у непосредном раду са децом и у циљу сарадње са колегама, породицом и представницима локалне заједнице. На крају, око једна четвртина узорка испољава потребу за обукама у областима примене одговарајућих пракси у односу на безбедност, физичко и ментално здравље, хигијенске захтеве, исхрану и заштиту деце, као и развијање културе заједништва са колегама.

Када је реч о **директорима**, највише потребе за стручним усавршавањем испољавају у областима стварање услова за унапређивање квалитета васпитно-образовног и образовно-васпитног процеса. Одмах затим следе: управљање људским ресурсима, мотивисање запослених за рад и подстицање професионалног развоја запослених; управљање системом обезбеђивања квалитета рада установе, самовредновање рада установе и коришћење резултата самовредновања за унапређивање рада. За више од половине испитаних директора, ово су области у којима виде простор за унапређивање сопствених капацитета. Најмање потребе за стручним усавршавањем испитани узорак

директора има у областима планирања и организације менторско-приправничке праксе у установи, грађењу атмосфере међусобног поверења, заједништва и сарадње и управљања материјалним и финансијским ресурсима.

Настојећи да разумемо добијене податке о потребама за стручним усавршавањем, уочавамо да их је могуће тумачити узимајући у обзир различите претпоставке. У том смислу, када је реч о опцијама које су често биране, претпоставке могу бити следеће: избор почива на процени испитаника да су то области/теме које су њима важне; на препознавању да су то области у којима се не осећају довољно оснажено и/или процена да за те области не постоји довољно разноврсне понуде у систему. Када је реч о другој страни избора, дакле оним опцијама које су релативно ретко биране, претпоставке за избор такође могу бити разноврсне: (не)оправдана процена да су то области које су мање важне за посао који они обављају; процена да су у том контексту они довољно обучени и/или процена да је тих/таквих обука у систему довољно те да су их полазници у довољној мери похађали. У циљу адекватнијег одговора система на потребе запослених у образовању за стручним усавршавањем, претходно наведене претпоставке требало би додатно истражити.

Анализа садржаја одговора испитаника на питање отвореног типа о предлозима за **унапређивање система стручног усавршавања** показала је да је најучесталије предлоге могуће сврстати у две велике категорије: предлози који се тичу већег броја различитих елемената система стручног усавршавања и предлози који се тичу активности, процедура и резултата СУ који су у надлежности ЗУОВ.

Од одговора добијених у оквиру предлога који се тичу различитих елемената система стручног усавршавања, издвојило се неколико кључних поткатегорија одговора: **Финансирање стручног усавршавања; Слобода избора у оквиру стручног усавршавања; Обавезност и контрола стручног усавршавања; Награђивање и вредновање наставника који се усавршавају.** У датом контексту, учесници би дакле волели да је више бесплатног стручног усавршавања; да се финансије за њега боље планирају и распоређују и на локалу и унутар установа. Такође мисле да је слободан избор стручног усавршавања нешто што би морала бити полазна премиса његовог успешног реализовања и примене, а волели би и да је спремност на стручно усавршавање нешто што се препознаје на микро и макро систему и адекватно награђује. Оно што на одређени начин изненађује јесте податак да је знатан број испитаника испољио став да је потребно додатно (јер у нашем систему обавеза већ постоји) обавезати запослене у образовању на стручно усавршавање и санкционисати оне који то не чине.

У контексту разумевања улоге и залагања које ЗУОВ предузима на овом пољу, један број испитаника истакао је своје поверење и препознавање напора који се у том контексту чини, али су истовремено истакли и низ активности којима би ЗУОВ могао да унапреди постојећи систем. У вези са могућим унапређивањем система одговори су показали тенденцију распоређивања у две крупне категорије: **Квалитет процеса и резултата одобравања програма и других облика СУ и Повећање броја програма усмерених на**

унапређивање предметних компетенција наставника. У том смислу испитаници предлажу: оштрију селекцију програма током процедуре акредитације, праћење новина у образовању и актуелизацију тема, повећање сервисних услуга ЗУОВ у овом контексту; јачање активности праћења и саветодавног рада и повећање броја програма усмерених на предметне компетенције наставника.

Неке од могућих смерница на које упућују резултати

Представљени резиме резултата, дозвољава да се дефинише неколико кључних смерница проистеклих из описаног истраживања:

На нивоу појединачних установа:

- Одржавати позитиван тренд реализовања угледних часова и активности и излагања након похађања обука, али озбиљније промовисати и подупирати разумевање унутар колективног учења које се дешава када се у установи организују излагања која се тичу прочитане стручне литературе, резултата истраживања, приручника, дидактичког материјала и сл.
- Трагати за разлозима исказане наклоности запослених у образовању ка облицима стручног усавршавања који се реализују ван установе у односу на оне који се дешавају у установи. Значи ли то да се у установи не препознаје учење, или је реч о нечем другом?
- Обезбедити благовремену информисаност запослених о стручном усавршавању и трагати за начинима адекватног награђивања оних који се посебно истичу у овој области
- Уважавати право на слободан избор активности стручног усавршавања, водећи рачуна о усаглашеностима са потребама установе
- Преиспитати постојеће начине одлучивања (о томе ко ће и које обуке да похађа) и финансирања стручног усавршавања које се реализује ван установе
- Обезбедити простор и време за дискусију унутар колектива, откривати аутентичне разлоге отпорима планирању стручног усавршавања и радити на њиховом уклањању

На нивоу система:

- Преиспитати постојеће законске оквире СУ и ускладити их са савременим трендовима
- Активности стручног усавршавања не само обезбедити, већ и пратити њихово реализовање и примену у пракси
- Изналазити начине да се запослени који су активни, који се усавршавају и примењују научено у учионици/групи препознају, издвоје и награде (звања, финансије, прерасподела активности унутар четрдесеточасовне радне недеље
- Трагати за даљим начинима подстицања запослених у образовању на стручно усавршавање
- С обзиром на изражену тенденцију бирања програма и других облика стручног усавршавања који се реализују у онлајн окружењу, неопходно је континуирано

радити на подизању њиховог квалитета - обезбеђивању адекватних радних материјала; праћењу квалитета рада полазника на форумима; ангажованијем присуству водитеља током обуке; стицању реалног увида у остварене активности и резултате полазника итд.

- Наставити започет, позитиван тренд „питајте кориснике“ и обезбедити континуирани социјални дијалог о питањима и темама стручног усавршавања

Прилог

Потребе за усавршавањем стручних сарадника у предшколским установама

креирање стратешких докумената на нивоу предшколске установе	4
праћење имплементације стратешких докумената	6
иницирање и покретање пројеката у установи и укључивање у пројекте других установа и организација	6
креирање и организовање различитих облика, програма и услуга у сарадњи са локалном заједницом	5
подстицање професионалне, отворене и конструктивне комуникације са запосленима у установи	11
учествовање у раду стручних органа, актива, тимова и комисија на нивоу установе	4
подршку приправничко-менторској пракси у установи	6
остваривање различитих видова размене и сарадње са васпитачима	7
покретање истраживања са васпитачима у циљу промене васпитне праксе	7
пружање стручне подршке васпитачима у развијању интегрисаног приступа учењу	9
организовање различитих облика стручног усавршавања у установи	4
вођење процеса промене у васпитно-образовном раду	7
сарадњу и пружање стручне подршке директору	1
пружање подршке породици и јачању родитељских компетенција	10
осмишљавање и остваривање различитих начина укључивања породице и локалне заједнице у рад предшколске установе	4
праћење и документовање својих професионалних активности	4
покретање властитих истраживања и саморефлексију у циљу сагледавања своје улоге и доприноса у раду предшколске установе	6

Потребе за усавршавањем васпитача у домовима

планирање васпитног рада	2
моделе праћења и вредновања сопственог рада и рада установе	1
коришћење информационе технологије и дигиталних алата	1
стварање услова који доприносе осећају припадности ученика дому и вршњачкој заједници	2
методику васпитног рада	3
управљање групом и решавање проблема који се појављују у динамици групе	3
развијање компетенција у области безбедности и заштите здравља	1
препознавање и адекватно реаговање у ситуацијама дискриминације, конфликта и насилног понашања	0
препознавање ученика са тешкоћама у учењу и /или развоју и пружање одговарајуће подршке	2
препознавање ученика изузетних способности и пружање подршке за даљи развој	2
препознавање ризика којима су изложени млади и најчешћих поремећаја понашања адолесцената;	1
професионалну оријентацију ученика	2
грађење атмосфере међусобног поверења, заједништва и сарадњу са колегама, родитељима и породицом, школама које ученици похађају и релевантним установама и институцијама из окружења	1
преиспитивање свог рада и рада установе	1
вођење педагошке евиденције и документације	2

Литература

1. Ethena Team. The importance of self-assessments for employees and managers, преузето са: <https://www.goethena.com/post/the-importance-of-self-assessments-for-employees-and-managers/>
2. Goh, L. Loh, K.C. 'Let them fish': Empowering student-teachers for professional development through the project approach; Educational Action, Research, 21 (2) (2013), pp. 202-217
3. Група аутора, (2007), Водич кроз стручно с усавршавање и напредовање наставника, васпитача и стручних сарадника, ЗУОВ, Београд
4. Hargreaves et al., 2013, Teachers' experiences of autonomy in continuing professional development: Teacher learning communities in London and Hong Kong
5. Hargreaves, A. & Fullan, M. (2012). Professional capital: Transforming teaching in every school. New York, NY:Teachers College Press.



Завод за унапређивање образовања и васпитања
2024

