

ИНСТИТУТ ЗА ПЕДАГОШКА ИСТРАЖИВАЊА

УВАЖАВАЊЕ РАЗЛИЧИТОСТИ
И ОБРАЗОВАЊЕ



ИНСТИТУТ ЗА ПЕДАГОШКА ИСТРАЖИВАЊА

Рецензенти

Др Драгомир Пантић

Др Слободанка Гашић-Павишић

Објављивање ове књиге

омогућили су финансијским средствима

Министарство за науку, технологију и развој
Институт за педагошка истраживања

CIP – Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

37.01:316 (082)

УВАЖАВАЊЕ РАЗЛИЧИТОСТИ И ОБРАЗОВАЊЕ/приредиле
Јасмина Шефер, Славица Максић, Снежана Јоксимовић.
Београд: Институт за педагошка истраживања, 2003.
(Београд: »Чикоја штампа«). – 239 стр.; 21cm.

Тираж 400. – Стр. 7–8: Предговор/приређивачи.
Библиографија уз већину радова. – Summaries.

ISBN 86-7447-046-7

1. Шефер, Јасмина

- а) Образовање – Социолошки аспект – Зборници
- б) Образовање – Психолошки аспект – Зборници
- в) Наставници – Ученици – Зборници

COBISS.SR-ID 107213068

Светски форум за образовање усвојио је априла 2000. године Дакарски оквир деловања за све: испуњавање наших заједничких обавеза. Он подразумева низ активности међународне заједнице у циљу омогућавања једнаких права на образовање сваком грађанину у сваком друштву. Овај оквир у потпуности је подржан у стратешком документу Министарства просвете и спорта о развоју образовања у Србији: *Квалитетно образовање за све – пут ка развијеном друштву*. У њему је дата визија и основни стратешки кораци у формирању целовитог система професионалног развоја наставника. Разрада датих циљева професионалног развоја наставника текла је уз уважавање различитости на свим нивоима. Водило се рачуна о потреби стварања система који:

- уважава специфичности наше културе и традиције,
 - омогућава задовољење разноврсних потреба за професионалним развојем код различитих наставника,
 - оспособљава наставнике за уважавање индивидуалних разлика код ученика.
- Затечено стање

До 1991. године стручно усавршавање наставника одвијало се при Заводима за унапређивање васпитања и образовања. Покушај Републичког завода за унапређивање васпитања и образовања да успостави јединствен систем стручног усавршавања заустављен је укидањем завода. Након тога, наставницима су се нудили различити облици обуке од стране Министарства просвете и спорта, невладиних организација, факултета, института и стручних удружења. Свака организација је нудила своје програме обуке и то у моменту када је планирала да их реализује. Просветна јавност је била редовно информисана само о програмима који су организовани у сарадњи са Министарством просвете и спорта. Није успостављена база података о наставницима који су прошли различите видове обуке, учешће у стручном усавршавању није вредновано материјално нити променом професионалног статуса. Садржаји који су се нудили наставницима, као и облици рада, често су били традиционални и удаљени од школске праксе што је демотивишуће деловало на наставнике.

Базично образовање није одговарало разноврсним потребама образовног система, а застарела концепција приправничког стажа није омогућавала наставницима стицање одговарајућих знања и вештина неопходних у наставничкој професији. У недостатку јединственог система професионалног развоја наставника није се могло ни говорити о уважавању њихових различитих потреба за континуираним усавршавањем.

Шта је урађено до сада

Током марта 2001. године формиран је Одсек за стручно усавршавање при Министарству просвете и спорта, са задатком да ради на изради концепције континуираног професионалног развоја наставника, њеној имплементацији и евалуацији. Драгоцену помоћ у постављању основа система професионалног развоја дао је експертски тим за образовање и професионални развој наставника, састављен од стручњака за образовање са различитих факултета, института, невладиних организација и Одсека за стручно усавршавање. Неопходно је било направити јединствену политику професионалног развоја наставника која ће обухватити:

- иницијално образовање наставника, увођење у професију и усавршавање уз рад,
- систем праћења и процене рада наставника,
- професионално напредовање наставника.

Професионални развој наставника усмерен је ка оспособљавању за реализацију различитих наставничких улога, остваривање аутономије уз прихватање одговорности и изградњу сопственог плана професионалног развоја који му омогућава напредовање у каријери. То је дугорочан, континуирани процес који укључује регуларне могућности и искуства, који су планирани систематски да промовишу раст и развој на професионалном плану. У себи садржи три неодвојиве целине: иницијално образовање, увођење у професију и усавршавање уз рад.

Вилегас-Реимерс и Реимерс (Villegas-Reimers & Reimers, 2000) наводе седам основних фактора кроз чију интеракцију се дефинише простор и контекст професионалног развоја наставника:

- професионални развој наставника, као континуирани процес, који почиње селекцијом кандидата за институције за образовање наставника а завршава се пензионисањем,
- когнитивни и психосоцијални развој наставника, као одраслих ученика,

- карактеристике школе,
- локално окружење и способности ученика,
- окружење школе, које укључује шири социокултурни контекст и очекивања од наставника,
- време,
- финансијски ресурси.

На процес професионалног развоја наставника, по мишљењу аутора, велики утицај имају и процес селекције наставника и учешће наставника у процесу доношења образовне реформе (активни партиципанти, коаутори, извођачи, евалуатори у свим фазама реформе).

Професионални развој наставника, дакле, не може се свести на појединачне семинаре и професионална окупљања наставника, већ је то дугорочан процес у току кога се кроз учење, практичан рад и истраживачке делатности развијају и допуњују знања, вештине и способности. Наставник постаје рефлексивни практичар који у складу са својим потребама планира активности на свом професионалном развоју, врши континуирану самоевалуацију и у стању је да повратну информацију о свом раду, коју добија и од себе и од других, конструктивно угради у даље активности. Постизање ове метапозиције омогућава наставнику да критички и стваралачки посматра и мења сопствену образовну праксу. Министарство просвете и спорта предузело је низ активности на изградњи овако схваћеног система професионалног развоја наставника:

- Успостављена је процедура акредитације програма стручног усавршавања запослених у образовању. Тиме се олакшава приступ програма усавршавања свим потенцијалним корисницима, осигурава квалитет стручног усавршавања, обезбеђује јасна процедура и јавност критеријума за одобравање програма, правовремена и објективна информисаност, креирање програма усклађених са реформским променама, већа обухваћеност корисника, испитивање понуде и потражње, праћење реализације програма и формирање базе података. Каталог програма стручног усавршавања запослених у образовању прослеђује се сваке школске године свим васпитно-образовним установама, институтима, стручним удружењима и невладиним организацијама које раде у области образовања.

- Формирана је основна база података о професионалном развоју запослених у образовању

- Израђен је Правилник о сталном стручном усавршавању и напредовању наставника и стручних сарадника у основном и средњем образовању. У току рада на Правилнику организовано је више стручних расправа које су допринеле уобличавању коначног предлога. Њиме се регулише садржај обавезног усавршавања, повезује тај процес са акредитацијом програма стручног усавршавања и пружа могућност за професионално напредовање. Критеријуми за добијање звања (педагошки саветник, ментор, инструктор, виши педагошки саветник) уважавају специфичне разлике у условима рада и вреднују разноврсне активности наставника и сарадника: похађање акредитованих програма, квалитет наставе учења, припремање и планирање васпитно-образовних активности, праћење и вредновање индивидуалног напретка ученика, сарадњу са наставницима, родитељима, локалном заједницом, истраживање васпитно-образовне праксе, иницирање и учествовање у подизању квалитета васпитно-образовног рада итд.

- Започет је рад на успостављању институционалног оквира за стручно усавршавање запослених у образовању. Дефинисани су задаци рада Националног и регионалних центара за професионални развој запослених у образовању и започете активности неопходне за почетак њиховог рада. У складу са процесима децентрализације и демократизације образовања, професионални развој наставника постепено се »спушта« на регионални ниво уз пуно учешће локалне заједнице, школа и наставника.

- У циљу активнијег учешћа наставника у реформским процесима креирана су и реализована два типа семинара: *Разговори о реформи*, реализовани током 2001. године ради укључивања свих актера у креирање основних праваца реформе (наставници, директори, ученици, родитељи, чланови школског одбора) и *Ми у реформи*, реализовани током 2002. године у циљу потпунијег упознавања запослених са основним реформским правцима и омогућавању њиховог активног учешћа у њима.

До сада је највише урађено на плану усавршавања уз рад, јер промене у остала два елемента професионалног развоја захтевају заједнички рад и дугорочну сарадњу са институцијама за образовање наставника, које имају своје специфичности и аутономију у доношењу одлука које су важне за изградњу образовног система усмереног ка потребама, интересима и могућностима ученика али и ка постизању високих образовних постигнућа.

Сви сегменти система професионалног развоја запослених у образовању који су до сада развијени, конципирани су тако да уважавају потребе различитих корисника. Први Каталог акредитованих програма пружао је наставницима могућност избора програма из различитих области, а сваки следећи имаће још ширу лепезу понуде. Велики број програма посвећен је индивидуализованом приступу ученицима у свим сферама живота и рада у школи. Наставницима и стручним сарадницима омогућено је напредовање у звања у складу са сопственим темпом

професионалног развоја а процена остварености квалитета васпитно-образовног рада одвијаће се уз пуно уважавање специфичности услова у којима се обавља професионална делатност. Отварање регионалних центара за професионални развој омогући ће уважавање потреба различитих региона, школа и наставника за стручним усавршавањем.

Практичне импликације

Изградња система професионалног развоја наставника омогућава наставницима континуирани развој професионалних компетентности и напредовање у каријери. Успешност система у пракси зависиће у великој мери од могућности задовољења индивидуалних потреба наставника за усавршавањем као и од степена у коме се нова знања и вештине уграђују у свакодневни васпитно-образовни рад.

Образовање будућих наставника, њихово увођење у професију као и усавршавање уз рад морају да буду осетљиви на разлике које постоје међу наставницима у погледу претходних знања, професионалних искустава, ставова и вредности, темперамента, стилова учења, мотивације за рад у образовању, околности у којима студирају или раде итд. У том контексту, важно је да професори на факултетима, водитељи различитих семинара и наставници у школама имају стално на уму значај учења по моделу. Креирање наставног процеса у складу са различитим знањима, потребама, стилovima учења и способностима ученика, примена принципа инклузивности у образовању деце са посебним потребама, омогућавање једнаке шансе за успешно образовање сваком детету, окоснице су савремених система образовања. Наставнички факултети и институције које се баве усавршавањем наставника морају да пруже наставницима теоријска и практична искуства на овом плану.

Литература

Buchberger, F., В.Р. Campos, D. Kallos & J. Stephenson (2000): *Green paper on teacher education in Europe*, Thematic Network on Teacher Education in Europe. Umea, Sweden.

Villegas-Reimers, E. & F. Reimers (2000): *Professional development of teachers as lifelong learning-models: practices and factors that influence it*. Washington: National Research Council.

Ивановић, С., Ј. Татарац-Станковић, С. Тома и З. Ђурић (2000): *Усавршавање наставника у европским земљама*. Београд: Министарство просвете и спорта Републике Србије.

Кнежевић, Г., Т. Ковач-Церовић и С. Клашња (2002): *Каталог програма стручног усавршавања запослених у образовању*. Београд: Министарство просвете и спорта Републике Србије.

Росандић, Р., Ј. Пешић, Т. Павловски, Н. Хаци-Јованчић и Г. Зиндовић-Вукадиновић (2000): *Образовање и професионални развој наставника*; у Т. Ковач-Церовић и Љ. Левков (ур.): *Квалитетно образовање за све – пут ка развијеном друштву*. Београд: Министарство просвете и спорта Републике Србије.

Тома, С. (2000): *10 година реформи образовања у неким европским земљама*. Београд: Министарство просвете и спорта Републике Србије.

Snežana Klačnja

Teacher professional development and recognition of diversity

The paper presents basic guidelines and the first steps in establishing the system of teacher professional development within the framework of educational reform in Serbia. Teacher professional development is perceived as a continuous process and consists of three stages: basic education, trainee period and in-service training. Incoherence of those three stages is one of the weaknesses of educational systems in most European countries. The paper presents a basic concept of teacher professional development and the already established components of the system as well as those that are being created. It is pointed out how the system of teacher professional development contributes to the recognition of diversity among schools, teachers and students. The establishment of regional centers for teacher development is an important factor of the decentralization and democratization process in education. Regional centers connect national and regional policy of professional development with teachers' and students' needs in the region. The education of future teachers, pre- and in-service training must be susceptible to differences among teachers as to previous knowledge, professional experience, attitudes and values, temperaments, learning styles, motivation for work in education, studying and occupational environment.

Key words: teacher training, teachers, diversity.

У овом Зборнику аутори се залажу за један широко схваћен концепт толеранције. Они претежно преферирају активну концепцију толеранције која подразумева управо уважавање различитости, док мање аутора заступа гледиште о толеранцији као трпеливости. У појединим радовима добро се експлицира и треће схватање толеранције као богатство различитости, тј. вредности по себи. Рефлексије Резолуције УН о толеранцији, усвојене пре десетак година, могу се идентификовати у неким прилозима, што додатно појачава и апликативну страну Зборника. То значи да се радови не исцрпљују искључиво у разматрањима теоријских садржаја, већ у случају већине аутора имају и практичне импликације, важне за наше друштво у овом моменту. Зборник стога представља и својеврстан водич идеја за промену праксе у образовном систему, али и у друштву уопште.

Др Драгомир Пантић (из рецензије)

Монографија обрађује проблем који је у нашој средини актуелан, значајан и изазован, јер се проблему индивидуализације наставе приступа из новог угла, посматрајући га у ширем друштвеном контексту као проблем демократизације друштва. Радови које садржи монографија непосредно су повезани са текућом реформом школе. Теме представљају новину у нашој стручној и научној литератури и њиховим избором Институт за педагошка истраживања потврдио је да је једна од ретких установа у нас која улаже напор да систематизује нове научне информације и да их учини доступним широј стручној и научној јавности.

Др Слободанка Гашић-Павишић (из рецензије)

ISBN 86-7447-046-7



9 788674 470466