

Прегледни чланак
UDK:371.137.16:371.311.5.

PROFESIONALNI RAZVOJ NASTAVNIKA U FUNKCIJI UNAPREĐIVANJA KVALITETA OBRAZOVNO-VASPITNOG PROCESA

PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS IN THE FUNCTION OF RAISING QUALITY OF EDUCATION PROCESS

Rada Karanac, Željko M. Papić, Slavica Jašić

Rezime: Kontinuirano unapređenje obrazovno-vaspitnog sistema i njegovo usaglašavanje sa zahtevima savremenog društva neizostavno nalaže unapređivanje kvaliteta nastavnog procesa putem uvođenja inovacija i putem profesionalnog razvoja nastavnika. Profesionalni razvoj nastavnika je proces koji se odnosi na stalno razvijanje znanja, veština i sposobnosti i doprinosi poboljšanju kvaliteta rada, jačanju motivacije i razvijanja sistema vrednovanja i samovrednovanja. Profesionalni razvoj nastavnika je otvoren, dinamičan i trajan proces koji podrazumeva i prenošenje novog znanja iz različitih profesionalnih oblasti i naučnih disciplina u svet prakse, kao i praćenje evropskih trendova u pogledu poboljšanja kvaliteta obrazovanja.

Na osnovu tema i ciljnih grupa, te programa stručnog usavršavanja analizirani su akreditovani programi koji su ponuđeni Katalogom programa stručnog usavršavanja zaposlenih u obrazovanju za školsku 2010/2011. godinu, a koji aktuelizuju primenu inovacija u nastavni proces.

Primena inovacija u nastavi sagledava se putem samovrednovanja, koje pruža objektivne podatke o kvalitetu rada škole u svim bitnim segmentima.

Ključne reči: profesionalni razvoj, samovrednovanje, nastavnik, programi stručnog usavršavanja

Abstract: *Continuous improvement of the educational system and its compliance with the requirements of modern society necessarily requires improving the quality of the teaching process through innovation and professional development. Professional development of teachers is process that refers to the continuous development of knowledge, skills and abilities and contribute to improving the quality of work, strengthening motivation and develops the system of evaluation and self-evaluation. Professional development of teachers is an open, dynamic and ongoing process that involves the transfer of new knowledge from various professional fields and disciplines into the world of practice and monitoring European trends in terms of improving the quality of education. On the basis of themes and target groups, professional development programs, we analyzed the accredited programs offered to the Catalogue of Professional Development for Education for 2010/2011 school year, which actualizes the application of innovation in the teaching process. Application of innovations in teaching is examined through self-evaluation, which provides objective data about the quality of schools in all major segments.*

Key words: *Professional development, self-evaluation, teacher, professional development programs*

1. UVOD

Dinamičan razvoj društva uslovljava otvorenost i stalnu spremnost zaposlenih u obrazovno-vaspitnim ustanovama za usvajanjem novih znanja i sticanjem novih vještina. Posljednjih godina se u svetu promovira pojam „doživotno i/ili celoživotno učenje“ koji predstavlja dugoročan proces i obezbeđuje i osigurava kontinuiran rast i razvoj na profesionalnom planu. Prema Studiji stanja i pravaca razvoja Regionalnog centra za permanentno obrazovanje (2005)^[1] pojam „doživotno obrazovanje“ se koristi kao sinonim pojmu celoživotnog obrazovanja i označava kontinuiran (trajni, stalni, permanentni) proces koji se odnosi na obrazovanje od završetka nekog stepena formalnog obrazovanja (obično nakon obaveznog obrazovanja) do smrti ili do kraja radnog veka, a celoživotno obrazovanje se odnosi na obrazovanje tokom celog života (od rođenja do smrti). U literaturi se navode tri komponente doživotnog obrazovanja (šema preuzeta iz Studije stanja i pravaca razvoja Regionalnog centra za permanentno obrazovanje (2005)): **Slika 1:** Šema doživotnog obrazovanja



Formalno obrazovanje (eng. Formal Education) - ograničeno, redovno, hijerarhijski strukturisano učenje, koje vodi sticanju svedočanstava i diploma, u osnovnim, srednjim školama i na fakultetima.

Informalno obrazovanje (eng. Informal Education) - neplanirano, individualno, najčešće lično inicirano obrazovanje. Stiče se na osnovu svakodnevnog iskustva, socijalizacijom, čitanjem knjiga i literature, komunikacijom sa drugim ljudima, praćenjem emisija edukativnog karaktera.

Neformalno obrazovanje (eng. Non-formal Educacion) - organizovani i planirani sadržaji koji se odvijaju van formalnog sistema obrazovanja (seminari, obuke, kursevi).

Permanentno učenje je izuzetno bitno za zaposlene u obrazovanju koji imaju zadatak zahtevan i od društvenog interesa. Sva ovakva određenja i faze

obrazovanja tokom celog života (doživotno obrazovanje) nas vode ka profesionalizaciji nastavnika tj. ka profesionalnom razvoju nastavnika.

Uloge i potrebe nastavnika su se menjale kroz istoriju, dopunjavale i prilagođavale potrebama vremena i društva. Tradicionalni pristup učenja je još uvek prisutan u obrazovnoj praksi, pa nastavnik mora biti otvoreniji i spremniji za određene promene u radu (mentorska uloga, aktivna nastava - intezivnije uključivanje učenika u rad, uključivanje savremenih tehnologija u rad). Tradicionalnu nastavu odlikuje frontalni oblik rada i obično jednosmerna komunikacija između nastavnika i učenika. Učenici su nedovoljno aktivirani u radu i onemogućeni da individualno napreduju u skladu sa predznanjima i sposobnostima, što utiče na motivaciju učenika.

Kod većine nastavnika u Republici Srbiji postoji strah od prihvatanja inovacija i osećaju se sigurnije i spremnije primenjujući već proverene metode rada, dok su za određeni broj nastavnika inovacije već ustaljene u praksi. Proces prihvatanja inovacija teče kroz pet faza (Bjekić, 2008)^[2]:

1. Stadijum saznavanja – nastavnici stižu svest i uče o inovacijama, saznaju način funkcionisanja novih postupaka u nastavi;
2. Stadijum ubeđivanja – započinje formiranjem stavova nastavnika prema inovacijama (pozitivan i negativan stav), kroz interakciju sa drugima;
3. Stadijum odlučivanja – traženje dodatnih informacija i odlučivanje da li će se inovacija prihvatiti ili odbaciti;
4. Stadijum primene – počinje korišćenje, eksperimentiše se, postepeno se ovladava upotrebom;
5. Stadijum prihvatanja – kontinuirano korišćenje ili odbacivanje na osnovu efekata u praktičnoj primeni.

Uvođenje inovacija u obrazovno-vaspitni proces podrazumeva i mobilnost i stalno profesionalno usavršavanje nastavnika. Bez obrazovanog nastavnika, njegovih sposobnosti i veština, osposobljenosti, motivacije i proširenih individualnih i profesionalnih funkcija ne mogu se razvijati obrazovno-vaspitne ustanove, unapređivati proces samovrednovanja, niti „proizvesti“ kompetentan učenik. Samovrednovanje je postupak kojim škola procenjuje sopstveni rad i sopstvenu praksu, omogućava jasno prepoznavanje snaga škole i područja za poboljšanje i vodi ka planiranju mera za unapređivanje (Karanac, Papić, 2009)^[3].

2. PROFESIONALNI RAZVOJ NASTAVNIKA

Prema Alibabić (2005)^[4] pod profesionalnim razvojem se podrazumeva usavršavanje profesionalnih kompetencija nakon ulaska u proces rada. U tom smislu, profesionalni razvoj nastavnika obuhvata stručno usavršavanje kroz neformalne oblike – in-servis obrazovanje (INSET), formalne oblike – master studije, specijalističke i doktorske studije i kroz nastavničko iskustvo.

Deo profesionalnog razvoja (Lajović, Radosavljević i sar., 2009) ^[5] je i razvoj karijere, koji je u obrazovnom sistemu Republike Srbije formulisan kroz mogućnost napredovanja u zvanja, koja su postavljena hijerarhijski. Pravilnikom o stalnom stručnom usavršavanju i sticanju zvanja nastavnika, vaspitača i stručnih saradnika („Službeni glasnik RS“, broj 14/2004 i 56/2005) ^[6] je definisano da u toku stručnog usavršavanja nastavnik, vaspitač i stručni saradnik može profesionalno da napreduje sticanjem zvanja: pedagoški savetnik, samostalni pedagoški savetnik (nekada mentor), viši pedagoški savetnik (nekada instruktor) i visoki pedagoški savetnik (nekada viši pedagoški savetnik). Nastavnik, vaspitač i stručni saradnik ostvaruje pravo na uvećanu platu za stečeno zvanje.

Profesionalni razvoj se iskazuje u želji za kvalitetnim obavljanjem posla, čak i u slučaju da nastavnika niko ne posmatra i ne procenjuje njegov rad. U Vodiču za uvođenje u posao nastavnika razredne nastave (2005) ^[7] se navodi da je profesionalni razvoj zaposlenih u obrazovanju podrazumeva stalno građenje kvalitetnog odnosa i prema sebi i prema sredini i nije ograničen na određenu situaciju ili samo na jedan deo prakse. Na ovakav način nastavnici se upućuju na stalna preispitivanja o naučenom i realizovanom, odnosno na kontinuirano samovrednovanje sopstvenog rada.

2.1. Stručno usavršavanje nastavnika

Stalno stručno usavršavanje nastavnika, vaspitača i stručnih saradnika obuhvata praćenje, usvajanje i primenu savremenih dostignuća u nauci i praksi radi ostvarivanja ciljeva i zadataka obrazovanja i vaspitanja i unapređivanja obrazovno-vaspitne prakse što je određeno Pravilnikom o stalnom stručnom usavršavanju i sticanju zvanja nastavnika, vaspitača i stručnih saradnika („Službeni glasnik RS“, broj 14/2004 i 56/2005) ^[6]. Zaposleni ima obavezu i pravo da se u toku radnog odnosa stalno stručno usavršava. Procedura stručnog usavršavanja je propisana Zakonom o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja („Službeni glasnik RS“, broj 72/09). Nastavnik ne može da izbegne stručno usavršavanje, i od njega se očekuje da u praksu unosi inovacije koje se vrednuju (Pešikan, 2005) ^[8]. Nastavnici unapređuju postojeća znanja, veštine i sposobnosti i razvijaju otvorenost prema stalnom učenju putem individualnih ili grupnih oblika stručnog usavršavanja.

Da bi se obezbedilo uspostavljanje sistema stalnog stručnog usavršavanja i profesionalnog razvoja, kao i ostvarivanje obaveza zaposlenih u obrazovanju, neophodno je uspostavljanje i postojanje zakonske i institucionalne osnove. Zavod za unapređivanje obrazovanja i vaspitanja obavlja stručne poslove u pripremi propisa iz nadležnosti Nacionalnog prosvetnog saveta i Ministarstva prosvete. Unapređivanje i razvoj sistema stalnog stručnog usavršavanja, vrednovanje kvaliteta ostvarivanja programa itd., preuzima Centar za profesionalni razvoj zaposlenih. U okviru Centra su osnovana tri regionalna centra za profesionalni razvoj zaposlenih u obrazovanju (Čačak, Užice i Niš) i pet centara za stručno usavršavanje (Kikinda, Šabac, Leskovac, Smederevo i Kruševac), koji „upravljaju“

INSET-om u regionima. Regionalni centri su osnovani za potrebe ispitivanja, analiziranja i realizacije programa stručnog usavršavanja, imaju funkciju koordinacije ponuda i potražnje seminara u regionu, podstiču profesionalno organizovanje nastavnika, formiraju baze podataka zaposlenih u obrazovanju, prate efekte primene programa stručnog usavršavanja i obezbeđuju razmenu primera dobre prakse. Regionalni centar je mesto organizovanja različitih vidova stručnog usavršavanja, resursni centar, mesto gde se okupljaju nastavnici i razmenjuju profesionalna iskustva.

3. KATALOG PROGRAMA STRUČNOG USAVRŠAVANJA ZA 2010/2011.

Nastavnik, vaspitač i stručni saradnik dužan je da u toku pet godina pohađa najmanje 100 časova programa i to najmanje 60 časova sa liste obaveznih programa iz svih oblasti ukupno i do 40 časova sa liste izbornih programa.

Da bi se realizovali programi stručnog usavršavanja, Ministarstvo prosvete u saradnji sa Zavodom za unapređenje vaspitanja i obrazovanja za svaku školsku godinu, počev od školske 2002/2003. godine, izdaje Katalog programa stručnog usavršavanja zaposlenih u obrazovanju, koji sadrži obavezne i izborne programe. Programe stalnog stručnog usavršavanja odobrava Zavod na osnovu konkursa koji se objavljuje u listu „Prosvetni pregled“ i na veb sajtu za period od 1. oktobra do 31. decembra. Katalog programa Zavod dostavlja ustanovama do 1. juna tekuće godine za narednu godinu. Katalog programa stalnog stručnog usavršavanja nastavnika, vaspitača, stručnih saradnika i direktora za školsku 2010/2011. godinu sadrži 826 programa. Komisije Zavoda za unapređivanje obrazovanja i vaspitanja odobrile su 808, a Pedagoški zavod Vojvodine 18 programa. Odobreni programi klasifikovani su u 13 oblasti. Ministar prosvete RS propisao je listu prioriternih oblasti za period od tri godine: prevencija nasilja, zlostavljanje i zanemarivanje; prevencija diskriminacije; inkluzija dece i učenika sa smetnjama u razvoju i dece i učenika iz društveno marginalizovanih grupa, kao i individualni obrazovni plan; komunikacijske veštine; učenje da se uči i razvijanje motivacije za učenje; jačanje profesionalnih kapaciteta zaposlenih, (naročito u oblasti inovativnih metoda nastave i upravljanja odeljenjem); saradnja sa roditeljima, učenicima, učeničkim parlamentima i informaciono-komunikacijske tehnologije.

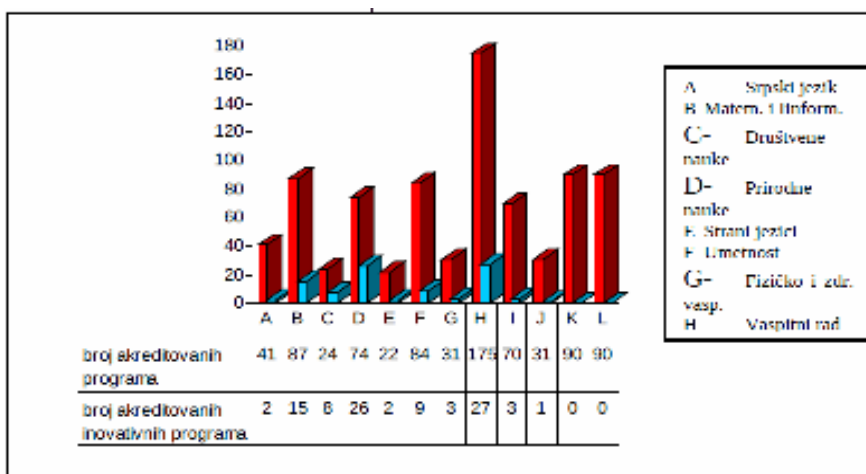
3.1. Analiza Kataloga

Na osnovu naziva programa, teme koja se obrađuje i ciljne grupe, analizirani su programi koji se bave primenom inovativnih modela rada (integrativnom nastavom). Integrativna nastava predstavlja nastavu u kojoj su granice između različitih predmeta gotovo neprimetne ili uopšte ne postoje. Integrativna nastava posmatra svet kao celinu i na taj način ga i proučava, bez deljenja na predmete i

discipline. Ovakva nastava podrazumeva aktivnog učenika koji rešava probleme, postavlja pitanja i aktivno učestvuje u pronalaženju odgovora.

Integrativna nastava je relativno mlad oblik nastave i nedovoljno aktuelizovan u školama. Poslednjih godina se primećuje porast interesovanja za ovakav vid nastave, kroz predlaganje različitih varijanti primene. Potreba za implementacijom ovakve vrste nastave se ogleda i u broju akreditovanih programa stalnog stručnog usavršavanja, koji nude različite mogućnosti realizacije i primene inovativnih metoda u radu.

U analizu Kataloga nisu uključeni programi koji se odnose na srednje stručno obrazovanje, jer je interesovanje autora u radu vezano za osnovno obrazovanje. Određen broj programa u nazivu sadrže pojmove „integrativna nastava“, „korelacija nastavnih programa“, „inovativne metode rada“, a sadržaj programa i ciljne grupe ukazuju da programi nisu namenjeni za sve predmete u kojima je potrebno izvršiti korelaciju planova i programa.



Grafikon 1. prikazuje odnos broja akreditovanih seminara po oblastima u odnosu na broj programa koji se kroz sadržaj i temu bave integrativnom nastavom u školi. Od ukupnog broja programa u Katalogu u oblasti prirodnih nauka (n=74), najviše je zastupljen sadržaj seminara koji aktuelizuju inovativne metode rada (n=26, 35,13%). Oblast prirodnih nauka obuhvata biologiju i ekologiju, geografiju, hemiju, prirodne nauke tehniku i fiziku.

Posle prirodnih nauka uvođenje inovacija u nastavu je najviše zastupljeno u društvenim naukama (n=8, 33,33% od ukupnog broja programa iz ove oblasti n=24). U oblasti matematike i informatike od 87 programa, uvidom u sadržaj i ciljne grupe dolazimo do zaključka da je problematika integrativne nastave zastupljena kroz 15 programa (17,24%).

Najveći broj programa u Katalogu je sadržan u oblasti vaspitnog rada i opštih pitanja nastave (n=174), a samo u 27 programa (15,43%) se primećuje bavljenje novim metodama rada u nastavi. U ostalim oblastima su, kao što grafikom prikazuje, zastupljene inovativne metode u manjim procentima. Uvidom u teme koje se obrađuju programom, zaključuje se da se najveći procenat inovativnih metoda, korelacija nastavnih planova i programa iz informatike sa drugim predmetima.

Razloge malog broja programa koji edukuju nastavnike da implementiraju integrativnu nastavu u škole, možemo tražiti i u nepostojanju ovakvog pristupa u strategiji Ministarstva prosvete, pa je integracija ostavljena pojedincima, odnosno školama. Postojanje strategije omogućilo bi realizaciju ovakvog vida nastave preko zvaničnih planova i programa tj. kurikuluma.

Zbog prirode posla učitelji mnogo više primenjuju integrativnu nastavu za razliku od predmetnih nastavnika. Direktor planira i prati stručno usavršavanje i sprovodi postupak za sticanje zvanja i ima najbitniju ulogu u implementaciji integrativne nastave. Pored toga što ga Zakon sprovodi obavezuje na odgovornost implementacije svih procesa u školi, direktor nastavnicima može uz pomoć lokalne zajednice i donatora, obezbediti neophodni materijal za rad i dodatno motivisati zaposlene za rad i primenu inovativnih metoda. Za ostvarivanja određenog zadatka, programa ili projekta, direktor škole obrazuje timove, koji mogu da čine predstavnici zaposlenih, roditelja, učenika, jedinice lokalne samouprave, odnosno stručnjaka za pojedina pitanja.

3.2. Timski rad

Inovacije zahtevaju izuzetan stepen unutrašnje organizacije, kompetentne nastavnike -refleksivne praktičare (Schon, prema Radulović, Dimitrijević, 2007) ^[9] i direktore menadžere. U cilju bolje organizovanosti rada škole, direktor obrazuje timove za ostvarivanje određenih aktivnosti ili realizacije projekta. Timovi predstavljaju posebne grupe ljudi koji su izdvojeni sa ciljem obavljanja zadatka koji ne može da se realizuje samostalno ili na neki drugi način (Bjekić, 2008) ^[2].

Slabosti koje odlikuju tradicionalnu nastavu se mogu prevazići timskim radom i timskom nastavom, koja je zasnovana na planiranju i prilagođavanj nastavnih planova po tematskim celinama koje treba da predstavljaju vezu između različitih nastavnih predmeta. Formiranjem timova učitelja i nastavnika istih i/ili srodnih predmeta i planiranjem bi se izvršila korealaciju između predmeta, povezivanjem srodnih gradiva, pri čemu je timski mnogi lakše odrediti za koje je sadržaje najbolje raditi korealaciju. Na takav način bi se unapredio kvalitet nastavnog procesa, jer bi učenici bili aktivniji i više uključeni u rad, koristeći prethodna znanja i iskustva iz svih predmeta i povezujući ih u smislene celine i primenjujući u svakodnevnom životu. Timski rad doprinosi i boljem ostvarivanju profesionalnog

razvoja zaposlenih u školi, pod uslovom da se odvija po principima koji obezbeđuju uzajamnu usaglašenost i produktivnost, jer timska nastava zavisi od kontinuirane saradnje nastavnika. Potrebno je uložiti mnogo strpljenja, učenja i nastavnika i učenika, kao i savladavanje i unapređivanje određenih veština i sposobnosti. Timski rad mora biti takav da stvara uslove za dobru i posticajnu atmosferu za rad. Prema Tošić-Grlić (2007) ^[12] timski rad zahteva zajednički cilj, zajedničko ulaganje u postizanje cilja, zajedničku odgovornost, saradničke veštine, jer postignuti rezultati su zapravo uspeh za sve. Sagledavanje efekata primene programa stručnog usavršavanja, primene integrativne nastave, procenjivanje sopstvenog rada i prakse je moguće jedino procesom samovrednovanja koji omogućava prepoznavanje snaga škole i područja za poboljšanje i vodi ka planiranju mera za unapređivanje.

4. SAMOVREDNOVANJE RADA U ŠKOLI

Škole vrednuju i ocenjuju kvalitet rada onoga što same pružaju, prepoznaju specifičnosti, definišu vrednosti, razrađuju strategiju kroz definisanje kratkoročnih i dugoročnih ciljeva, određuju vremensku dinamiku, nosioce aktivnosti i sačinjavaju plan evaluacije i postavljaju okvir za definisanje svojih razvojnih planova za period od tri do pet godina (Karanac, Papić, 2010) ^[3]. Samovrednovanje rada škola ima razvojnu funkciju i predstavlja dobar instrument za jačanje škola, podstiče unapređivanje kvaliteta rada „iznutra“ (Bežinović, 2007) ^[10]. Definisano je sedam ključnih oblasti samovrednovanja koje obuhvataju rad i život škole u celini. Primena inovativnih metoda se može sagledati i proceniti gotovo kroz sve oblasti odnosno područja vrednovanja. Međusobna saradnja koja se ogleda kroz zajedničko usklađivanje tema uz potrebnu korelaciju među predmetima i timski rad koji obezbeđuje mogućnost zajedničkog tematskog planiranja se najbolje procenjuje kroz ključnu oblast: Nastava i učenje; i kroz sledeća područja vrednovanja: Planiranje i pripremanje; Nastavni proces; Učenje; Praćenje napredovanja učenika. Primenom različitih vrsta tehnika za prikupljanje podataka i korišćenjem ponuđenih ili urađenih novih instrumenata i obradom i analizom dobijenih podataka, timovi za samovrednovanje sačinjavaju izveštaje koji sadrže analizu dobijenih podataka, primere dobre prakse i predloge mera za unapređenje i poboljšanje kvaliteta rada.

Uvidom u dokumentaciju škola (izveštaji, akcioni planovi) izdvojene su najfrekventnije mere za poboljšanje kvaliteta rada, koje su definisane akcionim planovima škola (izvodi iz akcionih planova osnovnih škola na teritoriji Školske uprave u Čačku, 2010), a reč je o sledećim merama:

- podsticanje učenika da dolaze sami do rešenja i iznose svoja mišljenja i zapažanja – motivacija za samostalni istraživački rad;
- korišćenje raznovrsnijih oblika metoda i tehnika rada u zavisnosti od sadržaja i ciljeva časa;
- uvođenje zadataka koji će biti podsticajni izazovni za učenike i koji će omogućiti primenu naučenog;

- češće isticanje povezanosti među predmetima i podsticanje učenike na primenu naučenog u svakodnevnom životu;
- podsticanje učenika da uče putem otkrića i razvijanje svesnosti učenika da samostalno rešavaju probleme i zadatke;
- razvijanje trajnosti znanja kod učenika putem korišćenja dodatnih materijala, primenljivanje stečenog znanja, koje prevazilazi okvire školske ocene;
- uvođenje svih oblika motivišuće nastave, gde će učenici biti aktivni učesnici;
- podsticati nastavnike na primenu aktivnih oblika i metoda učenja u radu sa učenicima – osmisliti ugledne časove za širi auditorijum;
- uvođenje aktivnog učenja u nastavnim predmetima;
- podsticati učenike da koriste dodatne izvore informacija (enciklopedije, časopise, internet, knjige);
- angažovanje učenika u zajedničkoj izradi materijala potrebnih za čas.

O bitnosti stalnog stručnog usavršavanja i timskog rada i saradnje, ukazuju i definisani akcioni planovi i ciljevi razvojnih planova:

- saradnja stručnih aktiva i timova - zajednički rad;
- funkcionisanje kao tim, a ne kao grupa;
- rad na planiranju kolektivnog časa - korelacija predmeta;
- permanentno usavršavanje nastavnika;
- češće pravljenje kratkoročnih korekcija planova;
- korišćenje stručne literature i savremenih nastavnih sredstava;
- dobre i kvalitetne pripreme nastavnika – međusobno češće razmenjivati horizontalno učenje.

Uzimajući u obzir rezultate koje su škole-timovi za samovrednovanje dobili upitnicima za nastavnike i učenike u cilju samovrednovanja planiranja i pripremanja nastavnog procesa, može se zaključiti sledeće (izvodi iz akcionih planova osnovnih škola na teritoriji Školske uprave u Čačku, 2010):

- učenici i nastavnici se slažu o važnosti korišćenja različitih oblika i metoda rada. Za razliku od nastavnika, učenici smatraju da se različiti oblici rada retko primenjuju, dok su metode zastupljene;
- na časovima se rade zadaci različite težine prema individualnim mogućnostima učenika;
- pre obrade novog gradiva ponavlja se prethodna lekcija;
- prisutno je korišćenje postojećih nastavnih sredstava;
- ogledi i radne vežbe se retko izvode na času zbog nedostatka potrebnih sredstava;
- većina nastavnika u podjednakoj meri angažuje sve učenike na času;
- zajednička izrada nastavnih materijala potrebnih za čas je u manjoj meri prisutna.

5. ZAKLJUČAK

Savremenoj nastavi i školi kao učećoj, otvorenoj ekspertskoj organizaciji su potrebni kompetentni nastavnici, kao „proizvođači znanja” koji organizuju rad i motivišu i podstiču učenike. Kompetentan nastavnik je nemoguće postati i biti bez kontinuiranog profesionalnog razvoja. Od kompetencija nastavnika zavise standardi postignuća učenika.

U cilju realizacije stalnog stručnog usavršavanja, dobijanja i zadržavanja licence, svake školske godine se objavljuje Katalog programa stručnog usavršavanja, koji nastavnicima nudi najraznovrsnije metodičke, pedagoško-didaktičke i uže stručne teme i sadržaje. Svake školske godine u Katalogu se nalazi veći broj programa koji se odnose na inovativne metode i integrativnu nastavu.

Da bi se implementirali različiti procesi u obrazovno-vaspitnim ustanovama, u školama se formiraju timovi koji realizuju određene zadatke. Timski rad koji se ostvaruje u timu doprinosi boljem ostvarivanju profesionalnog razvoja i postizanja ciljeva i ostvarivanja vizije škole.

Analiza akcionih planova, koji su nastali kao rezultat samovrednovanja ključnih oblasti (Nastava; Učenje), pokazuje da se ciljevi unapređenja oblasti, u najvećem procentu, odnose na potrebu za korealacijom između različitih predmeta, primenljivost stečenog znanja u svakodnevnom životu, horizontalno učenje, boljom saradnjom aktiva i timova kao i korišćenje savremenih nastavnih sredstava i novih metoda rada.

LITERATURA

- [1] „Studija stanja i pravaca razvoja, Regionalnog centra za permanentno obrazovanje”, *Mašinski fakultet Kragujevac*, str. 12-14, 2005.
- [2] Bjekić, D, Bjekić, M, Dunjić-Mandić, K, Jaćimović, T, Tolić, N i sar, 2008, „Karakteristike profesionalnog delovanja nastavnika odnos prema inovacijama”, *posećeno 15.aprila 2009.god.*, <http://www.rc-cacak.co.rs/?q=node/71>
- [3] Karanac, R., Papić, Ž., Beodranski, D: „Strateško planiranje razvoja škola (samovrednovanje rada škole; program zaštite učenika od nasilja; školsko razvojno planiranje” , *Regionalni centar za profesionalni razvoj zaposlenih u obrazovanju, Čačak, 2009.*
- [4] Alibabić, Š., Ovesni K. „Upravljanje profesionalnim razvojem nastavnika”, *Inovacije u nastavi br.2, Učiteljski fakultet, Beograd. (2005).*
- [5] Lajović, B., Radosavljević, B., Mitić, B. i sar.: „Priručnik za planiranje stručnog usavršavanja i napredovanja” , *Zavod za unapređivanje obrazovanja i vaspitanja, Beograd, str. 10-17, 2009.*
- [6] Pravilniko o stalnom stručnom usavršavanju i sticanju zvanja nastavnika, vaspitača i stručnih saradnika „*Službeni glasnik RS*”, broj 14/2004 i 56/2005.
- [7] Vodič za uvođenje u posao nastavnika razredne nastave, *Brograd, 2005.*
- [8] Pešikan, A., (2002), „Profesionalni razvoj nastavnika-šta je tu novo?”, *Institut za psihologiju, Filozofski fakultet, Beograd, 2002.*
- [9] Radulović V, Dimitrijević, Z., Simić, LJ.: *Program stručnog usavršavanja „Samovrednovanje u funkciji razvoja škola/ustanova”, Zavod za vrednovanje kvaliteta obrazovanja i vaspitanja Republika Srbija, Beograd, 2007.*
- [10] Bežinović, P.: „Priručnik za samovrednovanje škola”, *Institut za društvena istraživanja u Zagrebu - Centar za istraživanje i razvoj obrazovanja, Zagreb, 2007.*