

## Проект на УСАИД за професионален и кариерен развој на наставниците

### Осврт на активности во 2013 год.

---

Од април 2013 година, Фондацијата за образовни и културни иницијативи “Чекор по чекор” – Македонија е партнер на Македонскиот центар за граѓанско образование во спроведување на проектот на УСАИД за професионален и кариерен развој на наставниците.

Целта на проектот е да предложи решенија за системот на професионален и кариерен развој на наставниците кои се финансиски остварливи. Фондацијата е вклучена во имплементирање на третата компонента – Стандарди за наставнички компетенции.

Почетокот на април 2013 беше посветен на разгледување на постоечки документи кои се однесуваа на наставнички компетенции. Ова беше направено со цел да се видат искуствата на другите земји. Процесот на разгледување на документи беше важен за подготовка на документи кои треба да бидат лесно применливо во македонски контекст и наставната практика.

На почетокот на проектот беа одржани две фокус групи. Едната беше спроведена со наставници, а другата со училишните психолози/педагози и директори. Целта беше да се согледаат мислењата на учесниците за процесот на менторирање и за професионалниот и кариерениот развој на наставниците. Ова беше неопходно за да се увиди фактичката состојба со професионалниот и кариерниот развој, а резултатите беа вклучени во Анализата на политиките и практиките на професионален и кариерен развој на наставниците во Република Македонија.

На почетокот на јуни, беше испратен прашалник до директорите на училиштата преку електронска пошта. Целта на прашалникот беше да се идентификуваат постоечките практики за професионален и кариерен развој во училиштата. Проектниот тим ги контактираше училиштата кои не го пополнија прашалникот за да даде насока и поддршка. Резултатите од прашалникот се исто така вклучени во Анализата.

Бидејќи во Македонија постои недостаток на разбирање на разни концепти поврзани со професионалниот и кариерениот развој на наставниците (ПКРН), беше одлучено дека е потребно да се направи Речник на поими поврзани со ПКРН. Ова беше направено за да се овозможи подеднакво разбирање на разни концепти поврзани со ПКРН помеѓу чинителите и за да се овозможи на работните групи во рамки на проектот да кроистат воедначена терминологија. Се очекува дека покасно Речникот ќе биде корисен за сите кои ќе го користат а со цел да се обезбеди надминување на можни термилошки недоразбирања и за да се овозможи заедничко разбирање на термините поврзани со ПКРН. Финалната верзија на Речникот се состои од 91 термин.

Еден од очекуваните исходи на проектот е развивањето стандарди за наставнички компетенции. Бидејќи не постојат компетенции и стандарди за наставници со кои што се дефинираат очекувањата од наставниците на различни нивоа од кариерата, беше одлучено да се продуцира Каталог на основни професионални компетенции на наставниците. За таа цел беше формирана работна група која што се состоеше од претставници од разни институции. Конечната верзија на Каталогот се состои од основните компетенции што сите наставници треба да ги поседуваат. Компетенциите се групирани во шест подрачја: 1. Знаења за предметот и за воспитно образовниот систем; 2. Поучување и учење; 3. Создавање стимулативна средина за учење; 4. Социјална и образовна инклузија; 5. Комуникација и соработка со семејството и заедницата; 6. Професионален развој и професионална соработка. Шестте главни подрачја се понатаму поделени на подподрачја.

Се очекува Каталогот да се користи за планирање на професионалниот развој, подготовка на процедури и инструменти за оценување на наставниците, планирање на приправничкиот стаж,

прилагодување на додипломското образование за наставници, и подобрување на законската регулатива што се однесува на ПКРН.

Бидејќи Проектот се залага за транспарентност, опфатност и остварливост на резултатите, Каталогот беше предмет на расправа за време на тркалезна маса организирана со претставници од наставничките факултети. Целта беше да се подобри Каталогот со сугестии од учесниците. Со цел да се обезбедат коментари и сугестии и од наставниците, кои овој каталог ги засега најмногу, Каталогот беше испратен до сите училишта и од нив беше побарано да дадат свое видување.

Компетенциите развиени во Каталогот се општи, односно се однесуваат на сите наставници: новите наставници, поистакнатите, наставници во основно и средно образование, гимназии и стручни училишта. Но, во секој училиштен систем постојат наставници кои се истакнуваат со својата пракса и претставуваат пример за колегите. Затоа, следниот чекор беше да се развијат стандарди за наставници. Ако компетенциите дефинирани во Каталогот се општи и дефинираат што се очекува од секој наставник, стандардите диференцираат помеѓу обичниот наставник и исклучителниот наставник. Со други зборови, стандардите поставуваат барања кои само некои, но не сите наставници можат да ги исполнат.

Целта за развивање на стандардите за наставници беше да се отиде чекор напред во она што е веќе поставено во законот. Имено, во законот се вели дека наставниците можат да напредуваат во звања: наставник ментор и наставник советник. Исто така се вели дека комисија е одговорна за номинирање на најдобриот наставник за напредување. Но, не се дефинирани стандардите според кои ќе биде одлучено кои се овие најдобри наставници. Затоа, со цел напредувањето во звања да почива врз објективни критериуми, и да се олесни процесот на кариерен развој, проектниот тим формира експертска група разви стандарди за наставници.

Кога стандардите беа во нивната пред-финална форма, групата одлучи дека треба да ги пилотира во неколку училишта. Согледувањата од пилотот беа вградени во стандардите, и беше договорен термин кога ќе се испрата до училиштата за повратна информација.

За време на фокус групите одржани на почетокот од проектот се изразија грижи за непостоењето стандарди за стручни соработници. Затоа беше одлучено да се развијат компетенции и стандарди за стручни соработници. Кон крајот на ноеври 2013 година беше формирана група за развој на компетенции и стандарди на стручни соработници. За време на првичните два состанока кои се одржаа во 2013 година, групата ја дефинира структурата на документот и ги одреди подрачјата околу кои се групирани компетентностите. Групата ќе продолжи со работа во 2014 година.

Препораките во врска со професионалниот и кариерниот развој содржани во Анализата на политиките и праксата на професионалниот и кариерниот развој на наставниците во Република Македонија се општи. Затоа беше неопходно да се консултираат клучните образовни институции со цел да се добие нивното согледување за начините на кои можат тие препораки да се направат поспецифични, односно специфични акции кои треба да се превземат со цел да се спроведат препораките. На работниот состанок присуствуваа претставници од БРО, ДПИ, МОН и ЦСОО. На почетокот на ноеври се одржаа две тркалезни маси на кои беа дискутирани препораките од Анализата. Тркалезните маси се одржаа во Штип и Тетово а присуствуваа претставници од наставничките факултети, училиштата, БРО, ДПИ и општините.

Резултатите од Анализата беа промовирани на 27 ноеври за време на настан на кој пред присутните се обратија директорот на Бирото за развој на образованието и министерот за образование и наука.

Во рамки на проектот Фондацијата беше вклучена во подготовка на видео „Добар наставник е...“. Во видеото, ученици, наставници и родители опишуваат што е според нив добар наставник. Видеото ќе се презентира на промотивниот настан на Каталогот. Во текот на 2014 год. Фондацијата ќе продолжи со спроведување на проектните активности во рамки на третата компонента.

---