



Crna Gora

Savjetovanje za koordinate/ke za PRNŠ/V



Zavod za školstvo
Odsjek za KPR
april/maj 2025.



Dnevni red

1. Profesionalni razvoj u Strategiji reforme obrazovanja 2025-2035 - MEIS
2. Osvrt na izvještaje o samoevaluaciji PRNŠ/V-a i planove za PRNŠ/V
3. Aktivnosti profesionalnog razvoja nakon održanog seminara
4. Evaluacija uticaja aktivnosti profesionalnog razvoja na nastavu/učenje
5. Predstavljanje istraživanja Profesionalni razvoj nastavnika/ca u Crnoj Gori



STRATEGIJA REFORME OBRAZOVANJA ZA PERIOD 2025 – 2035. GODINE

- STRATEŠKI CILJ 2:
- **Svi zaposleni u obrazovno-vaspitnim ustanovama jednako i u punoj mjeri podržavaju kvalitet i pravičnost obrazovanja, razvijaju sve ključne kompetencije za cjeloživotno učenje i vještine učenika i imaju pozitivne stavove i visoka očekivanja u odnosu na svu djecu i mlade**



AKTIVNOSTI

- Izmjena pravilnika/ca;
- Uspostaviti saradnju sa regionalnim i međunarodnim ustanovama;
- Realizovati savjetovanja za postojeće pomoćnike/pomoćnice direktora obrazovno-vaspitnih ustanova;
- Izraditi Smjernice za umrežavanje škola/predškolskih ustanova (aktiva, uprava, timova...);
- Izraditi online upitnik o efektima obuke i primjeni stečenih znanja;
- Definirati oblasti programa stručnog usavršavanja nastavnika/vaspitača usklađenu sa revidiranim podzakonskim aktima;
- Inicirati formiranje centara obuka na regionalnom principu u saradnji sa obrazovno-vaspitnim ustanovama
- Izraditi Program obuke za pomoćnike/ce direktora/ica...



Izvještaj o samoevaluaciji PRNŠ/V-a

- prikaz rezultata samoevaluacije procesa profesionalnog razvoja na nivou ustanove u protekloj školskoj godini
- sprovodi se u skladu sa ponuđenim instrumentima koji su dati u Priručniku ali i drugih instrumenata za koje ustanova procijeni da su relevantni.
- izvještaj o samoevaluaciji PRNŠ/V-a dostavlja se nacionalnoj koordinatorki u junu ili avgustu mjesecu za tekuću školsku godinu.



Zavod za školstvo
Crne Gore

NASLOVNA

PROFESIONALNI RAZVOJ NASTAVNIKA/VASPITAČA

PRNŠ/V

KALENDAR OBUKA

MENTORSTVO

TRENERI

AKTUELNO

OBUKA ZA DIREKTORE

NACIONALNE KOORDINATORKE

PRIMJERI DOBRE PRAKSE

PUBLIKACIJE

ČESTA PITANJA/ODGOVORI

KONTAKT



Najnovije vijesti

- KATALOG PROGRAMA STRUČNOG USAVRŠAVANJA NASTAVNIKA za period 2022-2025. godina
- POZIVI na obuku direktorima/direktoricama (3 modula)
- POZIV na obuku za rukovodioce obrazovno-vaspitnih ustanova
- U Podgorici realizovan još jedan modul obuke direktora/ica
- Uporedo realizovana dva modula obuke direktora. Ovog puta u Bijelom Polju!
- Intenzivna realizacija programa obuke nastavnika/ca i ove sedmice
- POZIV na obuku za rukovodioce obrazovno-vaspitnih ustanova



Crna Gora
ZAVOD ZA ŠKOLSTVO
Odsjek za kontinuirani profesionalni razvoj

SISTEM PROFESIONALNOG RAZVOJA NASTAVNIKA U CRNOJ GORI

ZVANJA NASTAVNIKA

SISTEM VIŠIH ZVANJA

- nastavnik mentor
- nastavnik savjetnik
- nastavnik viši savjetnik
- nastavnik istraživač

OSTALA ZVANJA

- trener
- mentor nastavniku početniku i studentu

PROCJENA POTREBA

- nacionalna obrazovna politika
- samoevaluacija škole/vrtića
- eksterna evaluacija
- evaluacija profesionalnog razvoja na nivou škole/vrtića
- procjena uspješnosti rada nastavnika
- istraživanja obrazovne prakse

PROFESIONALNI PORTFOLIO

Type here to search





CRNA GORA
ZAVOD ZA ŠKOLSTVO

ODSJEK ZA KONTINUIRANI
PROFESIONALNI RAZVOJ

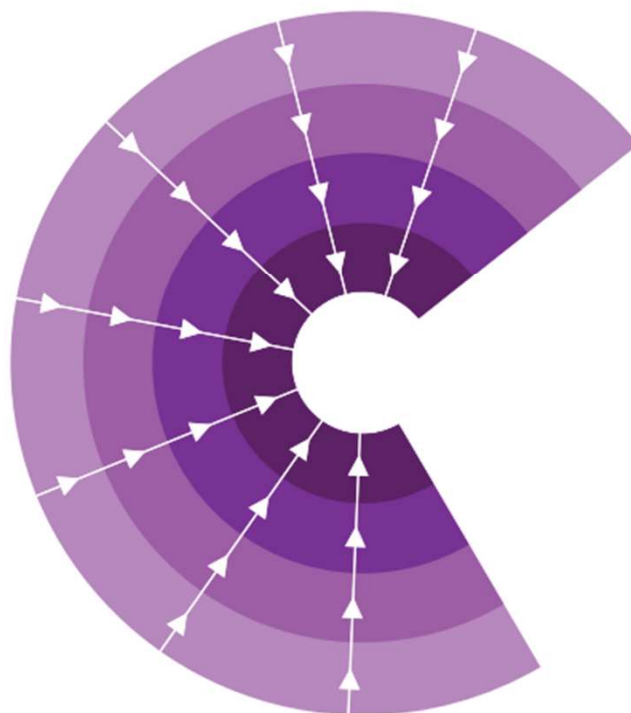


PROFESIONALNI RAZVOJ NA NIVOU ŠKOLE/VRTIĆA

PRIRUČNIK ZA NASTAVNIKE U ŠKOLAMA, PREDŠKOLSKIM USTANOVAMA
I DOMOVIMA UČENIKA



PRIRUČNIK ZA DIREKTORE O VOĐENJU KONTINUIRANOG PROFESIONALNOG RAZVOJA NASTAVNIKA U ŠKOLI/USTANOVI





Izvještaj o samoevaluaciji PRNŠ/V-a

- Koristi se obrazac koji je preporučen Smjernicama.
- Uvodni dio - uslovi u kojima se odvijao PR u ustanovi, načini/oblici/vrste realizovanih aktivnosti PR, informacija o sastancima tima za PRNŠ/V i druge relevantne informacije.
- Drugi dio - tabelarni prikaz indikatora PRNŠ/V-a iz Priručnika, Prilog VI/VII sa detaljnim tekstualnim obrazlaženjem segmenta planovi iz navedene tabele.
- Treći dio - osvrt na realizaciju ciljeva i aktivnosti predviđenih Planom za PRNŠ/V.
- U prilogu Izvještaja dostavlja se pregled programa stručnog usavršavanja koji su pohađali zaposleni u školi/ustanovi u školskoj godini na koju se izvještaj odnosi.



Izvještaj o samoevaluaciji PRNŠ/V-a

- Četvrti dio - realizovane aktivnosti PR koje nijesu bile predviđene Planom PRNŠ/V-a.
- Peti dio - primjeri dobre prakse koje ustanova želi da podijeli sa nastavnicima iz drugih ustanova putem sajta <https://profesionalnirazvoj.edu.me//>
- Šesti dio - rezultati Upitnika za nastavnike (Priručniku, Prilog VI/VII ili neki drugi relevantni upitnik za dobijanje povratne informacije o kvalitetu PR na nivou ustanove iz ugla nastavnika, mogu i rezultati ankete, upitnika za roditelje i učenika o uočenim efektima PR na kvalitet nastave/učenja.
- Zaključak - isticanje dobrih strana procesa PR razvoja u vašoj ustanovi kako na nivou ustanove tako i na nivou pojedinca, ali i uočene slabosti na čijem unapređenju treba dalje raditi.



Izvještaj o samoevaluaciji PRNŠ/V-a

- U prijedlozima za unapređenje PR na nivou ustanove poželjno je navesti sugestije/načine unapređenja kako cjelokupnog sistema profesionalnog razvoja tako i profesionalnog razvoja na nivou ustanove kao njegovog ključnog segmenta.
- Ne treba izjednačavati samoevaluaciju PRNŠ/V-a sa samoevaluacijom rada ustanove kao zakonske obaveze.
- Upitnik za nastavnike nije upitnik za samoevaluaciju rada nastavnika prilog X/XI već pitanja za nastavnike prilog VI/VII.



Standardi za profesionalni razvoj – Priručnik (1.3)

- Naglašavaju očekivanje da se svi nastavnici profesionalno razvijaju tokom svoje profesionalne karijere;
- Opisuju karakteristike kvalitetne kulture profesionalnog razvoja koja podržava nastavnike/ce da na pravi način iskoriste svoj profesionalni razvoj;
- Definiše se u skladu sa relevantnim teorijskim razmatranjima i rezultatima istraživanja ali i sa kontekstom u kojem se odvija obrazovno-vaspitni proces.
- Sastavni dio sistema profesionalnog razvoja nastavnika u Crnoj Gori i imaju za cilj dalje unapređenje tog sistema.



Standardi za profesionalni razvoj

Standard 1: Obrazovni sistem razumije važnost profesionalnog razvoja nastavnika i podržava ga.

Standard 2: Kultura profesionalnog razvoja je razvijena.

Standard 3: Profesionalni razvoj se u najvećoj mjeri odvija u obrazovno-vaspitnoj ustanovi, a saradničko učenje je osnovni način učenja.

Standard 4: Odabrane aktivnosti profesionalnog razvoja unapređuju kvalitet i efektivnost profesionalnog razvoja.

Standard 5: Direktori obrazovno-vaspitnih ustanova podržavaju profesionalni razvoj nastavnika i sami se profesionalno razvijaju.

Standard 6: Profesionalni razvoj se zasniva na analizi raspoloživih podataka o kvalitetu nastave i učenja i rezultatima relevantnih istraživanja o tome kako se odvijaju promjene.

Standard 7: Ciljevi profesionalnog razvoja usklađeni su sa Standardima kompetencija za nastavnike i direktore i ishodima kurikuluma.

Standard 2: Kultura profesionalnog razvoja je razvijena.

Opis	Indikatori
Razvijena kultura profesionalnog razvoja podržava cjeloživotno učenje nastavnika i stvara uslove za optimalan profesionalni razvoj. Nastavnici uče, promišljaju i dobijaju povratnu informaciju o svojoj nastavnoj praksi. Razvijena je posvećenost evaluaciji profesionalnog razvoja tj. konkretnih aktivnosti kako bi se utvrdio uticaj aktivnosti profesionalnog razvoja na poboljšanje nastavne prakse i postignuća učenika.	■ individualna i zajednička odgovornost svih za unapređenje nastavne prakse; ■ saradnja među institucijama koje podržavaju profesionalni razvoj ■ saradnja nastavnika, međusobno povjerenje i uvažavanje ■ visok stepen podrške direktora profesionalnom razvoju ■ izbor aktivnosti profesionalnog razvoja zavisi od njihove efektivnosti ■ evaluacija je sastavni dio aktivnosti profesionalnog razvoja i prati promjene u kratkoročnom, srednjoročnom i dugoročnom periodu ■ koriste se različiti i pouzdani načini za evaluaciju profesionalnog razvoja.

Standard 3: Profesionalni razvoj se u najvećoj mjeri odvija u obrazovno-vaspitnoj ustanovi a saradničko učenje je osnovni način učenja.

Opis	Indikatori
Obrazovno-vaspitna ustanova nije samo organizacija u kojoj se uči, već i organizacija koja uči. Kao takva, ona teži stalnom unapređenju kvaliteta svoga rada, promoviše odgovornost svih i omogućava usklađivanje ciljeva pri izradi ličnog plana profesionalnog razvoja, plana profesionalnog razvoja na nivou obrazovno-vaspitne ustanove i planova na nacionalnom nivou u skladu sa prioritetima obrazovnih strategija. Aktivnosti profesionalnog razvoja uglavnom se odvijaju u obrazovno-vaspitnoj ustanovi, najčešće u okviru timova za saradničko učenje. Nastavnici se redovno sastaju u manjim grupama da bi zajedničkim radom, učeći jedni od drugih i podržavajući jedni druge, unaprijedili svoju praksu a time i postignuća učenika.	■ obrazovno-vaspitna ustanova u okviru svoje organizacije rada podržava timove za saradničko učenje ■ nastavnici su aktivno uključeni u planiranje, realizaciju i evaluaciju aktivnosti profesionalnog razvoja ■ nastavnici dobijaju povratnu informaciju o svojoj nastavnoj praksi i hospituju kod svojih kolega ■ podrška za promjenu nastavne prakse daje se kroz mentorstvo, refleksiju i podržavanje individualnog učenja ■ u ustanovi i među ustanovama postoje timovi za saradničko učenje ■ ICT se koristi za efikasniju interakciju i učenje.



Plan profesionalnog razvoja na nivou škole/ustanove

Izvšiti analizu primjera jednog plana i dati sugestije za njegovo unapređenje (rad u grupama)



1. Plan PRNŠ/V

JU OŠ XX

PLAN PROFESIONALNOG RAZVOJA NA NIVOU USTANOVE/ŠKOLE

2024- 2025. GODINA

Tim za profesionalni razvoj na nivou ustanove/škole

- *15 članova/ica-???*

Usvojen dana _____





Prikaz izvršenih procjena potreba za PR

A) Analizom potreba koje je uočio ZZŠ, Sektor za nastavu, Odsjek za utvrđivanje kvaliteta

- 1. Operativni cilj 1. Unaprijediti realizaciju radionica na temu prevencije i zaštite učenika od nasilja, kako za učenike tako i za roditelje.**

B) Analizom potreba Škole-interna evaluacija v-o rada škole:

- 1. Operativni cilj 2: Jačati kvalitativnu saradnju na relaciji roditelji-nastavnik-odjeljenjski starješina.**

C) Analizom profesionalnih potreba svakog nastavnika :



Da sumiramo!

- **Razvojna oblast** - segment obrazovno-vaspitnog rada;
- **Cilj** - očekivana promjena u praksi tj. poboljšanje trenutnog stanja; optimalno **ne manje od dva i ne više od četiri cilja**;
- konkretan, mjerljiv i dostižan;
- GLAGOLI: unaprijediti, poboljšati, uvećati, smanjiti, promijeniti, jačati, osnažiti...;
- **Aktivnosti PR** - direktno doprinose jačanju kompetencija nastavnika (unapređenje ili sticanja novih znanja i vještina ili izgradnje stavova)



Aktivnosti profesionalnog razvoja

- korišćenje stručne literature i drugih izvora
- pružanje savjeta i podrške
- učestvovanje u radu fokus grupa, okruglih stolova, stručnih foruma
- pohađanje radionica, programa stručnog usavršavanja
- realizovanje oglednih i uglednih časova/aktivnosti
- sprovođenje akcionih istraživanja
- mentorstvo
- saradničko učenje
- učestvovanje u danima profesionalnog razvoja u ustanovi



.....

- **Ciljna grupa** - uvijek zaposleni u ustanovi
- konkretni nastavnici ili bar aktivni ili timovi, grupe nastavnika (npr. grupa nastavnika prirodne grupe predmeta)
- **Vremenska dinamika** - preciznost ali i fleksibilnost
- **Odgovorna osoba** - prati realizaciju aktivnosti i vrši sve potrebne korekcije
- **Indikatori** – kvantitativni i /ili kvalitativni
- **Napomene o relizaciji** – zapažanja, eventualne promjene



Aktivnosti PR nakon obuke

Posljedni slajd svake prezentacije sa seminara – obaveze učesnika seminara (PP prezentacija dostupna na:

<https://profesionalnirazvoj.edu.me> → Kalendar obuka → Prezentacije sa obuka)

1. Predstavljanje pohađanog seminara članovima aktiva i/ili Nastavničkog vijeća ustanove (u roku od 30 dana).

2. Izrada domaćeg zadatka prema uputstvu trenera - praktična primjena stečenih znanja/vještina u roku od 60 dana.

Izvještaj o realizovanim aktivnostima PR nakon održanog seminara sa **informacijama o prvoj i drugoj aktivnosti** PR dostavlja koordinator za PRNŠ/V organizatorki seminara.

Domaći zadatak polaznici obuke dostavljaju voditeljima programa obuke.

**IZVJEŠTAJ O REALIZOVANIM AKTIVNOSTIMA PROFESIONALNOG RAZVOJA NAKON
ODRŽANOG PROGRAMA STRUČNOG USAVRŠAVANJA**

NAZIV OBUKE			
DATUM I MJESTO ODRŽAVANJA			
IME I PREZIME UČESNIKA/CE OBUKE			
ŠKOLA/PREDŠKOLSKA USTANOVA		MJESTO	
POHAĐANI SEMINAR PREDSTAVLJEN ČLANOVIMA/ICAMA AKTIVA I/ILI NASTAVNIČKOG VIJEĆA (vrijeme realizacije, učesnici/e)			
IZRAĐEN DOMAĆI ZADATAK PREMA UPUTSTVU TRENERA/ICA - PRAKTIČNA PRIMJENA STEČENIH ZNANJA (vrijeme realizacije, učesnici/e)			
DOMAĆI ZADATAK DOSTAVLJEN TRENERIMA/CA POHAĐANE OBUKE (dostavlja učesnik/ca obuke)		Da	Ne
ZAPAZANJA O REALIZACIJI AKTIVNOSTI PROFESIONALNOG RAZVOJA NAKON ODŽANE OBUKE			
KOORDINATOR/KA ZA PRNŠ/V			
IZVJEŠTAJ JE ZAVEDEN U ARHIVI ŠKOLE/PREDŠKOLSKOJE USTANOVE POD BROJEM		DATUM	

Црна Гора
ЈУ Основна школа "Блажо Јокв Орландић" БАР

Број: 761
23.04.2025. ГОДИНА
БАР

IZVJEŠTAJ O REALIZOVANIM AKTIVNOSTIMA PROFESIONALNOG RAZVOJA NAKON ODRŽANOG
PROGRAMA STRUČNOG USAVRŠAVANJA

NAZIV OBUKE	UČENJE ZA PREDUZETNIŠTVO		
DATUM I MJESTO ODRŽAVANJA		18 – 19.03.2025. ZAVOD ZA ŠKOLSTVO	
IME I PREZIME UČESNIKA/CE OBUKE		Predrag Vidaković	
ŠKOLA	JU OŠ „Blažo Jokov Orlandić”	MJESTO	Bar
AKTIVNOSTI PROFESIONALNOG RAZVOJA REALIZOVANE U ŠKOLI NAKON OBUKE U odjeljenju jednog devetog razreda realizovan je blok čas na temu: Turizam Crne Gore. Učenici su podijeljeni u pet grupa. Njihov zadatak je bio da isplaniraju dvodnevni turistički izlet po različitim regijama u Crnoj Gori. Učenici su sami tražili materijale za izradu panoa i pauer point prezentacije. Učenici su uspješno isplanirali aktivnosti, pronašli smještaj, auto prevoznika i cijenu izleta. Neki od pano su bili izloženi u holu škole.			
VRIJEME REALIZACIJE AKTIVNOSTI	03.04.2025.		
Učenici OŠ „Blažo Jokov Orlandić”, odjeljenje 9-5 i kolege iz Aktiva.			
ZAPAŽANJA O REALIZACIJI AKTIVNOSTI PROFESIONALNOG RAZVOJA Učenici su bili aktivni, probudio se i takmičarski duh. Sve grupe su uradile svoj zadatak.			
KOORDINATORKA ZA PRNŠ	Tatijana Vujović		
IZVJEŠTAJ JE ZAVEDEN U ARHIVI ŠKOLE POD BROJEM		DATUM	





Saradničko učenje ili kako obezbijediti primjenu naučenog

- rezultati istraživanja – samo 15% nastavnika primjenjuje ono što je na seminarima naučilo¹
- nedostatak potrebnih znanja i vještina, podrške i povratne informacije o samoj primjeni
- potrebno vrijeme da se sagleda mjesto nove ideje u sopstvenom radu , kao i mogućnost same primjene
- nastavak obuke u samoj školi – organizovanje različitih aktivnosti radi primjene naučenog u praksi

¹Joyce&Showers , 1996,2002



Šta je saradničko učenje?

- strategija profesionalnog razvoja
- nastavnici uče zajedno razmatrajući i razmjenjujući svoja iskustva
- međusobna opservacija časova
- podizanje kvaliteta nastave a time i postignuća učenika
- timovi za podršku- dva ili više nastavnika
 - razgovaraju i razmjenjuju mišljenja o svojoj praksi
 - planiraju i primjenjuju inovacije
 - uzajamno povjerenje i uvažavanje
 - uče i razvijaju se zajedno



Zašto saradničko učenje?

- podstiče refleksiju i analizu nastavne prakse
- obezbjeđuje povratnu informaciju o primjeni novih znanja i vještina
- pospješuje saradnju među nastavnicima
- umanjuje osjećaj izolovanosti
- poboljšava kapacitete škole i nastavnika kad je u pitanju nastava koja je preduslov za uspješno učenje učenika²
- više od 80% nastanika primjenjuje nova znanja i vještine kada se seminari kombinuju sa saradničkim učenjem ili drugim aktivnostima koje promovišu saradnju i refleksiju³

² Braningan, 2002

³ Joyce & Showers, 1996, Richard, 2003

Kolbov ciklus iskustvenog učenja¹



¹Kolb, D. A. (1984): Experiential Learning, Experience as the Source of Learning and Development. NJ: Prentice Hall.



Evaluacija uticaja aktivnosti profesionalnog razvoja na nastavu/učenje

Evaluacija profesionalnog razvoja treba da odgovori na dva osnovna pitanja:

- Da li profesionalni razvoj mijenja nastavnu praksu?
- Kako znamo da aktivnosti profesionalnog razvoja zaista dovode do poboljšanja postignuća učenika?



Modeli evaluacije profesionalnog razvoja

U literaturi se najčeće pominju četiri modela evaluacije profesionalnog razvoja:

- model Kirkpatrika,
- model Gaskija,
- model Klark-Holingsvorta i
- logički model

Svaki od navedena četiri modela uspostavljaju vezu između profesionalnog razvoja, nastave i učenja učenika.

Priručnik – Poglavlje 3

Kirkpatrikov model evaluacije profesionalnog razvoja

Nivo	Indikator	Instrument
1. Reakcija	O čemu su učesnici razmišljali? Kako su se osjećali tokom seminara?	Formular za evaluaciju, ankete, upitnici
2. Učenje	Usvojena nova znanja i vještine	Intervjui, opservacije, testovi (nakon obuke)
3. Ponašanje	U kojoj mjeri je naučeno implementirano (promjene u ponašanju i unapređenje vještina)	Intervjui, opservacije tokom ili nakon određenog vremenskog perioda
4. Rezultati	Mjerenje efekata obuke na radnu sredinu i radnu uspješnost	Eksterna i interna evaluacija, procjena uspješnosti rada

Gaskijev model evaluacije profesionalnog razvoja

Nivo evaluacije	Pitanja	Kako prikupiti informacije?	Šta se mjeri?
Reakcija učesnika	Kakav je opšti utisak?	- Upitnik na kraju aktivnosti - Fokus grupe - Intervjui - Lični dnevnici učenja - Profesionalni portfolio - Povratna informacija za ustanovu - Povratna informacija za kolege: sastanci aktiva	- Početno zadovoljstvo datom aktivnošću - Da li ovu aktivnost treba ponoviti?
Učenje učesnika	Da li su naučili šta je planirano?	- Ocjenjivanje - Demonstracija - Refleksija - Portfolio	Nova znanja i vještine
Promjene i podrška u obrazovno-vaspitnoj ustanovi	- Koji je uticaj na ustanovu? - Da li su bili dostupni neophodni resursi? - Da li je bilo mentorstva i podrške individualnom učenju?	- Upitnici - Zapisnici sa sastanaka - Intervjui - Fokus grupe	Podrška ustanove
Primjena naučenog	Da li se novo znanje primjenjuje?	Primjena novih materijala i nastavnih tehnika, upitnici, intervjui, refleksija, opservacija, portfolio	Stepen i kvalitet primjene
Postignuća/ ishodi učenika	- Kakav je uticaj na učenike? - Da li su poboljšana postignuća učenika? - Da li je to imalo uticaja na dobrobit učenika? - Da li je smanjeno izostajanje učenika?	- Rezultati učenika - Upitnici - Portfolio učenika - Fokus grupe	- Postignuća i ishodi učenika - Stavovi, vještine i ponašanje

Klark-Holingsvortov model model evaluacije profesionalnog razvoja



Logički model evaluacije profesionalnog razvoja



Odnos između rezultata i ishoda

Rezultati	Ishodi
Broj učenika kojima predaje nastavnik učesnik u aktivnosti profesionalnog razvoja	Učenici pokazuju poboljšanja u postignućima
Broj nastavnika koji je učestvovao u aktivnostima profesionalnog razvoja	Nastavnik pokazuje da je stekao nova znanja / vještine

Uporedni prikaz tri modela evaluacije

Oblast evaluacije	Gaski	Kirkpatrik	Klark-Holingsvort
Povratna informacija učesnika	Reakcija učesnika	Reakcija	/
Učenje učesnika	Učenje učesnika	Učenje	Lični i spoljašnji domen
Kontekst ustanove	Podrška i promjena u ustanovi	/	Sredina promjene
Prijemna naučenog	Učesnici koriste nova znanja i vještine	Ponašanje	Domen prakse
Ishodi učenika	Ishodi učenja učenika	Rezultati	Domen posljedica



Strategije i instrumenti za prikupljanje podataka

Proces prikupljanja podataka može biti pojednostavljen ako:

- tehnike i instrumenti se pilotiraju na maloj grupi
- Evaluatori/ke su obučeni kako da ih koriste
- Evaluatori/ke poznaju kako se odvijaju promjene (teorija promjene)
- Kako se može obezbijediti stalnost i preciznost u procesu prikupljanja podataka?

Pitanja na koje je potrebno znati odgovor:

- Da li se zaista prikupljaju podaci koji su planirani da se prikupe?
- Na koje probleme se nailazi u procesu prikupljanja podataka i kao se oni mogu riješiti?
- Koje još podatke je potrebno prikupiti?
- Kako teče sam proces prikupljanja podataka?



Povratna informacija učesnika/ca aktivnosti profesionalnog razvoja

Glavne oblasti koje evaluator/ka treba da istraži su:

- zadovoljstvo učesnika/ca – steći uvid u to koliko se učesnicima/ama dopala aktivnost;
- uključenost učesnika/ca – izmjeriti u kom stepenu su učesnici/e bili aktivno uključeni i doprinijeli realizaciji aktivnosti;
- relevantnost za učesnike/ce – zajedno sa učesnicima/ama istražiti mogućnosti za primjenu naučenog u njihovom svakodnevnom radu.

Instrumenti – upitnici, skale procjene Linkertovog tipa i pitanja otvorenog tipa



Učenje učenika/ca

- Istražuje se koja znanja i vještine su učenici/e stekli.
- Da li su znanja/vještine stečene direktno tokom aktivnosti ili indirektno kroz refleksiju i promjene u različitim domenima?

Oblast učenja	Opis
Znanja	Ja to znam.
Vještine	Mogu da to uradim odmah.
Stavovi	Vjerujem da bi bilo korisno da to primijenim u svom radu.
Samopouzdanje	Mislim da to mogu primijeniti.
Posvećenost	Namjeravam da to uradim/primijenim.

Instrumenti:

- kvizovi i testovi
- demonstriranje vještina
- pisana i usmena refleksija
- portfolio koji se popunjava tokom aktivnosti.



Kontekst ustanove

- Istražuje se širi kontekst u kome se profesionalni razvoj i nastavna praksa odvijaju.
- Gaski posebno ističe radnu sredinu.
- Radna kultura ustanove u kojoj nastavnik radi može da podrži ili podriva napore za primjenu novih znanja i vještina.

- Izvori podataka:

- dokumentacija ustanove

- zapisnici sa sastanaka

- upitnici i intervjui sa učesnicima i upravom ustanove koji sadrže pitanja poput ovih:

Da li profesionalni razvoj promoviše promjene koje su u skladu sa vizijom i misijom ustanove? Da li ima uticaja na organizacionu klimu i procedure? Da li je primjena olakšana i podržana? Da li je podrška javna i otvorena? Da li su promjene na nivou pojedinca ohrabrivane i podržane na nivou ustanove? Da li su obezbijeđeni potrebni resursi uključujući i vrijeme za razmjenu iskustava i refleksiju? Da li se uspjeh prepoznaje i dijeli? Da li se problemi rješavaju brzo i efikasno?



Primjena naučenog

Procjenjuje se kako učesnici/e primjenjuju u praksi ono što su tokom neke aktivnosti profesionalnog razvoja naučili.

Ključno pitanje: *Da li su učesnici/e efektivno primijenili nova znanja i vještine?*

- Da li su učesnici/e primijenili ono što su naučili?
- Da li su učesnici/e sposobni da tome nauče druge?
- Da li su učesnici/e svjesni da su promijenili svoju praksu?

Koriste se: upitnici, strukturirani intervjui, pisane refleksije, portfolio



Postignuća/ishodi učenja

- Postoji veći broj studija koje povezuju profesionalni razvoj nastavnika i poboljšanje postignuća učenika/ca
- Utvrđivanje tog odnosa je izazovno
- Poboljšanje postignuća nije jedina korist

- Da li je profesionalni razvoj imao uticaj na fizičku i emocionalnu dobrobit učenika?
- Da li su učenici samouvjereniji kao oni koji uče?
- Da li je smanjeno odsustvo sa nastave?
- Da li smanjen broj učenika koji napuštaju školovanje?

- **Mjerenje postignuća učenika/ca koje koriste evaluatori treba da bude u skladu ne samo sa kurikulumom, nastavnom praksom i ocjenjivanjem, već i sa sadržajem koji pokriva određena aktivnost profesionalnog razvoja.**



Postignuća/ishodi učenja

- **Uobičajeni izvori podatka o postignućima učenika/ca su:** uzorci radova učenika/ca, postignuća na školskim i nacionalnim testiranjima, podaci dostupni u dokumentaciji ustanove i strukturirani intervjui sa učenicima/ama i njihovim roditeljima/starateljima.
- **Jedan od načina uključivanja radova učenika/ca je njihovo prilaganje u portfolio nastavnika/ca.** Analiza promjena u radovima učenika/ca tokom vremena može ukazati na to da li su konzistentni sa uočenim promjenama u znanju nastavnika/ca.



Koji model primijeniti?

- ne postoji jedinstveni i opšte primjenljiv model koji bi ustanove mogle da koriste bez prilagođavanja svom kontekstu;
- Iz tog razloga dat je pregled postojećih modela a na ustanovi je da, u zavisnosti od aktivnosti profesionalnog razvoja, osmisle odgovarajući model evaluacije uticaja profesionalnog razvoja.



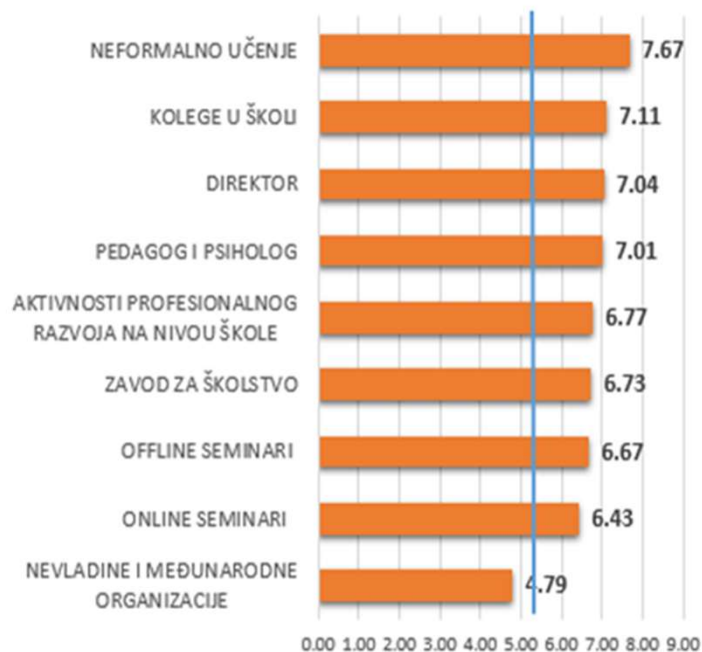
Profesionalni razvoj nastavnika/ca u Crnoj Gori

<https://www.gov.me/zzs> → Istraživanja u obrazovanju → Detaljnije

- Istraživanje Zavoda za školstvo (Odsjek za istraživanje i razvoj obrazovnog sistema i Odsjek za KPR)
- U istraživanju je učestvovalo 1.488 nastavnika osnovnih škola (77.8%), gimnazije (9.5%) i srednjih stručnih škola (12.6%).
- Realizovano je online upitnikom u oktobru 2024.
- Rezultati objavljeni u decembru 2024.

Rezultati istraživanja – Cilj 1

Od 1 do 10 ocijenite koliko su Vašem profesionalnom razvoju doprinijeli:

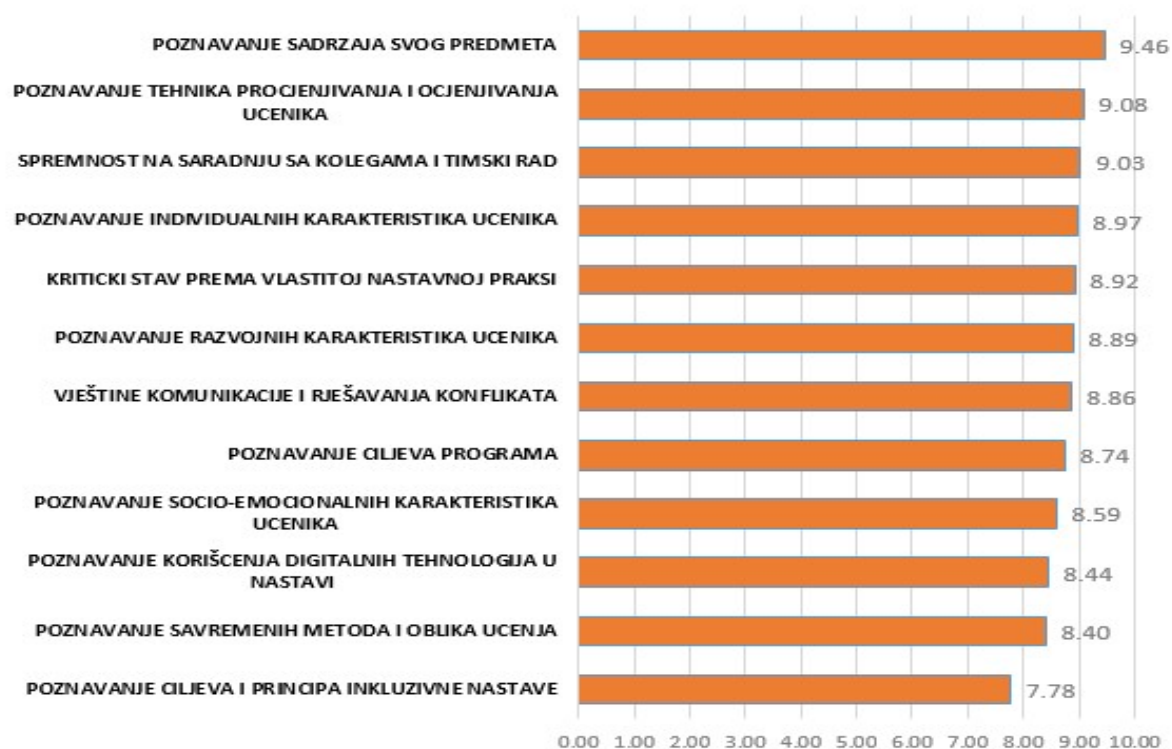


PR nastavnika/ca više zavisi od **neformalnih/neplaniranih** kontakata sa kolegama u školi, nego što je rezultat formalnih uticaja Zavoda za školstvo ili planiranih aktivnosti profesionalnog razvoja (PRNŠ-a) u školi.

Seminari, posebno onlajn seminari, imaju **značajno manji** doprinos na PR nastavnika/ca u odnosu na druge uticaje (npr. one koji se dešavaju u školi)!

Rezultati istraživanja – Cilj 2

Na osnovu Vašeg iskustva od 1 (malo važne) do 10 (jako važne), ocijenite koliko su pojedine kompetencije relevantne za uspješnu realizaciju nastave.



Rezultati istraživanja – Cilj 3

Kompetentnost nastavnika za realizaciju nastave – lična procjena



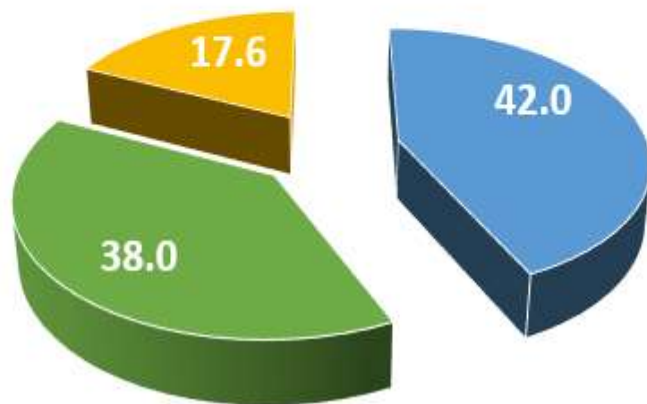
Rezultati istraživanja - Cilj 4 -

Odnos između važnosti pojedinih kompetencija i nivoa osposobljenosti nastavnika za realizaciju nastve

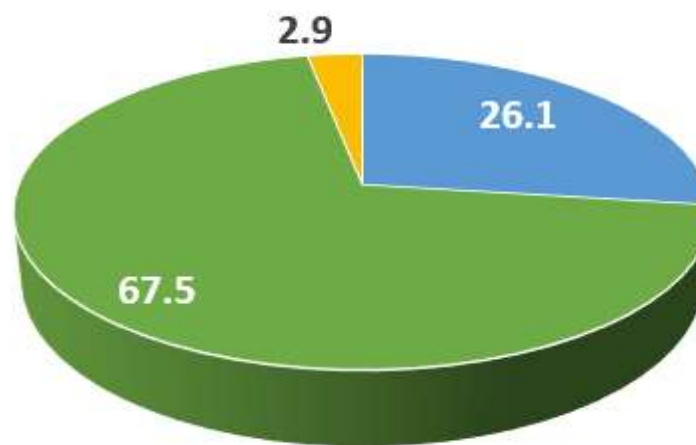
	KOMPETENTAN	NEKOMPETENTAN
VAŽNO	1 - POZNAVANJE SADRŽAJA PREDMETA 5 - PLANIRANJE NASTAVE PREMA ISHODIMA 2 - POZNAVANJE TEHNIKA PROCJENJIVANJA I OCJENJIVANJA 2 - PRAĆENJE I FORMATIVNO OCJENJIVANJE UČENIKA 4 - POZNAVANJE INDIVIDUALNIH KARAKTERISTIKA UČENIKA 6 - PRILAGODAVANJE NASTAVE MOGUĆNOSTIMA I POTREBAMA UČ. 6 - POZNAVANJE RAZVOJNIH KARAKTERISTIKA UČENIKA 1 - PRILAGODAVANJE NASTAVE UZRASTU UČENIKA	VAŽNO NEKOMPETENTAN 5 - KRITICKI STAV PREMA VLASTITOJ NASTAVNOJ PRAKSI 9 - PREISPITIVANJE I MIJENJANJE SVOJE NASTAVNE PRAKSE 3 - SPREMNOST NA SARADNJU SA KOLEGAMA I TIMSKI RAD 8 - PRUŽANJE STRUCNE PODRŠKE MLADIM KOLEGAMA I MENTORSTVO 7 - VJEŠTINE KOMUNIKACIJE I RJEŠAVANJA KONFLIKATA 7 - RJEŠAVANJE KONFLIKATA I PREVENCIJU NASILJA U ŠKOLI
NEVAŽNO	NEVAŽNO KOMPETENTAN 4 - RAZVOJ KRITICKOG MIŠLJ. I SP. RJEŠAVANJA PROBLEMA 8 - POZNAVANJE CILJEVA PROGRAMA 3 - RAZVOJ SOCIO-EMOC. VJEŠTINA UČENIKA (EMPATIJE, SAR. I SL.) 9 - POZNAVANJE SOCIO-EMOC. KARAKTERISTIKA UČENIKA	NEVAŽNO NEKOMPETENTAN 10 - PRIMJENU METODA AKTIVNOG I INTERAKTIVNOG UCENJA 11 - POZNAVANJE SAVREMENIH METODA I OBLIKA UCENJA 11 - PRUŽANJE PODRŠKE DJECI SA POS. POTREBAMA, ROMSKOJ DJECI I SL. 12 - POZNAVANJE CILJEVA I PRINCIPA INKLUZIVNE NASTAVE 12 - UPOTREBU DIGITALNIH ALATA U NASTAVI (NPR. DIG. UDZBENIKA) 10 - POZNAVANJE KORIŠĆENJA DIGITALNIH TEHNOLOGIJA U NASTAVI

Organizacija i realizacija seminara - Način izbora i motivi prisustvovanja seminarima

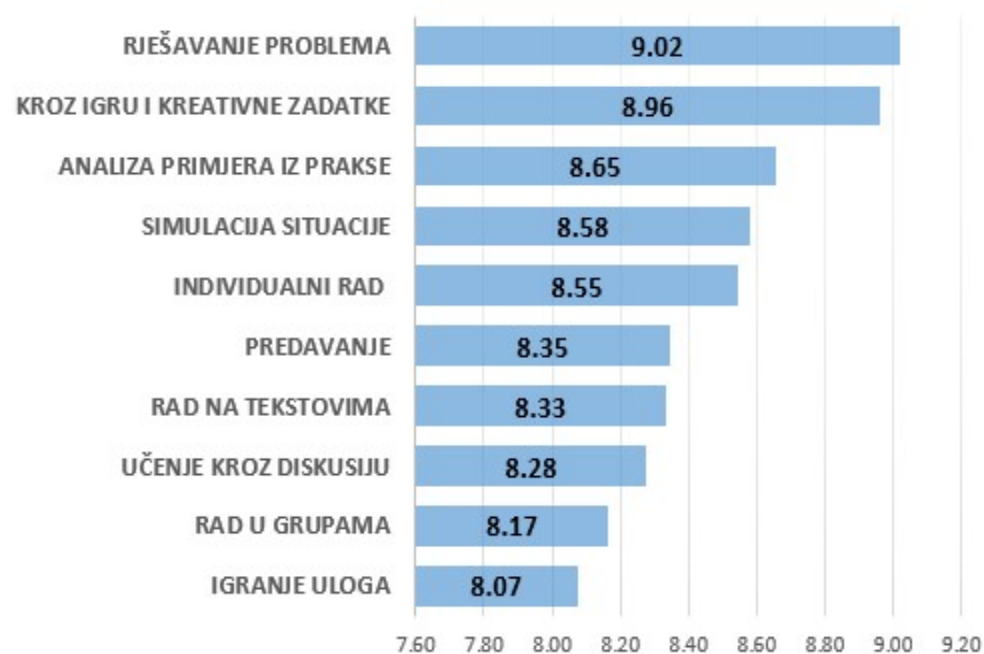
- samostalno iz Kataloga biram seminar na osnovu interesovanja
- idem na seminare koji su ponuđeni
- konsultujem kolege



- produžavanje licence
- želja da nešto novo naučim
- apliciranje za više zvanje



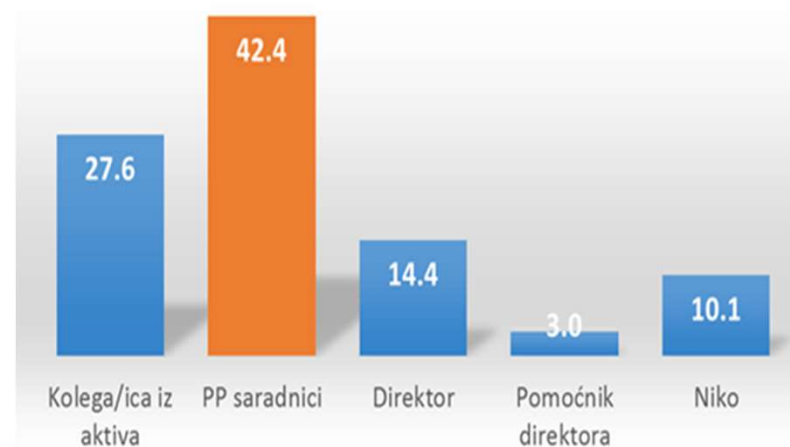
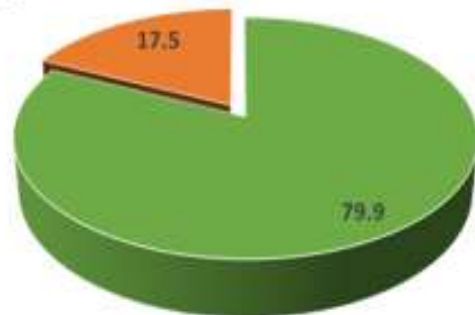
Organizacija i realizacija seminara - Koji način rada na seminarima nastavnicima najviše odgovara



Koliko se stečena znanja i vještine sa seminara primjenjuju u nastavnoj praksi i ko prati i vrednuje primjenu stečenih znanja

Da li ste stečena znanja i vještine sa ovih seminara primijenili bar jednom u svojoj nastavnoj praksi?

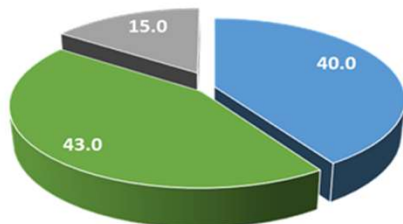
Ne
Da



Licenciranje

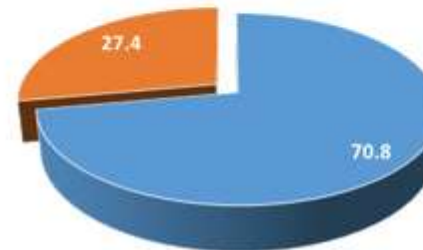
Da li smatrate da je pohađanje 24 sata obuke u periodu od 5 godina dovoljno za Vaš profesionalni razvoj?

- Da, dovoljno je.
- Ne, potrebno je više sati obuke
- Ne znam



Da li smatrate da je prilikom relicenciranja potrebno uvažiti i druge aktivnosti profesionalnog razvoja?

- Da
- Ne





Licenciranje - Aktivnosti profesionalnog razvoja

- **Seminari** (f=46) veći broj seminara a posebno seminari koji nijesu u Katalogu programa stručnog usavršavanja (f=36), seminari na nivou škole (f=2)
- **Ogledni časovi** (f=82)
- **Ugledni časovi** (f=53)
- **Radionice** (f=27) koje nastavnici realizuju, radionice koje nastavnici pohađaju
- **Stručni radovi i istraživanja** (f=21)
- **Konferencije** (f=12)
- **Okrugli stolovi** (f=9)
- **Praćenje literature** (f=3)
- **LPPR i portfolio** (f=5) sve aktivnosti PR (f=2)
- **Hospitacije** (f=2)



Licenciranje – Druge oblasti rada u ustanovama

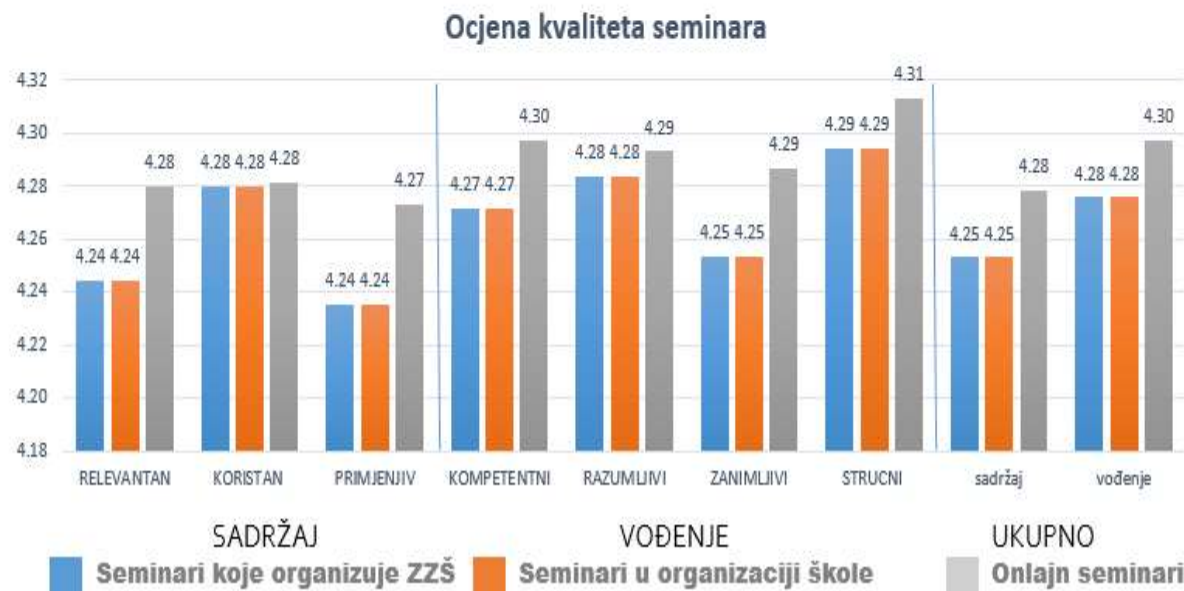
- **Neposredan rad sa učenicima** (f=48), nastava, neposredna priprema, posignuća učenika (f=2)
- **Implementiranje inovacija** (f=10)
- **Vanastavne i slobodne aktivnosti** (f=90) sekcije, priredbe, saradnja sa lokalnom zajednicom, obilježavanje datuma
- **Aktiv** (f=10) vođenje, učestvovanje
- **Mentorstvo** (f=13)
- **Sve aktivnosti u školi** (f=30) cjelokupan rad
- **Učešće u projektima** (f=29)
- **Procjena uspješnosti rada nastavnika** (f=25) od strane uprave, stručnih saradnika, nadzora i kolega, mišljenje učenika (f=8)
- **Radni staž** (f=21)
- **Odnos prema radnim obavezama** (f=14) zalaganje, posvećenost i radno angažovanje
- **Sistematski pregledi i psihološka procjena** (f=21), provjera stručnih sposobnosti (f=2)
- **Nastavak obrazovanja** (f=10) formalnog i neformalnog
- **Članstvo u različitim timovima u školi** (f=35)
- **Rad sa učenicima** (f=70) mentorstvo – takmičenja, nagrade, konkursi, testiranja, zalaganje
- **Rad u udruženjima** (f=2)
- **Viša zvanja** (f=7)
- **Digitalna pismenost** (f=16)
- **Izrada predmetnih programa** (f=2) i udžbenika (f=3)
- **Različite oblasti rada** (f=30) ocjenjivanje, rad sa darovitim, inkluzija, razvoj kritičkog mišljenja, rješavanje konflikata, saradnja sa roditeljima

Procjena kvaliteta seminara

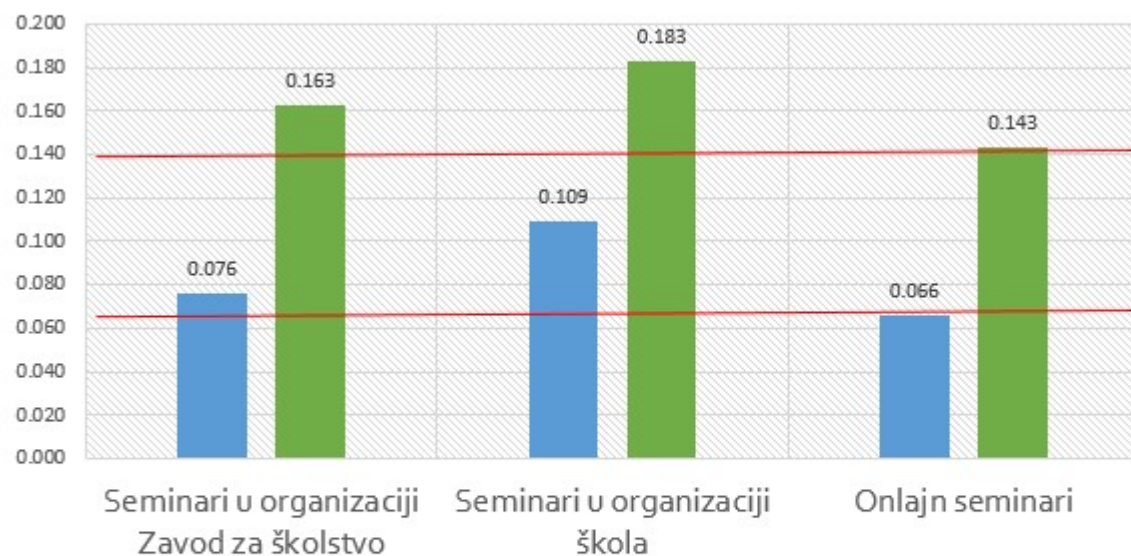
	Br. seminara	Br. nastavika	RELEVANTAN	KORISTAN	PRIMJENJIV	KOMPETENTNI	RAZUMLJIVI	ZANIMLJIVI	STRUCNI	sadržaj	vođenje	ukupno
SEMINARI U ORGANIZACIJI ZZŠ.	9	2175	4.24	4.28	4.24	4.27	4.28	4.25	4.29	4.25	4.28	4.27
SEMINARI U ORGANIZACIJI ŠK.	10	1809	4.24	4.28	4.24	4.27	4.28	4.25	4.29	4.25	4.28	4.27
ONLAJN SEMINARI	10	1475	4.28	4.28	4.27	4.30	4.29	4.29	4.31	4.28	4.30	4.29



Od 1 do 10 ocijenite koliko su Vašem profesionalnom razvoju doprinijeli:



Uticaj seminara na osposobljenosti nastavnika za realizaciju nastve



- **Uticaj seminara na ocjenu važnosti pojedinih kompetencija za realizaciju nastave.**
- **Uticaj seminara na ocjenu osposobljenosti za realizaciju nastave.**



PRNŠ/V plan

- Veliki procenat nastavnika (86%) tvrdi da njihova škola ima urađen Plan PR za ovu godinu, i da znaju (81%) šta ovaj Plan sadrži. U značajno manjem procenatu (37%) nastavnici aktivno učestvuju u izradi Plana PR njihove škole!
- Na osnovu analize sadržaja planova PRNŠ-a teme su (Inkluzija/rad sa učenicima s posebnim obrazovnim potrebama; Digitalne kompetencije/primjena ICT u nastavi; Ocjenjivanje; Unapređenje kvaliteta nastave; Osvremenjavanje nastavnog proces; Prevencija nasilja; Rad s darovitim učenicima; itd)- uglavnom relevantne, upravo one za koje se nastavnici osjećaju nedovoljno kompetentnim: inkluzija, digitalne kompetencije, ocjenjivanje, prevencija nasilja i sl.
- Najčešće aktivnosti PRNŠ-a: stručni sastanci na kojima nastavnici razmjenjuju iskustva i ideje sa kolegama iz škole, samoinicijativno učenje sa neke onlajn platforme, prisustvovanje oglednim ili uglednim časovima kod svojih kolega, razmjena iskustava sa kolegama iz drugih škola, učešće u školskim timovima i sl.
- Najrjeđe prisutne aktivnosti PRNŠ-a su: realizacija istraživanja, evaluacija sopstvene nastavne prakse na osnovu ocjene učenika, roditelja ili kolega, učešće na stručnim skupovima i izlaganje pred kolegama na neku stručnu temu.



Prepreke u organizaciji i realizaciji PRNŠ/V-a

Najčešće su navedene: **okupiranost drugim obavezama u školi** (nedostatak vremena, prevelika administracija, radne obaveze u školi i van nje, rad u više škola i sl), **nezainteresovanost nastavnika za profesionalni razvoj** (nemotivisanost, neprihvatanje novog, nekritičnost prema sebi; nerazvijena svijest kada su u pitanju promjene i sl), **nezainteresovanost za timski rad i saradnju; nedostaak materijalnih sredstava** (za plaćanje seminara koje nastavnici pohađaju kod drugih organizatora; za putne troškove; za realizaciju aktivnosti profesionalnog razvoja); **neadekvatni uslovi rada** (brojna odjeljenja, nedostatak kabinetske nastave, rad u smjenama, nedovoljna opremljenost škola i posebno loš internet); **licenca**, kao jedini motiv profesionalnog razvoja i sl.



LPPR

- Većina (80%) nastavnika tvrdi da za tekuću godinu ima urađen LPPR.
- Analizom sadržaja LPPR nastavnika može se zaključiti da su nastavnici predvidjeli uglavnom relevantne teme, one koje odgovaraju njihovim potrebama i potrebama nastave: digitalna pismenost / ICT u nastavi; inovativne nastavne metode /aktivne metode; ocjenjivanje; inkluzija/rad sa djecom s posebnim obrazovnim potrebama; prevencija nasilja / rješavanje konflikta; rad sa darovitim učenicima; motivacija učenika i sl.
- Lični portfolio ima 86% nastavnika i najčešće se ažurira jednom godišnje.



Prioriteti profesionalnog razvoja nastavnika u narednom periodu

Prioritetne oblasti profesionalnog razvoja nastavnika uglavnom se poklapaju sa utvrđenim potrebama nastavnika, kao i sa zahtjevima kurikuluma. U svoje prioritete, nastavnici najčešće ubrajaju: Ocjenjivanje (izrada testova); Inkluzija; Saradnja sa roditeljima, kolegama; Digitalne kompetencije (AI); Rad sa darovitim učenicima; Prevencija nasilja, rješavanje konflikata; Medijska pismenost; Aktivne metode; Socio-emocionalne vještine; Čitalačka pismenost; Kritičko mišljenje i sl.



Kakvu vrstu podrške u PR nastavnici očekuju od škole odnosno Zavoda za školstvo

- Od škole očekuju više prilika za PR unutar škole (organizovanje seminara, predavanja, oglednih i uglednih časova u školi i slično); bolju saradnju sa kolegama u školi (timski rad, razmjena ideja, hospitacije, sastanci itd); bolju saradnju škole sa Zavodom za školstvo i drugim organizacijama koje pružaju mogućnost za PR nastavnika (učešće na obukama, seminarima, radionicama, učešće na okruglim stolovima, konferencijama i sl); bolje uslove rada: manje brojna odjeljenja, bolja opremljenost kabineta, digitalna podrška, toneri, štampači, budžet za materijal, kompjutere, literaturu i slično, putne troškove, slobodne dane itd
- Od Zavoda za školstvo očekuju: više seminara (raznovrsne, interesantne, primjenjive, besplatne seminare; da se organizuju u školi), materijalnu podršku (bolje uslove rada, nastavna sredstva, digitalne sadržaje i alate, kabinetsku nastavu, dostupnost stručne literature, itd), podršku nastavnicima uopšte u vezi sa planiranjem, inovativnim metodama i sl.



Zaključci i preporuke

- Nije dovoljno samo nastavnike obučavati o tome kako se nešto radi (orjentisati se samo na saznajni dio kompetencije), važnije je kod nastavnika razvijati svijest o važnosti primjene te prakse (da znaju zašto je potrebno da se tako radi);
- Posljedice zanemarivanja ove afektivne dimenzije kompetencije (svijesti o važnosti) vidljive su na brojnim primjerima;
- **Lična inicijativa nastavnika, individualno i sardničko učenje, uz podržavajuću atmosferu u školi, najvažniji su faktori profesionalnog razvoja nastavnika;**
- Međutim, pokazalo se da u školama nijesu u dovoljnoj mjeri razvijeni motivacija nastavnika za učenje, kao ni klima pogodna za profesionalni razvoj.



■ ■ ■ ■

- PRNŠ treba da integriše nacionalne ciljeve profesionalnog razvoja, individualne potrebe nastavnika i potrebe škole (unapređenje kvaliteta rada škole).
- Da bi se motivisali nastavnici za realizaciju ovog Plana, potrebno je obezbijediti aktivnu ulogu svih ili većine nastavnika u njegovoj izradi.
- Nastavnici koji imaju viša zvanja trebalo bi da ubuduće imaju aktivniju ulogu u planiranju i realizaciji aktivnosti PRNŠ-a (sada su oni više upućeni na kontakte izvan škole, nego što doprinose radu škole).
- Istraživanje je pokazalo da se u školama organizuju različite aktivnosti PR, ali i to da se među najmanje zastupljenim nalaze upravo one koje su najvažnije za kvalitet rada nastavnika i škole (aktivnosti praćenja, samoevaluacije, kao i spremnosti nastavnika da na osnovu dokaza mijenjaju nastavnu praksu).



...

- Seminari imaju daleko manji doprinos profesionalnom razvoju nastavnika u odnosu na druge uticaje (individualno učenje, podržavajuća atmosfera u školi, aktivnosti profesionalnog razvoja u školi);
- Osnovni motiv dolaska nastavnika na seminare treba da bude usavršavanje, a ne zadovoljavanje uslova licenciranja;
- Za potrebe produženja licence i/ili napredovanja nastavnika u struci treba koristiti drugačije pristupe;
- Sadržaji seminara treba da budu bolje usklađeni sa potrebama nastavne prakse;
- Dominantan način rada na seminaru treba određivati u odnosu na polaznike;
- Treba obezbijediti punu primjenu naučenog u praksi, a zatim i samoevaluaciju i prilagođavanje novonaučenih znanja u konkretnim okolnostima.



...

- Kvalitet seminara utvrđuje se na osnovu zadovoljstva nastavnika seminarom - nastavnici izuzetno zadovoljni bilo kvalitetom sadržaja bilo kvalitetom vođenja seminara kojima su prisustvovali u prethodnoj godini;
- Onlajn seminari, za koje smo utvrdili da imaju najmanji dororinos PR nastavnika, najbolje su ocijenjeni;
- Zadovoljstvo nastavnika seminarom pokazalo se kao neupozdana mjera kvaliteta seminara;
- Ubuduće bi trebalo koristiti i neke druge pouzdanije mjere kvaliteta, npr: **neposredno posmatranje realizacije seminara, organizovanje fokus grupa sa polaznicima seminara nakon određenog vremena, analiza kvaliteta produkata nakon seminara, procjena dugoročnih efekata seminara i sl.**
- Bilo bi neophodno, povremeno, evaluirati kvalitet realizovanih seminara.



■ ■ ■ ■

- Na kompetentnost nastavnika za nastavu najviše utiču seminari u organizaciji škole, zatim seminari u organizaciji Zavoda za školstvo, a najmanji uticaj na kompetentnost nastavnika za nastavu imaju onlajn seminari;
- Ovo nije rezultat samo kvaliteta sadržaja i kvaliteta vođenja seminara, već podrške novostečenim znanjima u školi, koja je najveća u slučaju kada se seminar organizuje sa većim brojem nastavnika iz iste škole;
- Polaznici imaju slična iskustva i probleme, na sličan način doživljavaju i interpretiraju sadržaje seminara;
- Naučeno na seminaru primjenjuje se u poznatim i podržavajućim okolnostima; svi drugi nastavnici iz škole imaju ista iskustva i upoznati su sa novom praksom koju žele implementirati;
- Licenciranje kao alat za unapređenje kvaliteta nastave - uslove bi trebalo više povezati sa ispunjavanjem standarda kvaliteta nastave, a ne sa pukim prisustvom seminarima;
- Po ocjeni nastavnika, Zavod za školstvo značajno doprinosi njihovom profesionalnom razvoju (posebno nastavnika razredne nastave, kao i nastavnika početnika);
- Od Zavoda za školstvo nastavnici ubuduće očekuju: više seminara, da se organizuju u školi, materijalnu podršku i podršku nastavnicima uopšte, u vezi sa planiranjem, inovativnim metodama i sl.



SISTEM PROFESIONALNOG RAZVOJA NASTAVNIKA U CRNOJ GORI





Dodatna pitanja,



zaključci i



preporuke



Hvala na pažnji!