



OBRAZOVNI MATERIJAL ZA STRUČNO USAVRŠAVANJE NASTAVNIKA STRUKOVNIH PREDMETA

**Modul: *MT14 (S3): Samovrednovanje i profesionalni razvoj
nastavnika***

Autor: *Nensi Araminčić*

Opis modula

MODUL: MT14 (S3)		
Naziv modula	Samovrednovanje i profesionalni razvoj nastavnika	
Bodovna vrijednost i način izvođenja nastave	Kreditni bodovi	1
	Broj sati vođene edukacije (online)	8
	Broj sati osobnih aktivnosti polaznika	10
CILJ MODULA		
Cilj modula je osnažiti polaznike na postavljanje ciljeva za osobni profesionalni razvoj.		
OPIS MODULA		
Značaj procesa samovrednovanja na razini nastavnika i škole. Životni ciklus škole. Kontrola, osiguranje i upravljanje kvalitetom škole. Obilježja školske kulture. Misija i vizija škole. Razlikovanje pojmova kvalitete, školske kulture, misije i vizije škole. Profesionalni razvoj nastavnika. Važnost cjeloživotnog učenja.		
ISHODI UČENJA ZA MODUL		
Nakon uspješno završenog modula polaznik će moći:		
<ul style="list-style-type: none"> • evaluirati vlastiti nastavni rad • postaviti ciljeve za osobni profesionalni razvoj • unaprijediti vlastitu pedagošku praksu. 		
NAČIN VRJEDNOVANJA		
Elementi praćenja i provjeravanja	Opterećenje u kreditnim bodovima	
Vođena edukacija	0.3	
Samostalne aktivnosti polaznika	0.4	
Završno vrjednovanje	0.3	
Ukupno	1	
KADROVSKI UVJETI		
Stručnjak u području kojemu pripadaju ishodi učenja modula		

Napomena: opis modula sastavni je dio Koncepta novog modela stručnog usavršavanja nastavnika strukovnih predmeta kojega je Agencija razvila u okviru ESF-ovog projekta

Razrada obrazovnog materijala u okviru modula

Sadržaj modula: Definicija i cilj samovrednovanja. Samovrednovanje nastavnika. Kvaliteta škole. Školska kultura. Misija i vizija škole. Profesionalni razvoj nastavnika. Cjeloživotno učenje.

Ishodi učenja koji se ostvaruju kroz sadržaj:

- opisati obilježja kvalitetne škole
- razlikovati pojmove kvalitete, školske kulture, misije i vizije škole
- odrediti poziciju nastavnika u životnom ciklusu škole
- postaviti ciljeve za vlastiti profesionalni razvoj
- evaluirati vlastiti nastavni rad.

Opis obrazovnog sadržaja:

1. Definicija i cilj samovrednovanja

Samovrednovanje je proces kojim nastavnik vrednuje vlastiti rad. To je postupak u kojem pojedinci, grupe i institucije, uz punu odgovornost, samostalno ispituju svoju djelatnost. Odnosi se na analizu prethodno učinjenoga. **Cilj samovrednovanja rada nastavnika je unaprjeđenje vlastite prakse i kvalitete rada škole. Treba razlikovati samovrednovanje nastavnika i samovrednovanje škole. Proces samovrednovanja je važan jer pokreće razvoj. Dio je školske kulture te misije i vizije škole. Kultura samovrednovanja opisana je kao niz postupaka koje nastavnici i svi drugi dionici obrazovnog procesa koriste kako bi u skladu s etičkim načelima stvorili mogućnost za kontinuirano poboljšanje kvalitete rada sa ciljem napredovanja svakog učenika, a time i povezivanja obrazovanja sa svim segmentima društva. Općenito, ciljevi samovrednovanja su:**

1. **utvrđivanje trenutačnog stanja**
2. **usporedba s primjerima dobre prakse**
3. **utvrđivanje potencijala za napredovanje**
4. **sustavno unaprjeđenje kvalitete.**

Samovrednovanje je u uskoj vezi s profesionalnim razvojem nastavnika usmjerenim na razvijanje znanja, vještina i kompetencija. Bez funkcionalnog sustava vrednovanja i samovrednovanja nema profesionalnog razvoja nastavnika. Proces samovrednovanja pruža relevantne podatke o kvaliteti rada škole. To je najpragmatičniji proces procjene kvalitete nastavnika – pojedinca i škole u cjelini. Samovrednovanje obuhvaća tri područja procjene kvalitete rada škole:

1. **obrazovna postignuća učenika**
2. **processe unutar škole**
3. **organizaciju rada škole.** (Muraja, 2009.)

Obrazovna postignuća učenika mjere se vanjskim vrednovanjem. **Procesi unutar škole** podrazumijevaju vrednovanje odnosa između učenika, nastavnika, roditelja, radno okruženje, učenje i poučavanje, planiranje i programiranje... Samovrednovanje ovih područja rada škole uključuje sve prethodno navedene dionike odgojno-obrazovnog procesa. Svaka kategorija navedenih dionika iz svoga kuta promatra aktualnosti, polazeći s različitih stajališta i s različitim iskustvom i predznanjem. **Organizacija rada škole** odnosi se na: organizaciju redovne nastave, izborne, fakultativne, dopunske i dodatne nastave, izvannastavne aktivnosti, pedagoške mjere, uključenost škole u projekte, rad stručne službe, stručno usavršavanje nastavnika te materijalne uvjete i opremljenost škole kao i uključenost škole u društveni život zajednice.

Proces samovrednovanja omogućuje:

- **prepoznavanje snaga i slabosti** – utvrđivanje područja izvrsnosti i područja koja zahtijevaju napredak
- **poticanje odgovornosti i autonomije** – razvijanje svijesti o vlastitoj ulozi u postizanju ciljeva i preuzimanje odgovornosti za rezultate
- **planiranje razvoja** – izrada razvojnih planova na temelju prikupljenih podataka
- **osobni i profesionalni rast** – potiče razvoj samostalnosti, podiže samopouzdanje i motivaciju za napredak.

Osim što je samovrednovanje strukovnih škola zakonska obveza ono potiče stvaranje kulture otvorenosti i međusobnog povjerenja.

2. Samovrednovanje nastavnika

Koraci u procesu nastavničkog samovrednovanja vlastitog rada:

1. postavljanje ciljeva
2. prikupljanje podataka
3. samoprocjena
4. kreiranje akcijskog plana
5. implementacija akcijskog plana
6. praćenje i samoevaluacija
7. kontinuirano unaprjeđenje.

2.1. Postavljanje ciljeva

Nastavnik treba osobno definirati svoje ciljeve. Pitanje glasi: **što se želi postići samovrednovanjem?** Neka od područja samovrednovanja su: unaprjeđenje nastavnog procesa, razvoj novih vještina i unaprjeđenje komunikacije s učenicima ili ostalim nastavnicima. Ciljevi moraju biti mjerljivi kako bi svaki pojedini nastavnik mogao pratiti osobni napredak. Uspješni nastavnici čine školu uspješnom.

2.2. Prikupljanje podataka

Neophodno je razmisliti o svojoj nastavnoj praksi i procijeniti trenutno stanje. Ovdje je praktično provesti anketiranje učenika u svrhu dobivanja povratne informacije o vlastitom radu. Anketa treba biti anonimna da bi se dobili što vjerodostojniji i iskreniji odgovori. Također, potrebno je pratiti i rezultate učenja te provesti analizu rezultata učenja vlastitih

učenika. Anketiranjem učenika može se provoditi samovrednovanje nastavnika, ali i škole. Mišljenje učenika i zadovoljstvo odabranom školom i zanimanjem pokazatelji su kvalitete rada škole. Zadovoljni učenici ostvaruju bolja postignuća i motivirani su za rad i učenje. Samovrednovanje je snažan alat unaprjeđenja rada nastavnika, kao pojedinca i škole u cjelini. Doprinosi školskoj kulturi i jača identitet škole u široj društvenoj zajednici.

Pitanja primjerena anketnom upitniku kojim se želi dobiti povratna informacija o odnosu s učenicima tijekom nastavnog procesa:

- 1. Kako se osjećam na nastavi kod nastavnika/ce? LOŠE – DOBRO - ODLIČNO**
- 2. Odnos nastavnika/ce prema meni je profesionalan i korektan. DA - NE**
- 3. Nastavnik/ca uvažava moje mišljenje. DA - NE**
- 4. Odnos nastavnika/ce prema meni doprinosi motivaciji za učenje i napretku u odabranoj struci. DA – NE**
- 5. Na nastavnom satu mogu tražiti dodatna pojašnjenja. DA – NE**
- 6. Nastavnik/ca me motivira na aktivnost tijekom nastavnog sata. DA – NE**

2.3. Samoprocjena

Ovdje govorimo o refleksiji na nastavni proces. Odgovara na pitanje: Koji dio nastavnog procesa bi trebalo unaprijediti? Neophodno je usporediti postojeće stanje s postavljenim ciljevima. Gdje smo u odnosu na postavljene ciljeve? Uvijek postoji prostor i prilika za unaprjeđenje.

2.4. Kreiranje akcijskog plana

Kad se u prethodnom koraku utvrdi koji dio nastavnog procesa treba unaprijediti ovdje se navode konkretne aktivnosti koje treba provesti u svrhu potrebnog unaprjeđenja. Također, ovdje treba planirati i potrebne resurse, kao npr. edukacije, stručnu literaturu, mentorski rad, kolegijalno opažanje i sl. koji mogu pomoći unaprjeđenju.

2.5. Implementacija akcijskog plana

Ovaj korak podrazumijeva provedbu konkretnih aktivnosti u svrhu unaprjeđenja, kao npr. testiranje novih nastavnih metoda i praćenje njihove efikasnosti.

2.6. Praćenje i evaluacija

U ovom koraku dobivamo odgovor na pitanje: Donose li uvedene promjene pozitivan učinak na nastavni proces i proces učenja? Evaluacija rezultata podrazumijeva ponovno ocjenjivanje postignuća u odnosu na postavljene ciljeve.

2.7. Kontinuirano unaprjeđenje

Samovrednovanje nije jednokratni događaj u radu nastavnika i životu škole. **Samovrednovanje u svrhu unaprjeđenja nastavnog rada treba provoditi tijekom cijele nastavničke karijere. Povezivanjem s ostalim nastavnicima, kolegijalnim opažanjem, razmjenom iskustava unaprjeđujemo svoj rad, rad škole i čitav**

obrazovni sustav. Proces samovrednovanja doprinosi unaprjeđenju kvalitete rada odgojno-obrazovne ustanove.

Tri su segmenta procesa samovrednovanja:

1. kako obavljamo svoj posao? (procjena vlastitih aktivnosti u odnosu na misiju i viziju škole)
2. kako to znamo? (opis indikatora uspješnosti i kriterija kvalitete kojima se mjeri uspješnost škole unutar ključnih područja)
3. što nam je činiti? (na temelju postojećeg stanja izrađuje se plan unaprjeđenja i poboljšanja).

Škola procesom samovrednovanja odgovara na pitanja:

1. što želi postići?
2. postiže li uspješno zacrtane ciljeve?
3. što treba održavati i unaprijediti?
4. jesu li promjene učinkovite?

Ne zaboravimo!

Cilj samovrednovanja rada nastavnika je unaprjeđenje vlastite prakse i kvalitete rada škole.

3. Kvaliteta škole

Kvaliteta se definira kao mjerljivo zadovoljstvo korisnika usluga. U strukovnom obrazovanju podrazumijeva:

1. pratiti potrebe učenika/polaznika
2. zadovoljiti potrebe tržišta rada
3. omogućiti nastavak obrazovanja polaznika
4. osigurati cjeloživotno učenje nastavnika
5. društvenu odgovornost.

Na putu osiguranja kvalitete u strukovnom obrazovanju samovrednovanje nastavnika mjerljiv je alat. Nositelji procesa upravljanja kvalitetom u strukovnom obrazovanju su: ravnatelji, školski odbori, povjerenstva za kvalitetu, timovi za samovrednovanje i nastavnici. Uspješno upravljanje kvalitetom podrazumijeva: uključenost svih zaposlenika, iskorištavanje svih potencijala zaposlenika, provođenje timskog rada i provođenje stimulativne politike. Čimbenici potrebni za uspješno upravljanje kvalitetom su: ljudski resursi, infrastruktura i pozitivno radno okruženje. Polazišta sustava upravljanja kvalitetom u školi su:

- 1. misija** – društvena uloga ili svrha postojanja ustanove
- 2. vizija** – zamisao o željenom razvoju organizacije

3. strategija – način postizanja ciljanog razvoja

4. politika kvalitete – donosi je glavni menadžment organizacije.

Upravljanje kvalitetom podrazumijeva skup aktivnosti usmjerenih na planiranje, praćenje, osiguravanje i poboljšanje kvalitete. Dio je strateškog menadžmenta. Zauzima značajnu poziciju u strateškom planiranju svake organizacije i radu uspješnog menadžera. Treba razlikovati sljedeće pojmove vezane za sustav kvalitete:

1. kontrola kvalitete – postupci i radnje koje se provode da bi se ispunili zahtjevi za kvalitetom

2. osiguranje kvalitete – skup unaprijed utvrđenih i sustavnih radnji potrebnih za osiguranje povjerenja u to da će proizvod ili usluga zadovoljiti utvrđene zahtjeve za kvalitetom

3. upravljanje kvalitetom – funkcija upravljanja koja uspostavlja i provodi politiku kvalitete.

Ključne vrijednosti za osiguranje kvalitete u strukovnom obrazovanju su:

1. usklađivanje s primjerima dobre prakse – posebno europske
2. cjelovit pristup – bavi se specifičnim područjima unutar jedinstvenog sustava
3. prepoznatljivi polaznici
4. transparentnost – vrijedi za sve institucije uključene u sustav kvalitete
5. stalno unaprjeđivanje – korištenje samovrednovanja te unutarnjeg i vanjskog nadzora
6. vanjska kontrola – u svrhu podržavanja procesa samovrednovanja i unaprjeđenja kvalitete
7. učinkovitost i djelotvornost – osiguranje isplativosti sustava.

Zaključak 1.

Proces samovrednovanja treba provoditi na razini:

- 1. nastavnika**
- 2. škole**
- 3. institucija obrazovnog sustava.**

4. Školska kultura

Školska kultura indikator je kvalitete odgojno-obrazovne ustanove. Rezultat je cjelokupnog života i rada škole. Čine ju svi zaposlenici i učenici. Promjenom strukture kadra i izmjenom učenika školska kultura podložna je trajnim promjenama. Na održavanju i unaprjeđenju školske kulture kontinuirano treba raditi cijeli kolektiv. Školska kultura je rezultat povijesnog trenutka, sveukupni proizvod društva i okruženja u kojem se i sama škola razvija i mijenja. Školsku kulturu prvi spominje američki sociolog Willard W. Waller 1932.

godine u djelu „Sociologija poučavanja.“ Definira se i kao zbroj svih zbivanja i aktivnosti svih skupina u školskoj ustanovi.

Školsku kulturu čine:

- tradicija
- stavovi zaposlenika i učenika
- vrijednosni sustav
- timski rad
- cjelokupna aktivnost nastavnika, učenika, uprave, ostalih zaposlenika i roditelja
- uspješna komunikacija
- načini rješavanja problema
- suradnja sa svim dionicima u sustavu
- ugled škole u društvenoj zajednici.

Ključni dokumenti školske kulture su:

- statut škole
- godišnji plan i program rada škole
- školski kurikulum
- raspored nastave.

Ne zaboravimo!

Bez jasne misije i vizije nema prepoznatljive školske kulture. Svaka škola ima svoju kulturu, stavove, norme koje je čine drugačijom od drugih. Školska kultura doprinosi prepoznatljivosti škole u društvenoj sredini i čini je više ili manje poželjnim izborom budućih srednjoškolaca.

5. Misija i vizija škole

Misija označava smisao postojanja ustanove. Daje zajedničku svrhu djelatnicima. Predstavlja identitet ustanove u društvenoj zajednici. Iz misije se izvode strateški ciljevi škole. Misija škole odgovara na pitanja:

1. što škola može i treba učiniti za svoje učenike?
2. što škola može i treba učiniti za roditelje?
3. što škola može i treba učiniti za društvenu zajednicu?

Vizija škole predstavlja smjer u kojem se škola želi razvijati u narednih 5-10 godina. Mora biti specifična, autentična, prepoznatljiva i društveno primjerena.

Vizija škole odgovara na pitanja:

1. tko smo mi?
2. što želimo postići i kakvi želimo biti?
3. koliko nam je vremena potrebno za razvoj/promjenu?
4. tko su nositelji procesa promjena?
5. kolika sredstva nam trebaju za razvoj?

Vizijom škole ispunjavaju se očekivanja učenika, roditelja i društva u cjelini. Donosi se na strateškoj, upravljačkoj razini škole.

Misija škole = identitet škole u društvenoj zajednici

Vizija škole = slika škole u budućnosti

Zaključak 2.

Kvalitetna škola je ona u kojoj promjene ne izazivaju korisnici usluga već dolaze iznutra, kao rezultat rada i promišljanja cijeloga kolektiva!

Obilježja kvalitetne škole:

1. uvažava potrebe učenika
2. motivira na učenje
3. potiče socijalnu kulturu
4. potiče kritičko mišljenje
5. potiče doživljaj uspjeha
6. potiče dijeljenje znanja
7. pruža sigurnost i zaštitu svojim učenicima.

6. Profesionalni razvoj nastavnika

Profesionalni razvoj kontinuirana je aktivnost edukacije koja uključuje preuzimanje odgovornosti za vlastito učenje i cjeloživotni razvoj kompetencija. Podiže samopouzdanje pojedinca i njegovo zadovoljstvo poslom. Preduvjet je za napredovanje u karijeri. Odgovara na pitanja:

1. za što mi je prekasno?
2. za što mi je prerano?
3. za što sam upravo spreman/na?
4. što moram činiti da to ostvarim?

Uspješnu karijeru ostvaruju oni koji: dobro poznaju sebe i svoje unutarnje potencijale, znaju što žele postići u određenom vremenskom razdoblju, imaju postavljene karijerne ciljeve, znaju koje aktivnosti moraju poduzeti za ostvarivanje ciljeva, spremni su za osnaživanje svojih slabih točaka i posao im je izazov te prilika za osobni rast. Pitanja koja si treba postaviti svaki pojedinac prilikom donošenja ciljeva za vlastiti profesionalni razvoj su:

1. tko sam/poznam li sebe?
2. što želim postići?
3. što činim da to i postignem?
4. što sam do sada učinio/la?
5. mogu li bolje?

Ne zaboravimo!

Cjeloživotno učenje osnova je osobnog razvoja, snalaženja i stalne prilagodbe pojedinca promjenjivim okolnostima u vlastitom životu, na radnom mjestu i u društvenoj zajednici. Svaki pojedinac sam upravlja i sam je odgovoran za vlastiti profesionalni razvoj! Profesionalni razvoj pojedinca put je ka njegovoj karijeri!

Za razliku od cjeloživotnog obrazovanja koje obuhvaća samo organizirano učenje, cjeloživotno učenje je širi pojam koji podrazumijeva cjeloživotno, često i spontano, neorganizirano stjecanje znanja. Cjeloživotno učenje uključuje sve oblike učenja u svim životnim okolnostima. Odnosi se na **svaku aktivnost učenja tijekom cijeloga života radi unaprjeđenja znanja, vještina i kompetencija u okviru osobnoga, građanskog, društvenog ili profesionalnog djelovanja pojedinca. Cilj cjeloživotnog učenja je razvoj individualnih potencijala pojedinaca.**

Životni ciklus škole:

nastavnik→korisnici usluga (učenici, roditelji)→škola→društvena zajednica

Odnos je povratan i odvija se u oba smjera!

Zaključak 3.

Proces samovrednovanja u službi je:

1. profesionalnog razvoja svakog pojedinog nastavnika
2. unaprjeđenja školske kulture
3. izgradnje misije i vizije škole
4. unaprjeđenja obrazovnog sustava.

Tablica 1. Definicija kvalitete, školske kulture, misije i vizije škole

Kvaliteta	Školska kultura	Misija škole	Vizija škole
Mjerljivo zadovoljstvo korisnika usluga	Indikator kvalitete škole	Identitet škole u društvenoj zajednici	Slika škole u budućnosti

Tablica 2. Svrha cjeloživotnog učenja i cjeloživotnog obrazovanja

	Cjeloživotno učenje (engl. Lifelong Learning)	Cjeloživotno obrazovanje (engl. Lifelong Education)
Svrha	Osobni razvoj, zapošljivost, rješavanje svakodnevnih problema	Društveni razvoj, stručno usavršavanje, stjecanje kvalifikacija

Ključni pojmovi: školska kultura, osiguranje kvalitete, misija i vizija škole, samovrednovanje, profesionalni razvoj nastavnika, cjeloživotno učenje

7. Literatura

1. Priručnik za samovrednovanje. Hrvatski okvir za osiguranje kvalitete u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju. ASOO, Zagreb, 2011.
2. Samovrednovanje srednjih škola. Pogled na kvalitetu obrazovanja iznutra. NCVVO, Zagreb, 2014.
3. Tot, D. Kultura samovrednovanja škole i učitelja. Učiteljski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2013.
4. Smjernice za stručno usavršavanje i trajni profesionalni razvoj. ASOO, Zagreb, 2022.
5. Divjak, T. Life coach: Kako upravljati karijerom. Zagreb, 2006.
6. Huberman, M. The Lives of Teachers. College Press: Columbia University, New York, 1993.
7. Šverko, B. Ljudski potencijali. Usmjeravanje, odabir i osposobljavanje. Hrvatska sveučilišna naklada, Zagreb, 2012.



Predloženi načini vrednovanja/ ostvarivanja ishoda obrazovnog sadržaja:

Polaznici će dobiti dva (2) zadatka za samostalan rad i rok dostave istih voditeljici stručnog usavršavanja. Zadaci glase:

- postaviti ciljeve za vlastiti profesionalni razvoj
- pripremiti anketni upitnik za učenike primjenjiv za kraj nastavne godine u svrhu dobivanja povratne informacije o kvaliteti vlastitog nastavnog rada.

Voditeljica stručnog usavršavanja pružit će detaljnu povratnu informaciju svakom polazniku o izvršenim zadacima.