



**Crna Gora
Zavod za školstvo**

NAŠA ŠKOLA

STANDARDI ZA NASTAVNIČKA ZVANJA



**Podgorica
2008.**



**CRNA GORA
ZAVOD ZA ŠKOLSTVO**

**NAŠA ŠKOLA
STANDARDI ZA NASTAVNIČKA ZVANJA**



Podgorica
2008.

NAŠA ŠKOLA - Standardi za nastavnička znanja

Izdavač: Zavod za školstvo

Urednik: dr Dragan Bogojević

Pripremili: Anđa Backović i Vesna Vučurović

Lektura: Danijela Đilas

Dizajn i tehnička priprema: Nevena Čabrilo

Štampa: IVPE Cetinje

Tiraž: 500 primjeraka

Podgorica 2008.

CIP – Каталогизација у публикацији
Централна народна библиотека Црне Горе, Цетиње

373.3/. 4: 006. 4

NAŠA ŠKOLA : standardi za nastavnička zvanja /
[pripremili Anđa Backović i Vesna Vučurović]. –
Podgorica: Zavod za školstvo, 2008
(Cetinje : IVPE.). – 35 str. ; tabele ; 28cm

Na vrhu nasl. str. : Crna Gora, , Zavod za školstvo. –
Tiraž 500. – Pojmovnik : str. 31 - 35

ISBN 978 – 86 85553- 60 -8

a) Наставничка званја - Стандарди

COBISS. CG - 13288464

SADRŽAJ

1. ŠTA SU STANDARDI ZA NASTAVNIČKA ZVANJA?.....	7
2. PRINCIPI ZA DEFINISANJE STANDARDA ZA NASTAVNIČKA ZVANJA	8
3. PROCES IZRADE STANDARDA ZA NASTAVNIČKA ZVANJA	8
4. KAKO SU DEFINISANI STANDARDI ZA NASTAVNIČKA ZVANJA?.....	9
6. KAKO SE ORIJENTISATI U STANDARDIMA ZA NASTAVNIČKA ZVANJA?.....	11
7. KOME SVE MOGU DA KORISTE STANDARDI ZA NASTAVNIČKA ZVANJA?.....	12
1. PROFESIONALNA SVOJSTVA I VRIJEDNOSTI (1.1 - 1.4).....	14
1.1. Odnos nastavnika/ca sa učenicima/ama	14
1.2. Unapređivanje profesionalizma u školi	14
1.3. Komuniciranje i saradnja	14
1.4. Lični profesionalni razvoj nastavnika/ca	14
2. PROFESIONALNO ZNANJE I RAZUMIJEVANJE (2.1 - 2.6.).....	18
2.1. Nastavni program i planiranje	18
2.2. Učenje i nastava	18
2.3. Postignuća i različitost učenika/ca	18
2.4. Procjenjivanje i praćenje	18
2.5. Informaciono-komunikaciona pismenost i znanje stranih jezika	18
2.6. Zdravlje i blagostanje učenika/ca	18
3. PROFESIONALNE VJEŠTINE (3.1 - 3.6).....	24
3.1. Planiranje.....	24
3.2. Nastava	24
3.3. Procjenjivanje, praćenje i davanje povratne informacije	24
3.4. Osvrt na nastavu i učenje (samoevaluacija nastavnika/ce).....	24
3.5. Ambijent za učenje	24
3.6. Saradnja, timski rad i učenje u kolektivu.....	24
POJMOVNIK.....	31

Poštovane kolegice/kolege,

Publikovanje brošure *Standardi za nastavnička zvanja* u ediciji „*Naša škola*“ **Zavoda za školstvo** proisteklo je iz želje da za naše nastavnike/ce na jednom mjestu objedinimo „kriterijume“ koje je potrebno ispuniti za dalje napredovanje u nastavničkoj profesiji.

Profesionalni razvoj nastavnika/ca je složen i dinamičan proces unapređivanja vještina i kompetencija nastavnika/ca u cilju unapređivanja kvaliteta nastave, učenja i postignuća učenika/ca i preduslov za uspješnu primjenu obrazovnih programa i realizaciju vaspitno-obrazovnog procesa u cjelini.

Stalno usavršavanje je obavezni dio uloge nastavnika/ca i ugrađeno je u sistem napredovanja u profesiji.

Standardi nastavničke profesije predstavljaju **instrumente** za stimulisanje profesionalnog razvoja nastavnika/ca i opisuju neophodna znanja, vještine i stavove koje svaki/a nastavnik/ca treba da posjeduje da bi kvalitetno obavljao/la poslove i zadatke. Standardi su osmišljeni kao **preporučeni okvir** za svaku školu ili pojedinca kako bi se na jasan, dogovoren i mjerljiv način moglo upravljati procesom kontinuiranog profesionalnog razvoja.

Standardi za nastavnička zvanja obuhvataju sljedeće nivoe u karijeri nastavnika/ca:

- nastavnik/ca sa iskustvom (N),
- nastavnik/ca mentor (M),
- nastavnik/ca savjetnik (S),
- nastavnik/ca viši savjetnik (VS) i
- nastavnik/ca istraživač (I).

Oni jasno opisuju šta se, na svakom od ovih nivoea, očekuje od nastavnika/ca i promovišu tri glavna aspekta profesionalnog razvoja: **profesionalna svojstva i vrijednosti nastavnika, profesionalno znanje i razumijevanje nastavnika/ca i profesionalne vještine nastavnika/ca.**

Važno je istaći da se radi o procesima koji su nerazdvojivo povezani jedan sa drugim u profesionalnom razvoju nastavnika/ca i jedan aspekt ne može postojati nezavisno od druga dva.

Naša je želja da publikacija **Standardi nastavničke profesije** doprinese boljem i pravičnijem vrednovanju rada nastavnika/ca i utiče na unapređivanje kvaliteta nastave i učenja u našim školama.

S poštovanjem,

DIREKTOR



dr Dragan Bogojević

1. Šta su standardi za nastavnička zvanja?

Složenost i odgovornost nastavničke profesije, njen značaj za razvoj društva i svakog pojedinca i visoka očekivanja koja svi imamo od obrazovanja, prepoznaju se u svakom društvu koje svoj razvoj temelji na kvalitetnom obrazovanju. Jedna od potreba koja proizilazi iz toga je i definisanje profesionalnih standarda za nastavnike/ce ili standarda za nastavnička zvanja.

Standardi¹ za nastavnička zvanja opisuju neophodna znanja, vještine i stavove koje svaki/a nastavnik/ca treba da posjeduje da bi na efektivan² način obavljao/la svoje poslove i zadatke u vaspitno-obrazovnom procesu. Drugim riječima, oni određuju profesionalne obaveze i odgovornosti koje nastavnik/ca treba da ispuni da bi na efektivan način realizovao/la sve složenije zahtjeve u procesu nastave i učenja i u ukupnom životu i radu škole. Standardi nijesu samo „popis“ obaveza nastavnika/ce niti imaju formu ili snagu zakona, ali predstavljaju izuzetno efektivan i preporučeni okvir koji svaka škola ili pojedinac treba da koristi da bi na jasan, precizan, dogovoren i mjerljiv način mogao/la da upravlja stalnim procesom kontinuiranog profesionalnog razvoja.

Standardi za nastavnička zvanja su, dakle, dio strategije kontinuiranog profesionalnog razvoja nastavnika/ca. Po svojoj prirodi, standardi su generički - opisuju kompetencije nastavnika/ca, bez obzira na školu ili kontekst u kojem oni/e rade. Zajedničku ili polaznu osnovu predstavlja težnja da standardi omoguće školi i nastavnicima/ama da razumiju i preuzmu odgovornost za kontinuirani profesionalni razvoj, a samim tim i za kvalitet obrazovanja koji nude svojim učenicima/ama. I pored toga, kada se koriste na valjan način, standardi mogu da odslikaju složenost i različitost rada svakog nastavnika/ce i svake pojedinačne škole. Drugim riječima, široki kontekst standarda omogućava da svaka škola i svaki/a nastavnik/ca pronađu u njima svoje mjesto, da uoče povezanost razvoja svoje karijere i standarda, da otkrivaju puteve i oblike profesionalnog razvoja i usavršavanja, u stalnoj težnji da unapređuju kvalitet obrazovanja svakog/e učenika/ce.

Standardi za nastavnička zvanja samo su dio šireg okvira standarda koji se odnose na vaspitno-obrazovni proces, a čiji sastavni dio treba da budu i standardi za direktore/ke, standardi za zaposlene u stručnim službama škole i sl.

¹ Vidjeti pojmovnik na kraju dokumenta.

² Vidjeti pojmovnik na kraju dokumenta.

2. Principi za definisanje standarda za nastavnička zvanja

Principi na kojima se temelje standardi za nastavnička zvanja proizilaze iz osnovnih principa reforme obrazovanja koji su definisani u *Knjizi promjena (2001)*:

- kvalitetno obrazovanje za sve učenike/ce,
- jednake mogućnosti za sve u obrazovanju,
- izbor u skladu sa individualnim mogućnostima i fleksibilnost nastavnih programa,
- podrška sveukupnom razvoju djece i ostvarivanju njihovih punih potencijala,
- nastavnik/ca kao model za usvajanje znanja, vrijednosti, vještina,
- odgovornost nastavnika/ca prema učenicima/ama, roditeljima, društvu,
- kompetencije nastavnika/ca, njihov profesionalni razvoj i cjeloživotno obrazovanje direktno su povezani sa postignućima učenika/ca,
- osiguranje kvaliteta obrazovanja,
- primjena efektivnih metoda učenja i nastave,
- poznavanje obrazovnog sistema i obrazovnih politika,
- saradnja škole sa roditeljima i lokalnom zajednicom.

3. Proces izrade standarda za nastavnička zvanja

Zavod za školstvo izradio je standarde za nastavnička zvanja rukovodeći se osnovnim principima i ciljevima reforme obrazovanja i iskustvima koja su stečena u procesu kreiranja obuke i njene realizacije. Potreba za definisanjem standarda proizilazi iz primjene Opšteg zakona o obrazovanju i vaspitanju („Službeni list RCG”, br. 64/02), na osnovu kojeg je urađen i Pravilnik o vrstama zvanja, uslovima, načinu i postupku dodjeljivanja zvanja nastavnika/ca („Službeni list RCG”, br. 10/04). Ovaj Pravilnik će početi da se primjenjuje nakon usvajanja izmjena (Pravilnik iz 2004. godine je izmijenjen u međuvremenu).

4. Kako su definisani standardi za nastavnička zvanja?

Kontinuirani profesionalni razvoj nastavnika/ca je jedan od osnovnih mehanizama koji obezbjeđuje i osigurava kvalitet obrazovanja. Obučenos nastavnika/ca i njihovo stalno usavršavanje prepoznaju se kao ključni faktori postignuća učenika/ca. Sa druge strane, efektivan profesionalni razvoj nije moguće ostvariti bez standarda za nastavnička zvanja, koji predstavljaju putokaz ili smjernice svakom/svakoj nastavniku/ci kako da se kreće stazama svoje karijere, kako da prepoznaje uslove i potrebe koji određuju pravac željenog razvoja i kako da ih ostvaruje. Standardi za nastavnička zvanja obuhvataju sljedeće nivoe u karijeri nastavnika/ca:

- nastavnik/ca sa iskustvom (N),
- nastavnik/ca mentor (M),
- nastavnik/ca savjetnik (S),
- nastavnik/ca viši savjetnik (VS) i
- nastavnik/ca istraživač (I).

Standardi jasno opisuju šta se, na svakom od ovih nivoa, očekuje od nastavnika/ce. Osim toga, oni progresivno rastu, naslanjajući se na prethodne standarde. Na primjer, nastavnik/ca koji/a namjerava da stekne zvanje nastavnika/ce mentora, treba prethodno da ispuni sve standarde koji su definisani za nastavnika/cu sa iskustvom, kao i da zadovolji standarde koji se očekuju za nivo nastavnika/ce mentora; nastavnici/e koji/e su motivisani/e za postizanje zvanja nastavnika/ce višeg savjetnika treba da postignu sve standarde koji su tome prethodili (standardi za nastavnika/cu sa iskustvom, nastavnika/cu mentora, nastavnika/cu savjetnika), kao i one koji su specifični za zvanje nastavnika/ce višeg savjetnika. Ipak, iskustvo sa primjenom sistema viših zvanja u prethodnom periodu i veliki broj novina koje su, reformom obrazovanja, uvedene u vaspitno-obrazovni proces, ukazalo je na neophodnost kreiranja programa obuke za nastavnike/ce sa višim zvanjima, da bi efektivnije realizovali složene zadatke u tom procesu. Takođe, izbor u zvanje, sam po sebi, predstavlja samo još jedan novi podsticaj za kontinuirani profesionalni razvoj i stalno usavršavanje (npr. nove obuke).

5. Sastavni elementi standarda za nastavnička zvanja

Standardi za nastavnička zvanja odnose se na tri međusobno povezana elementa:

- profesionalna svojstva i vrijednosti nastavnika/ce,
- profesionalno znanje i razumijevanje nastavnika/ce i
- profesionalne vještine nastavnika/ce.

Profesionalna svojstva i vrijednosti nastavnika/ce manifestuju se kroz: njihove odnose sa djecom i mladima, njihov doprinos unapređivanju profesionalizma u školi, načine komuniciranja i saradnje sa učenicima/ama, roditeljima i kolegama/koleginicama i kroz njihove stavove prema ličnom profesionalnom razvoju.

Profesionalno znanje i razumijevanje nastavnika/ca treba da se reflektuje kroz: poznavanje nastavnog programa i planiranja, poznavanje i primjenu strategija učenja i nastave, pristupa prilagođenih različitostima učenika/ca, zatim znanja vezanih za procjenjivanje i praćenje, poznavanje informaciono-komunikacionih tehnologija, znanje stranih jezika, poznavanje problema zdravlja i blagostanja učenika/ca i mogućnosti njihovog stalnog unapređivanja.

Profesionalne vještine nastavnika/ca ogledaju se u: procesu planiranja, procesu izvođenja nastave, u procjenjivanju, praćenju i davanju povratne informacije, kao i u vještinama analiziranja nastave i učenja (samoevaluacija nastavnika/ce), saradnje, timskog rada i učenja u kolektivu ili organizacijskog učenja³.

Na stranicama koje slijede, imaćete prilike da uočite kako se preciznije definišu standardi za nastavnička zvanja unutar svakog od tri navedena elementa, odnosno u podoblastima koje ih čine. Primjera radi, kada se govori o profesionalnim svojstvima i vrijednostima (I), uočićete 4 podoblasti:

- 1.1. Odnos nastavnika/ca sa učenicima/ama
- 1.2. Unapređivanje profesionalizma u školi
- 1.3. Komuniciranje i saradnja
- 1.4. Lični profesionalni razvoj nastavnika/ce

³ Vidjeti pojmovnik na kraju dokumenta.

Shodno tome, profesionalno znanje i razumijevanje (II) odnose se na znanja koje nastavnik/ca pokazuje u sljedećih 6 podoblasti:

- 2.1. Nastavni program i planiranje
- 2.2. Učenje i nastava
- 2.3. Postignuća i različitost učenika/ca
- 2.4. Procjenjivanje i praćenje
- 2.5. Informaciono-komunikaciona pismenost i znanje stranih jezika
- 2.6. Zdravlje i blagostanje učenika/ca

Konačno, profesionalne vještine (III) obuhvataju 6 podoblasti, koje se odnose na vještine nastavnika/ce:

- 3.1. Planiranje
- 3.2. Nastava
- 3.3. Procjenjivanje, praćenje i davanje povratne informacije
- 3.4. Osvrt na nastavu i učenje (samoevaluacija nastavnika/ce)
- 3.5. Izgradnja ambijenta za učenje
- 3.6. Saradnja, timski rad i učenje u kolektivu

U svakoj od njih, navode se standardi za svako pojedinačno nastavničko zvanje, koji su obilježeni oznakama, npr. N1 ili standard broj jedan za nastavnika/cu sa iskustvom, M3 ili standard broj tri za nastavnika/cu mentora i tako redom.

6. Kako se orijentisati u standardima za nastavnička zvanja?

Kada počnete da čitate standarde, uočićete da oni progresivno rastu, slijeva, gdje se opisuju kompetencije nastavnika/ce sa iskustvom (N), nadesno, gdje se navode kompetencije nastavnik/ce mentora (M), nastavnika/ce savjetnika (S), nastavnika/ce višeg savjetnika (VS) i konačno nastavnik/ce istraživača (I). Time se postiže bolje praćenje procesa napredovanja - kako se očekivane kompetencije nastavnika/ca usložnjavaju i manifestuju u efektivnom obavljanju njihovih radnih zadataka u školi. Sva definisana svojstva i vrijednosti koje se odnose na nastavnika/cu sa iskustvom (N), odnose se i na ostala četiri zvanja (M, S, VS i I) i tako redom, u ljestvici sve složenijih poslova i zadataka, počev od nastavnika/ce do nastavnika/ce istraživača. Drugim riječima, sve ono što se odnosi na zvanje - nastavnik/ca sa iskustvom, sastavni je dio sva četiri zvanja koja se potom stiču.

Na primjer, na strani 10, opisuju se *Profesionalna svojstva i vrijednosti* u onom dijelu rada nastavnika/ce koji se tiču njihovih odnosa sa djecom i mladima. Definišu se 4 standarda za nastavnika/cu sa iskustvom (N1, N2, N3 i N4), a zatim i jedan standard

za nastavnika/cu mentora (M1). To znači da zvanje nastavnika/ce mentora podrazumijeva i uključuje u sebe posjedovanje ovih svojstava i vrijednosti (N1, N2, N3 i N4), ali i jedan standard „više“, koji je definisan kao M1. Krećući se u čitanju prema desnom dijelu tabele, primjećujete da u rubrikama S, VS i I nema opisa. To samo znači da se svi ovi standardi za nastavnika/cu sa iskustvom (N1, N2, N3 i N4) i za nastavnika/cu mentora (M1), sadržavaju i u tim zvanjima. Drugim riječima, standard za nastavnika/cu mentora (M1) važi i kao standard za naredna zvanja (S, VS i I).

Shodno ovome, na strani 15, u podnaslovu *Unapređivanje profesionalizma u školi*, uočićete i standard označen sa S1. Ovaj standard se odnosi na nastavnika/cu savjetnika, ali ne i na nastavnika/cu mentora. To je prvi u nizu „specifičnih“ standarda, po kojima se zvanje nastavnika/ce savjetnika razlikuje od standarda koji se definišu za nastavnika/cu mentora. Naravno, svi prethodno definisani standardi za nastavnika/cu mentora „ugrađeni“ su u zvanje nastavnika/ce savjetnika. Drugim riječima, nastavnik/ca u zvanju savjetnika već posjeduje profesionalna svojstva, znanja i vještine koji se vezuju za nivo zvanja – nastavnik/ca mentor. Na isti način, standard S1 je uključen u zvanja nastavnika/ce višeg savjetnika i nastavnika/ce istraživača i tako redom.

Formulacije kojima se opisuju standardi mogu na prvi pogled djelovati složeno. Uobičajeno je da se standardi izražavaju i najlakše prepoznaju putem ključnih riječi - glagola, koji izražavaju taksonomske nivoe (npr. *uspostavlja, ukazuje, predstavlja model, kreira, predlaže*). Primijetićete da *jedan* standard sadrži u sebi formulaciju koja se odnosi na više pokazatelja (npr. *produbljuje razumijevanje... i doprinosi primjeni u praksi*). Takvom formulacijom žele se naglasiti različiti taksonomski nivoi u praksi nastavnika/ca i važno je uočiti značenje svakog od njih kako bi se to prepoznalo u njihovoj praksi.

Generalno posmatrano, definisano je ukupno 43 specifična pokazatelja u radu nastavnika/ce sa iskustvom, 20 u radu nastavnika/ce mentora, 17 u radu nastavnika/ce savjetnika, 7 u radu nastavnika/ce višeg savjetnika i 5 u radu nastavnika/ce istraživača.

7. Kome sve mogu da koriste standardi za nastavnička zvanja?

Standardi za nastavnička zvanja preporučuju se kao okvir za analizu, procjenu i vrednovanje nastavne prakse, za definisanje ciljeva koji unapređuju nastavnu praksu, za identifikovanje ciljeva profesionalnog usavršavanja nastavnika/ca i profesionalnog razvoja na nivou škole, za bolje definisanje razvojnih planova škole, za praćenje postignuća ciljeva u profesionalnom razvoju. Oni se mogu koristiti i u kontekstu inicijalnog obrazovanja nastavnika/ca.

Osim što omogućavaju školi da održava i osnažuje ukupne kapacitete u procesu obezbjeđivanja *kvalitetnog obrazovanja za svakog učenika/cu*, standardi su osnova i orijentacija:

- fakultetima, da kreiraju nastavne programe za obrazovanje budućih nastavnika/ca,

- nastavnicima/ama mentorima za rad sa nastavnicima/ama pripravnicima u školi,
- nastavnicima/ama (od nastavnika/ce početnika do nastavnika/ca u višim zvanjima) da identifikuju potrebe za profesionalnim razvojem u oblastima znanja, vještina i stavova i smjernice za izbor odgovarajućih oblika i sadržaja stručnog usavršavanja,
- školama, da identifikuju nivoe u kojima se ovi standardi pokazuju u svakodnevnom radu, odnosno da na jasan i mjerljiv način vrednuju rad svakog nastavnika/ca (u procesu samoevaluacije škole⁴; u procesu predlaganja nastavnika/ca za viša zvanja i vrednovanja njihovog rada, i u mnogim drugim aktivnostima škole),
- Zavodu za školstvo (u procesu eksterne evaluacije⁵; u kreiranju i praćenju sistema kontinuiranog profesionalnog razvoja nastavnika/ca),
- ustanovama, organizacijama, stručnim udruženjima, koji se bave usavršavanjem nastavnika/ca, da kreiraju i realizuju programe za njihovu obuku,
- Ministarstvu prosvjete i nauke, za proces stalnog praćenja napretka u profesionalnom razvoju nastavnika/ca, za planiranje odgovarajućih mjera i resursa, za rad Komisije za dodjelu viših zvanja (kao smjernice za objektivno sagledavanje profesionalnih kompetencija⁶ svake/svakog predloženog kandidata/kandidatkinje),
- zainteresovanim stranama, posebno roditeljima da steknu dodatne informacije o kvailitetu obrazovanja u svakoj školi.

Na sljedećim stranama slijedi popis standarda.

⁴ Vidjeti pojmovnik na kraju dokumenta.

⁵ Vidjeti pojmovnik na kraju dokumenta.

⁶ Vidjeti pojmovnik na kraju dokumenta.

1. PROFESIONALNA SVOJSTVA I VRIJEDNOSTI (1.1 - 1.4)

- 1.1. Odnos nastavnika/ca sa učenicima/ama
- 1.2. Unapređivanje profesionalizma u školi
- 1.3. Komuniciranje i saradnja
- 1.4. Lični profesionalni razvoj nastavnika/ca

1.1. ODNOS NASTAVNIKA/CA SA UČENICIMA/AMA				
Nastavnik/ca sa iskustvom (N)	Nastavnik/ca mentor (M)	Nastavnik/ca savjetnik (S)	Nastavnik/ca viši savjetnik (VS)	Nastavnik/ca istraživač (I)
<p>N 1 Poznaje i u svakodnevnoj praksi pokazuje da uvažava i promoviše prava i dobrobit djece i mladih, koji proističu iz svih odgovarajućih nacionalnih i međunarodnih konvencija (npr. Konvencija o pravima djeteta).</p> <p>N 2 Posjeduje i pred učenike/ce postavlja jasna i visoka očekivanja, stvarajući uslove u kojima svaki/a učenik/ca može u potpunosti da razvije svoje obrazovne i razvojne potencijale i postane samostalna ličnost.</p> <p>N 3 Uspostavlja i održava konstruktivne odnose sa učenicima/ama, koji su zasnovani na pravičnosti, međusobnom povjerenju i poštovanju.</p> <p>N 4 Pokazuje pozitivne vrijednosti, stavove i ponašanje, koji se očekuju od djece i mladih.</p> <p>M 1 Pokazuje pozitivne vrijednosti, stavove i ponašanje, koji se očekuju od djece i mladih i promoviše visoke standarde profesionalnog ponašanja.</p>				

1.2. UNAPREĐIVANJE PROFESIONALIZMA U ŠKOLI

Nastavnik/ca sa iskustvom (N)	Nastavnik/ca mentor (M)	Nastavnik/ca savjetnik (S)	Nastavnik/ca viši savjetnik (VS)	Nastavnik/ca istraživač (I)
<p>N 5 Poznaje profesionalne dužnosti koje proizilaze iz zakona i osnovnih dokumenata škole i djeluje u skladu sa etičkim načelima profesije, tako da doprinosi povećanju sopstvene odgovornosti i odgovornosti kolektiva.</p>				
<p>N 6 Poznaje pravila i procedure vezane za svoje radno mjesto i odgovorno se ponaša u njihovoj primjeni.</p>				
<p>M 2 Osavremenjava znanje i produbljuje razumijevanje profesionalnih dužnosti nastavnika/ca, koje se zasnivaju na važećim zakonskim propisima i na novim inicijativama u obrazovanju (npr. dostupnost i kvalitet obrazovanja, inkluzivnost, jednake mogućnosti za svu djecu, participacija svih zainteresovanih, promocija dječjih i ljudskih prava), dajući doprinos njihovoj primjeni u praksi.</p>				
<p>S 1 Značajno doprinosi osavremenjavanju znanja i razumijevanja profesionalnih dužnosti nastavnika/ce, koje se zasnivaju na važećim zakonskim propisima i na novim inicijativama u obrazovanju (npr. dostupnost i kvalitet obrazovanja, inkluzivnost, jednake mogućnosti za svu djecu, participacija svih zainteresovanih, promocija dječjih i ljudskih prava) i predlaže mjere za stalno unapređivanje profesionalizma u školi.</p>				
<p>VS 1 Učestvuje u strateškom upravljanju razvojem profesionalizma u svojoj školi i u promovisanju odgovornosti svih u školi za razvoj profesionalizma.</p>				

1.3. KOMUNICIRANJE I SARADNJA

Nastavnik/ca sa iskustvom (N)	Nastavnik/ca mentor (M)	Nastavnik/ca savjetnik (S)	Nastavnik/ca viši savjetnik (VS)	Nastavnik/ca istraživač (I)
<p>N 7 Efektivno komunicira sa učenicima/ama, roditeljima i starateljima, što se ogleda u sljedećem:</p> <ol style="list-style-type: none"> efektivno komunicira sa učenicima/ama i predstavlja za njih uzor komuniciranja zasnovanog na pravičnosti, povjerenju i poštovanju i uzor je za konstruktivno rješavanje konflikata; efektivno komunicira sa učenicima/ama, obezbjeđujući im pravovremene i relevantne informacije o postignućima, kao i o oblastima razvoja koje tek treba da unaprijede; efektivno komunicira sa roditeljima i starateljima, obezbjeđujući im pravovremene i relevantne informacije o postignućima učenika/ca, kao i o oblastima njihovog razvoja koje treba unaprijediti, i ohrabruje ih da učestvuju u diskusijama o napredovanju, razvoju i dobrobiti učenika/ca, kao i škole u cjelini. <p>N 8 Efektivno komunicira sa kolegama/koleginicama i drugim osobljem u školi, što se ogleda:</p> <ol style="list-style-type: none"> u spremnosti da dijeli informacije i ideje sa drugima, da prihvati konstruktivnu kritiku i da doprinese konstruktivnom rješavanju konflikata; u posvećenosti saradnji i timskom radu (npr. u zajedničkom učenju, planiranju, praćenju i vrednovanju nastavne prakse). <p style="padding-left: 40px;">M 3 Predstavlja model drugim kolegama/koleginicama za uspostavljanje i održavanje efektivne saradnje i timskog rada, posebno novozaposlenima i studentima/studentkinjama.</p> <p style="padding-left: 80px;">S 2 Spreman/na je da preuzme vodeću ulogu u planiranju i primjeni mjera za unapređivanje saradnje i zajedničkog rada škole sa okruženjem.</p> <p style="padding-left: 120px;">VS 2 Spreman/na je da preuzme ulogu u strateškom planiranju⁷ i upravljanju saradnjom škole sa okruženjem.</p>				

⁷ Vidjeti pojmovnik na kraju dokumenta.

1.4. LIČNI PROFESIONALNI RAZVOJ NASTAVNIKA/CA

**Nastavnik/ca sa iskustvom
(N)**

**Nastavnik/ca mentor
(M)**

**Nastavnik/ca savjetnik
(S)**

**Nastavnik/ca viši savjetnik
(VS)**

**Nastavnik/ca istraživač
(I)**

N 9 Evaluira svoju praksu, uviđa načine za njeno unapređivanje, identifikuje prioritete u svom profesionalnom razvoju i pokazuje odgovornost i posvećenost za svoj profesionalni razvoj i cjeloživotno učenje.

M 4 Pruža podršku i predstavlja model ostalim nastavnicima/ama u ostvarivanju ciljeva profesionalnog razvoja i cjeloživotnog učenja.

N 10 Ima kreativan, konstruktivan i kritički pristup prema inovacijama, spreman/na je da prilagođava svoju praksu kada se jasno uočavaju koristi i poboljšanja od toga.

M 5 Ima kreativan, konstruktivan i kritički pristup prema inovacijama, spreman/na je da prilagođava svoju praksu kada se jasno uočavaju koristi i poboljšanja od toga i u tom procesu pruža podršku i predstavlja model drugim nastavnicima/ama.

S 3 Istražuje i evaluira inovativne nastavne prakse i koristi rezultate istraživanja i druge izvore podataka (npr. iz samoevaluacije škole i eksterne evaluacije škole) da bi se informisao/la o sopstvenoj praksi, o praksi kolega/koleginica i da bi identifikovao/la mjere za unapređivanje.

I 1 Istražuje i evaluira pokazatelje kvaliteta profesionalnog razvoja na nivou obrazovnog sistema i predlaže mjere za njegovo unapređivanje.

N 11 Prihvata savjetovanje i povratne informacije vezane za lični profesionalni razvoj (npr. iz samoevaluacije škole, eksterne evaluacije škole, posmatranja časa) i pokazuje motivisanost i odgovornost u realizaciji mjera za njegovo poboljšanje.

2. PROFESIONALNO ZNANJE I RAZUMIJEVANJE (2.1 - 2.6.)

2.1. Nastavni program i planiranje

2.2. Učenje i nastava

2.3. Postignuća i različitost učenika/ca

2.4. Procjenjivanje i praćenje

2.5. Informaciono-komunikaciona pismenost i znanje stranih jezika

2.6. Zdravlje i blagostanje učenika/ca

2.1. NASTAVNI PROGRAM I PLANIRANJE

Nastavnik/ca sa iskustvom
(N)

Nastavnik/ca mentor
(M)

Nastavnik/ca savjetnik
(S)

Nastavnik/ca viši savjetnik
(VS)

Nastavnik/ca istraživač
(I)

N 12 Posjeduje pouzdano pedagoško znanje, znanje i razumijevanje svog nastavnog programa i odgovarajućih nastavnih strategija za efektivno planiranje i izvođenje nastave sa učenicima/ama različitih uzrasta, potreba i sposobnosti.

M 6 Posjeduje veoma razvijeno pedagoško znanje, znanje i razumijevanje svog nastavnog programa i odgovarajućih nastavnih strategija, uključujući i razumijevanje uslova i postupaka za unapređivanje učenja u tim oblastima.

S 4 Posjeduje ekspertsko pedagoško znanje, znanje i razumijevanje svog nastavnog programa i odgovarajućih nastavnih strategija i metoda, koje stiče putem uključivanja u širu profesionalnu zajednicu/udruženje nastavnika/ca istog ili srodnih predmeta (npr. na lokalnom, regionalnom, međunarodnom nivou).

N 13 Posjeduje znanje o doprinosima koje nastavni program može dati međupredmetnom učenju i povezivanju (korelacijama) i podsticanju procesa učenja i ukupnog razvoja učenika/ca.

N 14 Poznaje i razumije propisani plan i program i sa njim povezane programe i aktivnosti koji su predviđeni odgovarajućim nacionalnim strategijama i planovima akcija za unapređivanje ukupnog razvoja djece i mladih (npr. Strategija inkluzivnog obrazovanja, Nacionalni plan akcije za djecu, Romska obrazovna inicijativa i sl.), kao i druge relevantne inicijative i programe koji odgovaraju potrebama, uzrastu i rasponima sposobnosti njihovih učenika/ca.

2.2. UČENJE I NASTAVA

**Nastavnik/ca sa iskustvom
(N)**

**Nastavnik/ca mentor
(M)**

**Nastavnik/ca savjetnik
(S)**

**Nastavnik/ca viši savjetnik
(VS)**

**Nastavnik/ca istraživač
(I)**

N 15 Posjeduje znanje i razumijevanje niza strategija za nastavu, učenje i upravljanje ponašanjem i zna kako da ih koristi i prilagođava, uključujući i one koje služe za individualizovan pristup u nastavi i učenju i za obezbjeđivanje mogućnosti svim učenicima/ama da ostvare svoje obrazovne i razvojne potencijale.

M 7 Posjeduje dobro i osavremenjeno praktično znanje i razumijevanje niza strategija za nastavu, učenje i upravljanje ponašanjem i zna kako da ih koristi i prilagođava, uključujući i one koje služe za individualizovani pristup u nastavi i učenju i za obezbjeđivanje mogućnosti svim učenicima/cama da ostvare svoje obrazovne i razvojne potencijale.

S 5 Posjeduje široko znanje i razumijevanje primjene i prilagođavanja niza strategija za nastavu, učenje i upravljanje ponašanjem i zna kako da ih koristi i prilagođava, uključujući i one koje služe za obezbjeđivanje mogućnosti svim učenicima/ama da ostvare svoje obrazovne i razvojne potencijale.

VS 3 Posjeduje kritičko razumijevanje najefektivnijih strategija za nastavu, učenje i upravljanje ponašanjem, uključujući i to kako da bira i koristi pristupe za obezbjeđivanje mogućnosti svim učenicima/ama da ostvare svoje obrazovne i razvojne potencijale.

I 2 Posjeduje ekspertsko znanje o najefektivnijim strategijama za nastavu, koje obezbjeđuju mogućnosti svim učenicima/ama da ostvare svoje obrazovne i razvojne potencijale, kao i znanje o tome kako se procjenjuje (evaluira) njihov uticaj na učenje i ponašanje.

2.3. POSTIGNUĆA I RAZLIČITOST UČENIKA/CA

**Nastavnik/ca sa iskustvom
(N)**

**Nastavnik/ca mentor
(M)**

**Nastavnik/ca savjetnik
(S)**

**Nastavnik/ca viši savjetnik
(VS)**

**Nastavnik/ca istraživač
(I)**

N 16 Razumije kako teče razvoj djece i mladih i kako njihova razvojna faza, društveni, kulturni, etnički i drugi faktori utiču na njihovo napredovanje i njihovu opštu dobrobit.

N 17 Zna kako da obezbijedi efektivan individualizovan pristup u nastavi svim učenicima/ama, uključujući i one koji imaju posebne obrazovne potrebe ili poteškoće i kako da preuzme odgovornost za različitost i promoviše jednakost i inkluzivnost u nastavi.

M 8 Posjeduje široko poznavanje problema i pristupa vezanih za jednakost, inkluziju i različitosti u nastavi i aktivno promoviše jednakost i inkluzivnost u obrazovanju.

N 18 Zna i razumije uloge kolega/koleginica sa posebnim odgovornostima, uključujući one koje imaju odgovornosti za učenike/ce sa posebnim obrazovnim potrebama i poteškoćama, kao i doprinos koji može da da učenju, razvoju i blagostanju djece i mladih.

2.4. PROCJENJIVANJE I PRAĆENJE

Nastavnik/ca sa iskustvom (N)	Nastavnik/ca mentor (M)	Nastavnik/ca savjetnik (S)	Nastavnik/ca viši savjetnik (VS)	Nastavnik/ca istraživač (I)
N 19 Zna funkcije i ciljeve procjenjivanja i praćenja i za to odgovarajuće postupke u okviru nastavnog programa koji realizuje.				
M 9 Posjeduje duboko poznavanje i razumijevanje funkcija i ciljeva procjenjivanja i praćenja i za to odgovarajuće postupke u okviru nastavnog programa koji realizuje.				
N 20 Zna funkcije i ciljeve procjenjivanja i praćenja koji se odnose na eksterna testiranja i na takmičenja učenika/ca.				
M 10 Posjeduje veoma široko poznavanje funkcija i ciljeva procjenjivanja i praćenja, koji se odnose na eksterna testiranja i na takmičenja učenika/ca.				
N 21 Poznaje niz načina za procjenjivanje, uključujući i značaj formativnog procjenjivanja ⁸ .				
S 6 Posjeduje savremena znanja o tome kako različiti načini procjenjivanja i praćenja mogu da se koriste za unapređivanje nastave i učenja i za prilagođavanje standarda znanja.				
N 22 Zna kako da koristi podatke dobijene procjenjivanjem i praćenjem (npr. eksterna evaluacija škole, samoevaluacija škole, razvojni plan za unapređenje škole), uključujući i eksterna testiranja, da bi evaluirao/la efektivnost svoje nastave, pratio/la napredovanje učenika/ca i podizao/la nivo njihovih postignuća.				
VS 4 Zna kako da unaprijedi praksu procjenjivanja u nastavi i kako da podatke dobijene u ovom procesu iskoristi za procjenu efektivnosti nastave i učenja u školi kao cjelini.				

⁸ Vidjeti pojmovnik na kraju dokumenta.

2.5. INFORMACIONO-KOMUNIKACIONA PISMENOST I ZNANJE STRANIH JEZIKA

Nastavnik/ca sa iskustvom (N)	Nastavnik/ca mentor (M)	Nastavnik/ca savjetnik (S)	Nastavnik/ca viši savjetnik (VS)	Nastavnik/ca istraživač (I)
<p>N 23 Položio/la je test za osnovni nivo informaciono-komunikacione (IK) pismenosti i zna kako da koristi osnovne IK vještine za podršku nastavi i širim profesionalnim aktivnostima.</p> <p>N 24 Zna jedan strani, svjetski jezik, odnosno postigao/la je nivo B 1 po klasifikaciji Zajedničkog evropskog okvira za žive jezike.</p> <p>M 11 Posjeduje dobro poznavanje i vještine u primjeni IK operacija za podršku nastavi i širim profesionalnim aktivnostima.</p> <p>M 12 Zna jedan svjetski/strani jezik, odnosno postigao/la je nivo B 2 po klasifikaciji Zajedničkog evropskog okvira za žive jezike⁹.</p> <p>S 7 Zna da koristi specijalizovane didaktičke softvere i da pokazuje njihovu primjenu u nastavi, u cilju unapređivanja nastave i postignuća učenika/ca.</p> <p>S 8 Zna dva svjetska/strana jezika, odnosno postigao/la je nivo C 1 po klasifikaciji Zajedničkog evropskog okvira za žive jezike u jednom, a nivo B 2 u drugom stranom jeziku.</p> <p>I 3 Posjeduje veoma dobro poznavanje i vještine primjene IK operacija/programa (npr. SPSS) koje su vezane za aktivnosti istraživanja i evaluiranja, uključujući i obradu informacija dobijenih tim putem.</p>				

⁹ Vidjeti pojmovnik na kraju dokumenta.

2.6. ZDRAVLJE I BLAGOSTANJE UČENIKA/CA

**Nastavnik/ca sa iskustvom
(N)**

**Nastavnik/ca mentor
(M)**

**Nastavnik/ca savjetnik
(S)**

**Nastavnik/ca viši savjetnik
(VS)**

**Nastavnik/ca istraživač
(I)**

N 25 Poznaje važeće zakonske odredbe, nacionalne politike i smjernice koje se odnose na dostupnost obrazovanja svakom djetetu, na sigurnost i promociju dobrobiti djece i mladih, na ekološke aspekte, održivi razvoj i zdrave stilove života.

N 26 Zna kako da prepozna i podrži djecu i mlade čiji su napredak, razvoj i dobrobit ugroženi promjenama ili teškoćama vezanima za njihove uslove života i kada da se obrati kolegama/koleginicama ili ustanovama za specijalističku podršku.

N 27 Zna kako da prepozna potencijalnu zloupotrebu djece ili zanemarenost djece i za to odgovarajuće procedure zaštite.

M 13 Posjeduje široko znanje o ovim pitanjima, koje nastavnika/cu osposobljava da savjetuje o razvoju i dobrobiti djece i mladih i aktivno je uključen/a u obezbjeđivanje dostupnosti obrazovanja svakom djetetu, kao i drugih usluga u školi i u zajednici.

S 9 Zna i razumije kako da odabere ili razvije programe koji podstiču napredak, razvoj i dobrobit djece, dostupnost obrazovanja svakom djetetu, uključujući i programe koji promovišu zdrave stilove života, demokratsko građanstvo, održivi razvoj i zdravlje sredine.

3. PROFESIONALNE VJEŠTINE (3.1 - 3.6)

3.1. Planiranje

3.2. Nastava

3.3. Procjenjivanje, praćenje i davanje povratne informacije

3.4. Osvrt na nastavu i učenje (samoevaluacija nastavnika/ce)

3.5. Ambijent za učenje

3.6. Saradnja, timski rad i učenje u kolektivu

3.1. PLANIRANJE				
Nastavnik/ca sa iskustvom (N)	Nastavnik/ca mentor (M)	Nastavnik/ca savjetnik (S)	Nastavnik/ca viši savjetnik (VS)	Nastavnik/ca istraživač (I)
<p>N 28 Pokazuje da efektivno planira nastavu i učenje, prema uzrastima i sposobnostima učenika/ca sa kojima radi, izrađuje efektivne pripreme za čas, što je zasnovano na pouzdanom poznavanju nastavnog programa.</p>				
<p>M 14 Pokazuje fleksibilnost, kreativnost i prilagodljivost prilikom izrade priprema za čas, što je zasnovano na odličnom poznavanju nastavnog programa i u tome predstavlja model ostalim kolegama/koleginicama.</p>				
<p>S 10 Rukovodi timskim planiranjem, da bi promovisao/la efektivnu praksu.</p>				
<p>S 11 U planiranju, istražuje veze između nastavnih programa da bi osnažio/la međupredmetno učenje i kvalitet znanja učenika/ca.</p>				
<p>N 29 Kreira mogućnosti za učenje u kojima učenici/e mogu da razviju različite vještine mišljenja i učenja i koje odgovaraju razvojnoj fazi učenika/ca i kontekstu učenja.</p>				
<p>N 30 Planira, zadaje i procjenjuje školske i domaće zadatke i druge oblike rada van učionice, da bi se održao napredak učenika/ca, proširilo i konsolidovalo njihovo učenje.</p>				

3.2. NASTAVA

**Nastavnik/ca sa iskustvom
(N)**

**Nastavnik/ca mentor
(M)**

**Nastavnik/ca savjetnik
(S)**

**Nastavnik/ca viši savjetnik
(VS)**

**Nastavnik/ca istraživač
(I)**

N 31 Izvodi nastavu koja angažuje i motiviše učenike/ce i koja je zasnovana na utemeljenim očekivanjima od učenika/ca i kreirana tako da podiže nivo njihovih postignuća i razvija samostalnost u učenju i obrazovanju.

N 32 Izvodi nastavu koja odgovara ciljevima nastavnog programa, angažuje i motiviše sve učenike/ce, tako što:

- a. koristi odgovarajući niz nastavnih strategija i različitih izvora učenja i znanja,
- b. preuzima odgovornost za različitost i promovisanje dostupnosti, jednakosti i inkluzivnosti u svakodnevnoj nastavnoj praksi,
- c. koristi različite načine komunikacije da bi motivisao/la učenike/ce za učenje i ostvario/la ciljeve časa,
- d. nadograđuje prethodno znanje i postignuće učenika/ca da bi se ostvarili ciljevi učenja i napredovanje učenika/ca,
- e. uspostavlja u nastavi situacije koje osposobljavaju učenike/ce da primijene novo znanje, razumijevanje i vještine,
- f. uvodi nove ideje i pojmove na jasan način, prilagođavajući jezik potrebama i sposobnostima učenika/ca, koristi objašnjenja, pitanja, diskusije na efektivan način,
- g. efektivno upravlja učenjem pojedinaca, grupa učenika/ca i razreda u cjelini, modifikujući nastavu prema ciljevima nastave i prema potrebama učenika/ca.

M 15 Predstavlja model drugim nastavnicima/ama u izvođenju nastave koja veoma motiviše sve učenike/ce i dovodi do rasta njihovih postignuća u odnosu na prethodna, tako da napredovanje učenika/ca dostiže ili prevazilazi nacionalne standarde znanja.

S 12 Planira, izvodi i demonstrira inovativnu nastavnu praksu, što se zasniva na odličnim nastavnim vještinama i strategijama učenja i nastave.

VS 5 Predlaže načine unapređivanja nastavnog programa, što se zasniva na ekspertskom poznavanju i razumijevanju predmetnog programa i efektivnom korišćenju strategija učenja i nastave.

3.3. PROCJENJIVANJE, PRAĆENJE I DAVANJE POVRATNE INFORMACIJE				
Nastavnik/ca sa iskustvom (N)	Nastavnik/ca mentor (M)	Nastavnik/ca savjetnik (S)	Nastavnik/ca viši savjetnik (VS)	Nastavnik/ca istraživač (I)
<p>N 33 Na efektivan način koristi odgovarajući niz strategija za posmatranje, procjenjivanje i registrovanje, kao osnovu za postavljanje izazovnih ciljeva učenja i za praćenje napredovanja učenika/ca i nivoa njihovih postignuća.</p> <p>N 34 Obezbjedi učenicima/ama, roditeljima i starateljima pravovremenu, tačnu i konstruktivnu povratnu informaciju o postignućima, o napredovanju i o oblastima za unapređivanje.</p> <p style="padding-left: 40px;">M 16 Pokazuje da koristi unaprijeđene strategije posmatranja, procjenjivanja i davanja pravovremene i konstruktivne povratne informacije učenicima/ama, roditeljima i starateljima o postignućima, o napredovanju i o oblastima za unapređivanje, uključujući i one koje koriste u radu sa novozaposlenima i studentima/studentkinjama.</p> <p style="padding-left: 80px;">S 13 Pokazuje odličnu sposobnost da obezbijedi učenicima/ama, kolegama/koleginicama, roditeljima i starateljima, pravovremene, tačne i konstruktivne povratne informacije o postignućima, o napretku i o oblastima za unapređivanje.</p> <p>N 35 Podržava i vodi učenike/ce kroz proces učenja na način koji im omogućava da razmišljaju o svom učenju, da identifikuju napredak koji su postigli/e, da postavljaju pozitivne ciljeve unapređivanja i da postanu uspješni/e i samostalni/e u učenju.</p> <p>N 36 Koristi procjenjivanje kao dio svoje nastave u cilju utvrđivanja potreba učenika/ca, postavlja realistične i izazovne ciljeve za unapređivanje i planiranje buduće nastave.</p>				

3.4. OSVRT NA NASTAVU I UČENJE (SAMOEVALUACIJA NASTAVNIKA/CE ¹⁰)				
Nastavnik/ca sa iskustvom (N)	Nastavnik/ca mentor (M)	Nastavnik/ca savjetnik (S)	Nastavnik/ca viši savjetnik (VS)	Nastavnik/ca istraživač (I)
<p>N 37 Evaluira, pravi osvrt, pregled efektivnosti svoje nastave (samoevaluacija) i kako nastava utiče na napredovanje svih učenika/ca, na njihova postignuća i dobrobit, podešava planiranje i nastavnu praksu kada je to potrebno.</p> <p>N 38 Provjerava uticaj povratnih informacije koje daje učenicima/ama o njihovim postignućima u učenju i znanju i usmjerava ih kako da unaprijede svoje postignuće u učenju i znanju.</p> <p>M 17 Koristi statističke podatke i druge informacije dobijene na nivou škole ili na opštinskom, regionalnom i nacionalnom nivou, kao sredstvo za: a) komparativnu analizu i evaluiranje napredovanja i nivoa postignuća učenika/ca, b) donošenje zaključaka, suda o efektivnosti sopstvene nastave i c) za unapređivanje nastave i učenja.</p> <p>S 14 Koristi statističke podatke i druge informacije dobijene na nivou škole ili na opštinskom, regionalnom i nacionalnom nivou, kao sredstvo za: a) komparativnu analizu i evaluiranje napredovanja i nivoa postignuća učenika/ca, b) za donošenje zaključka, suda o efektivnosti nastave svih nastavnika/ca istog ili srodnih predmeta (npr. u aktivu) i c) osnovu za unapređivanje nastave i učenja.</p>				

¹⁰ Vidjeti pojmovnik na kraju dokumenta

3.5. AMBIJENT ZA UČENJE

Nastavnik/ca sa iskustvom (N)	Nastavnik/ca mentor (M)	Nastavnik/ca savjetnik (S)	Nastavnik/ca viši savjetnik (VS)	Nastavnik/ca istraživač (I)
<p>N 39 Izgrađuje ambijent za učenje tako što:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. uspostavlja ambijent usklađen sa ciljevima učenja i bezbjedan za učenje, koji je u saglasnosti sa postojećim nacionalnim politikama i smjernicama za sigurnost i dobrobit djece i mladih i odgovarajućim zakonskim dokumentima i dokumentima škole, tako da se djeca i mladi osjećaju sigurnim, da uče i žive u atmosferi povjerenja i tako aktivno doprinose svom učenju i duhu škole; b. identifikuje i koristi mogućnosti da personalizuje i proširi učenje i u vanškolskom kontekstu, kada je to potrebno, uspostavljajući veze između učenja u školi i učenja u vanškolskom kontekstu (npr. u lokalnoj zajednici). <p>N 40 Upravlja ponašanjem učenika/ca, tako što:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. na konstruktivan način upravlja ponašanjem učenika/ca, uspostavljajući i održavajući jasan i pozitivan okvir za disciplinu, koji je u skladu sa školskom politikom ponašanja; b. koristi niz tehnika i strategija za upravljenje ponašanjem učenika/ca, prilagođavajući ih kada je potrebno, da bi se unapređivala samokontrola i samostalnost učenika/ca. <p>N 41 Unapređuje samokontrolu, samostalnost učenika/ca i saradnju među učenicima/ama, putem razvoja njihovih socijalnih i emocionalnih vještina i vještina u ponašanju.</p>				

3.6. SARADNJA, TIMSKI RAD I UČENJE U KOLEKTIVU				
Nastavnik/ca sa iskustvom (N)	Nastavnik/ca mentor (M)	Nastavnik/ca savjetnik (S)	Nastavnik/ca viši savjetnik (VS)	Nastavnik/ca istraživač (I)
<p>N 42 Radi kao efektivan član tima i identifikuje mogućnosti za rad sa kolegama/kolegamicama, dijeleći efektivnu praksu sa njima i pružajući im podršku kada god je to potrebno.</p>				
<p>M 18 Uspješno rukovodi timovima nastavnika/ca, uključujući i novozaposlene, da bi dijelio/la efektivnu praksu sa kolegama/kolegamicama i učestvuje u pedagoškom rukovođenju školom.</p>				
<p>S 15 Predstavlja model za podsticanje i upravljanje radom efektivnog tima, da bi dijelio/la efektivnu praksu sa kolegama/kolegamicama i učestvovao/la u pedagoškom rukovođenju školom.</p>				
<p>VS 6 Blisko saraduje i radi sa rukovodstvom škole, preuzimajući vodeću ulogu u procesu kreiranja, primjene i evaluiranja svih oblasti rada škole (npr. kroz procese samoevaluacije i eksterne evaluacije škole), u cilju unapređivanja nastave i učenja na nivou škole.</p>				
<p>I 4 Blisko saraduje i radi sa rukovodstvom škole i drugim partnerima u sistemu obrazovanja (npr. Zavod za školstvo, Ministarstvo prosvjete i nauke, Ispitni centar i dr.) u procesima kreiranja, primjene i evaluiranja programa/projekata vezanih za unapređivanje kvaliteta obrazovanja.</p>				

3.6. SARADNJA, TIMSKI RAD I UČENJE U KOLEKTIVU				
Nastavnik/ca sa iskustvom (N)	Nastavnik/ca mentor (M)	Nastavnik/ca savjetnik (S)	Nastavnik/ca viši savjetnik (VS)	Nastavnik/ca istraživač (I)
<p>N 43 Identifikuje potrebe u svom profesionalnom razvoju i koristi dostupne resurse u školi i u sistemu (npr. koristi savjete i povratne informacije nastavnika/ce mentora ili nastavnika/ce savjetnika, prisustvo oglednim časovima i obukama u školi i van škole, usluge koje pružaju profesionalna udruženja).</p>				
<p>M 19 Posjeduje analitičke, interpersonalne i organizacione vještine koje su neophodne za efektivan rad sa kolegama/koleginicama.</p>				
<p>S 16 Posjeduje analitičke, interpersonalne i organizacione vještine koje su neophodne za efektivan rad sa rukovodstvom škole.</p>				
<p>M 20 Doprinosi profesionalnom razvoju kolega/koleginica, putem vođenja i mentorstva, demonstriranja efektivne prakse, savjetovanja i davanja povratnih informacija.</p>				
<p>S 17 Doprinosi profesionalnom razvoju kolega/koleginica korišćenjem širokog raspona tehnika i vještina koje odgovaraju njihovim potrebama a da bi mogli/e da unaprijede svoju praksu.</p>				
<p>VS 7 Koristi efektivne strategije za motivisanje kolega/koleginica (npr. zasnovana pohvala, isticanje dobrih strana posmatranih časova, ideje za promjene) da prihvataju kulturu evaluiranja i učenja u kolektivu, a kako bi se unaprijedio kvalitet rada škole i postignuća učenika/ca.</p>				
<p>I 5 Blisko saraduje i radi sa rukovodstvom škole i drugim partnerima u sistemu obrazovanja (npr. Zavod za školstvo, Ministarstvo prosvjete i nauke, Ispitni centar i dr.) u procesima kreiranja, primjene i evaluiranja programa profesionalnog razvoja nastavnika/ca.</p>				

Pojmovnik

Efektivnost

Termin koji se koristi da označi da li je neki planirani cilj, uticaj ili rezultat - postignut; sposobnost da se postignu utvrđeni ili dogovoreni ciljevi, o čemu se prosuđuje na osnovu rezultata koji su postignuti, odnosno na osnovu uticaja ili promjena koje su se stvarno desile. Pri tome, postizanje rezultata ili uticaja mora biti mjerljivo, mora se zasnivati na objektivnim dokazima. Kada su, na primjer, u pitanju poslovi koje obavlja nastavnika/ca, procjenjujemo ih kao efektivne onda kada oni/e u svom radu postižu upravo rezultate koje su planirani i željeni. Drugim riječima, kada odgovaramo na pitanje da li je osoba ili organizacija efektivna u svom radu, mi procjenjujemo da li osoba ili organizacija radi - ono što je planirano, što treba da radi. Naravno, ta procjena mora da se zasniva na jasno definisanim standardima i indikatorima (npr. kakav je kvalitet usluga, kakva je dostupnost usluga, da li su se desile željene promjene itd.). Da bi ga razlikovali od termina efikasnost, dajemo i objašnjenje tog termina.

Efikasnost

Efikasnost označava stepen u kojem je ostvaren jedan rezultat ili više njih, a sve to u odnosu na produktivnost i uložene resurse (npr. vrijeme, novac, oprema). Zato se ona, najčešće, izražava u procentima (npr. efikasnost na nivou 70%). Termin se koristi da označi način na koji se koriste različiti resursi za obavljanje posla i za cjelokupan rad jedne organizacije. Drugim riječima, kada procjenjujemo efikasnost, govorimo o tome da li je jedan posao ili zadatak uspješno obavljen uz optimalno korišćenje sredstava (npr. novca, vremena, potrošnog materijala i sl.) ili to nije slučaj. Slično tome, za jednu organizaciju ili školu reći ćemo da je efikasna, odnosno da ima dobar učinak, ako ona na optimalan način koristi ljudske, finansijske i fizičke resurse, odnosno ako je - isplativa. I u ovom slučaju, procjena efikasnosti se donosi na osnovu indikatora (npr. troškovi škole po jednom djetetu, vrijeme za realizaciju nekog zadatka ili posla, režijski troškovi, odustvovanje sa posla itd.).

Evaluacija

Evaluacija (vrednovanje, procjenjivanje) je proces čije su glavne karakteristike: fokus procjenjivanja ili ono što se procjenjuje (npr. kvalitet jednog nastavnog programa, kvalitet škole u cjelini itd.), metodologija kojom se postiže vrednovanje (npr. upitnici, intervjui, posmatranje) i funkcija evaluacije (zašto je potrebno vrednovanje i šta je cilj tog procesa. Evaluacijom procjenjujemo efektivnost nekog programa ili procesa, da bi sagledali u kojoj mjeri se postižu ciljevi. Procjenjivanje se bazira na standardima, da bi se postigla objektivnost. U procesu evaluacije sakupljaju se različiti podaci ili dokazi, koji se zatim obrađuju, analiziraju, a na osnovu toga se izrađuje izvještaj (npr. izvještaj o nadzoru). Krajnji cilj evaluacije je da se unaprijedi

	<p>evaluirani program ili proces (npr. nastava, podrška učenicima/ama u školi, kvalitet škole u cjelini itd.). Evaluacija se sprovodi kroz timski rad (npr. tim nadzornika, školski tim za samoevaluaciju), čiji je cilj da se unaprijed planiranim pristupom i primjenom odgovarajućih metoda i tehnika, sakupe podaci na osnovu kojih se nešto vrednuje, a zatim izradi izvještaj i predlože mjere za unapređivanje. Najčešće, mjere za unapređivanje služe kao osnov da se izradi i sprovede akcioni plan za unapređivanje (šta unaprijediti – koju oblast ili program, kako – putem kojih postupaka ili poslova, ko će to da radi – ko su odgovorne osobe, kada – za koje vrijeme, resursi – šta je sve potrebno da bi se postigli ti ciljevi itd.).</p>
Eksterna evaluacija škole	<p>Eksterna evaluacija (tzv. spoljna evaluacija) podrazumijeva sve ono što je rečeno o evaluaciji, a njena osnovna karakteristika je da je sprovode osobe ili timovi koji nijesu zaposleni u organizaciji koja se procjenjuje ili vrednuje. Tipičan primjer eksterne evaluacije je rad timova nadzornika u školama, koji se obavlja po modelu koji je osmišljenjem na osnovu iskustava mnogih razvijenih zemalja, ali koji u sebi sadrži sve specifičnosti našeg obrazovnog sistema i odgovarajuću metodologiju za sakupljanje podataka.</p>
Formativno procjenjivanje	<p>Formativno procjenjivanje odnosi se na procjenjivanja predznanja ili znanja učenika/ce u toku procesa učenja i nastave (npr. na jednom času). Cilj je da se dobije neposredna informacija o napredovanju u učenju, kako bi se ono unaprijedilo. Zato je formativno procjenjivanje i osnov individualizovanog pristupa u nastavi i učenju. Učenik/ca tačno može da zna (na osnovu povratne informacije) u čemu je uspješan/na, a u čemu može još da napreduje. Takođe, formativno procjenjivanje pomaže nastavniku/ci da procijeni koliko je efektivan bio određeni način ili metod u nastavi. Za razliku od formativnog, cilj sumativnog procjenjivanja je da se procijene ishodi obrazovanja - nivoi postignuća na kraju određenog obrazovnog ciklusa (npr. testiranja učenika/ca).</p>
Interna evaluacija	<p>Interna evaluacija (samoevaluacija, unutrašnja evaluacija) podrazumijeva sve ono što je rečeno o evaluaciji, a njena osnovna karakteristika je da je sprovodi osoblje koje radi u jednoj organizaciji ili školi (npr. školski tim za samoevaluaciju). Naš model samoevaluacije škole ("Kakva je naša škola?") treba da podrži školu da kontinuirano procjenjuje svoj kvalitet i da ga unapređuje. Takođe, da obavještava zainteresovane javnosti o procjenama kvaliteta.</p> <p>Modeli samoevaluacije škole i eksterne evaluacije škole su kompatibilni i kada se kvalitet škole procjenjuje korišćenjem oba modela, postiže se objektivna i cjelovita slika kvaliteta i identifikuju se oblasti za unapređivanje, odnosno stalni razvoj kvaliteta. Osim toga, oba modela predstavljaju i načine organizacijskog učenja - baziraju se na pretpostavci da, korišćenjem odgovarajuće</p>

Kompetencije

metodologije, škola može jasnije da sagleda sebe, da razumije okolnosti u kojima djeluje i da razumije potrebe svojih učenika/ca, njihovih roditelja i svog osoblja, da bi svoj rad bolje prilagodila tome.

Ovaj pristup je široko prihvaćen nakon Preporuke Evropskog parlamenta i Vijeća Evrope o saradnji na unapređivanju kvaliteta obrazovanja u Evropi (2001).

Kompetencije predstavljaju prenosivi i u mnogim situacijama primjenjivi skup znanja, vještina i stavova koji su neophodni pojedincu za kvalitetan život i razvoj, za uključivanje u društvene tokove, za zaposlenje i za cjeloživotno učenje. One treba da se razviju do kraja obaveznog obrazovanja ili obuke, ali istovremeno predstavljaju osnovu za dalje učenje, kao dio cjeloživotnog učenja. Primjera radi, prema Evropskoj Komisiji (Direktorat za obrazovanje i kulturu), definišu se sljedeće ključne kompetencije za cjeloživotno učenje:

- komunikacija na maternjem jeziku,
- komunikacija na stranom jeziku,
- matematička pismenost i osnovne kompetencije u nauci i tehnologiji,
- digitalna kompetencija,
- učiti kako učiti (vještina učenja),
- interpersonalne (međuljudske) i građanske kompetencije,
- preduzetništvo,
- opšta kultura (kulturološka ekspresija).

Organizacijsko učenje

O učenju najčešće mislimo kao o aktivnosti pojedinca, odnosno da znanje posjeduje samo pojedinac. Međutim, i savremena teorija i praksa, u radu mnogih uspješnih organizacija, pokazuju da postoji i tzv. organizacijsko znanje (eng. organizational learning). To je znanje koje se stiče i razvija kroz jedan specifičan socijalni proces ili interakcije među osobljem - kreira se znanje jedne organizacije ili škole, iskustvo, tehnologija rada i sl., nezavisno od znanja pojedinaca koji čine organizaciju, koje je 'vlasništvo' cijele organizacije i koje se ne gubi odlaskom pojedinca, koji sve to zna, iz organizacije. Iz takvog značenja, može se zaključiti da organizaciono učenje čini niz promjena u kognitivnim (saznajnim) strukturama i akcijama, ponašanjima članova jedne organizacije, koje obezbeđuju da organizacija stalno unapređuje svoju sposobnost da se uspješno prilagodi svome okruženju.

Organizacija koja uči (eng. learning organization) označava organizaciju u kojoj zaposleni kontinuirano šire, usavršavaju svoje sposobnosti, da bi bili u mogućnosti da ostvare ciljeve koje žele. Karakteristika takvih organizacija je da zaposleni zajednički usvajaju nova znanja, razmjenjuju ih, produkuju nove ideje, da postoji visok nivo zajedničke aspiracije, a zajedničko

**Samoevaluacija
nastavnika/ce**

učenje i dijalog je stalna praksa. Time se postiže da svi zaposleni imaju informacije o organizaciji kao cjelini i o funkcionisanju organizacije u cjelini. Na takav način, organizacija postaje spremnija da uspješno reaguje na promjene u sredini u kojoj se nalazi.

Samoevaluacija je proces prosuđivanja nastavnika/ce o sopstvenoj praksi u cilju (samo)unapređenja. Drugim riječima, nastavnik/ca koristi samoevaluaciju da provjeri da li je napredovao/la u odnosu na ciljeve koje je sam/a sebi postavio/la. Valjanost i pouzdanost samoevaluacije nastavnika/ce zavisi od sposobnosti nastavnika/ce da tačno i dosljedno prosuđuje svoj rad. Neke od najčešćih metoda za samoevaluaciju sopstvene prakse su: skale procjene, upitnici, lični izvještaji, video i audio snimci stvarne nastave, portfolio itd.

Standard

Standard, generalno, označava utvrđenu mjeru ili mjerilo, pravilo, vrijednost itd. koji se uzimaju kao uzori ili obrasci koji služe za upoređivanje i koje treba dostići. Najčešće, standardi su propisani i utvrđeni zakonom. Standardi su, istovremeno, i 'idealno stanje', koje se ne može uvijek i odmah dostići, ali pokazuju put ili pravac, kojim se treba kretati (npr. u profesionalnom razvoju nastavnika/ca) da bi se unaprijedio kvalitet rada, kvalitet nekog proizvoda, ponašanja i sl. Primjera radi, govorimo o obrazovnim standardima, koji definišu znanja i vještine učenika/ca na odgovarajućem nivou obrazovanja. Drugim riječima, to su jasno definisani rezultati ili ishodi obrazovanja i načini da se 'mjeri' uspješnost učenika/ca u smislu postignuća.

Strateško planiranje

Strateško planiranje je proces koji jednoj organizaciji (u našem slučaju školi) omogućava da postavi jasnu strukturu organizacije, da procijeni svoj trenutni položaj, mogućnosti, resurse i ograničenja, kako bi zatim jasno trasirala put svog budućeg djelovanja i razvoja, odnosno pravce i uslove za realizovanje svojih osnovnih funkcija. Strateški plan je pisani dokument koji predstavlja jednu vrstu dugoročnog 'vodiča' za bilo koju organizaciju ili školu (npr. za period tri ili pet). On je rezultat dugog procesa planiranja, uz konsultovanje svih onih kojih se budući plan tiče, a treba da ponudi odgovore na nekoliko osnovnih pitanja: Zbog čega naša škola postoji; Šta ona sve treba da radi; Kuda naša škola treba da ide ili gdje ona želi da stigne; Kako, pod kojim uslovima će ona tamo stići, odnosno ostvariti postavljene ciljeve. U svim ovim pitanjima sadržan je veliki broj ciljeva koje škola želi da ostvari u planiranom periodu, kao i uslovi koji su za to potrebni. Strateški plan obavezno uključuje i procjenjivanje ili evaluaciju rezultata (npr. dokle smo stigli, šta su bile dobre strane ili uspjesi, a koji su neuspjesi itd.). Dobar strateški plan zadovoljava nekoliko uslova: ukazuje na jasan pravac, usredsrijeđen je na rezultate, ciljevi su realistični.

**Zajednički evropski okvir
za žive jezike**

Zajednički evropski okvir za žive jezike (u izdanju Ministarstva prosvjete i nauke Crne Gore objavljen je u Podgorici 2003. godine), bavi se izučavanjem, nastavom i ocjenjivanjem jezika i predstavlja završetak procesa koji je počeo 1991. godine, zahvaljujući saradnji sa mnogim nastavnicima/ama u Evropi i širom svijeta. Mjeri postignuća u četiri jezičke vještine: čitanju, slušanju, pisanju i govoru. Postoje tri nivoa: A, B i C. U svakom nivou definišu se standardi za opisivanje nivoa znanja jezika. Tako, A nivo (nivoi A1 i A2) definiše osnovnu upotrebu jezika, nivo B (B1 i B2) definiše samostalnu upotrebu jezika, a nivo C (C1 i C2) kompetentnu upotrebu jezika. Detaljniji opis standarda može se vidjeti u navedenom dokumentu.