



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

Проект за професионален и кариерен
развој на наставниците



МАКЕДОНСКИ
ЦЕНТАР ЗА
ГРАЃАНСКО
ОБРАЗОВАНИЕ

Континуиран професионален развој заснован на компетенции и можност за напредување во кариера

Септември 2015



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

Проект за професионален и кариерен
развој на наставниците



МАКЕДОНСКИ
ЦЕНТАР ЗА
ГРАЃАНСКО
ОБРАЗОВАНИЕ

ПРОЕКТ ЗА ПРОФЕСИОНАЛЕН И КАРИЕРЕН РАЗВОЈ НА НАСТАВНИЦИТЕ:

Цел: Надградба и подобрување на системот за професионален и кариерен развој на наставниците. Креирање на сеопфатен, транспарентен, остварлив и исплатлив систем.

На среден рок, Проектот придонесува за понатамошно развивање на образовните политики, подобрување на правната регулатива и определување на буџетските средства за одржлив професионален и кариерен развој на наставниците.

- Проектот е финансиран од Агенцијата за меѓународен развој на САД (УСАИД), а го спроведува Македонскиот центар за граѓанско образование (МЦГО) во соработка со Бирото за развој на образованието (БРО)
- Период на спроведување: од декември 2012 до јуни 2016 година

Елементи на најдобрите образовни системи

Стандарди	Човечки капитал	Структура и организација
Компетенции и стандарди	Вработување на најдобрите и нивна обука	Ефективни национални образовни институции
Добри, јасни и транспарентни податоци и процедури	Континуирано подобрување на педагошките вештини и знаења	Капацитети да се раководи со промените и вклученост на заедниците на сите нивоа
Секое дете е важно – еднаквост и инклузија	Најдобри лидери на училишно ниво	Финансиски средства за училиштата

(Barber et al. 2014)

A Glimpse into the Future of Learning

In the future...

These changes point the way toward a diverse learning ecosystem in which learning adapts to each child instead of each child trying to adapt to school.

"School" will take many forms. Sometimes it will be self-organized.

Learning will no longer be defined by time and place — unless a learner wants to learn at a particular time and in a particular place.

Learners and their families will create individualized learning playlists reflecting their particular interests, goals, and values.

Those learning playlists might include public schools but could also include a wide variety of digitally-mediated or place-based learning experiences.

Whatever the path, radical personalization will become the norm, with learning approaches and supports tailored to each learner.

Educators' jobs will diversify as many new learning agent roles emerge to support learning.

A wide variety of digital networks, platforms, and content resources will help learners and learning agents connect and learn.

Some of those tools will use rich data to provide insight into learning and suggest strategies for success.

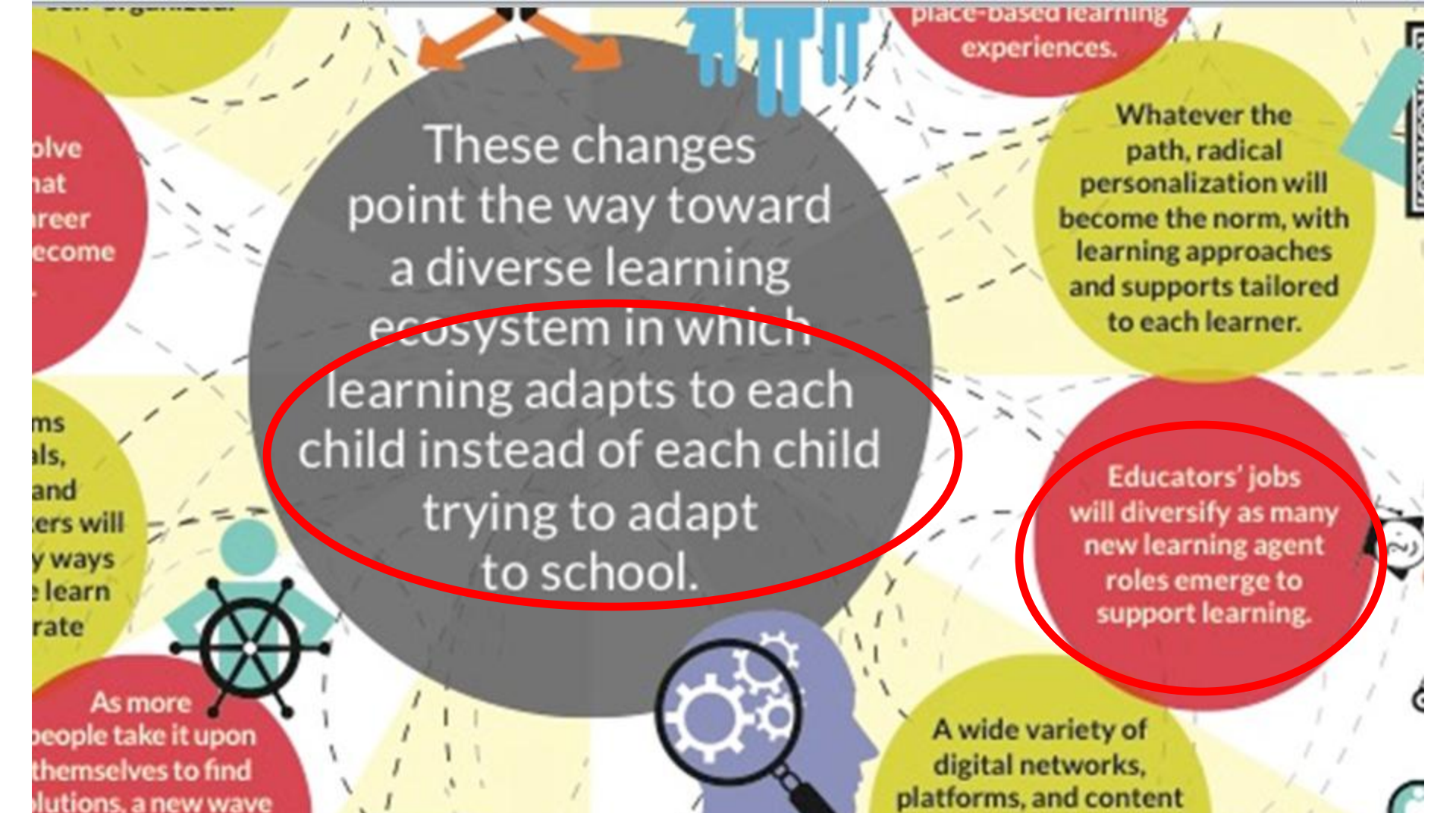
At the same time, geographic and virtual communities will take ownership of learning in new ways, blending it with other kinds of activity.

As more people take it upon themselves to find solutions, a new wave of social innovation will help address resource constraints and other challenges.

Work will evolve so rapidly that continuous career readiness will become the norm.

Diverse forms of credentials, certificates, and reputation markers will reflect the many ways in which people learn and demonstrate mastery.

For KnowledgeWorks' full forecast on the future of learning, see *Recombinant Education: Regenerating the Learning Ecosystem* knowledgeworks.org/strategic-foresight

An infographic with a central grey circle containing the text "These changes point the way toward a diverse learning ecosystem in which learning adapts to each child instead of each child trying to adapt to school." This central text is circled in red. Surrounding it are several other circles in yellow and red, each containing a different point. The background features icons of people, a ship's wheel, a magnifying glass over gears, and a person's head with gears. Dashed lines connect the central circle to the surrounding ones.

These changes point the way toward a diverse learning ecosystem in which learning adapts to each child instead of each child trying to adapt to school.

Whatever the path, radical personalization will become the norm, with learning approaches and supports tailored to each learner.

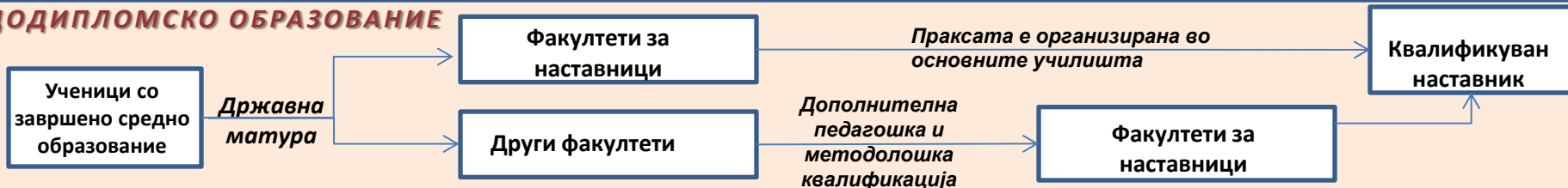
Educators' jobs will diversify as many new learning agent roles emerge to support learning.

A wide variety of digital networks, platforms, and content

- ❑ Наставата адаптирана на секое дете наместо детето да се адаптира на наставата
- ❑ Работата на наставниците ќе станува сè поразлична како резултат на многуте нови улоги што ќе ги имаат во наставата

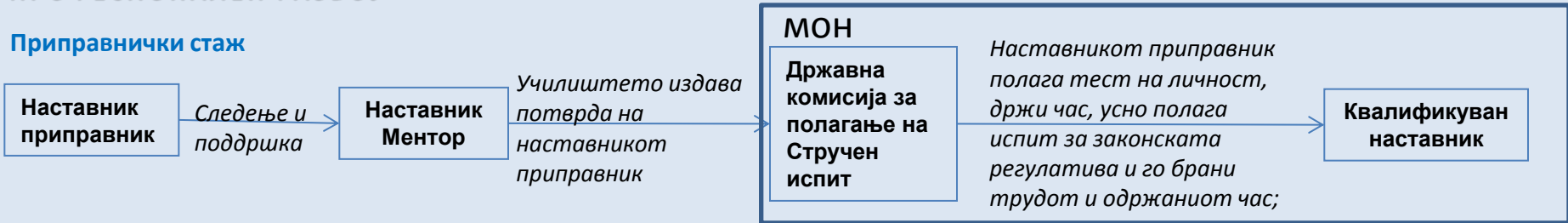
Преглед на системот за професионален и кариерен развој во РМ

ДОДИПЛОМСКО ОБРАЗОВАНИЕ

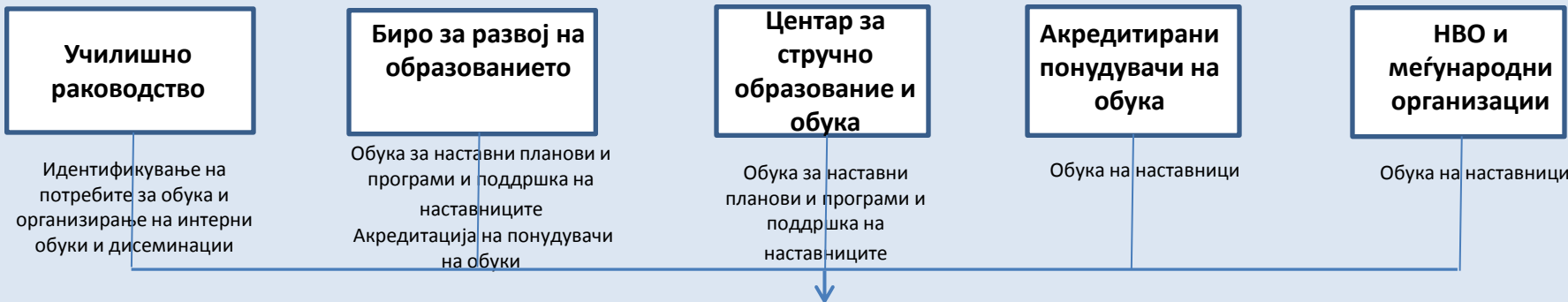


ПРОФЕСИОНАЛЕН РАЗВОЈ

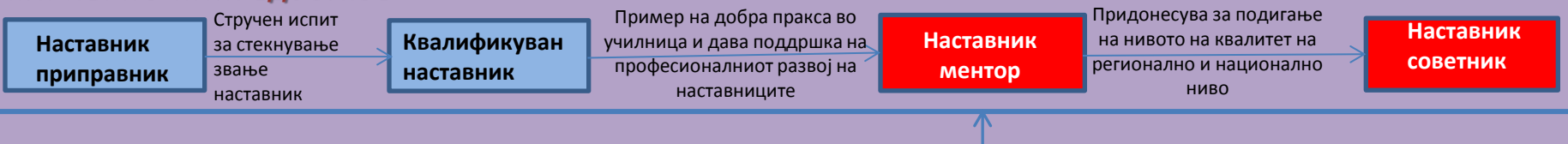
Приправнички стаж



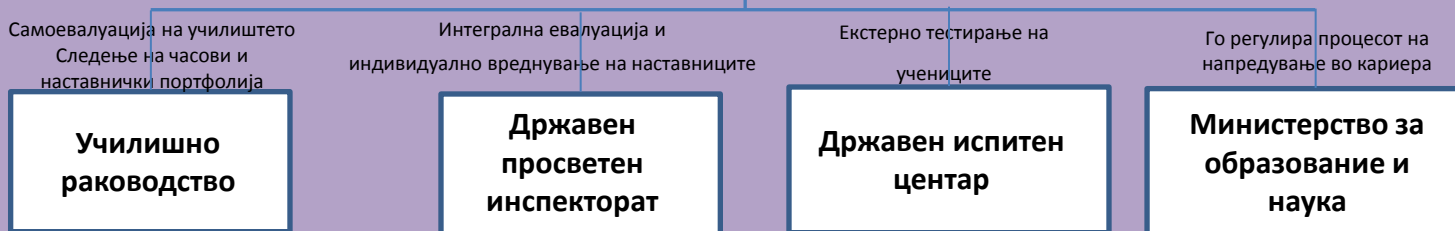
Континуирано стручно усовршување



КАРИЕРНО НАПРЕДУВАЊЕ



Оценување на наставниците





USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

Проект за професионален и кариерен
развој на наставниците



МАКЕДОНСКИ
ЦЕНТАР ЗА
ГРАЃАНСКО
ОБРАЗОВАНИЕ

Анализа на политиките и практиките на професионалниот и кариерениот развој

- За анализата на образовните политики користена е методологијата на Светска Банка САБЕР – наставен кадар која опфаќа осум цели на образовните политики
- За анализата практиките направени се:
 - Електронско истражување за професионален и кариерен развој за училиштата (одговориле 78% училишта);
 - Дискусии во фокус групи (наставници, директори, стручни соработници);
 - Интервјуа во седум општини со одговорните за образование.



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



MACEDONIAN CIVIC EDUCATION CENTER

Teacher Professional and Career Development Project

Статус

Во зачеток
● ● ○ ○

Воспоставено
● ● ● ○

Воспоставено
● ● ● ○

Во зачеток
● ● ○ ○



Статус

Напредно
● ● ● ●

Воспоставено
● ● ● ○

Напредно
● ● ● ●

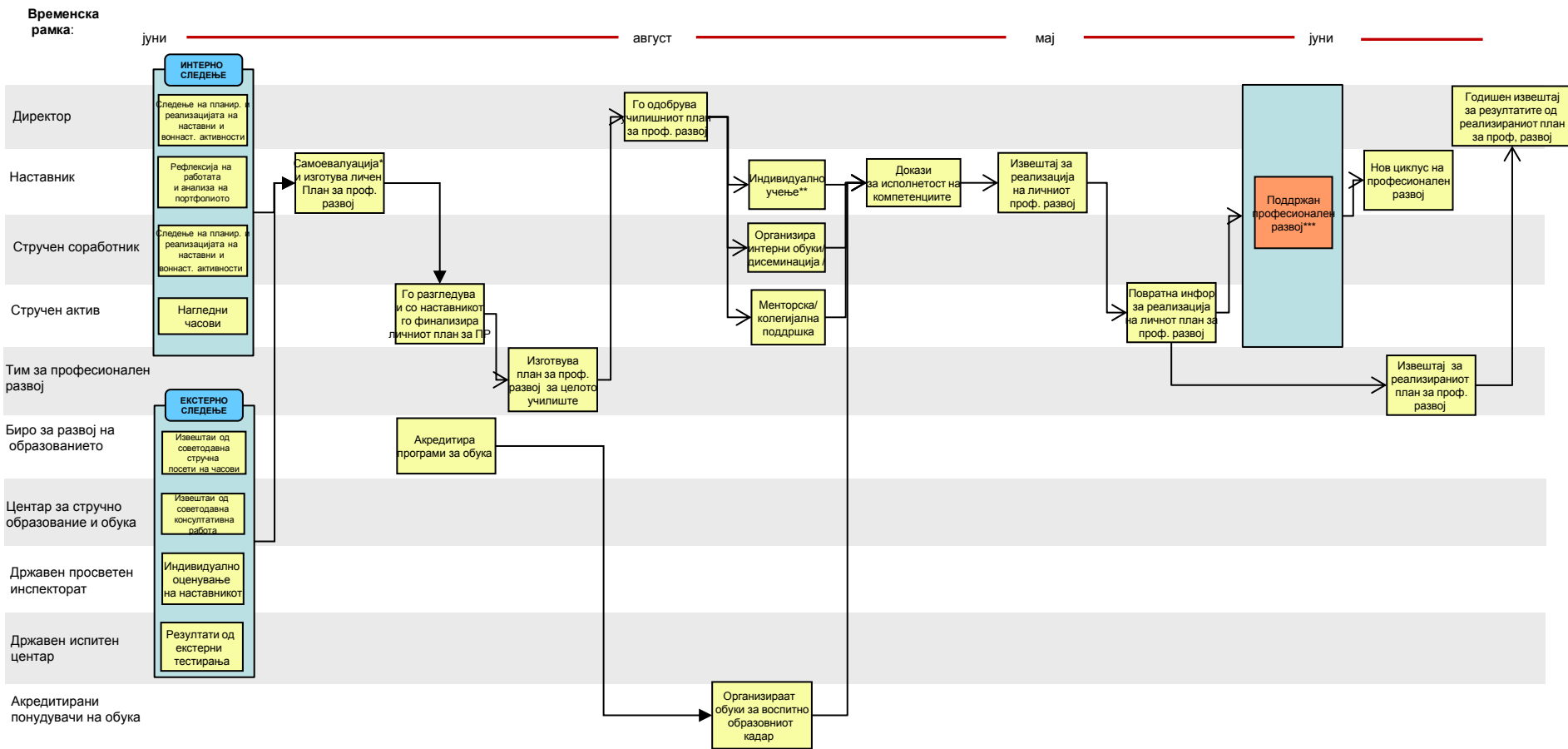
Во зачеток
● ● ○ ○

Клучни наоди

- Непостоење на јасно дефинирани компетенции за наставници;
- Приправничкиот стаж не се спроведува на систематски начин;
- Не постојат процедури и инструменти за напредување во звања;
- Иницијалното образование нема доволно практична обука, а програмите не се во согласност со современите барања и компетенциите што треба да ги поседуваат наставниците;
- Нема определен број денови за професионален развој и обезбедено средства за секој наставник да може да посетува обуки;
- Нема систем за вреднување на професионалниот развој што е поврзан со системот за напредување во звања;
- Непостоење на систем за континуирано стручно усовршување на директорите;
- Следењето на работата на наставниците од страна на директорите нема влијание ниту на платата ниту на можностите за напредување во звања;
- Акредитацијата на програми за обуки не се спроведува редовно, а постојат ограничен број на програми што им се достапни на наставниците.

Предлог процес за реализација на професионалниот развој на ниво на училиште

Процесот е исцртан согласно работата на групата за следење и професионален развој во рамките на Проектот на УСАИД за професионален и кариерен развој на наставниците

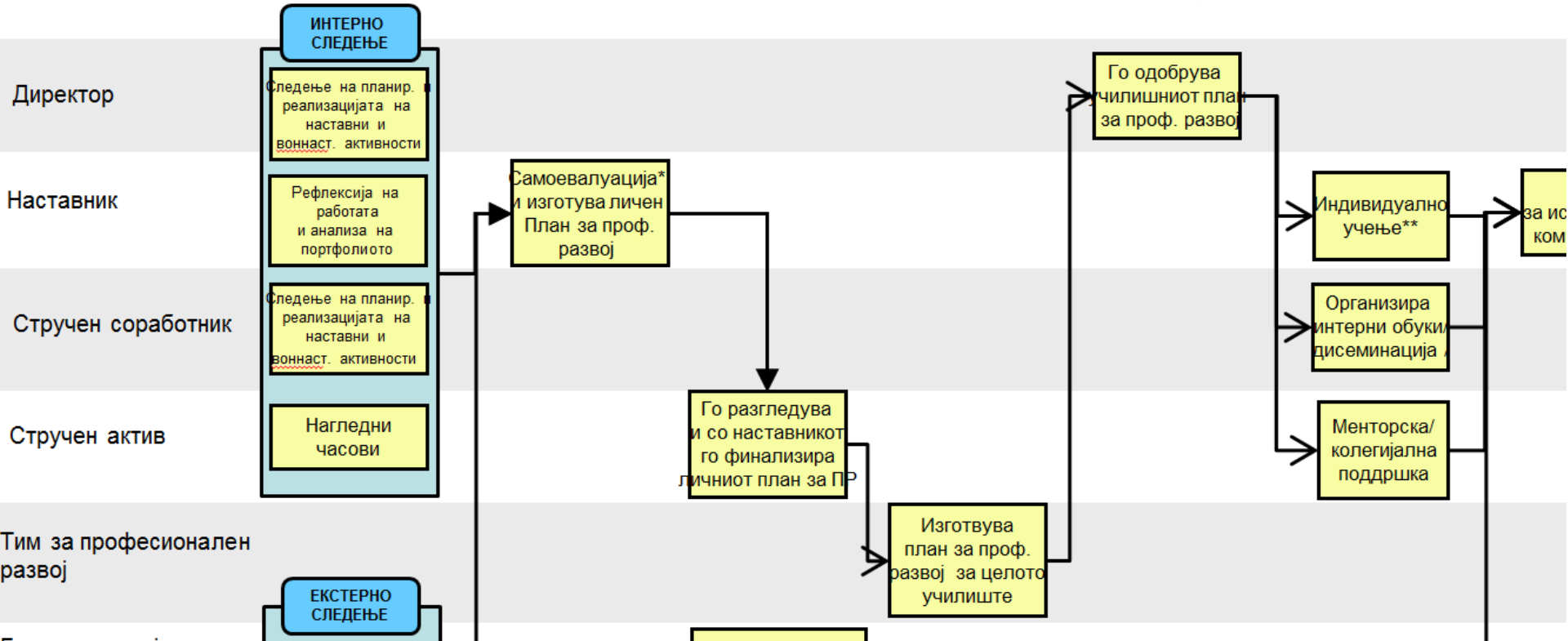


*Наставникот во јуни прави евалуација врз основа на Каталогот на основни професионални компетенции од каде избира ограничен број компетенции за кои стручно ќе се усовршува да ги постигне. При самоевалуацијата наставникот ги зема предвид

** Подразбира самостојно учење преку акциски истражувања, учество на вебинари, on-line обуки, користење на стручна литература

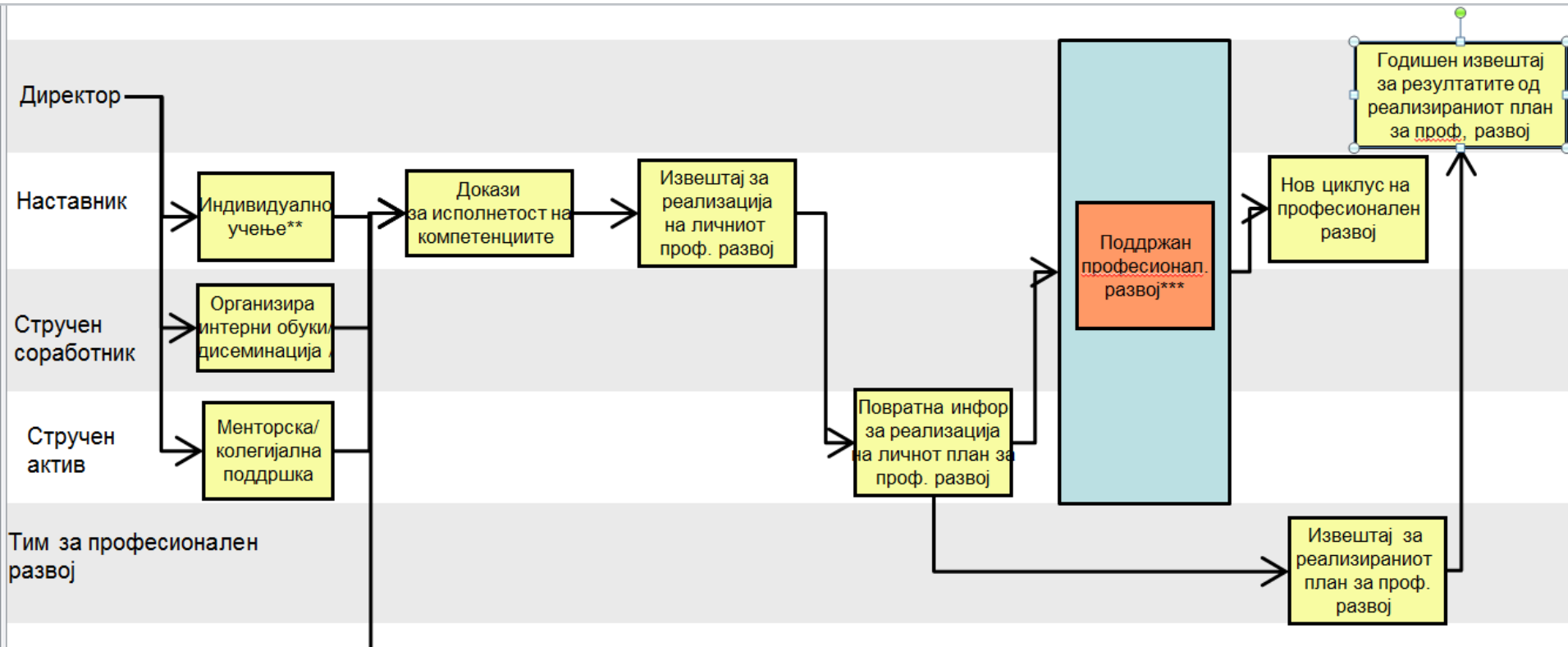
*** Надгледуван професионален развој ќе му се додели на наставник кој не го реализирал личниот план за професионален развој. На предлог на стручниот актив, оваа одлука ќе ја донесе директорот во консултација со стручната служба. Наставниците на кои ќе им биде доделен надгледуван професионален развој, таа и наредната година нема да може да конкурираат за напредување во повисоко звање.

Процес за професионален развој



- ❑ Компетенции и стандарди како основа за евалуација и самовреднување
 - Сите вклучени страни да имаат иста мерка за тоа што е квалитетна воспитно-образовна работа
 - Самовреднување ги зема предвид сите сознанија за сопствената работа
- ❑ Личен план за професионален развој усогласен со училишните приоритети и можности – законска обврска
- ❑ Училишна програма за професионален развој во надлежност на Тимот за професионален развој

Процес за професионален развој (продолжува)



- Најдобри резултати дава професионален развој што се одвива на ниво на училиште и е базиран на личните потреби.
- Стручниот актив јадро на учење на едни од други.
- Колаборативни тимови за учење, соработка со други училишта.
- Надгледуван (поддржан) професионален развој (за оние кои не се вешти или само-мотивирани).

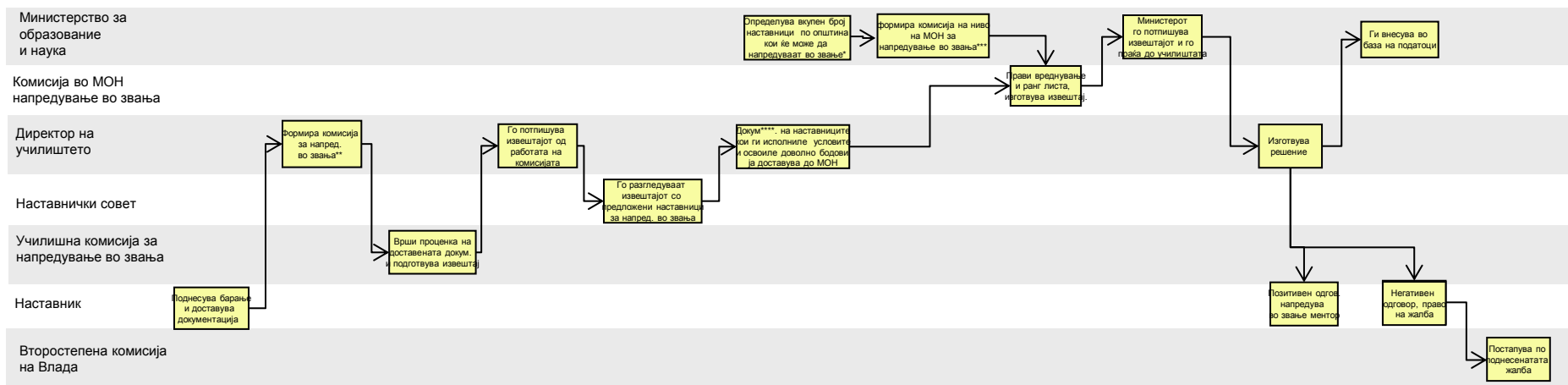
Предлог процес за напредување во звања

Временска
рамка:

август

јануари

март



Забелешки:

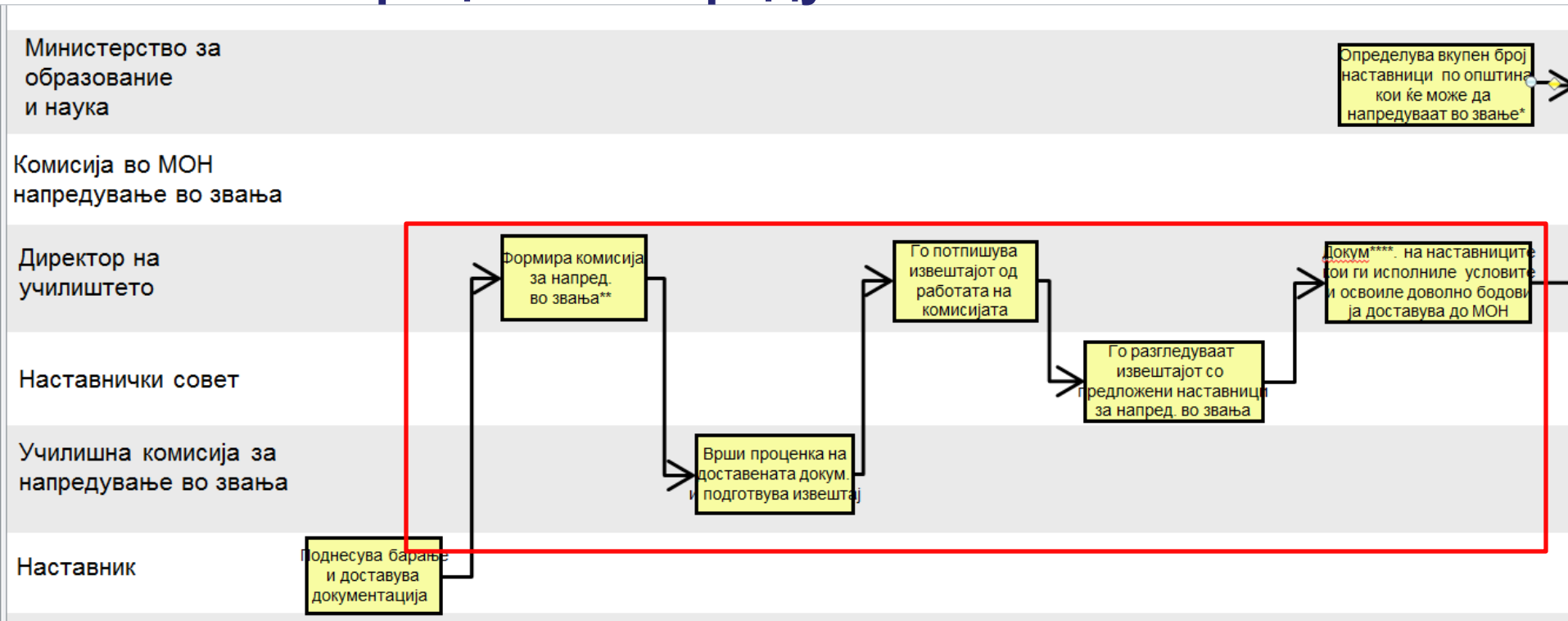
*Бројот на наставници кои ќе може да напредуваат во звање наставник-советник го определува МОН врз основа на расположливост буџет и процентот кој ќе го определи државата да го одржува со цел да не предизвика големи финансиски оптоварувања.

**Училишната комисија за напредување во звања е составена од: по два одделенски наставници и наставници по предметна настава, педагог, односно психолог во училиштето, еден родител, директорот на училиштето, член од училишниот одбор кој е претставник од основачот.

***Комисијата на МОН ќе се состои од претставници од: соодветните наставнички факултети, синдикат, БРО, ЦСОО, ДПИ.

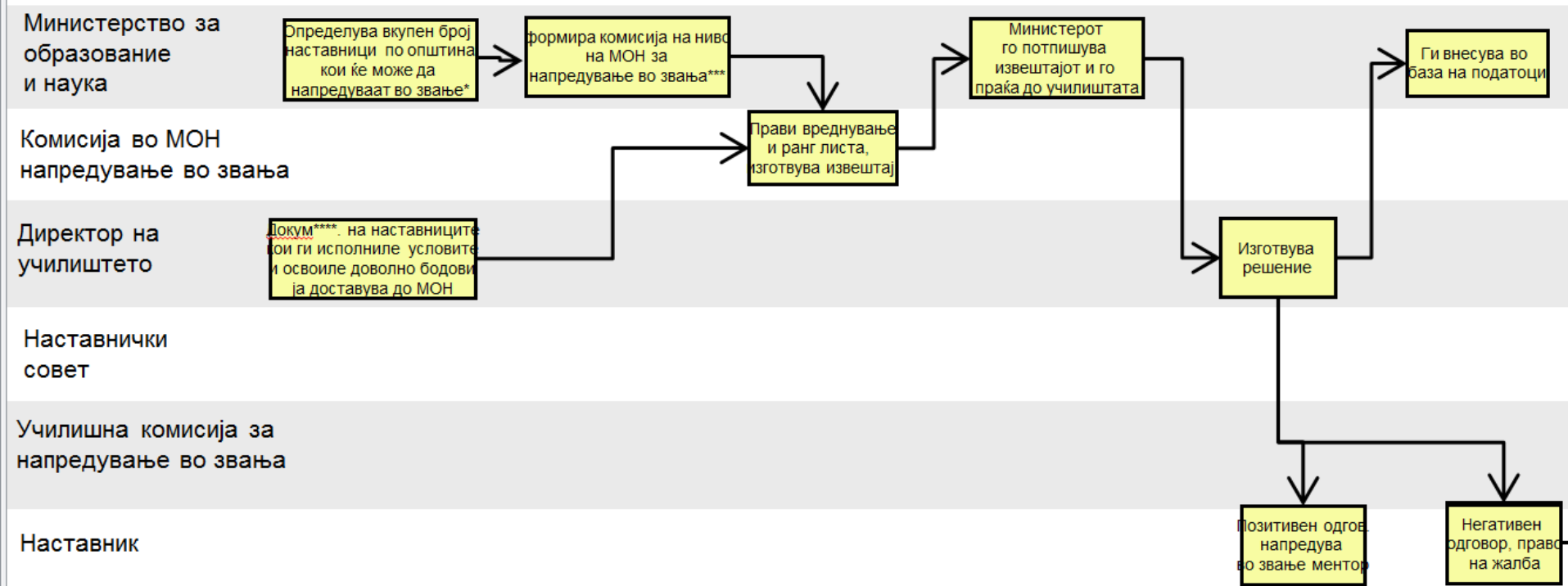
**** Документација се доставува во електроска форма на ЦД кое содржи дел што го подготвил наставникот врз основа на наставничкото портфолио (докази за квалитетот на работата на наставникот) и дел што го обезбедува училиштето (податоци од наставничкото досие, оценка на комисијата за компетенциите на наставникот). Откако ќе профункционира делот од ЕМИС-от во кој ќе може да се чува целокупната документација на наставникот нема да треба документите да се доставуваат на ЦД.

Процес за напредување во звања



- Договорени се елементите на процесот за напредување во кариера и пропишани во Законот за наставници
- Дефинирани се критериумите за напредување во звања
- Предлог процес за вклучување на училиштето во напредувањето во звања
- Изработени се стандарди за напредување во звање наставник-ментор, наставник – советник, исто така и за стручните соработници

Процес за напредување во звања (продолжува)




- Воспоставени процедури и изработени инструменти за мерење на подготвеноста на наставникот да напредува во звања
- Договорен е начинот на определување на бројот на наставници да напредуваат во звања
- Дефиниран е составот на комисијата што ќе врши проценка на апликациите за напредување во звања
- Тече пилотирање на процесот во 14 основни и средни училишта во 4 општини во РМ, пријавени на доброволна основа околу 200 наставници
- Изработени се разни финансиски сценарија за напредување во звања

Следни чекори

- ❑ Подобрување на професионалниот и кариерниот развој врз основа на резултатите од пилотирањето
- ❑ Усогласување на индивидуалното оценување на наставниците во рамките на интегралната евалуација со системот за професионален и кариерен развој
- ❑ Изработка на законски и подзаконски акти за подобро регулирање на ПКРН
- ❑ Идентификување на разни програми на обука што ќе бидат на располагање на наставниците врз основа на основите професионални компетенции
- ❑ Подобрување на процесот на акредитација на понудувачите на обука
- ❑ Обука на членовите на комисиите да ја оценат подготвеноста на наставниците за напредување во звања
- ❑ Информирање и обука на претставници од сите 455 основни и средни училишта за новините во професионалниот и кариерниот развој на наставниците.

**„...Не може да имаме ученици кои
континуирано учат и ефективно
соработуваат, без наставници кои ги
имаат истите тие карактеристики...“**

Michael Fullan

A woman with long dark hair is shown in profile, looking upwards. Her right hand is raised to her forehead, with fingers spread, as if shielding her eyes from the sun. The background is a dramatic sky at sunset or sunrise, with deep blue and purple hues and scattered, glowing clouds. The overall mood is contemplative and aspirational.

Learning is
creating identity

Teaching reveals
who you are