

UNIVERZITET U SARAJEVU
FILOZOFSKI FAKULTET U SARAJEVU
ODSJEK ZA PEDAGOGIJU

Iskustva pedagoga u procjenjivanju rada nastavnika

ZAVRŠNI MAGISTARSKI RAD

MENTORICA:

prof. dr. Mirjana Mavrak

STUDENTICA:

Lejla Selimbegović

Sarajevo, septembar 2020.

SADRŽAJ:

Uvod	3
1. Pedagog u osnovnim i srednjim školama: uloge i zadaci	5
1.1. Definiranje poslova školskog pedagoga u dokumentima.....	11
2. Procjenjivanje i vrednovanje – pojmovne razlike	14
3. Analiza zakona i pravilnika	16
3.1. Zakon o osnovnom odgoju i obrazovanju	16
3.2. Zakon o srednjem obrazovanju	18
3.3. Pravilnik o ocjenjivanju, napredovanju i sticanju stručnih zvanja odgajatelja, profesora/nastavnika i stručnih saradnika u predškolskim ustanovama, osnovnim, srednjim školama i domovima učenika	20
3.4. Pravilnik o stručnom usavršavanju odgajatelja, profesora/nastavnika i stručnih saradnika u predškolskim ustanovama, osnovnim, srednjim školama i domovima učenika	23
4. Planiranje i pripremanje pedagoga za posjećivanje nastavnih sati i procjenjivanje rada nastavnika	24
5. Procjenjivanje rada nastavnika	27
6. Povratne informacije i kreiranje plana za profesionalni razvoj nastavnika	35
7. Metodologija istraživanja	38
7.1. Predmet istraživanja	38
7.2. Cilj istraživanja	39
7.3. Zadaci istraživanja.....	39
7.4. Identifikacija i operacionalizacija varijabli	40
7.5. Istraživačka pitanja	40
7.6. Procedure istraživanja.....	41
7.6.1. Metode, tehnike i instrumenti istraživanja	42
7.7. Uzorak istraživanja	43
8. Rezultati istraživanja.....	45
9. Diskusija rezultata.....	73
9.1. Važnost procesa procjenjivanja rada nastavnika.....	73
9.2. Percepcija pedagoga o inicijativama nastavnika za samostalno pozivanje pedagoga na prisustvovanje i procjenjivanje rada nastavnika	79
9.3. Vještina pedagoga u davanju povratnih informacija u procesu procjenjivanja rada nastavnika	82
Zaključak.....	87
Literatura.....	90
PRILOZI	93

Uvod

Kolegij vrednovanje odgojno-obrazovnog rada, odnosno teme na kojima smo tokom semestra radili za mene su bile jako inspirativne. Bilo mi je zanimljivo čitati obaveznu i proširenu literaturu te učiti o poželjnim načinima procjenjivanja rada učenika. U skladu s tim, pronalazila sam literaturu u kojoj sam čitala o izazovima sa kojima se nastavnici susreću tokom procjenjivanja rada učenika i mogućim prijedlozima i rješenjima u tom procesu.

Čitajući i analizirajući literaturu, mogla sam primjetiti mali broj odlomaka posvećenih procjenjivanju rada nastavnika. Razlozi za to mogu biti različiti, jedan od njih sigurno je i negativan stav prema tom procesu koji vjerovatno dolazi sa obje strane: procjenjivača i onog kojeg se procjenjuje, odnosno nastavnika.

U skladu s tim, bila sam potaknuta i inspirisana istražiti nešto više o sličnim temama, tačnije, odlučila sam provjeriti kakva su to iskustva pedagoga u procjenjivanju rada nastavnika, obzirom na to da je jedan od zadataka pedagoga zaposlenih u školama praćenje rada nastavnika.

U društvu u kojem živimo mnogi nemaju razvijenu ideju niti promišljaju o cjeloživotnom učenju i potrebi za kontinuiranim stručnim usavršavanjem, a neki se „brane“ rečenicama poput ovih: „*Ja sam dovoljno dobar u ovome što radim!*“; „*Ja to radim najbolje! Tako da ne trebam pomoć drugih*“. Posljedice rečenica poput ovih, bile one izgovorene ili ne, posebno se odražavaju u školskoj praksi, u radu nastavnika koji su u direktnoj vezi s učenicima.

Ponekad se pitam koliko je nastavnika samostalno, bez prisile, za dobrobit svog rada i uspjeha učenika pozvalo pedagoga ili druge nastavnike da prisustvuju nastavnom satu, procjenjuju načine rada i nakon toga nude konstruktivne povratne informacije. Odgovor još uvijek nisam uspjela pronaći, ali namjeravam. Pokušavam se prisjetiti dana koje sam provela u školskim klupama i to mi ne predstavlja problem: osam godina osnovne škole i četiri godine srednje. Za tih dvanaest godina nije bilo mnogo situacija u kojima se rad nastavnika procjenjivao, a kojima su prisustvovali učenici. Dvanaest godina školovanja u osnovnoj i srednjoj školi završilo se sa nekoliko oglednih časova na kojima su prisustvovali pedagog, direktor i nekoliko nastavnika. Na osnovu do sada stečenih znanja, znam da je jedan od ciljeva na taj način organiziranih nastavnih sati bio praćenje rada nastavnika, ali iz uloge učenika to nisam znala. Uvijek sam razmišljala o mogućim razlozima koji su doveli do stresa nastavnika, potrebe da sve prođe u najboljem redu, svih priprema koje smo imali i uloženog truda koji se znatno razlikuje od onog na koji smo navikli.

Tako organizirani nastavni sati bili su isplanirani do najsitnijih detalja, nastavnici su se zajedno s učenicima spremali za njih nekoliko dana. Praksa je bila da se unaprijed odrede pitanja koja će biti postavljena na oglednom satu te da se odrede učenici koji će odgovoriti na njih. Nastavnici su jako često birali najuspješnija odjeljenja ili ona u kojima uspijevaju ostvariti klimu za konstruktivan rad za realiziranje oglednog sata kako bi utjecali na još jedan faktor koji se najčešće procjenjuje, a to je aktivnost učenika, odnosi učenik-nastavnik i sl.

Svjesni navedenog stanja u praksi, pitam se kako možemo biti sigurni da je ocjena koju nastavnik dobije na tim dobro uigranim nastavnim satima stvarni pokazatelj stanja i njegovih umijeća? Odgovor na to pitanje jasan je svima koji se odluče da jasno i objektivno promišljaju o navedenoj temi.

Poziv nastavnika sa sobom nosi određene izazove (cjeloživotno učenje, kontinuirano stručno usavršavanje, razvijanje kreativnih ideja, svijest o tome da su nastavnici ne samo u školi nego i izvan nje) koje ukoliko prihvate na vrijeme mogu iskoristiti samo kao prednost i priliku za kvalitetan odgojno-obrazovni rad za sve učenike. Uloga pedagoga velika je i u ovom procesu. Tu smo da razvijamo ideju, promoviramo je i potičemo s ciljem unapređenja odgojno-obrazovnog procesa, a onda da pratimo, posjećujemo i procjenjujemo rad nastavnika.

Reformski obrazovni procesi sobom donose niz promjena u zahtjevima koji se postavljaju pred školske pedagoge kao stručne suradnike u osnovnim i srednjim školama, te u načinu organizacije pojedinih dijelova nastavnog procesa, pa tako i vrednovanja. Narastanje birokracijskih zahtjeva koji su orijentirani akademskim postignućima a ne vrednovanju rada učenika i nastavnika kao čovjeka donosi školskom menadžmentu nova očekivanja i zadatke.

Ovim istraživanjem žele se ispitati iskustva pedagoga o procjenjivanju rada nastavnika. Tema je na dva načina neistražena: s obzirom na estetiku vrednovanja – osobni doživljaj vrednovanja koji pedagog ima u susretu s poslovima evaluatora (vrijeme izdvojeno za ove poslove, vrijeme za opserviranje, osjećaj ugone/neugode u procesu vrednovanja) i etiku vrednovanja – kontrolu moći koja se u ovom procesu može zloupotrijebiti (davanje povratnih informacija, zahtjevi za promjenom, kritiziranje). Terensko istraživanje će biti urađeno na prigodnom uzorku pedagoga zaposlenih u Kantonu Sarajevo, u osnovnim i srednjim školama, a prethodi mu teorijska analiza uloge i zadataka pedagoga te poseban osvrt na fenomen vrednovanja i procjenjivanja rada nastavnika kao dijela zadaće pedagoga u školi.

1. Pedagog u osnovnim i srednjim školama: uloge i zadaci

Uloga koju pedagog ima u školi u kojoj radi od velike je važnosti za sve sudionike odgojno-obrazovnog procesa, a tome svjedoče mnogobrojni zadaci koji se stavljaju na listu onih koji trebaju biti izvršeni od strane pedagoga.

Kroz historiju potreba za zaposlenjem pedagoga, njegova uloga i zadaci koje treba obaviti su se mijenjali. Od jednog zadatka (pomaganje direktoru) na samom početku, do niza zadataka definiranih Godišnjim programom rada škole na kraju kojeg se uvijek ostavlja vrijeme i mjesto za zadatke po nalogu direktora, o čemu ćemo više pisati u nastavku.

Relativno su rano kod nas prepoznati izazovi suvremene škole, a s njima u vezi i potrebna jačanja stručno-pedagoških funkcija. Procijenjeno je da klasični nositelji školskog programa nisu dorasli tim izazovima pa u svrhu što uspješnijeg ostvarivanja odgojno-obrazovnih ciljeva škole, proučavanja i unapređivanja odgojno-obrazovnog rada i radi pomaganja direktoru škole u provođenju instruktivno-pedagoških zadataka škola zapošljava pedagoga (Staničić, 2005). Staničić (prema Fajdetić i Šnidarić, 2014) navodi da ako se osvrnemo na početke i prve razloge uvođenja pedagoga kao stručnih suradnika u škole, možemo primijetiti isticanje uloge pomagača ravnatelju s ciljem što uspješnijeg pedagoškog vođenja i usmjeravanja škole, dok je osnova današnje razvojne pedagoške djelatnosti predviđanje, osmišljavanje, poticanje i usmjeravanje razvoja pedagoškog procesa u skladu s potrebama i razvojnim potencijalima učenika. Danas su stručni suradnici pedagozi nositelji razvojno-pedagoške djelatnosti škole i moraju, zajedno s ravnateljem, na rad škole gledati kao na cjelinu unutar koje se stručno-razvojno djelovanje, koje je specifično za stručnog suradnika pedagoga, ostvaruje u smjeru promjena u kvaliteti u korist učenika (Šnidarić, 2009).

Čitanjem i analiziranjem recentne literature nailazili smo na mnoštvo definicija kojima se određuje ko je to pedagog, kakva je njegova uloga u školi i koje zadatke treba obavljati.

Školski pedagog je najadekvatnija stručna osoba koja može voditi pedagošku službu škole (Jurić, 1977), a kada je riječ o području njegovog djelovanja, ono obuhvata sve sudionike u odgojno-obrazovnom procesu (Vuković, 2011). Iz toga slijedi kako navodi Staničić (prema Fajdetić i Šnidarić, 2014) da je školski pedagog najšire profiliran stručni suradnik s najbogatijim područjem profesionalnog rada jer sudjeluje u svim fazama odgojno-obrazovnog procesa, od planiranja i programiranja do vrednovanja rezultata i u svom radu surađuje sa svim subjektima odgojno-obrazovnog djelovanja. U skladu s tim, u ovom radu pažnju posvećujemo vrednovanju

kao jednoj od faza odgojno-obrazovnog procesa, s nagaskom na iskustva pedagoga u procjenjivanju rada nastavnika.

„Cilj rada pedagoga i ostalih sudionika je stvarati školu i školsko ozračje koje pokreće, motivira, angažira, omogućava i otkriva svakog pojedinca koji radi i uči u školi“ (Vuković, 2011:554), a dalje se objašnjava da plan i program rada školskog pedagoga sadržava primjenu različitih načina, pristupa, organizacijskih oblika u radu s učenicima, učiteljima, roditeljima učenika i ostalim sudionicima neposrednog rada u školi (Vuković, 2011). U skladu s navedenim, možemo zaključiti da pedagog zaposlen u osnovnim i srednjim školama u toku svog radnog vremena planira i realizira rad s nastavnicima te škole kroz rad i razgovor o različitim temama i zadacima, a sve s ciljem unapređenja odgojno-obrazovnog rada.

Aktivnosti školskog pedagoga odnose se na savjetodavni rad s učenicima, savjetodavni rad s nastavnicima i roditeljima, proučavanje trendova razvoja bitnih karakternih karakteristika, prezentovanje rezultata organima škole i drugim zainteresovanim faktorima te ispitivanje izvora društvene sredine i kadrovskih potencijala koji se mogu koristiti od strane nastavnika i učenika u procesu nastavnog rada i učenja što navodi Balassi (prema Gajanović, Muratbegović, Filipović, Mandić i Stojanović, 1984), a savjetodavni rad sa nastavnicima odnosi se na pedagoški rad te na načine na koje bi trebali shvatati i prihvatati mlade, kako da se prema njima odnose i kako da im pružaju pedagošku pomoć u procesu učenja i nastave.

Kada Jurić (1977) piše o obavezama pedagoga zaposlenog u školi, navodi da je njegov zadatak i da pruža pomoć nastavnicima da kreiraju uslove za nastavu i učenje, da upoznaju učenike, identifikuju njihove prednosti i ograničenja, odnosno slabe i jake strane, da učestvuje zajedno sa nastavnicima u izradi programa odgojnog rada i u procesima njihove realizacije, brine se da nastavnici razvijaju mogućnosti učenika za učešće u samostalnom radu, rješavanju problema i donošenju odluka, angažuje nastavnike da učestvuju u donošenju programa rada pedagoške službe i u procesima realizacije istih, radi na tome da nastavnik prihvati sebe samoga, saraduje s drugim nastavnicima i na taj način stvara povoljnu klimu za pedagoški rad.

Gajanović i sur., (1984) objašnjavaju i navode da je vremenski najrealnije od pedagoga očekivati da se bavi sljedećim zadacima: proučavanje nastave, učenja i ponašanja učenika, planiranje i programiranje rada škole u saradnji s direktorom i drugim nastavnicima, kreiranje programa unapređivanja vaspitanja i obrazovanja te realiziranje istog sa direktorom i nastavnim osobljem, obavljanje savjetodavnog rada s učenicima (pojedinci i/ili grupe), realiziranje savjetodavnog rada sa roditeljima, pomaganje nastavnicima u organizaciji i izvođenju odgojno-obrazovne djelatnosti, rješavanju odgojnih i drugih problema učenika, analiziranje faktora koji

utiču na uspjeh i neuspjeh učenika u nastavi kao cjelini i u pojedinim nastavnim predmetima, utiče na razvoj i usklađivanje međusobnih odnosa u školi i u nastavničkom kolektivu, učestvuje u timu koji obavlja vrednovanje rada škole te surađuje sa stručnim institucijama van škole.

Filipović 1980 (prema „Službeni list SRBiH“, 16/78) navodi zaduženja pedagoga u školama: praćenje i analiziranje rezultata rada škole, predlaganje mjera za unapređenje, uvođenje savremenih oblika rada i metoda nastavnog rada, pomoć nastavnicima u planiranju, pripremanju i izvođenju nastavnog rada i usmjeravanje na upotrebu savremenih audio-vizuelnih sredstava, praćenje razvoja sposobnosti i uspjeha učenika, predlaganje mjera za veću efikasnost nastavnog rada, pomoć učenicima u organizovanju učenja, racionalnijem korištenju slobodnog vremena i izboru slobodnih aktivnosti, rad na profesionalnoj orijentaciji učenika, saradnja sa roditeljima te vođenje pedagoške dokumentacije.

U navedenom prepoznajemo posjete pedagoga nastavnim satima, praćenje rada nastavnika, a zatim i analiziranje dobivenih podataka u tom procesu i kreiranje plana za unapređenje onih segmenata i kategorija u kojima je unapređenje potrebno i moguće.

Filipović (1980) kao primjer navodi godišnji plan (program) rada školskog pedagoga u Osnovnoj organizaciji udruženog rada Osnovne škole „Slaviša Vajner-Čića“¹ iz Sarajeva gdje je istaknuto da će se program rada pedagoga u školskoj 1977/78. godini odvijati u okviru osam područja: rad s učenicima, rad s nastavnicima, saradnja s direktorom i pomoćnikom direktora škole, saradnja s nastavnicima razrednim starješinama i pružanje direktne pomoći u realizaciji programa vaspitno-obrazovnog rada sa odjeljskom zajednicom, rad u nastavničkom vijeću, saradnja s roditeljima učenika, saradnja sa institucijama van škole, vođenje pedagoške dokumentacije. Pri tome Filipović (1980) ističe da navedeni primjeri godišnjeg plana (programa) rada školskog pedagoga svojom strukturom prevazilazi zadatke koje Zakon o osnovnom obrazovanju i vaspitanju određuje.

S ciljem analiziranja zadataka koje pedagozi u novije vrijeme planiraju Godišnjim programom rada poslužila sam se dostupnim Godišnjim programom rada za školsku 2017/2018. godinu Osnovne škole „Osman Nuri Hadžić“ (<http://osonh.edu.ba/>).

Analiziranjem zadataka i sadržaja planiranih za realizaciju školskog pedagoga u školskoj 2017/2018. godini, prikazanih u tabeli u Godišnjem programu rada za školsku 2017/2018. godinu Osnovne škole „Osman Nuri Hadžić“, prepoznala sam sljedeće kategorije: rad s učenicima, rad s nastavnicima, rad s roditeljima, rad s institucijama i lokalnom zajednicom,

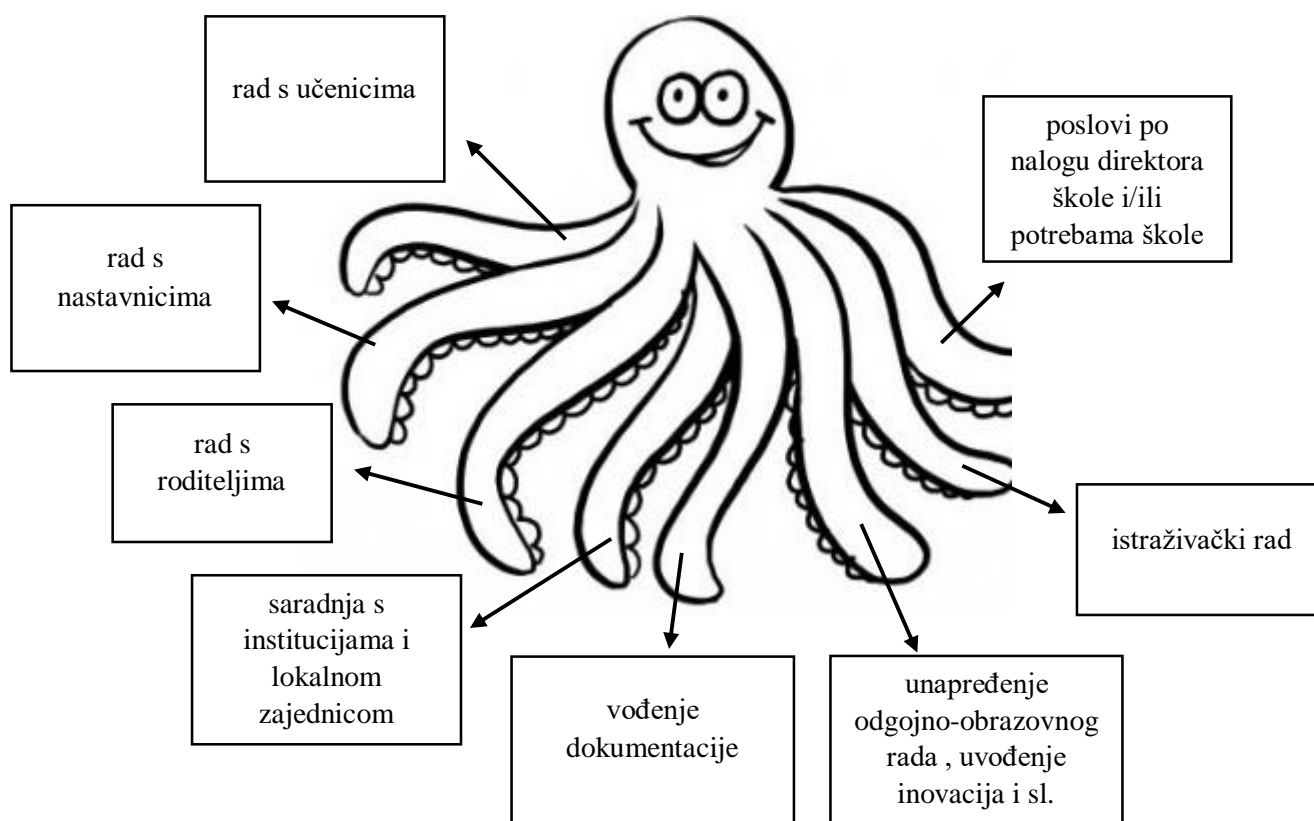
¹ danas je to Osnovna škola „Isak Samokovlija“

vođenje dokumentacije, administrativno-tehničke poslove te poslove po nalogu direktora i potrebama škole.

Iz kategorije rad s nastavnicima, izdvajamo sljedeće: stručno usavršavanje nastavnika, planiranje ogleđnih sati, planiranje posjeta odjeljenskim zajednicama, a zatim i posjećivanje, rad s novim kolegama, individualni rad s nastavnicima, uži stručni nadzor nastave, prisustvo i analiza ogleđnog časa (kontinuirano), pomoć voditeljima odjeljenja u pripremi časova odjeljenskih zajednica i roditeljskih sastanaka (kontinuirano), radionice za nastavnike, rad u Komisiji za tehnološki višak i sl. Iz opisanih sadržaja u programu rada školskog pedagoga u navedenoj kategoriji rada s nastavnicima, možemo primijetiti i izdvojiti posjećivanje nastavnim satima.

Jasno je da su zadaci koji trebaju biti realizovani od strane pedagoga mnogobrojni i da im je potrebno posvetiti određeni broj radnih sati, kako bi uspješna realizacija bila zagantovana, a ciljevi ostvareni. S obzirom na određeni broj radnih sati (radno vrijeme) koje pedagog provodi u školi, za uspješno obavljanje svih zadataka pedagog treba imati umijeća da uspješno procijeni prioritete, djeluje bez odlaganja, a ponekad i izvršava nekoliko zadataka u isto vrijeme.

Radi jednostavnije preglednosti i sumiranja, neke od zadataka sa kojima se pedagog susreće na svom radnom mjestu predstavljamo uz pomoć slike hobotnice, gdje svaki njen krak može predstavljati zadatke koje pedagog treba izvršavati u okvirima radnih sati u školi.



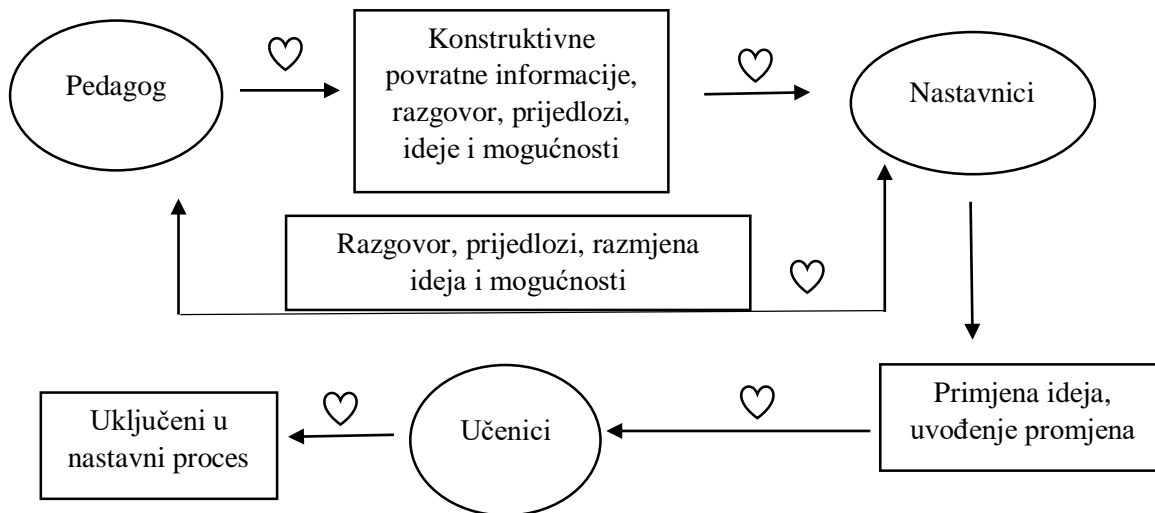
Slika 1: *Zadaci pedagoga u školi*²

Na slici jedan prikazani su zadaci koje pedagog obavlja i koji se kontinuirano mijenjaju, dopunjuju, razvijaju i mijenjaju svoje mjesto na listi prioriteta u skladu sa potrebama svih subjekata. U ovom radu posvećujemo pažnju kategoriji rad s nastavnicima koji za cilj ima unapređenje odgojno-obrazovnog rada, odnosno, iskustvima pedagoga u procesu procjenjivanja rada nastavnika.

Bez učenika i nastavnika nema ni realiziranog nastavnog sata, a školski pedagog posjećivanjem nastavnih sati, opserviranjem, razgovorom i radom s nastavnicima ima za cilj pomoći nastavnicima i učenicima. Školski pedagog nastavnicima u tom procesu pomaže tako što uviđa i na konstruktivan način ističe kategorije i oblasti na kojima nastavnik treba da radi i unapređuje kako bi nastavni sati bili u skladu s očekivanom kvalitetom. Samim tim, školski pedagog, posjećivanjem nastavnih sati pomaže i učenicima, jer u tom procesu osluškuje i njihove potrebe, aktivnost i zainteresiranost te na konstruktivan način predlaže nastavnicima ideje i mogućnosti za rad, napredovanje, povezivanje i interakcije s učenicima.

² Slika hobotnice bez navedenih zadataka pedagoga dostupna na: <http://www.kockica.rtl.hr/crtalica/page/3/>

Kada nastavnik radi na sebi, nastavnim satima koje vodi i interakcijama s učenicima dolazi do unapređenja odgojno-obrazovnog rada u školi, učenici bivaju više uključeni u nastavni proces na način na koji to odgovara njima i uzrastu, a nastavnici razvijaju samosvijest i potrebu da kontinuirano prate i unapređuju vlastiti rad. Navedeno slikovito objašnjavamo na slici broj dva.



Slika 2: Proces unapređenja odgojno-obrazovnog djelovanja

Navedeno dovodi do stvaranja pozitivnog školskog ozračja, što dalje nastavlja da utiče na intrinzičnu motiviranost učenika za uključivanje u aktivnosti, procese i projekte koji se odvijaju u savremenoj školi.

Osnovne funkcije razvojne djelatnosti školskog pedagoga su: *operativna* (neposredni rad na pripremi i odvijanju pedagoške djelatnosti kao što su planiranje, koordinacija, praćenje, evaluacija i sl.), *studijsko-analitička* (kontinuirano, cjelovito, osmišljeno i znanstveno utemeljeno praćenje odgojno-obrazovnih i drugih procesa u svrhu vrednovanja ostvarene kvalitete i njezino unapređivanje), *informativna* (stalna analiza potreba sudionika odgojno-obrazovnog procesa za informacijama te zadovoljavanje tih potreba stvaranjem kvalitetnoga informacijsko-dokumentacijskoga sustava), *instruktivna* (poučavanje i usavršavanje subjekata odgojno-obrazovnoga procesa — učenika, učitelja, roditelja, stručnih suradnika, ravnatelja i dr.), *savjetodavna*, *terapijska* i *supervizijska* (rad na specifičnim razvojnim i životnim problemima djece, skupina djece i profesionalnim potrebama učitelja), *istraživačka* (stjecanje spoznaja o promjenama i inovacijama što će pridonijeti kvaliteti razvoja djece, učitelja i ustanove u cjelini te načinima ostvarivanja promjena) i *normativna* (standardizacija organizacije, tehnologije i izvedbe rada — razvoj odgovarajućih normi, procedura i protokola

za stručno i kvalitetno obavljanje radnih zadaća te diseminaciju iskustava (Staničić, 2005., prema Mušanović, M., Staničić, S. i dr., 2002).

Iz navedenog, obratimo li pažnju samo na pojmove poput „praćenje“, „evaluacija“, „razvojni“, „poučavanje“, „analiza“ koji se pojavljuju u ovim opisima, možemo prepoznati da se svaka od navedenih sedam funkcija djelatnosti školskog pedagoga³ može staviti u kontekst procjenjivanja rada nastavnika s ciljem unapređenja odgojno-obrazovnog procesa, jer svaki od tih termina višestruko je povezan s postupkom procjenjivanja.

1.1. Definiranje poslova školskog pedagoga u dokumentima

U ovom dijelu pažnju smo posvetili definiranju poslova školskog pedagoga u Pedagoškim standardima i općim normativima za odgoj i obrazovanje i normativima radnog prostora, opreme, nastavnih sredstava i učila po predmetima za osnovnu školu i Pedagoškim standardima i normativima za srednje škole. Iz navedenih dokumenata izdvajamo sljedeće, a relevantno za temu ovog završnog rada:

Stručno-pedagošku službu škole čine pedagog ili pedagog-psiholog, psiholog škole i socijalni radnik škole, a zadatak stručno-pedagoške službe škole jeste svestrana briga o najvišoj dobrobiti djeteta i učenika u pedagoškom, psihološkom i socijalno-društvenom aspektu, a u skladu sa Konvencijom o pravima djeteta.

Zadaci stručnog saradnika pedagoga definišu ga kao osobu za praćenje, analiziranje i unapređivanje odgojno-obrazovnog rada u školi, stručnu saradnju s učenicima, nastavnicima, ostalim stručnim saradnicima, roditeljima, te za neposrednu koordinaciju s pedagoškom službom škola.

Poslovi i zadaci stručnog saradnika (pedagoga) redovne osnovne škole u okviru 40-časovne radne sedmice utvrđeni su Zakonom, a rad u okviru radne sedmice raspoređeni su ovako:

³ operativna, studijsko-analitička, informativna, instruktivna, savjetodavna, terapijska i supervizijska, istraživačka i normativna

	Radni zadaci	sati
6.5.1.1.	Koncepcijsko-programski zadaci	3
6.5.1.2.	Programiranje, ostvarivanje i analiza odgojnog rada	2
6.5.1.3.	Pedagoška dokumentacija	3
6.5.1.4.	Stručni rad s nastavnicima i u stručnim organima škole	2
6.5.1.5.	Rad s učenicima i učeničkim organizacijama	6
6.5.1.6.	Unapređenje nastave	2
6.5.1.7.	Saradnja s institucijama	1
6.5.1.8.	Saradnja s roditeljima	3
6.5.1.9.	Ispitivanje zrelosti djece za upis u školu	2
6.5.1.10.	Profesionalna orijentacija	1
6.5.1.11.	Istraživanja u praksi školskog pedagoga, psihologa, pedagoga-psihologa	2
6.5.1.12.	Personalni dosje učenika, pedagoški karton, koordinacija matrice	2,5
6.5.1.13.	Pedagoško-psihološka praksa studenata nastavnih fakulteta	1
6.5.1.14.	Pripremanje za rad i stručno usavršavanje	5
6.5.1.15.	Rad u stručnom timu za inkluzivnu podršku	3
6.5.1.16.	Rad na Godišnjem programu rada škole i planu razvoja škole, praćenje realizacije GPRŠ	1,5

Slika 3: Prikaz zadataka stručnog saradnika pedagoga u osnovnoj školi („Službene novine Kantona Sarajevo“, 30/17)

S naglaskom da pedagog-psiholog/pedagog obavlja i druge stručne poslove po nalogu direktora, u skladu sa kompetencijama koje ima.

U srednjoj školi, iz *Pedagoških standarda i normativa za srednje škole*, poslovi i zadaci stručnog saradnika (pedagoga) u okviru 40-časovne radne sedmice raspoređeni su ovako:

STRUKTURA RADNE SEDMICE STRUČNOG SARADNIKA
(PEDAGOG-PSIHOLOG ili PEDAGOG ili PSIHOLOG)

- konceptijsko-programski zadaci u dogovoru sa direktorom	- 3,5 sati
- programiranje, ostvarivanje i analiza odgojnog rada	- 2,0 sati
- pedagoška dokumentacija	- 3,0 sati
- rad sa nastavnicima i stručnim organima škole	- 2,5 sati
- rad sa učenicima i učeničkim organizacijama	- 5,0 sati
- unapređenje nastave	- 2,0 sati
- saradnja sa institucijama	- 1,0 sati
- saradnja sa roditeljima	- 2,5 sati
- provođenje upisa u školama	- 3,0 sati
- profesionalna orijentacija	- 4,0 sati
- istraživanja u praksi školskog pedagoga-psihologa	- 2,0 sati
- pedagoško-psihološka praksa studenata nastavnih fakulteta	- 1,0 sati
- personalni dosje učenika, pedagoški karton	- 1,5 sati
- priprema za rad i stručno usavršavanje	- 7,0 sati
	<hr/>
	Ukupno 40,0 sati

Pedagog-psiholog obavlja i druge stručne poslove prema potrebi, po nalogu direktora i organa upravljanja škole, pa se prethodna satnica može izmijeniti.

Slika 4: *Prikaz zadataka stručnog saradnika pedagoga u srednjoj školi („Službene novine Kantona Sarajevo“, 10/04)*

Iz slike tri i četiri vidimo da je za unapređenje nastave za pedagoge zaposlene u osnovnim i srednjim školama izdvojeno po dva sata sedmično, dok je za stručni rad s nastavnicima i stručnim organima škole za pedagoge zaposlene u osnovnim školama izdvojeno dva sata, a za pedagoge zaposlene u srednjim školama po dva i po sata sedmično.

2. Procjenjivanje i vrednovanje – pojmovne razlike

Pojmovi procjenjivanje i vrednovanje te njihova raznolika značenja i razumijevanja tih značenja jako su zanimljivi i izazovni za objašnjavanje i predstavljanje.

U literaturi se ova dva pojma koriste na dva načina - kao da imaju isto značenje ili kao da imaju različito značenje, pa se upravo u tome krije izazov i zanimljivost u njihovom detaljnijem predstavljanju. Sličan izazov javlja se i u engleskom jeziku sa pojmovima *assessment*⁴ i *evaluation*⁵. Budući da na području Balkana imamo dostupan veliki broj literature prevedene sa engleskog jezika situacija u definiranju ova dva pojma prerasta u dupli izazov.

Engleski nazivi *assessment* i *evaluation* često se koriste u istome kontekstu. Stoga se ovi pojmovi i kao pojedinačni prijevodi nekoga teksta znaju preklapati. Ova dva pojma odgovaraju riječima procjenjivanje i vrjednovanje, ali se pojavljuju i druge mogućnosti, kao provjeravanje, evaluacija, te vrednovanje, fonološka inačica naziva vrjednovanje (Jelaska i Cvikić, 2008).

Procjenjivanje je postupak određivanja znanja i umijeća (tj. sposobnosti i vještina), obično je iskazan određenim mjerama (brojevima, postotcima) ili ocjenama (brojkama, slovima, riječima) ali može biti i opisan. Procjenjivanje je davanje suda o znanju i umijeću. Prototipnomu procjenjivanju temelj su standardizirani oblici procjene, poput ispita, usmenoga ili pismenoga, procjenjivati se može i na temelju samoga promatranja. Ne procjenjuje ga se na temelju unaprijednih očekivanja, nego se procjenjuje kako i koliko se zna (Jelaska i Cvikić, 2008).

Procjenjivanje i prosuđivanje su veoma značajni u procesu praćenja i vrednovanja rada jer se mogu obavljati kvantitativnim metodama, procjenom situacije ili ponašanja, koju vrše jedan ili više stručnjaka i korištenjem više izvora na osnovu kojih se može izvesti opšti sud. Ovim postupcima i instrumentima dolazi se do kvalitativnih pokazatelja o radu, razvoju, ponašanju i uspjehu učenika, o radu, zalaganju i uspjehu nastavnika, nivou organizacije i realizacije nastavnog rada kao i vrednovanju rezultata rada škole kao cjeline. Procjenjivanje se može vršiti na temelju onoga što je dobiveno u procesu praćenja pedagoškog rada, rezultata mjerenja, zapažanja i subjektivnih (pr)ocjena (Mandić i Vilotijević, 1980).

⁴ **assess** /ə'ses/v ispitati; ocijeniti - **assessment** /ə'sesmənt/ procjena (Ostojić, 2004).

⁵ **evaluate** /i'veljueit/ procijeniti; proračunati - **evaluation** /i,væljue'ejfn/n procjena; evaluacija (Ostojić, 2004).

Vrednovanje prototipno uključuje ne samo procjenjivanje znanja i umijeća pojedinaca ili skupina, nego i tečajeva, pristupa, programa, metoda. Vrednovanje je davanje suda i o korisnikovome znanju i umijeću, ali i o uspješnosti programa koji je završio. Ono može uključivati i samu primjerenost načina procjenjivanja u odnosu na okolnosti ili razvijanje njegova znanja, smislenosti toga procjenjivanja i slično (Jelaska i Cvikić, 2008).

U širem smislu vrednovanje podrazumijeva procjenjivanje razvoja i napretka učenika/nastavnika u pogledu ciljeva i vrijednosti nastavnog programa. Svrha vrednovanja je da se pruži niz podataka koji će pokazivati stepen napredovanja učenika/nastavnika u pogledu ostavrivanja ciljeva nastave te da se omogući nastavnicima i nadzornicima da procijene uspješnost nastavnog iskustva, aktivnosti i pedagoških metoda. Zadatak vrednovanja je da se obezbijedi rukovođenje razvojem, da se utvrde slabosti i prednosti, da se istaknu one oblasti u kojima je napredak moguć i poželjan te da se stvori osnova za izmjenu nastavnog programa i za primjenu iskustava da bi se zadovoljile potrebe pojedinih učenika ili grupa (Wrightstone, Justman i Robbins, 1966).

Vrednovanje je pedagoška djelatnost kojom se prati, procjenjuje i utvrđuje realizacija programom predviđenih ciljeva i zadataka, stepen razvoja ličnosti u bitnim komponentama i ostvarenje svih programskih zadataka škole. Zbog nedostatka instrumenata kojima bi se poticale i vrednovale aktivnosti škole, a samim tim i učenika i nastavnika, u procesu vrednovanja u praksi se mnogo češće vrednuju znanja, vještine i navike u odnosu na kreativne sposobnosti, poglede, uvjerenja, društvenu svijest, interesovanja i sl. U procesu vrednovanja obuhvaćeno je praćenje, ocjenjivanje, mjerenje, prosuđivanje rezultata. Vrednovanje uključuje i samoocjenjivanje. Iz čega slijedi da vrednovanje nije samo sinteza praćenja i mjerenja, već je šira, dublja i potpunija pedagoška djelatnost koja ima svoja područja, instrumente, tehnike i metodičke postupke, jasne ciljeve. Osnovna funkcija vrednovanja je unapređenje odgojno-obrazovnog procesa koje se ogleda u stalnom prevazilaženju ostvarenog putem iznalaženja i primjene novih i efikasnijih tehnologija odgojno-obrazovnog rada. Vrednovanjem se omogućuje i adekvatnije stimulisanje nosioca određenih zadataka, nastavnika i učenika škole u postizanju boljih rezultata u radu (Mandić i Vilotijević, 1980).

Sve navedeno nam pokazuje da oba naziva ne znače isto, ali mogu isto značiti (Jelaska i Cvikić, 2008).

3. Analiza zakona i pravilnika

U nastavku prelazimo na analiziranje zakona i pravilnika nastalih na osnovu njih, a osvrnut ćemo se na članove koji se odnose na temu ovog završnog rada.

U ovom poglavlju analizirat ćemo:

- Zakon o osnovnom odgoju i obrazovanju,
- Zakon o srednjem obrazovanju,
- Pravilnik o ocjenjivanju, napredovanju i sticanju stručnih zvanja odgajatelja, profesora/nastavnika i stručnih saradnika u predškolskim ustanovama, osnovnim, srednjim školama, domovima učenika i
- Pravilnik o stručnom usavršavanju odgajatelja, profesora/nastavnika i stručnih saradnika u predškolskim ustanovama, osnovnim, srednjim školama i domovima učenika.

3.1. Zakon o osnovnom odgoju i obrazovanju

Iz Zakona o osnovnom odgoju i obrazovanju („Službene novine Kantona Sarajevo“, 23/17) izdvajamo članove koji se odnose na temu ovog završnog rada.

Iz osmog dijela koji se odnosi na samovrednovanje, vanjsko vrednovanje i planiranje odgojno-obrazovnog rada u članu 51. koji se odnosi na samovrednovanje ističe se da (1) škola po potrebi, a najmanje jedanput u dvije godine provodi postupak samovrednovanja rada rukovodnog i nastavnog osoblja, odnosno uspješnosti realiziranja nastavnih programa u skladu s pravilnikom u kojem su sadržani kriteriji samovrednovanja, a koji donosi ministar. U stavu (2) navedeno je da se samovrednovanjem obavezno ocjenjuju: kvalitet nastave i interaktivnog odnosa učenik - nastavnik, korektnost u komunikaciji, odnos nastavnog osoblja prema učeniku na nastavi i na provjerama znanja, kao i drugi elementi utvrđeni pravilnikom iz stava (1) ovog člana. Stav (3) određuje da se rezultati provedenog samovrednovanja dostavljaju školskom odboru, vijeću roditelja i Prosvjetno-pedagoškom zavodu, koji na osnovu dostavljenih pokazatelja daju preporuke za unapređenje odgojno-obrazovnih procesa u školi.

Zaključujemo da je Zakonom o osnovnom odgoju i obrazovanju određeno da škole po potrebi, ali najmanje jedanput u dvije godine trebaju provesti postupak samovrednovanja koje između

ostalog podrazumijeva i vredovanje rada nastavnika u sljedećim kategorijama: kvalitet nastave i interaktivnog odnosa učenik - nastavnik, korektnost u komunikaciji, odnos nastavnog osoblja prema učeniku na nastavi i na provjerama znanja i sl.

U členu 52. koji se odnosi na vanjsko vrednovanje određene su i zakonitosti koje se odnose na ovu temu. Budući da nije u direktnoj vezi sa temom ovog završnog rada, navodimo samo neke pojedinosti. Stavom (1) određeno je da se vanjsko vrednovanje provodi jedanput u dvije godine s ciljem unapređenja kvalitete rada odgojno-obrazovne ustanove, a stavom (4) određeno je da rezultate vrednovanja rada rukovodnog, nastavnog, stručnog i drugog osoblja škola obavezna analizirati te da isti čine sastavni dio personalnog dosijea svakog radnika škole.

U nastavku, u 13. dijelu koji se odnosi na radnike škole u členu 92. koji se tiče ocjenjivanja radnika i disciplinske odgovornosti radnika nosilaca funkcija u tijelima škole u stavu (1) navedeno je da se rad radnika sistematično prati i ocjenjuje na osnovu pravilnika koji, uz konsultacije sa sindikatom, donosi ministar te da sastavni dio pravilnika iz stava (1) ovog člana čine kriteriji za ocjenjivanje radnika, kao i uvjeti za napredovanje i sticanje posebnih stručnih zvanja nastavnika, stručnih i drugih saradnika.

U ovom dijelu izdvajamo uputu da se rad svih radnika, uključujući i nastavno osoblje sistematično prati i ocjenjuje na osnovu Pravilnika koji ćemo analizirati u nastavku ovog rada.

U dijelu ovog Zakona koji se odnosi na nadzor nad zakonitošću rada i stručni nadzor, u členu 111. u stavu (1) navedeno je da stručni nadzor, vrednovanje i stručna pomoć obuhvata aktivnosti u vezi sa organizacijom i izvođenjem nastave, nadzor nad radom direktora, pomoćnika direktora, nastavnika, stručnih i drugih saradnika radi unapređenja odgojno-obrazovnog rada. U stavu (2) istog člana navedeno je da stručni nadzor, vrednovanje i stručna pomoć iz stava (1) ovog člana posebno se odnosi na: a) instruktivni i savjetodavni rad s direktorima, nastavnicima, stručnim saradnicima i saradnicima, b) pružanje stručne pomoći u planiranju i organizaciji rada škole i odgojno-obrazovnog rada, ocjenjivanju i napredovanju učenika, a posebno nadarenih učenika i učenika s teškoćama, c) praćenje primjene nastavnog plana i programa, odnosno ciljeva i zadataka, sadržaja, obima, oblika i metoda obrazovnog rada i s tim u vezi njihovo usavršavanje, u skladu s tehnološkim i razvojem novih savremenih oblika i metoda rada, d) vrednovanje kvaliteta rada škole, po jedinstvenim kriterijima, e) učestvovanje u pripremi, izvođenju i ocjenjivanju novih oblika i metoda rada, f) praćenje stručnog usavršavanja direktora, nastavnika i stručnih saradnika, g) praćenje i ocjenjivanje rada direktora, nastavnika, stručnih saradnika i saradnika i h) predlaganje Ministarstvu i nadležnim organima preduzimanje

neophodnih mjera za otklanjanje nepravilnosti, nedostataka, te za unapređivanje odgojno-obrazovnog i stručnog rada.

3.2. Zakon o srednjem obrazovanju

Iz Zakona o srednjem obrazovanju („Službene novine Kantona Sarajevo“, 23/17) izdajamo članove koji se odnose na temu ovog završnog rada.

Iz desetog dijela koji pokriva propise vezane za radnike škole u članu 121. koji se odnosi na pripremu i stručno usavršavanje u stavu (1) navedeno je da nastavnik u srednjoj školi ima slobodu u pedagoškom radu i poučavanju u okvirima utvrđenim nastavnim planom i programom i drugim relevantnim zakonskim i podzakonskim aktima. Stavom (2) propisano je da nastavnik ima obavezu da se uredno priprema za organizaciju i obavljanje neposrednog obrazovno-odgojnog rada, za nastavni sat, odnosno nastavnu jedinicu, stavom (3) određeno je da je nastavnik obavezan svake druge školske godine realizirati ogledni čas. Stav (4) određuje da su nastavnici, stručni i drugi saradnici obavezni da se stručno usavršavaju i kontinuirano educiraju u toku cijelog radnog vijeka, s ciljem kvalitetnog praćenja, podsticanja i pomaganja u obrazovanju i razvoju učenika i obavljanja drugih poslova utvrđenih relevantnim propisima.

U ovom dijelu istaknuto je da je svaki nastavnik obavezan svake druge školske godine realizirati ogledni čas te da su obavezni da se stručno usavršavaju i kontinuirano educiraju u toku cijelog radnog vijeka, a sve to s ciljem kvalitetnog praćenja, podsticanja i pomaganja u obrazovanju i razvoju učenika te unapređenja odgojno-obrazovnog rada.

Članom 127. definirano je praćenje rada radnika, što uključuje i praćenje rada nastavnika. U stavu (1) navedeno je da se rad radnika sistematično prati i ocjenjuje na osnovu pravilnika koji donosi ministar uz konsultaciju sa sindikatom. U stavu (2) ističe se da sastavni dio pravilnika iz stava (1) ovog člana čine kriteriji za ocjenjivanje, napredovanje i sticanje posebnih zvanja nastavnika, stručnih i drugih saradnika.

I u ovom Zakonu, propisana je obaveza sistematičnog praćenja i ocjenjivanja na osnovu pravilnika koji će biti analiziran u nastavku ovog završnog rada.

Član 128. koji se odnosi na vrednovanje rada nastavnog i rukovodnog osoblja, u stavu (1) određuje da je u srednjoj školi obavezno svake školske godine provoditi postupak evaluacije rada rukovodnog i nastavnog osoblja, odnosno uspješnosti realiziranja nastavnih programa te

da se vrednovanje rada rukovodnog i nastavnog osoblja provodi u skladu sa pravilnikom koji donosi ministar navedeno je u stavu (2). Stavom (3) određeno je da u srednjoj školi na osnovu odluke nastavničkog vijeća može provoditi evaluaciona anketa o radu nastavnog osoblja od strane učenika svake školske godine, a s ciljem unapređenja kvaliteta obrazovno-odgojnog rada što smatramo da može biti dobra dopuna do tada stečenim podacima o radu nastavnika. U stavu (4) navodi se da se vrednovanjem obavezno ocjenjuju: kvalitet nastave i interaktivnog odnosa učenik-nastavno osoblje, korektnost u komunikaciji, odnos nastavnog osoblja prema učeniku na nastavi i na provjerama znanja, kao i drugi elementi utvrđeni pravilnikom iz stava (2) ovog člana. Stavom (5) dalje se objašnjava da je vrednovanje rada rukovodnog i nastavnog osoblja dio integralnog procesa uspostave sistema kvaliteta, odnosno samokontrole i unutrašnje ocjene kvaliteta. Kada je riječ o rezultatima vrednovanja rada rukovodnog, nastavnog, stručnog i drugog osoblja srednja škola je obavezna analizirati i isti čine sastavni dio personalnog dosijea svakog radnika srednje škole određeno je stavom (6).

Zaključujemo i izdvajamo da je u srednjim školama obavezno provođenje postupka evaluacije rada nastavnog osoblja svake školske godine i da se može provoditi evaluaciona anketa o radu nastavnog osoblja od strane učenika svake godine, što smatramo da može biti korisna dopuna ranije prikupljenim podacima o radu nastavnika.

Članom 140. određuje se stručni nadzor, vrednovanje i stručna pomoć, a stavom (1) ističe se da stručni nadzor, vrednovanje i stručna pomoć obuhvata aktivnosti u vezi sa organizacijom i izvođenjem nastave, nadzor nad radom nastavnika, stručnih i drugih saradnika, direktora i pomoćnika direktora/voditelj dijela nastavnog procesa u srednjoj školi radi unapređivanja odgojno-obrazovnog rada. U stavu (2) navedeno je da stručni nadzor obavljaju stručni savjetnici Prosvjetno- pedagoškog zavoda, u skladu s posebnim zakonom kojim se reguliše status Zavoda i njegov rad. Stavom (3) definirano je da se stručni nadzor, vrednovanje i stručna pomoć iz stava (1) ovog člana posebno se odnosi na: a) instruktivni i savjetodavni rad sa nastavnicima, stručnim i drugim saradnicima direktorom i pomoćnikom direktora/voditeljem dijela nastavnog procesa u vezi sa obavljanjem dužnosti i pomaganje u provedbi obrazovno-odgojnih aktivnosti (održavanje ogledno-uglednih časova, seminara i sl.), b) pružanje stručne pomoći u planiranju i organizaciji obrazovnog rada, ocjenjivanju i napredovanju učenika, a posebno nadarenih učenika, c) praćenje primjene nastavnog plana i programa, predlaganje izmjena i dopuna nastavnog plana i programa, odnosno ciljeva i zadataka, sadržaja, obima, oblika i metoda obrazovnog rada i s tim u vezi njihovo usavršavanje, u skladu sa tehnološkim razvojem i potrebama tržišta rada, d) prisustvovanje izvođenju nastave, ispita i drugih oblika odgojno-

obrazovnog rada, e) rješavanje prigovora/žalbi roditelja/učenika, nastavnika, stručnih i drugih saradnika u vezi sa neposrednim odgojno-obrazovnim radom nakon što su iscrpljene propisane procedure u školi, f) vrednovanje kvaliteta rada srednje škole, g) učestvovanje u pripremi, izvođenju i ocjenjivanju novih oblika i metoda rada, h) provjeru učeničkih postignuća u skladu sa standardima znanja koje propisuje Agencija za predškolsko, osnovno i srednje obrazovanje, i) praćenje stručnog usavršavanja nastavnika, stručnih saradnika u odgojno-obrazovnom procesu i psihosocijalnom razvoju učenika (prisustvovanje ogledno-uglednim časovima, seminarima i sl), j) praćenje i ocjenjivanje rada nastavnika, stručnih saradnika u odgojno-obrazovnom procesu i psihosocijalnom razvoju učenika i direktora srednje škole te k) predlaganje Ministarstvu i nadležnim organima preduzimanje neophodnih mjera za oklanjanje nepravilnosti, nedostataka te za unapređivanje odgojno- obrazovnog i stručnog rada.

3.3. Pravilnik o ocjenjivanju, napredovanju i sticanju stručnih zvanja odgajatelja, profesora/nastavnika i stručnih saradnika u predškolskim ustanovama, osnovnim, srednjim školama i domovima učenika

Iz prvog dijela Pravilnika o ocjenjivanju, napredovanju i sticanju stručnih zvanja odgajatelja, profesora/nastavnika i stručnih saradnika u predškolskim ustanovama, osnovnim, srednjim školama i domovima učenika („Službene novine Kantona Sarajevo“, 19/04), izdvajamo članove koji se odnose na temu ovog rada.

Prvim članom određeno je da se nastavnici ocjenjuju i unapređuju prema iskazanoj stručnoj sposobnosti, uspjehu u radu i godinama rada. Stručna sposobnost i uspjeh u radu iskazuje se kroz ocjenu te da se nastavnici ocjenjuju jednom u dvije godine na osnovu redovnog praćenja rada i postignutih rezultata u ustanovi u kojoj su zaposleni.

Iz ovog člana možemo zaključiti da je jednom u dvije godine potrebno ocijeniti rad nastavnika i to na osnovu redovnog praćenja rada i postignutih rezultata, te da jedan od načina praćenja rada nastavnika podrazumijeva praćenje njegovog rada na nastavnim satima.

U drugom članu navedeni su uvjeti pod kojima se nastavnici mogu ocjenjivati, a to su: da su u radnom odnosu na određeno ili neodređeno vrijeme; da imaju odgovarajući profil i stručnu

spremu utvrđenu zakonom, odnosno nastavnim planom i programom; da imaju položen stručni ispit, na osnovu kojeg stiču pravo da samostalno obavljaju odgojno-obrazovni rad.

U članu tri ovog Pravilnika tabelarnim prikazom objašnjeno je da se u postupku redovnog praćenja i ocjenjivanja rada cijene sljedeće kategorije: realizacija nastavnog plana i programa, izvještaj o užem (općem) stručnom nadzoru, realizacija odgojno-obrazovnih zadataka u okviru kulturne i javne djelatnosti ustanove, odgovornost u radu i radna disciplina, pravovremenost i uspješnost planiranja i programiranja rada, pravovremenost i urednost u vođenju pedagoške dokumentacije te odnos i ponašanje prema djeci i učenicima u skladu sa Konvencijom o pravima djeteta i saradnja sa njihovim roditeljima odnosno starateljima. Tabelarni prikaz kategorija značajnih za postupak redovnog praćenja i ocjenjivanja rada nastavnika preuzet je iz navedenog Pravilnika i prikazan na slici broj pet.

r. br.	Područje	Broj bodova (primjeren ocjenama: naročito se ističe, ističe se, dobar, zadovoljava i ne zadovoljava)				
		5 bodova	4 boda	3 boda	2 boda	0 bodova
1	Realizacija nastavnog plana i programa	Nastavni plan i program u potpunosti i na vrijeme realiziran	Nastavni plan i program realiziran uz mala odstupanja	Nastavni plan i program realiziran uz vremensko odstupanje	Djelimično realiziran nastavni plan i program	Nastavni plan i program nije realiziran
2	Izvjestaj o užem (općem) stručnom nadzoru	Izvjestaj i ocjena Prosvjetno-pedagoškog zavoda				
		Naročito se ističe	Ističe se	Dobar	Zadovoljava	Ne zadovoljava
3	Realizacija odgojno-obrazovnih zadataka u okviru kulturne i javne djelatnosti ustanove	Naročite zasluge	Zapaženo učešće	Učešće	Nedovoljno učešće	Bez učešća
4	Odgovornost u radu i radna disciplina	Izuzetna odgovornost i disciplina	Velika odgovornost i disciplina	Zadovoljavajuća odgovornost i disciplina	Neodgovoran odnos, povremena zakašnjenja	Neodgovoran odnos, konstantna zakašnjenja
5	Pravovremenost i uspješnost planiranja i programiranja rada	Naročita uspješnost i tačnost	Uspješnost i tačnost	Uspješno i neblagovremeno	Djelimično uspješno i neblagovremeno	Neuspješno
6	Pravovremenost i urednost u vođenju pedagoške dokumentacije	Izuzetna urednost i tačnost	Urednost i blagovremenost	Blagovremenost i neurednost	Neblagovremenost i urednost	Neblagovremenost i neurednost
7	Odnos i ponašanje prema djeci i učenicima u skladu sa Konvencijom o pravima djeteta i saradnja sa njihovim roditeljima odnosno starateljima	Izuzetan odnos, velika briga za pojedinca i grupu/odjeljenje, odlična saradnja sa roditeljima ili starateljima	Uspješno vođenje, briga za pojedinca i grupu/odjeljenje, dobra saradnja sa roditeljima ili starateljima	Mali interes za pojedinca, grupu/odjeljenje nedovoljna saradnja sa roditeljima ili starateljima	Vrlo mala odgovornost za pojedinca, grupu/odjeljenje i loša saradnja sa roditeljima ili starateljima	Neuspješno vođenje pojedinca, grupe/ odjeljenja i loša saradnja sa roditeljima ili starateljima
Ukupna ocjena aktivnosti:		35	28	21	14	0

Slika 5 : Kategorije značajne za postupak redovnog praćenja i ocjenjivanja rada navedene u Pravilniku („Službene novine Kantona Sarajevo“, 19/04)

Članom tri određeno je i to da ako iz objektivnih razloga ne postoji Izvjestaj i ocjena Prosvjetno-pedagoškog zavoda, treba uzeti mišljenje o užem stručnom nadzoru koji je obavio direktor, pomoćnik direktora ili pedagog škole. U članu 4. navodi se da je za praćenje rada nastavnika obavezno vođenje pojedinačnih (personalnih) dosijea nastavnika u koje se odlažu odgovarajuća

mišljenja i dokumentacija te da je direktor ustanove odgovoran za pravovremeno i uredno vođenje pojedinačnih dosijea i urednost i tačnost podataka.

Članom pet ovog Pravilnika jasno su definirane ocjene i bodovi iz kojih se ocjene izvode, a kojima se nastavnici ocjenjuju. U članu šest navedeno je da ocjenu o radu i sticanju zvanja utvrđuje direktor ustanove i to na prijedlog Komisije za ocjenjivanje, napredovanje i sticanje zvanja odgajatelja, profesora/nastavnika i stručnih saradnika. Komisiju obrazuje školski odbor/organ uprave ustanove, na prijedlog najvišeg stručnog organa, Nastavničkog vijeća/Vijeća odgajatelja. Komisija se sastoji od pet članova, od kojih su obavezno članovi, pedagog, pedagog- psiholog ili psiholog i direktor ustanove. Mandat komisije je dvije godine. Komisija mora obrazložiti ocjenu, a ocjena ne zadovoljava mora biti posebno, detaljno i kvalitetno obrazložena.

Iz navedenog možemo zaključiti da je pedagog obavezan član komisije zajedno sa direktorom.

Članom devet definirana su stručna zvanja koja nastavnici stječu u zavisnosti od ostvarenih rezultata i utvrđenih ocjena o radu. S obzirom na to da se u ovom radu bavimo iskustvima pedagoga o procjenjivanju rada nastavnika, u nastavku izdvajam samo stručna zvanja koja se u Pravilniku navode za nastavnike: profesor/nastavnik-mentor, profesor/nastavnik-savjetnik, profesor/nastavnik-viši savjetnik.

U drugom dijelu Pravilnika u kojem je riječ o mogućnostima vanrednog napredovanja u članu 14. navedeo je da se nastavnici koji su ocijenjeni dva puta uzastopno ocjenom naročito se ističe i sa maksimalnim brojem bodova (35), unapređuju u više stručno zvanje i stiču pravo na vanredno napredovanje. Za svaku narednu ocjenu naročito se ističe i maksimalan broj bodova (35) stiču sljedeće zvanje iz člana devet. Pored toga oni imaju mogućnost vanrednog napredovanja bez uslovljavanja ukoliko u svom radu pokažu samostalnost, inicijativnost i kreativnost koja se ogleda u sljedećem: autor ili koautor udžbenika, priručnika i nastavnih materijala koji su odobreni od Ministarstva obrazovanja i nauke, objavljeni radovi na stručnim i naučnim konferencijama i kongresima, objavljeni radovi u stručnim referentnim časopisima, učešće u komisijama za izradu i izmjene nastavnih planova i programa, recenzije udžbenika, priručnika i nastavnog materijala, uvođenje inovacija u nastavi podržanih od Ministarstva obrazovanja i nauke, priprema učenika za takmičenja na federalnom, državnom i međunarodnom nivou, visoke ocjene znanja učenika na testiranju koje provodi Prosvjetno-pedagoški zavod.

3.4. Pravilnik o stručnom usavršavanju odgajatelja, profesora/nastavnika i stručnih saradnika u predškolskim ustanovama, osnovnim, srednjim školama i domovima učenika

Prvi dio Pravilnika o stručnom usavršavanju odgajatelja, profesora/nastavnika i stručnih saradnika u predškolskim ustanovama, osnovnim, srednjim školama i domovima učenika („Službene novine Kantona Sarajevo“, 19/04) odnosi se na stručno usavršavanje, a članom tri definirane su kategorije koje obuhvata individualno stručno usavršavanje, a to su: stalno praćenje stručnih listova i časopisa i druge stručne literature, obavljanje konsultacija i međusobna razmjena mišljenja i iskustava putem stručnih aktiva, izvođenje oglednih i uglednih časova, inovacije u nastavnom procesu, naučno - istraživački rad, objavljivanje publikacija, konsultacije s direktorom škole, pomoćnikom direktora i pedagogom.

Iz navedenog vidimo da izvođenje oglednih i uglednih časova spada u kategoriju mogućnosti individualnog stručnog usavršavanja. Pored toga, u istu kategoriju, a značajno za temu koju ovim radom obrađujemo, nevedeno je da su i konsultacije s pedagogom jedna od mogućnosti individualnog stručnog usavršavanja. Jasno je da nastavnici imaju priliku stručno se usavršavati kroz vid konsultacija, osobitno ako su one konstruktivne, planirane i ukoliko slijede nakon posjete pedagoga nastavnom satu. U takvim situacijama, kroz povratne informacije koje nastavnik dobije o nastavnom satu koji je vodio ima priliku uz diskusiju s pedagogom upoznati vlastite jake strane i mogućnosti za unapređenje te kreirati plan za poboljšanje odgojno-obrazovnog rada.

Član četiri odnosi se na kolektivno stručno usavršavanje koje obuhvata: prisustvovanje oglednim i uglednim časovima, učešće u radu stručnih organa ustanove, učešće na savjetovanjima, seminarima, kursevima, naučnim ekskurzijama, studijskim putovanjima i slično.

Iz navedenog vidimo da i prisustvovanje oglednim i uglednim časovima drugih nastavnika iz kolektiva daje mogućnosti za učenje i stručno usavršavanje, što otvara mogućnost za kolegijalno posjećivanje nastave kao mogućnost unapređenja odgojno-obrazovnog rada o čemu ćemo više pisati u nastavku ovog rada.

S tim u vezi, u članu šest navedno je da su nastavnici koji imaju položen stručni ispit obavezni da najmanje jednom u dvije godine održe ogledni, odnosno ugledni čas pred stručnim aktivom,

a da pedagoška služba vodi evidenciju o aktivnostima i podnosi izvještaj najvišem stručnom organu ustanove.

Iz izdvojenih članova ovog Pravilnika imamo jasan uvid u to da su nastavnici dužni jednom u dvije godine održati ogledni, odnosno ugledni nastavni sat te da je to prilika za njihovo stručno usavršavanje, a za pedagoga je to još jedna prilika za prisustvovanje nastavnom satu, praćenje i procjenjivanje rada nastavnika.

Osim navedene obaveze nastavnika da jednom u dvije godine održi ogledni/ugledni nastavni sat, da se njegov rad sistematično prati i procjenjuje kako bi dobio ocjenu te da je pedagog stalni član Komisije koja učestvuje u tom procesu, u analiziranim zakonima i pravilnicima nije jasnije definiran i određen način na koji će navedeni proces od strane pedagoga biti izvršen.

4. Planiranje i pripremanje pedagoga za posjećivanje nastavnih sati i procjenjivanje rada nastavnika

Kako smo ranije i naveli, posjećivanje nastavnih sati i procjenjivanje rada nastavnika, jedan je od mnogobrojnih zadataka koji trebaju biti obavljani od strane pedagoga, a pripada kategoriji „rad s nastavnicima“ prikazanoj na slici (str. 9, slika 1).

„Veza pedagoga s nastavom i njegov rad u njoj trebaju biti sastavni dio plana i programa rada školskog pedagoga“ (Jurić, 1977: 233), a povezanost pedagoga i nastavnog procesa ostvaruje se i promatranjem nastavnih sati (Bjelan-Guska, Buzuk, Katović i Klepić, 2017).

U godišnjem programu rada škole, u odjeljku za godišnji program rada školskog pedagoga u kategoriji „sadržaj rada“ pedagozi planiraju vrijeme potrebno za obavljanje svih zadataka. Pored svih ranije navedenih i mogućih zadataka nalazi se i posjećivanje nastavnih sati i procjenjivanje rada nastavnika koje može biti formulirano na različite načine.

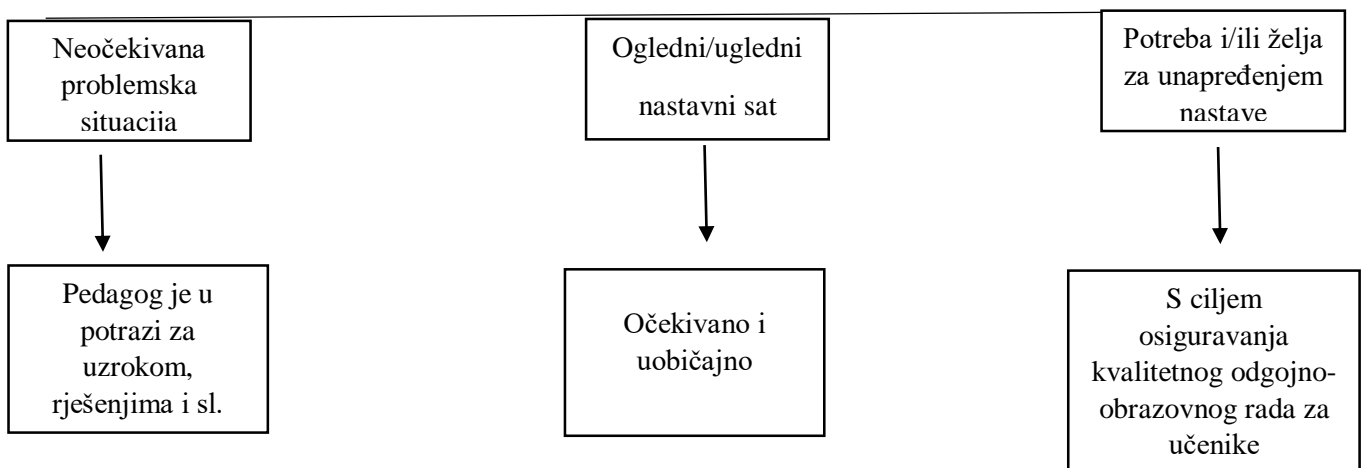
Ciljevi posjete pedagoga nastavnim satima mogu biti raznovrsni, a jedan od njih je u skladu sa temom ovog završnog rada i odnosi se na procjenjivanje rada nastavnika. Međutim, smatramo važnim naglasiti da svako posjećivanje ima za cilj otkrivanje onih kategorija koje se mogu i trebaju unaprijediti i poboljšati s ciljem unapređenja odgojno-obrazovnog rada kako bismo za sve učenike osigurali kvalitetno obrazovanje.

„Da bi proces neposrednog praćenja i vrednovanja rada nastavnika bio što ugodniji i ishodio unapređenje nastavnog procesa, pedagozi (i direktori) trebaju ga pažljivo i temeljito planirati i pripremiti, a ostvarenju aktivnosti praćenja i savjetodavnom radu s nastavnicima kompetentno pristupiti“ (Bjelan-Guska, Buzuk, Katović i Klepić, 2017: 279).

Učestalost posjećivanja nastavnih sati zavisi od do tada opažene potrebe za istim, potreba za unapređenjem nastave, učestalosti i angažiranosti pedagoga na drugim planiranim sadržajima rada te stupnju značajnosti ovog procesa iz ugla pedagoga.

Pored sati planiranih za posjećivanje nastave, tokom trajanja školske godine, mogu se pojaviti situacije koje će inspirirati pedagoga za dodatna posjećivanja. Razlozi da se ranije planiranim sadržajima poveća broj sati posvećen posjećivanju nastave i procjenjivanju rada nastavnika mogu biti raznovrsni i kretati se na relaciji: *neočekivana problemska situacija – ogledni/ugledni nastavni sati – potreba i/ili želja za unapređenjem nastave*.

Radi lakšeg razumijevanja navedena relacija objašnjena je slikom broj šest na kojoj su navedena značenja mogućih razloga za povećanje broja sati za prisustvovanje pedagoga nastavnim satima i procjenjivanje rada nastavnika.



Slika 6: *Mogući razlozi za povećanje broja sati za prisustvovanje pedagoga nastavnim satima i procjenjivanje rada nastavnika*

U skladu s potrebama, pedagog će za izvanredne posjete nastavi, koji se sadržajno i opsegom mogu utvrditi tek u toku školske godine, posebno predvidjeti vrijeme u okviru takozvanih rezervnih sati (Jurić, 1977).

Da bi posjećivanje nastavnih sati, a samim tim i procjenjivanje rada nastavnika bilo svrsishodno i kvalitetno, pedagog se za taj proces treba pripremiti. Potrebno je da pedagog kreira obrazac za procjenjivanje nastavnog sata koji se sastoji od svih segmenata koje želi pratiti u tom procesu. Pored izrade vlastitog obrasca može se poslužiti već kreiranim obrascima koji se prilažu kao primjer ali i prijedlog za upotrebu u stručnoj literaturi (više u: Bezinović, Marušić i Ristić Dedić, 2012; Jurić, 1977; Mantić 1980).

Bez bilježenja, a samim tim i bez podataka o nastavi, pedagog i nastavnik ne mogu pristupiti rekonstrukciji nastave, razvijanju hipoteza o djelovanju nastavnika u razredu i unapređenju njegovog rada. Bez zabilješki samo će nepotrebno rasipati energiju prisjećajući se ili nepouzdanom tumačeći događaje u razredu (Jurić, 1977).

Obrazac se može sastojati od kategorija koje se odnose na nastavnikovu pripremu za nastavni sat, izvođenje nastavnog sata, s naglaskom na razredno ozračje, struktuiranje nastavnog sata, uključenost i motiviranost učenika, individualizacija-diferencijacija, poučavanje metakognitivnih vještina i strategija učenja, povratne informacije i formativno vrednovanje i sl., a nakon toga, poželjno je ostaviti prostor za navođenje prednosti nastavnikovog rada ali i onih kategorija na kojima je potrebno dodatno raditi kako bi bile unaprijeđene (Bezinović, Marušić i Ristić Dedić, 2012).

Da bismo spriječili nesuglasice, nerazumijevanje i sl. poželjno bi bilo da pedagog na osnovu obrasca koji koristi za procjenjivanje napravi i obrazac za samoprocjenu kojeg će dati nastavniku na ispunjavanje odmah po završetku nastavnog sata. Na taj način pedagog će biti siguran da su obratili pažnju na iste elemente o kojima mogu diskutovati na novom, dogovorenom susretu.

Ovakvim upućivanjem i osposobljavanjem nastavnika za samopraćenje i samovrednovanje otklanja se nesporazum, mogućnost sukoba oko procjene i nerazumijevanje. Pored navedenog, ujedinjavanjem i ravnopravnim tretiranjem samoprocjene i međusobne procjene otklanjaju se slabosti isključive primjene jedne i druge te se dopunjava i poboljšava sistem procjenjivanja (Jurić, 1977).

Nastavnik koji je zreo, spreman na cjeloživotno učenje i stručno usavršavanje neće pokušavati sakriti i umanjiti moguće teškoće sa kojima se susreće u odgojno-obrazovnom radu, nego će

pokazati otvorenost, povjerenje i spremnost na partnerstvo s pedagogom te će zajedno razgovarati i raditi na istom cilju, a to je kvalitetna nastava za sve učenike.

Pored planiranja, pripremanja, poticanja nastavnika na samoprocjenjivanje, od velike značajnosti za uspješnu realizaciju ovog procesa je i radno ozračje, međuljudski odnosi, klima koja preovladava u kolektivu, stavovi koje nastavnici imaju o procesu procjenjivanja njihovog rada te stila vođenja koju preferira pedagog.

U cjelokupnom procesu važno je znati da su za uspjeh, svrhovitost i ostvarivanje postavljenog cilja jednako važne sve faze (priprema, posjećivanje i praćenje, davanje povratnih informacija, te kreiranje plana za unapređenje rada, kao i provođenje planiranog u djelo. Jurić (1977) navodi da su pripremni rad i rad nakon posjeta nastavi jednako značajne aktivnosti kao i sama posjeta.

5. Procjenjivanje rada nastavnika

Ranije je spomenuto da su planiranje i pripremanje pedagoga za posjetu nastavnim satima važan preduvjet za uspješno procjenjivanje rada nastavnika na nastavnim satima što predstavlja jedan od zadataka školskog pedagoga. S pretpostavkom da je planiranje i pripremanje pedagoga za ovaj proces obavljeno u skladu sa standardima, prelazi se na sljedeću fazu, a to je posjeta nastavnim satima i procjenjivanje rada nastavnika.

Posjećivanje i procjenjivanje rada nastavnika ne znači nužno da nastavnici rade nešto pogrešno. Upravo suprotno tome, ukoliko se prisjetimo slike broj šest (str. 25, slika 6) na kojoj smo objasnili moguće razloge za prisustvovanje pedagoga nastavnim satima i procjenjivanje rada nastavnika bit će nam jasno da je krajnji cilj navedenog procesa unapređenje odgojno-obrazovnog rada. Odnosno, otkrivanje pozitivnih strana nastavnika, načina rada i jačanja istih, s jedne strane, a s druge strane, krajnji cilj je i otkrivanje kategorija koje se mogu i trebaju poboljšati s ciljem unapređenja nastavnog procesa i osiguravanja kvalitetnog odgoja i obrazovanja za sve učenike.

Posjeti pedagoga nastavi sastavni su dio njegova općeg pedagoškog djelovanja koje se u granicama mogućnosti i poznavanja problema predviđaju za čitavu školsku godinu. Zbog toga, veza pedagoga s nastavom i njegov rad u njoj trebaju biti sastavni dio plana i programa rada školskog pedagoga (Jurić, 1977).

Ranije smo naveli da pedagozi u okvirima godišnjeg programa rada škole u odjeljku za godišnji program rada pedagoga, planiraju i vrijeme za posjete nastavnim satima i da je planom obuhvaćena samo ona veza s nastavom koja se može predvidjeti na osnovu poznavanja prije analiziranih problema ili predviđanjem aktivnosti za unapređivanje nastave.

Poster CiD (prema Popović, Subotić, Stefanović Kaljaj, Čevriz, Gazivoda, Vujinović i Đukanović, 2009) navodi da je procjena uspješnosti rada nastavnika proces pomoću kojeg se periodično procjenjuje uspješnost rada nastavnika tj. proces čiji rezultat pokazuje koliko su nastavnici uspješni u poslu koji obavljaju. Procjena uspješnosti rada definiše se kao sredstvo za unapređenje kvaliteta konačnog proizvoda kroz primjenu određenih tehnika i procedura.

Odnosno, procjena uspješnosti rada nastavnika je proces koji omogućava (pedagogu, nastavniku, direktoru škole i sl.) da kompetencije nastavnika za izvođenje nastavnog sata i njegova uspješnost u tom procesu budu procjenjene (od strane procjenjivača) i osviještene (kod nastavnika). Pored navednog, procjenjivanjem rada nastavnika uviđamo kategorije i moguće načine za poboljšavanje njegovog rada.

Fisher (prema Popović i sur., 2009) ističe da je procjena uspješnosti rada proces koji podrazumijeva poboljšanje uspješnosti organizacije kroz poboljšanje uspješnosti rada pojedinaca.

Posjećivanje nastavnim satima s ciljem procjenjivanja rada nastavnika može biti najavljeno i nenajavljeno. Dok se praćenju nastave može pristupiti na dva načina: opće praćenje i kliničko praćenje.

„Opće praćenje podrazumijeva situacije kada pratimo sve okolnosti u vezi sa nastavom (planiranje, programiranje, organizacija, analiza i sl.), a kliničko kad pratimo ostvarivanje nastave, odnosno nastavni proces. U prvom slučaju zadatak je pedagoga da unapređuje skupa s nastavnikom uvjete za izvođenje nastave, a u drugom da praćenjem i suradnjom usmjerava nastavnika na poboljšanje samog rada u nastavi“ (Jurić, 1977:201), a nastavnici daju prednost općem praćenju nastave usmjerenom prema grupi, a ne prema pojedincu. Iz svakodnevne prakse poznato je da nastavnici radije primaju općenite (npr. u našoj školi postoje poteškoće u nastavi matematike), nego specifične sudove o nastavi (poteškoće u nastavi matematike u petom razredu proizilaze otuda što nastavnik M. N. ne vodi računa, npr. o individualnim razlikama učenika). Međutim, trajno zadržavanje na općim primjedbama i uopćenjima bilo koje vrste neće značajnije pokrenuti unapređenje nastave. Prijelaz na najneposrednije zahtjeve u nastavi uz razumijevanje nastavnika jedini je izlaz na „otvoreno“ područje rada, bez prikriivanja

stvarnih problema. Problemima se prilazi bez nepotrebnog preuveličavanja, ali i bez umanjivanja njihova značenja“ (Jurić, 1977: 203).

Pripremna faza u ovom procesu, u kojoj je pedagog planirao dolazak na nastavni sat, najavio ga ili ne nastavniku, pripremio obrazac za opažanje, pripremio nastavnike na ovaj proces, dogovorio s nastavnikom da nakon nastavnog sata ispuni obrazac za samoevaluaciju i sl., završava dolaskom pedagoga na nastavni sat.

Na tom nastavnom satu pedagog prati, opaža, procjenjuje i bilježi sve one stavke koje je naveo u obrascu za opažanje. Kako smo ranije naveli, poželjno je da i nastavnik čiji se rad procjenjuje po završetku nastavnog sata ispuni obrazac za samoevaluaciju koji se sastoji od istih kategorija kao i obrazac za pedagoga.

Naravno, nastavnik će već od ranije biti upoznat s obrascem i načinom procjenjivanja jer je važno da prije procjenjivanja nečijeg rada budemo sigurni da obje strane budu upoznate sa očekivanjima. Mora ih znati i onaj koji ocjenjuje i onaj čiji se rad ocjenjuje (Ilić, Ištvančić, Letica, Sirovatka, Vican, 2012).

Pedagog u ovom procesu, kako smo ranije i spomenuli, može kreirati vlastiti obrazac ili iz literature preuzeti neki njemu odgovarajući. Bez obzira na opciju za koju se odluči u ovom koraku najčešće se prate kategorije koje smo radi lakšeg razumijevanja i preglednosti prikazali uz pomoć slike (str. 30, slika 7). Izdvojene kategorije za praćenje koje se najčešće nalaze na obrascima za procjenu i samoprocjenu rada nastavnika koje su prikazane u stručnoj literaturi mogu biti od velike koristi kako pedagozima, tako i nastavnicima. Pedagozi ih mogu iskoristiti kao smjernice za kreiranje vlastitih obrazaca, dok nastavnicima mogu poslužiti kao smjernice za planiranje i praćenje vlastitog napretka, za otkrivanje jakih i slabih strana s ciljem unapređenja vlastitog rada i sl.

- upravljanje razredom i razredno ozračje
 - poučavanje metakognitivnih vještina,
 - diferencijacija poučavanja i podrška učenicima
 - jasnoća i logika poučavanja
 - angažman učenika
 - strategije poticanja učenja i usmjeravanja na ciljeve
- (Teddlie i sur., 2006 prema Bezinović, Marušić, Ristić Dedić, 2012).

- cilj nastavnog sata i metode koje će se koristiti
 - razredno ozračje
 - strukturiranje nastavnog sata
 - uključenost i motiviranost učenika
 - individualizacija/diferencijacija poučavanja
 - poučavanje metakognitivnih vještina i strategija učenja
 - povratne informacije i formativno vrednovanje učenja
 - komentari nakon opažanja nastavnog procesa (opći dojam o nastavnom satu, dobri aspekti nastavnog procesa, područja za refleksiju i moguće unapređivanje)
- (Bezinović i sur., 2012).

- priprema nastavnika
 - tok časa
 - motivacija
 - stav nastavnika
 - atmosfera
 - vrednovanje rezultata na času
 - uputstva za rad kod kuće
 - ostvarenost didaktičkih principa
 - izbor metoda, oblika i sredstava
 - kvalitet upotrebe
 - poštivanje Konvencije o zaštiti prava djeteta
 - saradnja-partnerstvo s roditeljima
 - ostala zapažanja
- (Jovanović, 2008)

- naglašavanje ciljeva učenja
 - jasno strukturiranje gradiva i aktivnosti koje se izlažu
 - najava o čemu će se govoriti
 - isticanje glavnih ideja te sažimanje na kraju sata
 - modeliranje strategija rješavanja problema
 - samoreguliranog učenja
 - primjena naučenog
 - postavljanje pitanja
 - vrednovanje
 - upravljanje vremenom tokom nastavnog sata
 - kreiranje poticajnog ozračja za učenje u razredu
- (Kyriakides, Creemers i Antoniou, 2009, prema Bezinović, Marušić, Ristić Dedić, 2012).

- izvođenje nastavnog sata
 - održavanje discipline
 - individualizacija/diferencijacija
 - pripremljenost nastavnika
 - entuzijizam nastavnika
 - odgojni ciljevi
 - razumljivost
 - motiviranost
 - ilustrativne i informativne vrijednosti pojedinih izvora u odnosu na temeljne pojmove
 - procjena sklada nastavnih metoda sa sadržajem
- (Jurić, 1977).

Slika 7: Kategorije za praćenje tokom procjenjivanja rada nastavnika

Procjenjivanje rada nastavnika odvija se s ciljem kontinuiranog profesionalnog razvoja nastavnika, stručnog usavršavanja, napredovanja u viša znanja, upoznavanja, širenja ideja, zajedničkog otkrivanja i rješavanja kategorija koje se mogu i trebaju unaprijediti, razvijanja partnerstva, unapređenja kvalitete rada nastavnika koja se odražava na učenike i školu.

Procjenjivanjem rada nastavnika, nastavnici imaju priliku osvijestiti vlastite jake i slabe strane u nastavnom procesu, dobiti jasnu i objektivnu sliku o svom radu, planirati i pratiti vlastiti napredak i sl. U skladu s tim, pedagog u ovom procesu ima priliku otkriti uzroke mogućih neočekivanih problemskih situacija, dodatno upoznati nastavnike i njihov odnos prema radu, motiviranost i sl. kako bi u narednom periodu mogao i znao kome se obratiti, na koji način pristupiti i motivirati nastavnike za promjene i unapređenje odgojno-obrazovnog rada u školi. Pored navedenog, prisustvovanjem nastavnim satima, pedagog ima priliku prepoznati i identificirati primjere dobre prakse, poticati ih i prezentovati drugim nastavnicima u kolektivu i šire.

Međutim, jako je važno znati da neće svi nastavnici s odobravanjem i podrškom pristupiti ovom procesu. Pedagog to treba osvijestiti i biti spreman na odbijanje te u skladu s tim djelovati na razbijanju stereotipa i predrasuda kod određenih nastavnika.

Nastojanje pedagoga da što bolje upozna rad svakog nastavnika, afinitet, razvijenost sposobnosti te stručne i pedagoške razine može naići na teškoće. Jurić (1977) navodi da se u odnosu na pedagoga one mogu ispoljiti ovako:

a) Čest nesrazmjer iskustva

Nastavnik sa dugogodišnjim iskustvom u nastavi jako često kreira barijeru koja sprečava mlađe članove kolektiva (pa tako i pedagoga) da prati, procjenjuje njihov rad i predlaže mogućnosti za poboljšanje i napredovanje. Najčešće se koriste izjavama poput „*Ja ovdje imam najviše godina radnog staža, znam ja šta i kako trebam raditi, nećeš me ti učiti u mojim starim danima*“, koje uzimaju kao argument u „odbrani“ od posjete pedagoga i time stvaraju teškoće kreiranju partnerskih odnosa, unapređenja nastavnog procesa i sl.

b) Nastavnici su protiv takvog praćenja u kojem se procjenjuje njihov rad

Kako je vrednovanje rada prisutno u svakoj procjeni na osnovu promatranja, razumljivo je i opiranje nastavnika. Nastavnici su konstitucionalno i profesionalno protiv procjenjivanja njihovog rada (Rozenkranc i Bidl, 1972, prema Jurić, 1977).

c) Nastavnici ne žele uspoređivanje

Oni se lakše slažu s time da svaki nastavnik ima dobre i loše strane. Ova vrsta otpora ne treba značajnije ometati školskog pedagoga u praćenju nastave. Njegov cilj nije isticanje pojedinih nastavnika. On se pretežno bavi otkrivanjem dobrih strana nastave njihovim uopćavanjem i širenjem kod drugih nastavnika.

Rješenje navedenih teškoća koje se mogu pojaviti u ovom procesu krije se u ne tako jednostavnom procesu razvijanja povjerenja, partnerskih odnosa, upoznavanja s kolektivom ali i sa svakim nastavnikom pojedinačno, kontinuiranog stručnog usavršavanja i rada na sebi, kreativnih ideja i pristupa, kreiranja individualnih načina za približavanje nastavnicima koji su u skladu sa njihovom osobnošću, motiviranošću za rad i sl.

Na dužinu trajanja navedenog procesa svakako utiču ranije uspostavljeni odnosi, način na koji je pedagog predstavio sebe kolektivu, klime, međuljudskih odnosa, stila vođenja kojim se koristi pedagog te njegovog partnerstva s direktorom škole i stavu direktora o važnosti ovog procesa.

Pedagog se ne smije postaviti prema nastavniku kao „vlast“ i „nadređeni“, jer on to i nije. Potrebno je da pedagog pazi i na „donju granicu“ egaliteta, jer struka je ta koja pedagoga razlikuje od nastavnika, ali u horizontalnom pravcu, nikako vertikalnom. Pedagog gradi autoritet među kolegama isključivo svojim znanjem i spremnošću da to znanje podijeli i pomogne kolegama nastavnicima. Svaki drugi način je kontraproduktivan (Jovanović, 2008).

Bez kvalitetne evaluacije nemamo pouzdanih informacija o tome koliko smo uspješni, koji su nam prioriteti, koje su nam jače, a koje slabije strane. Sistem vrednovanja kvalitete odgoja i obrazovanja postaje nužnost bez koje nema stvarnog napretka. Odnosno, vrednovanje i samovrednovanje najvažniji je instrument za jačanje škole i poticanje kvalitete (Buljubašić-Kuzmanović, Kretić Majer, 2008), a jedan od načina ostvarivanja i dobivanja podataka za nevedeno je i posjećivanje nastavnih sati i procjenjivanje rada nastavnika.

Ciljevi vrednovanja i samovrednovanja nastavnika povezuju se s osiguranjem kvalitete nastavnog procesa i profesionalnim razvojem nastavnika sa svrhom postizanja visokih razina profesionalnih aspiracija, otvorenosti prema promjenama, voljnosti za eksperimentiranje u svojoj nastavi i otvorenosti prema kritici i samokritičnosti, dobro poznavanje svih aspekata nastave, nastavnog predmeta i odgojnog područja (Duke i Stigins; Mužić i Vrgoč, 2005, prema Buljubašić-Kuzmanović, Kretić Majer, 2008).

Procjenjivanje rada nastavnika daje nam uvid u uspješnost i kvalitetu odgojno-obrazovnog rada, a znamo da je kvaliteta rada nastavnika važna za učinkovito učenje i akademska postignuća učenika.

Budući da kvaliteta nastave ima presudan utjecaj na ishode učenja, smatra se da je profesionalni razvoj nastavnika, odnosno razvoj njihovih kompetencija, cilj koji je potrebno trajno ostvarivati ukoliko se želi unaprijediti kvaliteta obrazovanja općenito. Važno je osvijestiti, a onda u skladu s tim i djelovati da od svih školskih faktora kvaliteta poučavanja i interakcije s učenicima imaju najvažniji utjecaj na kognitivne, emocionalne i bihevioralne ishode školovanja i to bez obzira na sve ostale važne faktore kao što su npr. spol učenika, socijalno okruženje iz kojeg dolazi učenik i sl. (Bezinović i sur., 2012).

Idealno je da nastavne sate zajedno promatraju direktor i pedagog, s obzirom da promatraju različite segmente (Jovanović, 2008).

U kolektivu u kojem vlada pozitivno radno ozračje, povjerenje i spremnost na cjeloživotno učenje i napredovanje pedagog nastavnicima i učiteljima može predložiti kolegijalno posjećivanje nastave s ciljem procjenjivanja rada nastavnika i unapređenja odgojno-obrazovnog rada.

Ovakav način ne samo da bi pedagogu olakšao rad, nego bi i povratna informacija koju nastavnici dobiju nakon procjenjivanja njihovog rada bila objektivnija, a prijedlozi za moguća rješenja i unapređenja bili bi raznoliki, kreativni te bi se temeljili na raznolikom iskustvu i mogućnostima. Pored navedenog, nastavnici bi posjećivanjem nastavnih sati svojih kolega dobili priliku učiti iz primjera dobre prakse, ali i iz grešaka drugih.

Kolegijalno opažanje nastave odnosi se na međusobno opažanje nastave kolega nastavnika. Nastavnici opažaju jedni druge, otvaraju raspravu o poučavanju, omogućuju jedni drugima osobnu i uzajamnu refleksiju, stoga možemo reći da je ovaj pristup utemeljen na kolegijalnoj podršci u kojoj je svaka strana na dobitku. Kolegijalno opažanje nastavnog procesa provodi se u kontekstu suradničko-razvojnog pristupa, a njegova osnovna svrha je unapređenje kvalitete nastave, odnosno poboljšanje kvalitete rada s učenicima (Bezinović i sur., 2012).

Da bi kolegijalno opažanje nastave bilo svrhovito i uspješno te da bi dovelo do ostvarivanja postavljenih ciljeva važno je da se ispune preduslovi koji se odnose na kontekst, načela, izbor opažača, da se obavi priprema zajedno sa uvodnim dogovorima te da se uspješno realizira svaka od faza, uključujući i profesionalnu raspravu nakon opažanja te planiranje osobnog profesionalnog razvoja (više u: Bezinović i sur., 2012).

Bezinović i sur. (2012) prilažu i obrasce za opažanje nastave koji se koriste kao sredstvo za struktuiranje i fokusiranje cijelog procesa opažanja i procjenjivanja i olakšavaju praćenje i bilježenje važnih obilježja nastave. Takvi obrasci olakšavaju razgovore, odnosno profesionalne rasprave, koje se odvijaju nakon procjenjivanja i usmjeravaju učesnike na polja i kategorije koje se mogu i trebaju unaprijediti u budućnosti.

Green (prema Buljubašić-Kuzmanović, Kretić Majer, 2008) navodi da ako želimo kvalitetne nastavnike i njihov profesionalni razvoj usavršavati, poželjno je poticati međusobne razgovore nastavnika o uspjesima u procesu samovrednovanja. Iznošenjem strategija koju su nastavnici sami smislili i iskustava koja su s njima imali, učiti će jedni od drugih, stvarati osjećaj ponosa i međusobne povezanost. Dakle, konstruktivne rasprave su poželjne i dobrodošle i sastavni su dio vrednovanja i samovrednovanja kao akcijskog procesa.

Bilo bi jako zanimljivo ali i korisno za sve sudionike (učenike, nastavnike ali i školu) kada bi se na nivou škole promovisala ideja kolegijalnog posjećivanja i procjenjivanja kao mogućnosti za unapređenje rada.

Korist za nastavnike koji predaju i vode nastavni sat (opažani nastavnici) ali i nastavnike koji opažaju (opažači) ogleda se u prilici da izvrše (samo)refleksiju i poticajni dijalog o nastavi i o vlastitom radu, podršci kolega koji razumiju svakodnevne zahtjeve rada s konkretnim učenicima u konkretnom razrednom okruženju, podijeljeni osjećaj odgovornosti za rad s učenicima, unapređivanju vlastite prakse, verifikacija vlastitog rada, jačanje samoefikasnosti nastavnika, podržavajuće ozračje za nove nastavnike i sl. (Bezinović i sur., 2012).

Nakon navedenog procesa svaki nastavnik će imati priliku osvijestiti, a zatim raditi na unapređenju vlastitog rada i uvoditi promjene u nastavne sate koje vode. Nastavnici opažači mogu u svom radu iskoristiti primjere dobre prakse drugih nastavnika koje su posmatrali te odlučiti da je u nekim situacijama potrebno promijeniti pristup i način rada jer su iz druge perspektive (opažača) uočili moguće greške u takvom pristupu koje ne žele ponoviti u vlastitom radu. Opažani nastavnik će na osnovu samoanalize i povratnih informacija koje je dobio od nastavnika opažača moći kreirati plan za uvođenje promjena i poboljšanje segmenata rada, postaviti jasne ciljeve i raditi na njihovom ostvarenju i provođenju u djela.

6. Povratne informacije i kreiranje plana za profesionalni razvoj nastavnika

Planiranjem i pripremanjem pedagoga za procjenjivanje rada nastavnika počinje prva faza procesa važnog za unapređenje odgojno-obrazovnog rada, nakon toga prelazimo na procjenjivanje rada nastavnika, a zatim i na razgovor u kojem se daju povratne informacije. Davanje povratnih informacija ne predstavlja kraj ovog procesa, nego novi početak jer se po završetku diskusije kreira plan za rad i poboljšanje na onim kategorijama na kojima je napredovanje moguće i neophodno. Zbog toga, rezultati koje pedagog dobije procjenjivanjem rada nastavnika, nakon povratnih informacija i diskusije, treba da budu iskorišteni za izradu akcionog plana za napredovanje i stručno usavršavanje nastavnika u skladu sa potrebama i mogućnostima i naravno, dobivenim rezultatima.

Kako za procjenjivanje rada nastavnika, tako i za razgovor nakon toga, važna je priprema obje strane. Jurić (1977) navodi da se pedagog treba pripremiti za razgovor, iako ne smije predaleko planirati jer je mnogo toga nepredvidivo. Upravo pripremljenost pedagoga i nastavnika za razgovor kao i međusobno povjerenje u svim fazama utjecat će na tok i efikasnost razgovora kao i na krajnji rezultat. Kako smo ranije i naveli, da bismo pojavu nesuglasica, nerazumijevanja, neprihvatanja povratnih informacija i odbijanja nastavka rada koji obuhvata kreiranje plana za napredovanje nastavnika sveli na minimum poželjno je da pedagog na osnovu obrasca koji koristi za procjenjivanje napravi i obrazac za samoprocjenu koji će biti dostupan nastavniku i kojeg će nastavnik ispuniti po završetku nastavnog sata. Na taj način pedagog će biti siguran da su obratili pažnju na iste elemente o kojima mogu diskutovati na novom, dogovorenom susretu.

Upravo u ovoj fazi pedagog će vidjeti krajnji rezultati, odnosno korist i olakšicu jer je nastavnike uputio i osposobio na proces samoprocjene. Nastavnici koji su tokom ovog procesa pratili svoj angažman na nastavnom satu, a po završetku istog objektivno ispunili dobiveni obrazac za samoprocjenu bit će otvoreniji i spremniji na diskusiju i povratne informacije koje će u dogovoru s pedagogom dobiti na narednom susretu. Razgovor se ne smije odvijati „usput“ i ne smije biti slučajan, nego planiran susret.

Najbolje bi bilo da se razgovor obavi sljedećeg dana, najkasnije do tri dana nakon opažanja. Kraće vrijeme olakšava prisjećanje detalja sa nastavnog sata te olakšava refleksiju i diskusiju između opažača i opažanog nastavnika (Bezinović i sur., 2012).

Na susretu dogovorenom za diskusiju i povratne informacije nastavnik će biti upoznat s rezultatima procjenjivanja, a pedagog će biti upoznat sa samoprocjenom nastavnika, razgovarat će o dobivenim rezultatima te diskutovati o kategorijama u kojima su naveli iste odgovore, ali i o onim kategorijama u kojima su navodili različite odgovore. Nakon toga slijedi proces u kojem će zajedno utvrditi kategorije u kojima je napredak moguć i neophodan te zajednički kreirati plan za djelovanje sa prijedlozima za unapređenje rada nastavnika.

Razgovor koji slijedi nakon procjenjivanja rada nastavnika treba se odvijati u ozračju suradnje i kolegijalne podrške, a da bi razgovor bio koristan za svaku stranu potrebno je uvažiti načela konstruktivne kritičnosti (pozitivan odnos, konkretnost, fokus i usmjerenost na akciju) koja je usmjerena na ponašanje, a ne na osobu (Bezinović i sur., 2012).

Budući da je u procesu davanja povratnih informacija važna i samoprocjena nastavnika, važno je spomenuti i dva najvažnija aspekta ocjenjivanja vlastitog rada: otkrivanje onih obilježja nastave koje je potrebno usavršiti te kako najbolje poboljšati svoj rad na tom području koje se može usavršiti. Prvi aspekt povezan je s time kako da nastavnik samostalno ili uz pomoć drugih (nastavnika, pedagoga i sl.) sastavi plan u nekoliko tačaka o praktičnoj nastavi o kojem će razmisliti i prikupiti podatke koji će svim učesnicima omogućiti da zakluče koje bi područje trebalo usavršiti, dok je u drugom aspektu riječ o programu usavršavanja (Kyriacou, 2001), odnosno kreiranju plana i rada na ostarivanju planom određenog i postavljenog cilja, o čemu smo ranije u ovom poglavlju i pisali.

Kyriacou (2001) dalje piše i o mogućim načinima na koje nastavnici u ovom procesu mogu prikupljati podatke o svom radu, a neki od njih su: vođenje dnevnika, snimanje nastave, prikupljanje povratnih informacija od kolega i učenika i sl. Navedeno možemo dopuniti ranije spomenutim obrascem za samoopažanje koji se odlično uklapa sa mogućim načinima za prikupljanje podataka o vlastitom radu koje predlaže Kyriacou.

Nastavnik koji je zreo, spreman na cjeloživotno učenje i stručno usavršavanje neće pokušavati sakriti i umanjiti moguće teškoće sa kojima se susreće u odgojno-obrazovnom radu, nego će pokazati otvorenost, povjerenje i spremnost na partnerstvo s pedagogom te će zajedno razgovarati i raditi na istom cilju, a to je kvalitetna nastava za sve učenike.

Svrha diskusije i povratnih informacija je razmjena dojmova i ideja, razmišljanje o mogućnostima unapređivanja nastave te planiranje promjene u područjima gdje su promjene potrebne. Od velike je važnosti da taj susret bude ugodan i konstruktivan za obje strane te da bude usmjeren na zapažanja s nastavnog sata (Bezinović i sur., 2012).

Korthagen i Vasalos (prema Bjelan-Guska i sur., 2017) ističe da refleksija na ostvareni sat mora biti sustavna i dobro osmišljena da bi bila u funkciji profesionalnog razvoja nastavnika, a ne samo prostor za dijeljenje zapažanja. Proces strukturane refleksije sastoji se od pet faza: 1. provedba aktivnosti u razredu, 2. osvrt na konkretnu aktivnost, 3. izdvajanje bitnih aspekata, 4. osmišljavanje alternativnih načina postupanja, 5. iskušavanje u novoj situaciji.

„Ako nastavnik misli da je nastavni rad bio manjkav, može zauzeti „obrambenu“ poziciju kojom se ograđuje. Može čak tvrditi da je sat u cjelini bio dobar ili da je nepažnja učenika bila sasvim netipična (zbog prisutnosti pedagoga). Indirektno to znači da takav sat ne može biti predmet analize“ (Jurić, 1977: 254). Međutim, moguća je i drugačija situacija koja također narušava efikasnost razgovora i povratnih informacija, a ona se najčešće veže uz nastavnika koji nema dovoljno samopouzdanja, koji nema pozitivnu sliku o sebi i vlastitom radu i koji konstantno zahtjeva kritike za svoj rad.

„Nastavnik koji ustrajno „brani“ svoj sat onemogućuje objektivnu analizu, dok nesiguran nastavnik sumnjičavo prihvaća mišljenje o uspjelom radu. I u jednom i u drugom slučaju, kao i u svim prijelazima, treba utjecati na promjenu odnosa nastavnika prema zajedničkoj analizi“ (Jurić, 1977: 255).

Važno je da nastavnik ne preuzme ulogu slušatelja jer je potrebno i važno da bude sudionik u razgovoru, da govori o nedomicama, problemima sa kojima se susreće te da zajedno sa pedagogom traga za mogućim rješenjima i izlazima iz takvih situacija.

„Pored navedenog, važno je cijeli pedagoški proces andragozirati tako da o nastavnicima promišljamo u odnosu na karakteristike odraslih ljudi u procesu učenja, iskustvenom učenju koje se treba dogoditi iz refleksije na konkretno iskustvo, o konstruktivnoj kritičnosti povratne informacije, okruženju u kojem je dajemo, vremenu kada to činimo i sl.“ (Bjelan-Guska i sur., 2017: 280).

Promišljanjem i viđenjem nastavnika kao odraslih ljudi i u ovom procesu pedagogu, koji ima kompetencije potrebne za navedeno, olakšava komunikaciju, rad te prihvatanje i povjerenje koje mu pružaju zadovoljni nastavnici.

I u procesu kreiranja plana profesionalnog razvoja nastavnika pedagog treba iskoristiti stečena znanja sa kolegija Osnovi andargogije i Obrazovanje odraslih.

Profesionalni razvoj nastavnika je trajan proces koji se temelji na promišljenoj samorefleksiji s ciljem razvoja vlastitih vještina poučavanja, komunikacije s učenicima, liderstva. Nastavnik treba biti svjestran prednosti, znanja i vještina koje koristi u svom radu, ali treba i prepoznati područja svoga rada u kojima je potrebno unapređivati vlastite učiteljske kompetencije (Bezinović i sur., 2012). Zbog toga nastavnici (uz pomoć pedagoga) trebaju kontinuirano raditi na preispitivanju vlastite prakse odvijanja nastavnih sati i na razmišljanju o mogućim načinima za unapređenje vlastitog rada.

Nakon diskusije i povratnih informacija, pedagog i nastavnik zajedno određuju prioritete i postavljaju cilj. Nakon toga, razgovaraju dalje o mogućim idejama, načinima koji mogu biti od pomoći u rješavanju postavljenog cilja, a sve to u skladu sa postavljenim vremenskim odrednicama, resursima i sl.

Nakon toga, slijedi akcija nastavnika i konkretan rad na ostvarenju postavljenog cilja. Kada je jedan cilj ostvaren, moguće je ponoviti proces i odrediti neki novi cilj, a sve s ciljem unapređenja odgojno-obrazovnog rada.

7. Metodologija istraživanja

7.1. Predmet istraživanja

Praktični ili sazajni problem koji kroz istraživanje pokušavamo riješiti naziva se problem istraživanja (Fajgelj, 2007). Problem istraživanja vezan je uz predmet istraživanja, kao "polje" u kojemu se prepoznaju različiti problemi. Predmet istraživanja bi, prema tome, bio fenomen koji nas zanima, a probleme definiramo unutar tog predmeta.

Predmet istraživanja sprovedenog u akademskoj 2019/2020. godini, su iskustva pedagoga u procjenjivanju rada nastavnika. Ono što nas posebno zanima je to koliko jedan pedagog, zaposlen u školi, ima vremena posvetiti se opserviranju časova nastavnika, davanju povratnih informacija te provjeriti kakva su iskustva pedagoga u tom procesu, obzirom da to nije jedini zadatak za koji se očekuje da bude obavljen.

7.2. Cilj istraživanja

Cilj istraživanja izvodi se iz istraživačkog problema, odnosno u uskoj je povezanosti sa problemom istraživanja. Problemi mogu biti praktične ili teorijske prirode, a cilj i problem su u većini slučajeva direktno povezani, što znači da je rješavanje problema cilj istraživanja (Fajgelj, 2007).

Cilj ovog istraživanja je dodatno osvijestiti važnost procjenjivanja rada nastavnika i ulogu pedagoga u tom procesu. Zanima nas otkriti kakva su iskustva pedagoga zaposlenih u osnovnim i srednjim školama u Kantonu Sarajevo u procjenjivanju rada nastavnika u školskoj 2019/2020. godini. Želimo uraditi i analizu zakona i stanja u školama u praksi i argumentirati mogućnosti promjene postojećeg stanja.

7.3. Zadaci istraživanja

Zadaci proizilaze iz cilja istraživanja, stoga na osnovu formulisanog cilja, izvodimo sljedeće zadatke:

- 1) analizirati recentnu literaturu koja se odnosi na temu procjenjivanja, vrednovanja rada nastavnika,
- 2) analizirati:
 - Zakon o osnovnom odgoju i obrazovanju,
 - Zakon o srednjem obrazovanju,
 - Pravilnik o ocjenjivanju, napredovanju i sticanju stručnih zvanja odgajatelja, profesora/nastavnika i stručnih saradnika u predškolskim ustanovama, osnovnim, srednjim školama i domovima učenika,
 - Pravilnik o stručnom usavršavanju odgajatelja, profesora/nastavnika i stručnih saradnika u predškolskim ustanovama, osnovnim, srednjim školama i domovima učenika,
- 3) Na osnovu analize recentne literature i pravnih dokumenata konstruisati mjerni instrument za istraživanje,

- 4) Analizirati dobivene podatke u skladu sa operacionalizacijom pojma procjenjivanja rada nastavnika preko istraživačkih pitanja.

7.4. Identifikacija i operacionalizacija varijabli

Nezavisne varijable su veličine koje svojim prisustvom ili promjenom utječu na zavisne varijable. Nezavisnom varijablom manipuliramo te je ona faktor koji utiče na određeno ponašanje, a zavisna varijabla predstavlja aspekt ponašanja pa je pod uticajem manipulacije. U tom je smislu moguće govoriti o sljedećim varijablama važnim za ovo istraživanje:

Nezavisna varijabla:

- Tip škole
- Dob pedagoga
- Godine radnog staža u školi

Zavisna varijabla:

- Percepcija pedagoga o važnosti ovog procesa
- Incijativa nastavnika da pedagog prisustvuje i procjenjuje način rada na nastavnom satu
- Vještina davanja povratnih informacija u procesu procjenjivanja rada nastavnika

Nezavisne varijable su nam u ovom istraživanju poslužile za opisivanje karakteristika uzorka i za mogućnost kontekstualne analize dobivenih rezultata, a ne za izračunavanje korelacija između percepcije pedagoga ili njihove vještine davanja povratnih informacija o procesu procjenjivanja rada nastavnika, niti za razlikovanje inicijative koju nastavnici daju u procesu vrednovanja .

7.5. Istraživačka pitanja

Svako istraživanje ima svoj problem ili grupu problema koje se slijevaju u istraživački cilj. Da bi istraživanje ostvarilo svoj cilj, odnosno riješilo problem, istraživač mora problem istraživanja pretočiti u istraživačka pitanja ili hipoteze, u zavisnosti od tipa istraživanja (Fajgelj, 2005).

Istraživačka pitanja za istraživanje na temu Iskustva pedagoga u procjenjivanju rada nastavnika su sljedeća:

- 1) Kako pedagozi osnovnih i srednjih škola percipiraju važnost procesa procjenjivanja rada nastavnika?
- 2) Kako pedagozi percipiraju nastavnikove inicijative da pedagog bude u ulozi procjenjivača na nastavnom satu određenog nastavnika?
- 3) Kako pedagozi percipiraju vlastite vještine davanja povratnih informacija i reakcije nastavnika na povratne informacije?

7.6. Procedure istraživanja

Nakon analiziranja recentne literature koja se odnosi na temu procjenjivanja rada nastavnika, analizirali smo Zakon o osnovnom odgoju i obrazovanju, Zakon o srednjem obrazovanju, Pravilnik o ocjenjivanju, napredovanju i sticanju stručnih zvanja odgajatelja, profesora/nastavnika i stručnih saradnika u predškolskim ustanovama, osnovnim, srednjim školama i domovima učenika i Pravilnik o stručnom usavršavanju odgajatelja, profesora/nastavnika i stručnih saradnika u predškolskim ustanovama, osnovnim, srednjim školama i domovima učenika.

Na osnovu analize recentne literature i pravnih dokumenata konstruisali smo instrument za istraživanje, a zatim uputili molbu Ministarstvu za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo kako bismo dobili saglasnost za provedbu istraživanja na Aktivu pedagoga zaposlenih u osnovnim i srednjim školama. Kada smo dobili saglasnost za anketiranje stručnih saradnika, pedagoga osnovnih i srednjih škola Kantona Sarajevo u školskoj 2019./2020. godini krenuli smo na naredni korak koji je trebao biti prisustvovanje Aktivu pedagoga i prikupljanje odgovora na pitanja obuhvaćena anketnim upitnikom koji smo kreirali za potrebe ovog rada. Međutim, Aktiv pedagoga bio je završen nekoliko dana prije nego je proces dobivanja saglasnosti za provođenje istraživanja bio finaliziran. Zbog toga smo se odlučili za slanje online anketnih upitnika kreiranih uz pomoć Google Forms-a. U danima koji su uslijedili nakon toga pojavili su se uvijek rješivi izazovi. Mali broj pedagoga na dnevnom nivou odgovarao je na anketni upitnik koji im je dostavljen. Zbog toga smo ipak sačekali i naredni Aktiv pedagoga osnovnih i srednjih škola, kada smo i uspjeti prikupiti odgovarajući broj ispunjenih anketnih upitnika. Anketni upitnik ispunila su 74 pedagoga zaposlena u osnovnim i srednjim školama u Kantonu Sarajevo, šest anketnih upitnika nije bilo vraćeno, a osam anketnih upitnika nije bilo ispunjeno na ispravan način.

Kada smo prikupili odgovore, došlo je vrijeme za obradu podataka. Sjedinili smo sve odgovore koje smo dobili bez obzira na način na koji nam je anketni upitnik dostavljen. Bilježili smo frekvencije odgovora i kreirali grafikone.

7.6.1. Metode, tehnike i instrumenti istraživanja

U ovom istraživanju korištene su metode i tehnike koje objedinjuje pojam survey-pristup ili survey-metod.

Survey je riječ engleskog porijekla i u prijevodu znači nacrt, plan, mjerenje, procjenjivanje, pregled, pregledavanje, razmatranje, izvještaj, procjenjivanje, provesti anketu, ispitati, anketirati, te se pomoću ove metode ostvaruje uvid, pregled, procjena, različitih osobina, karakteristika populacije iz koje je uzet uzorak za istraživanje (Hadžić – Suljkić, 2009).

Survey metoda pogodna je za ispitivanje stavova, mišljenja, pogleda i znanja o nekom problemu te je pogodna jer pojavu ispituje po mjestu gdje se dogodila, po uzrocima koje je izazvala, po vremenu dok je trajala, po posljedicama koje je imala. Pomoću ove metode ostvarujemo pregledni uvid (survey) u različita svojstva populacije, stavove, mišljenje i znanje (Pehar, 2007).

Metoda koja je poslužila za potrebe ovog istraživanja je i deskriptivna metoda. Deskriptivna metoda u istraživanju odgoja i obrazovanja predstavlja skup znanstveno-istraživačkih postupaka s kojima se opisuju pojave u odgoju i obrazovanju, tj. ispituje se stanje, a time i osobine, a bez obzira na njihove uzroke (Mužić, 2004: 49). Opredjeljujemo se, dakle za fenomenološki pristup fenomenu procjenjivanja rada nastavnika, ali prije svega s obzirom na utiske koje o ovome imaju pedagozi u školama.

Tehnika koju smo koristili kako bismo spoznali nešto više o iskustvima pedagoga u procjenjivanju rada nastavnika je anketiranje, a instrument je upitnik. Pored anketiranja koristili smo se i radom na dokumentaciji s ciljem analize zakona i pravilnika s naglaskom na članove koji se odnose na temu rada.

„Anketiranje je postupak u kojem anketirani pismeno odgovara na pitanja koja se odnose na činjenice koje su im poznate ili na pitanja u vezi s njihovim osobnim mišljenjem“ (Mužić, 2004: 89).

Anketni upitnik ispunili su pedagozi osnovnih i srednjih škola Kantona Sarajevo bez čega ne bi bilo moguće ostvariti zadatke postavljene u istraživanju.

Anketni upitnik koji smo kreirali za potrebe ovog istraživanja, sastoji se iz dva tipa pitanja: prvi tip čini 15 tvrdnji za koje su pedagozi trebali zaokružiti stepen slaganja na Likertovoj skali procjene (od jedan do pet), a drugi sadrži pitanja višestrukog izbora, otvorenog i zatvorenog tipa, dihotomna pitanja te rangiranje.

7.7. Uzorak istraživanja

Uzorak predstavlja dio populacije koji posjeduje ista ili slična svojstva kao i populacija (Fajgelj, 2007). Da bismo mogli izvršiti generalizaciju, uzorak mora biti reprezentativan, odnosno mora predstavljati populaciju. Pored toga, da bismo rezultate mogli generalizirati, uzorak mora biti slučajno izabran, odnosno svi pedagozi moraju imati jednake šanse da budu izabrani za učešće u ovom istraživanju.

Prema podacima koje smo pronašli na Web stranici Ministarstva za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo (<http://mon.ks.gov.ba/>) na području Kantona Sarajevo postoji ukupno 80 osnovnih i 40 srednjih škola.

Matematičari smatraju da je najbolji način da uzorak bude reprezentativan birati ispitanike slučajno - iz šešira, odnosno prostim slučajnim biranjem. Obzirom da se na taj način svi članovi uzorka izvlače iz šešira, onda svi imaju jednaku vjerovatnoću da budu izabrani. To znači da ne postoji nikakav faktor ili bilo šta drugo što bi dovelo do toga da nekoga radije biramo u odnosu na druge (Fajgelj, 2007). U skladu s tim, prvobitan plan bio je da nazive škola napišemo na papiriće, stavimo u kutiju ili šešir, te slučajnim odabirom izvlačimo i tako odredimo škole, a samim tim i pedagoge koji će činiti uzorak, kako bi svi imali jednake šanse da budu izvučeni. Međutim, u tom procesu pojavile su se etičke dvojbe. Shvatili smo da bi ovakav način određivanja uzorka za ovo istraživanje mogao narušiti anonimnost ispitanika i oduzeti mnogo vremena za pripremu i realizaciju jer bi zahtijevao slanje anketnog upitnika poštom, što bi

dodatno smanjilo broj onih koji bi anketu ispunili i poslali natrag. Zbog toga smo se odlučili da uzorak bude prigodni.

„Selektivnost koja je ugrađena u neslučajne uzorke izvire iz istraživačeva odabira pojedine ciljne skupine, s punom sviješću da ona ne predstavlja širu populaciju; ona jednostavno predstavlja sebe“ (Cohen, Manion i Morison, 2007: 102).

Istraživanje je obavljeno u dvije faze:

1. svi pedagozi su u januaru 2020. godine dobili link za online pristup i ispunjavanje anketnog upitnika,
2. na redovnom sastanku Aktiva pedagoga održanog 17.02.2020. godine, pedagozi koji nisu ispunili online verziju anketnog upitnika imali su priliku to uraditi u datom trenutku uz zagarantovanu anonimnost, povjerljivost, neškodljivost i sl.

U ovom istraživanju učestvovala su 74 pedagoga zaposlena u osnovnim i srednjim školama u Kantonu Sarajevo. Od toga 60,8% ispitanika rade u osnovnoj školi, a 39,2% rade u srednjoj školi.



Slika 8: Škola u kojoj su zaposleni pedagozi koji su ušli u uzorak

Prosječna starosna dob ispitanika iznosila je **44, 01** godine, a prosjek godina radnog staža u školi je **15, 72** godine.

8. Rezultati istraživanja

U ovom odjeljku navest ćemo odgovore na pitanja iz anketnog upitnika kojeg smo kreirali za potrebe istraživanja Iskustva pedagoga u procjenjivanju rada nastavnika. Kako smo ranije već naveli, ovaj anketni upitnik sastoji se od pitanja višestrukog izbora, otvorenog i zatvorenog tipa, dihotomnih pitanja, rangiranja te 15 tvrdnji za koje su pedagozi trebali zaokružiti stepen slaganja na Likertovoj skali procjene (od jedan do pet).

Prvo pitanje u anketnom upitniku koji prilažemo u prilogima na kraju ovog rada je *Koliko ste sati sedmično u Godišnjem programu rada školskog pedagoga u školskoj 2019/2020. godini planirali za posjećivanje nastavnih sati i praćenje rada nastavnika* uz uputu da pročitaju pitanja koja slijede u nastavku, a zatim, zaokruživanjem jednog od ponuđenih odgovora izaberu onaj odgovor koji se odnosi na njih – pedagoge.

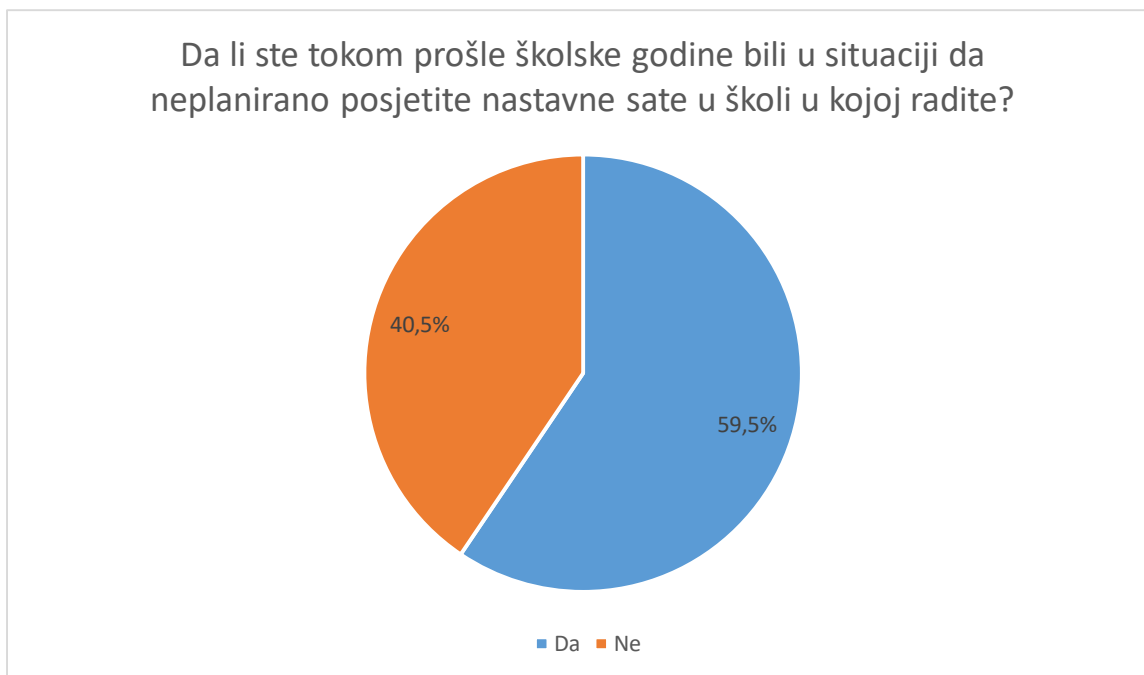
Na ovo pitanje niti jedan ispitanik nije zaokružio opciju pod a) koja predstavlja nula planiranih sati za posjećivanje nastavnih sati i praćenje rada nastavnika. Drugu opciju, 1-2 sata zaokružilo je 45, a treću opciju, 3-4 sata zaokružila su 22 pedagoga. Naredna opcija bila je „drugo“, odnosno prostor za upisivanje planirane satnice koju mi možda nismo ponudili u anketnom upitniku. Ovu opciju izabralo je ukupno sedam pedagoga čije odgovore smo svrstali u dvije rublike: nije precizirano sa šest ispitanika i odgovorima poput „*Po potrebi*“; „*Nastojimo posjetiti što više časova, gotovo sve časove*“ i sl. te jednim odgovorom koji je glasio „*Plan posjete časovima kreiram 2x godišnje za sve nastavnike mimo oglednih sati*“.

U nastavku (str. 46, slika 9) predstavljeni su odgovori koje smo dobili na ovo pitanje.



Slika 9: *Odgovori ispitanika na prvo pitanje*

Naredno pitanje glasilo je ovako: *Da li ste tokom prošle školske godine bili u situaciji da neplanirano posjetite nastavne sate u školi u kojoj radite?* Pitanje je dihotomnog tipa, pa su postojale dvije opcije za odgovor – „Da“ ili „Ne“. Odgovori koje smo dobili od pedagoga koji su učestvovali u ovom istraživanju prikazani su u nastavku (str. 47, slika 10). Ukupno 44 pedagoga zaokružili su „Da“, a 30 pedagoga zaokružilo je odgovor „Ne“.



Slika 10: *Odgovori na pitanje 1.2 iz anketnog upitnika*

Drugi dio ovog pitanja bio je sljedeći: *Ukoliko je Vaš odgovor na prethodno pitanje bio „DA“, molim Vas da u nastavku navedete razloge neplaniranih, a ipak ostvarenih posjeta nastavnim satima.* Odgovore koje smo dobili u ovom pitanju navodimo u nastavku.

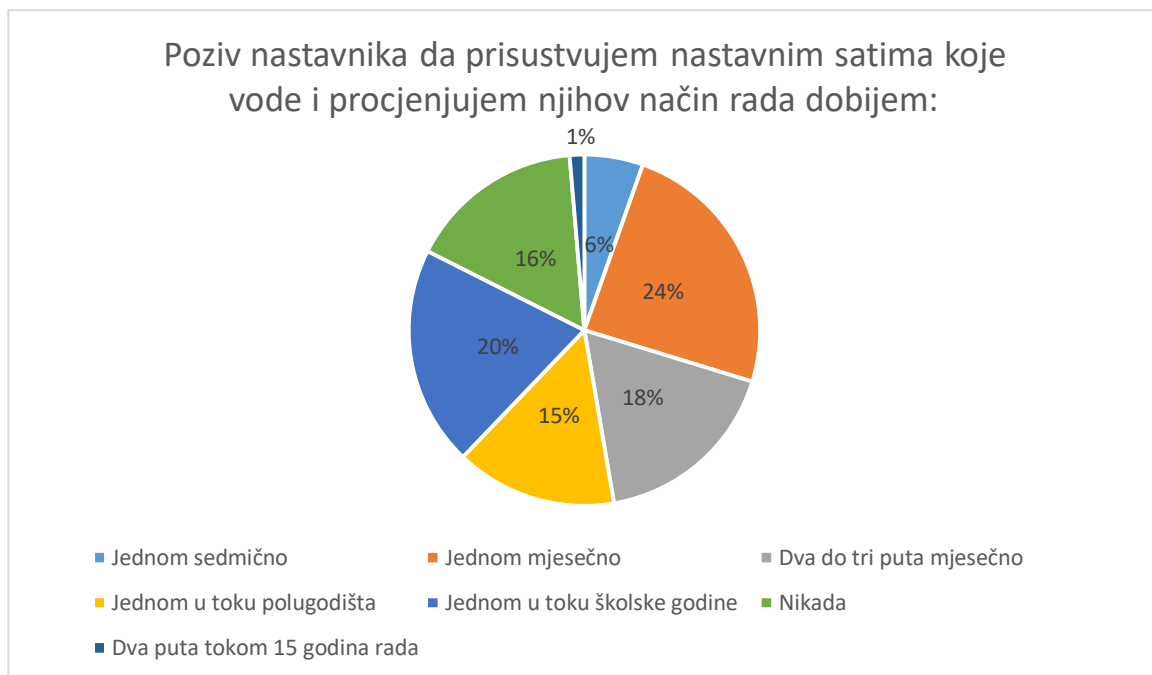
Ukupno 44 pedagoga odgovorili su da su tokom prošle školske godine bili u situaciji da neplanirano posjete nastavne sate u školi u kojoj rade, a ovo su bili razlozi neplaniranih, a ipak ostvarenih posjeta nastavnim satima:

1. Aktuelne situacije, pozivi nastavnika
2. Zbog verbalnog suprotstavljanja učenika s nastavnicima, zbog problema u komunikaciji učenika u odjeljenju, zbog otežane integracije novodošlih učenika
3. Ostvarivanje uvida u rad nastavnika po osnovu žalbi na rad dotičnog nastavnika od strane učenika ili roditelja; posmatranje učenika sa različitih stanovišta (učenici s teškoćama, hiperaktivni učenici, učenici koji ignorišu svoje školske obaveze, uvid u interakcijsko – komunikacijske odnose između pojedinih nastavnika i učenika...)
4. Ukoliko je bilo poteškoća u realizaciji nastave
5. To su uglavnom posjete časovima odjeljenske zajednice u cilju pomoći u prevazilaženju problema u odjeljenju
6. Nepredviđene situacije
7. Pritužbe na rad nastavnika
8. Samostalan poziv učitelja jer su učenici pripremili nešto novo i izuzetno lijepo

9. Nedisciplina u razredu i problemi u komunikaciji učenika te učenika i nastavnika...
10. Poziv nastavnika
11. Na prijedlog O.V. zbog ocjenjivanja
12. Na poziv nastavnika
13. Poziv nastavnika
14. Zbog klime u odjeljenju, realizacija časova odjeljske zajednice i druge neplanirane situacije.
15. Neprimjereno ponašanje učenika
16. Zbog ponašanja novoupisanog učenika
17. Sa ciljem opservacije učenika prisustvovala sam časovima redovne nastave
18. Najčešći razlozi neplaniranih posjeta časovima jesu nedisciplina učenika na nastavi, kao i molba određenih nastavnika da prisustvujemo njihovim časovima kako bi dobili potvratne informacije i unaprijedili svoj odgojno-obrazovni rad.
19. Neplanirano nisam prošle godine posjetila. Ali kada se to događa najčešće je radi pritužbe roditelja na nastavnikov rad, ocjenjivanje, klimu u razredu. Nekad su prije znali nastavnici zovnut neplanirano i da pokažu metodu koju primjenjuju ili neki rezultat učeničkog rada.
20. Potreba za praćenjem rada nastavnika, učenika
21. Kako bih dobila bolju sliku o svakodnevnim dešavanjima u školi
22. Povod su pritužbe nastavnika na učenike, roditelja na način rada nastavnika
23. Desi se da neplanirano posjetim čas kad želim pratiti nekog učenika ili odjeljenje kako funkcioniraju na času.
24. Problemske situacije u pojedinim odjeljenjima i kod pojedinih nastavnika
25. Poziv nastavnika i sl.
26. Traganje za uzrocima npr. određenog ponašanja, ocjena, rada nastavnika
27. Upoznavanje s nastavnicima i njihovim radom
28. Neplaniranim časovi kod nastavnika doprinose uspješnijem kvalitetu rada nastavnika, nastavnici spremniji dolaze na ostale časove, doprinosi većem iskustvu rada u nastavi
29. Novi uposlenici
30. Bolji uvid u rad nastavnika
31. Posjete časovima profesora zbog djelomične ocjene; posjete časovima OZ radi aktuelnih dešavanja

32. Prijedlog direktora, ocjenjivanje nastavnika, primjedbe roditelja ili učenika na rad nastavnika
33. Pritužbe učenika i roditelja na veliki broj slabih ocjena iz predmeta.
34. Na poziv nastavnika
35. Pritužbe roditelja na ponašanje nastavnika
36. Samoincijativni poziv nastavnika
37. Poziv profesora na čas prilikom realizacije zanimljivih nastavnih jedinica i kreativnijeg časa
38. Problemske situacije – sugestije nastavnika – saradnja s roditeljima, dogovor s upravom škole
39. Slaba komunikacija između učenika i profesora; nedisciplina na nastavi
40. Zamjena nastavnika
41. Vezano je za problem nastavnika na času
42. Zbog žalbe roditelja na rad nastavnika i zbog odnosa učenika prema nastavniku
43. Nepredviđene situacije
44. Posmatranje učenika i realizacija NpiP

U nastavku navodimo odgovore koje smo dobili na pitanje 1.3. *Poziv nastavnika da prisustvujem nastavnim satima koje vode i procjenjujem njihov način rada dobijem...* Odgovori koje smo dobili na ovo pitanje su: jednom sedmično (četiri odgovora), jednom mjesečno (18 odgovora), dva do tri puta mjesečno (13 odgovora), jednom u toku polugodišta (11 odgovora), jednom u toku školske godine (15 odgovora), nikada (12 odgovora) te na kraju prostor za kreiranje samostalnog odgovora (jedan odgovor), a glasilo je *dva puta tokom 15 godina rada*. Odgovori koje smo dobili na ovo pitanje kao i procenti za svaki od njih vidljivi su u nastavku (str. 50, slika 11).



Slika 11: *Odgovori na pitanje pod brojem 1.3.*

I ovo pitanje, kao i prethodno, sastojalo se iz dva dijela. U drugom dijelu ispitanici su trebali navesti moguće razloge takvih vremenskih odrednica kada je riječ o samostalnom pozivu nastavnika da prisustvuju nastavnim satima koje vode i procjenjuju njihov način rada. Razloge koje su naveli pedagozi navodimo u nastavku:

1. Povjerenje
2. Želja za unapređenjem rada
3. Dobra saradnja
4. Timski rad
5. Obaveza po Programu stručnog usavršavanja, prilika za promociju predmeta, prilika za predstavljanje svojih vještina i kreativnosti, prilika za promociju novih nastavnih koncepcija i kreativnih ideja
6. Unapređenje nastavnog procesa, praćenje inovacija u radu nastavnika, primjena novih eksperimentalnih metoda rada, vrednovanje rada učenika/ca i slično
7. Na taj način dobiju podršku i sugestije za napredovanje
8. Želja profesora da pokažu koliko učenici napreduju, koliko su samostalni i kreativni u svom radu
9. Modifikacija pristupa u nastavnom procesu, savjetodavni konsultativni prijedlozi koji doprinose unapređenju nastavnog procesa
10. Unapređenje odgojno-obrazovnog rada

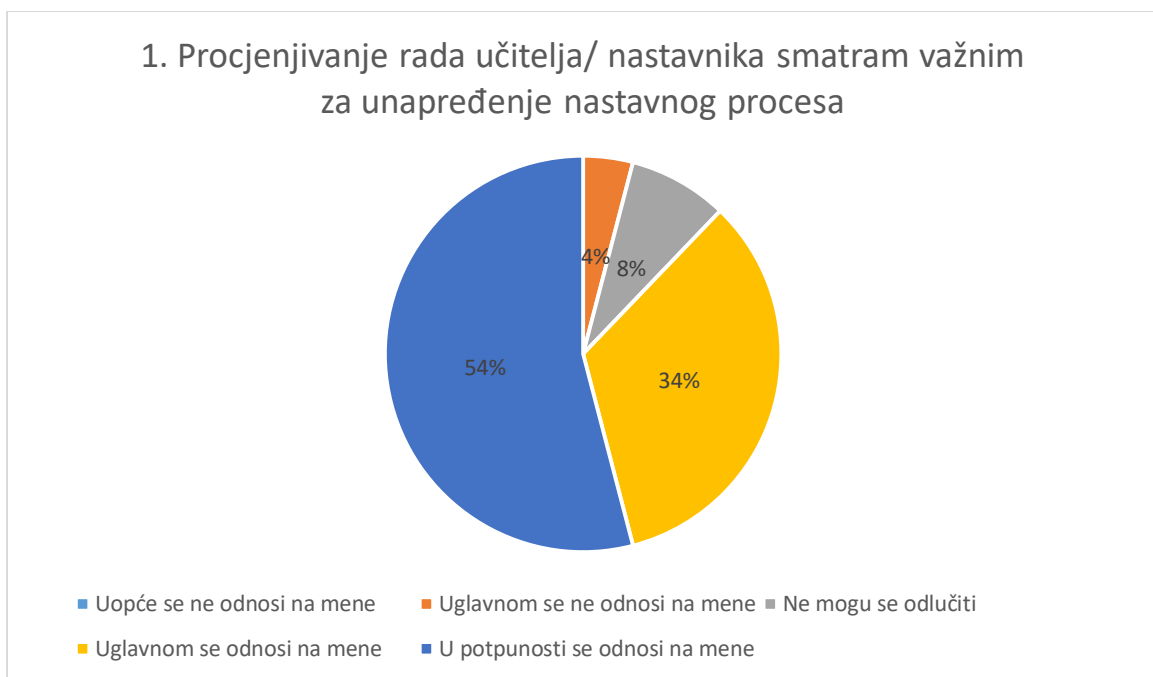
11. Da nastavnik pokaže tok časa kao i evaluaciju rada, te ocjenjivanje i sl.
12. Posjeta s direktorom časovima zbog ocjenjivanja ili oglednog časa
13. Mogućnost ocjenjivanja
14. Okupirani su drugim stvarima
15. Ogledno-ugledni nastavni sati
16. Uvođenje novih i drugačijih metoda i oblika rada
17. Ispunjavam samo ranije planiranu normu posjeta
18. Zbog realizacije oglednih časova ili zbog ocjenjivanja nastavnika u skladu sa Pravilnikom
19. Da se opservira neki učenik. Da se napravi ipp za učenika...
20. Fokusirani su na druge stvari
21. Otvorenost i spremnost na uvođenje promjena u vlastitom radu s učenika
22. Poziv na ogledni sat je prilika da se vidi i nauči nešto novo, da se isprobaju drugačiji i inovativniji pristupi u radu sa djecom, ali je i također običaj da kolege i zvanično pozivaju na takav čas. Poziv na više dolazaka na časove je iz razloga međusobno dobre komunikacije mene i nastavnika, dobrih odnosa i kolegijalnosti, a sve u cilju unaprijeđenja odgojno-obrazovnog rada, jer smatram da se direktni rad nastavnika u nastavi ne može ocijeniti na osnovu jednog časa
23. Potreba za stručnom podrškom kod nastavnih priprema za ogledni ili ugledni sat
24. Vrijeme nam nedozvoljava da ovakvih prilika bude više
25. Zbog rasporeda prema ranije utvrđenom godišnjem planu
26. Ogledno-ugledni sati
27. Unapređenje nastavnog procesa, prezentacija inovativnih oblika rada
28. Ogledno-ugledni časovi
29. Povjerenje u kompetencije pedagoga
30. Uvid u rad profesora, koji je zaista vrijedan pažnje.
31. Nije praksa pozivanje na čas, ali su konsultacije oko pripremanja za čas češće.
32. Nastavnici imaju šta pokazati i podijeliti sa ostalima
33. Uvođenje inovacija u nastavi, problemske situacije u odjeljenjima, procjena izvođenja nastave i sl.
34. Žele biti dobri u onome što rade i permanentno se usavršavati
35. Želja i potreba za uvođenjem inovacija
36. Unapređivanje rada
37. Otvorenost i spremnost za unapređenje rada

38. Praćenje ranije formiranog rasporeda za posjećivanje časova
39. Želja za poboljšanjem nastavnog procesa, rad na sebi i sl.
40. Neki nastavnici žele učiti i raditi na sebi pa su im povratne informacije koje dobiju od velikog značaja u tome
41. Posjete časovima se obično ocjenjuju i uzimaju se u obzir pri izvođenju ocjene o radu, te se za posjetu času nastavnici pripremaju kvalitetnije nego inače.
42. Nastavnici uglavnom podsjetite pedagoga i direktora na već upisanu – dobrovoljnu tabelu za posjetu časovima
43. Nedostatak vremena da se na jedan kvalitetan način pristupi ovom procesu
44. Ne vole da neko posmatra časove, ukoliko nije neka posebna inovacija koju žele da pokažu kolegama
45. Podrška u izboru metoda i/ili nastavnih sredstava u realizaciji
46. Želja nastavnika da prisustvujemo njihovim časovima kako bi dobili potvratne informacije i unaprijedili svoj odgojno-obrazovni rad
47. Unapređenje metoda koje koristi
48. Timski rad s pedagogom s ciljem osiguravanja kvalitete u radu
49. Zbog vremenskih ograničenja i administrativnih poslova, obje strane se fokusiraju na druge aktivnosti
50. Potreba da svoja ostavrenja prezentuju i prenesu drugima
51. Razmjena iskustava i ideja za poboljšanje
52. Povjerenje
53. Želja za mentorom
54. Shvatanja da uz pomoć povratnih inforacija koje dobiju mogu poboljšati svoj rad i odnose s učenicima
55. Uvođenje promjena i inovacija
56. Nerazvijena svijest nastavnika da im pedagog može biti od velike pomoći
57. Zadovoljstvo povratnim informacijama koje dobiju nakon toga i efikasnosti takvog načina rada
58. Nastavnici vole posao koji obavljaju i žele biti bolji
59. Nedostatak vremena za bavljenje ovim aktivnostima, sigurna sam da bi bilo mnogo više kada bi nam vrijeme to dozvolilo
60. Većina nastavnika se mnogo bolje osjeća kada su okruženi jednom rutinom
61. Mali broj nastavnika je spreman za rad na sebi

62. Nastavnici dolaze raditi u škole misleći da znaju sve i da nemaju potrebu nikada više i ništa više učiti
63. Nastavnici nerado primaju posjetioce na svoj čas zbog nesigurnosti, nespremnosti, neznanja
64. Opterećenost i nastavnika i pedagoga administrativnim stvarima, dakle nedostatak vremena
65. Nepovjerenje, nedostatak vremena i zatvorenost prema promjenama
66. Nespremnost nastavnika da neko promatra način njegovog rada
67. Većina profesora ima dugogodišnje iskustvo u nastavnom radu i ne žele mijenjati načine rada
68. Nepovjerenje zbog malo radnog iskustva mene kao pedagoga
69. Nastavnici nerado otvaraju vrata svojih učionica smatrajući da je naša funkcija nadzorna a ne savjetodavna, tome je doprinijelo ukidanje PPZ-a i ocjenjivanje nastavnika, a kroz tu nas ulogu nastavnici posmatranju kao da ih procjenjujemo a ne savjetodavno vodimo
70. Posjete sata smatraju više nadzorom nego savjetodavnim radom
71. Uvjerena nastavnika da nema potrebe za prisustvom pedagoga na času
72. Trenutno pedagog u Gimnaziji predaje tri predmeta pa zbog svojih obaveza nije u mogućnosti toliko biti fleksibilan i nastavnici ne mogu toliko često očekivati posjete pedagoga, osim onih planiranih GPR-om
73. Nisu zainteresovani za usavršavanje svoga rada i misle da oni to rade dobro.
74. Nisu sigurni u sebe i ne vole druge osobe na času, poneki smatraju da su najbolji i da iznad njih nema niko bolji.

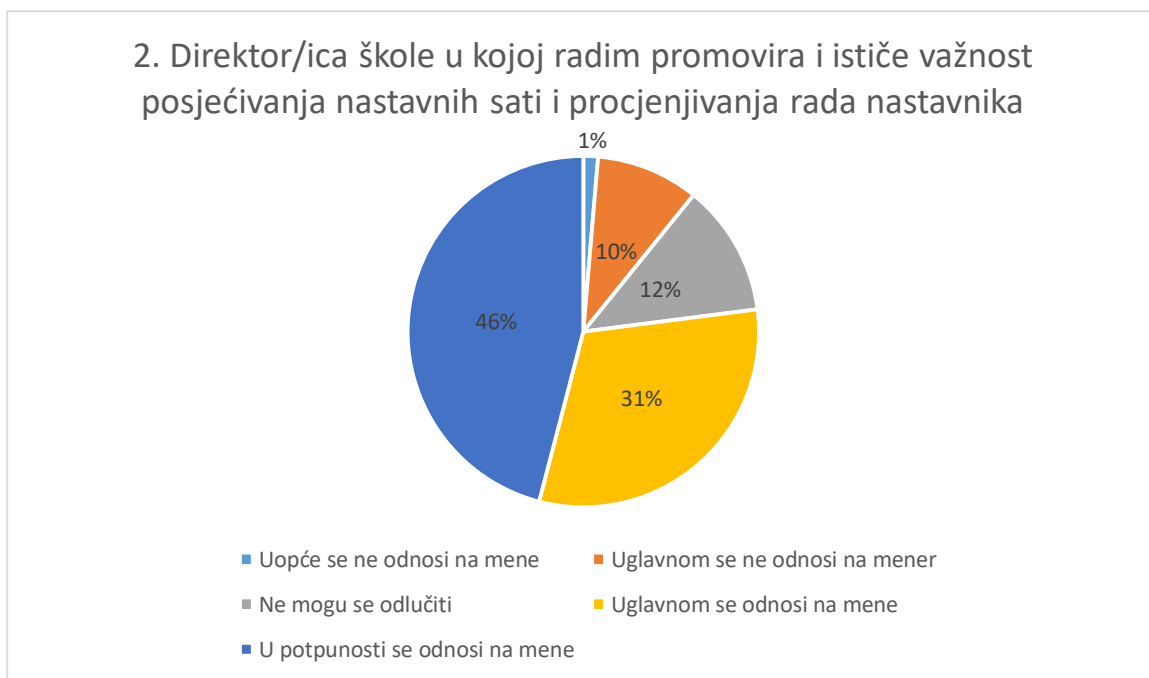
Drugi dio anketnog upitnika sastoji se od 15 tvrdnji uz uputu da na skali od jedan do pet pedagozi procijene stepen slaganja sa navedenim tvrdnjama, odnosno da zaokruže vrijednost od jedan do pet, ako vrijednosti znače: 1 – uopće se ne odnosi na mene, 2 – uglavnom se ne odnosi na mene, 3 – ne mogu se odlučiti, 4 – uglavnom se odnosi na mene, 5 – u potpunosti se odnosi na mene.

Prva tvrdnja bila je *Procjenjivanje rada učitelja/nastavnika smatram važnim za ovaj proces*, a odgovori su sljedeći: uopće se ne odnosi na mene (0 odgovora), uglavnom se ne odnosi na mene (3 odgovora), ne mogu se odlučiti (6 odgovora), uglavnom se odnosi na mene (25 odgovora) i posljednji, u potpunosti se odnosi na mene (40 odgovora) što je predstavljeno i na slici 12.



Slika 12: *Odgovori ispitanika na prvu tvrdnju*

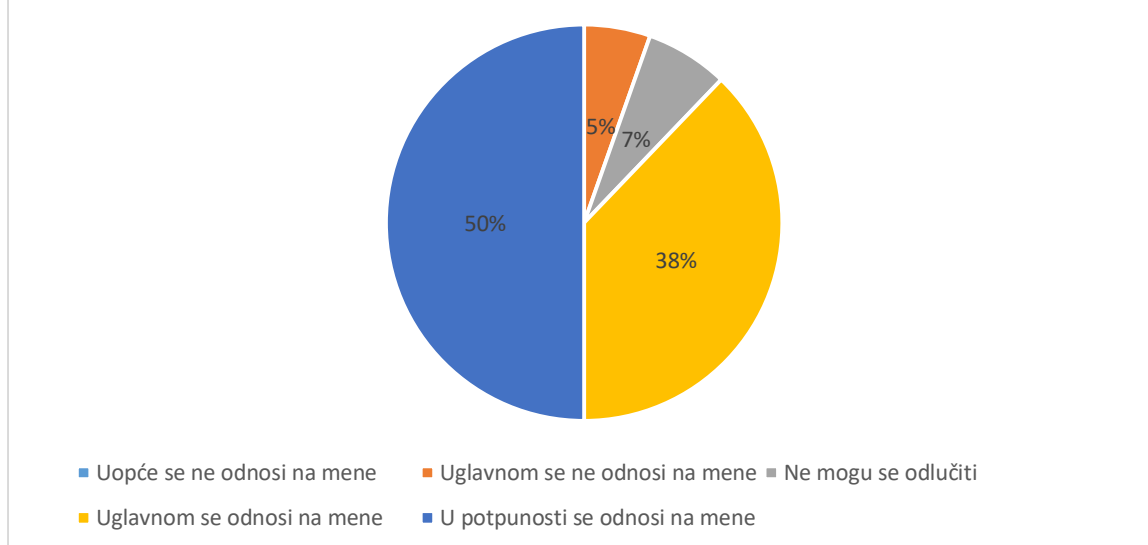
Tvrđnja broj dva bila je *Direktor/ca škole u kojoj radim promovira i ističe važnost posjećivanja nastavnih sati i procjenjivanja rada nastavnika*. Odgovore koje smo dobili predstavljeni su na slici 13. Uopće se ne odnosi na mene (1 odgovor), uglavnom se ne odnosi na mene (7 odgovora), ne mogu se odlučiti (9 odgovora), uglavnom se odnosi na mene (23 odgovora) i posljednji, u potpunosti se odnosi na mene (34 odgovora).



Slika 13: *Odgovori ispitanika na drugu tvrdnju*

Za tvrdnju broj tri koja glasi *Direktor/ca škole posjećuje i opservira nastavne sate zajedno sa mnom*, odgovori su bili sljedeći: uopće se ne odnosi na mene (0 odgovora), uglavnom se ne odnosi na mene (4 odgovora), ne mogu se odlučiti (5 odgovora), uglavnom se odnosi na mene (28 odgovora) i posljednji, u potpunosti se odnosi na mene (37 odgovora) što smo predstavili i grafikonom (str. 56, slika 14).

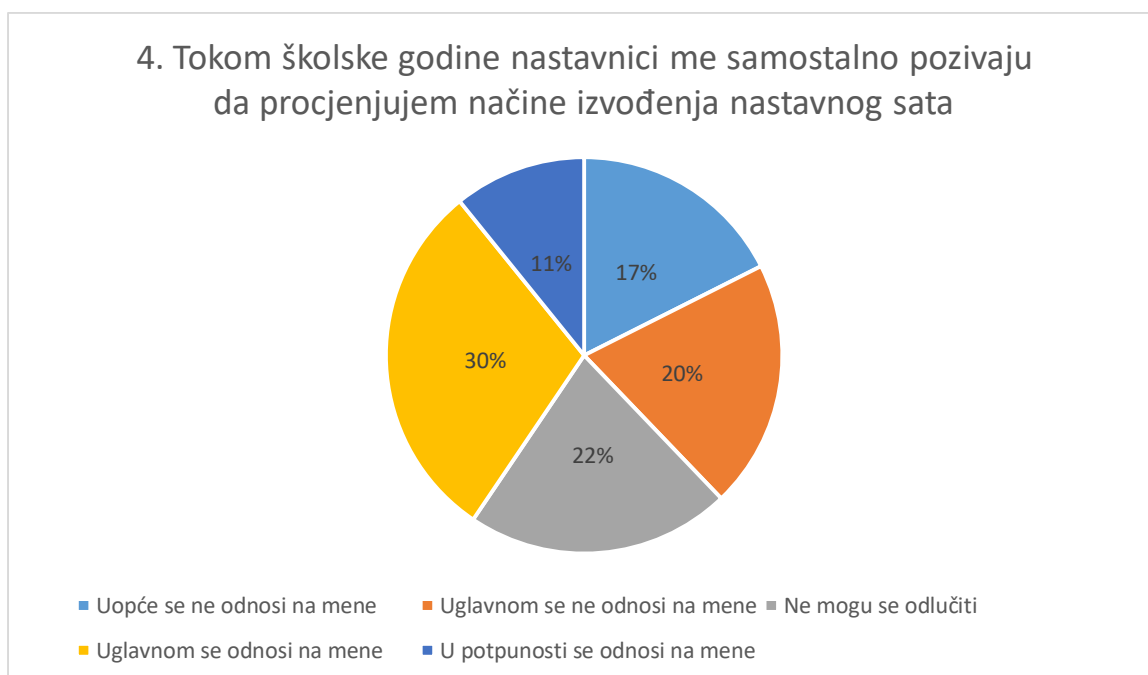
3. Direktor/ca škole posjećuje i opservira nastavne sate zajedno sa mnom



Slika 14: *Odgovori ispitanika na treću tvrdnju*

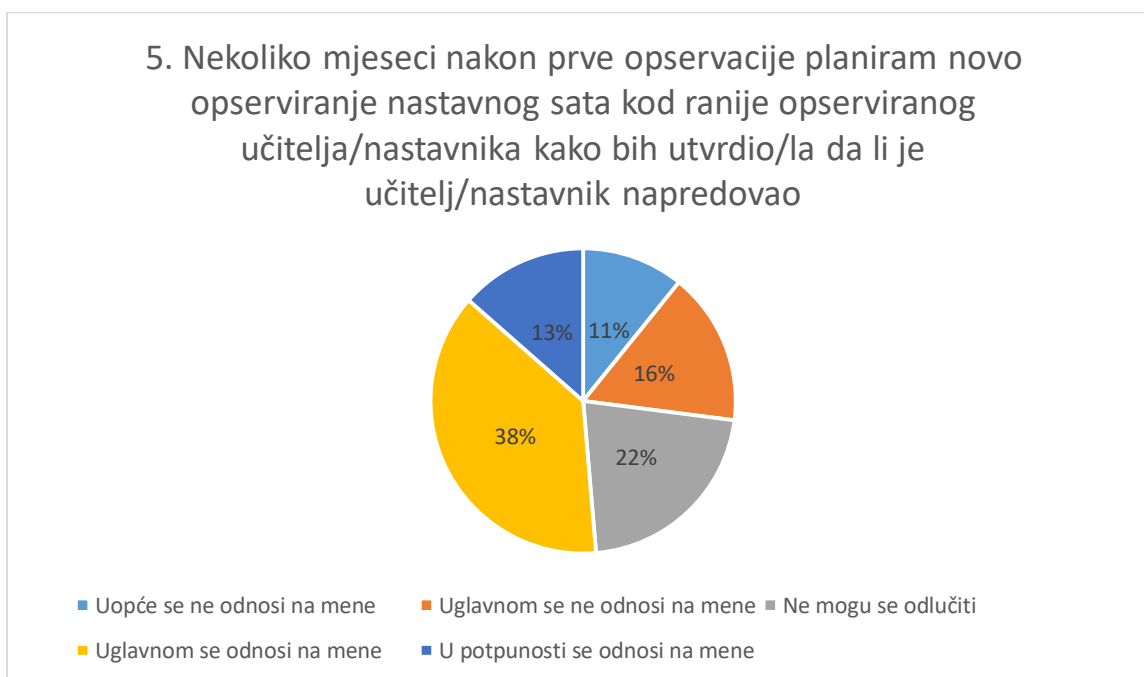
U narednoj, četvrtoj tvrdnji *Tokom školske godine nastavnici me samostalno pozivaju da procjenjujem načine izvođenja nastavnog sata* odgovori su bili raspoređeni ovako: uopće se ne odnosi na mene (13 odgovora), uglavnom se ne odnosi na mene (15 odgovora), ne mogu se odlučiti (16 odgovora), uglavnom se odnosi na mene (22 odgovora) i posljednji, u potpunosti se odnosi na mene (8 odgovora) što smo i predstavili slikom 15.

4. Tokom školske godine nastavnici me samostalno pozivaju da procjenjujem načine izvođenja nastavnog sata



Slika 15: *Odgovori ispitanika na četvrtu tvrdnju*

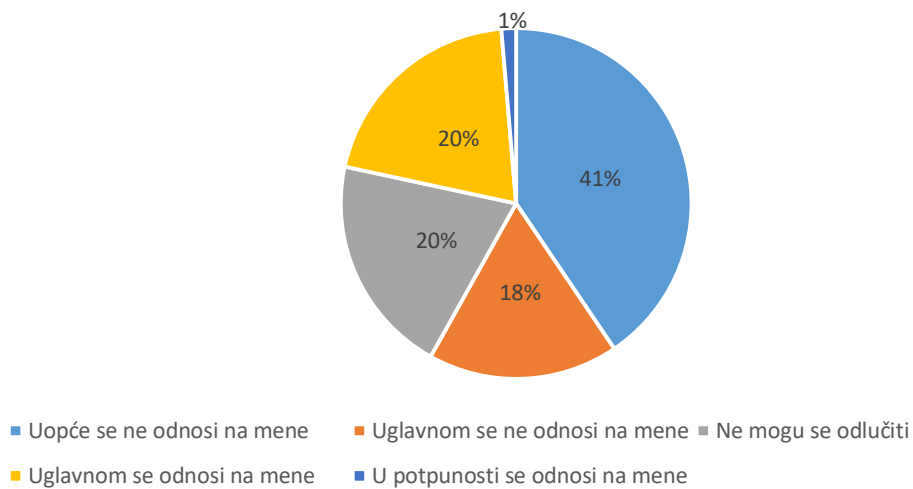
Uopće se ne odnosi na mene (8 odgovora), uglavnom se ne odnosi na mene (12 odgovora), ne mogu se odlučiti (16 odgovora), uglavnom se odnosi na mene (28 odgovora) te posljednji, u potpunosti se odnosi na mene (10 odgovora) su dobiveni odgovori na tvrdnju pet koja je glasila *Nekoliko mjeseci nakon prve opservacije planiram novo opserviranje nastavnog sata kod ranije opserviranog učitelja/nastavnika kako bih utvrdio/la da li je učitelj/nastavnik napredovao*. Na slici 16 predstavili smo dobivene odgovore.



Slika 16: *Odgovori ispitanika na petu tvrdnju*

Nekoliko mjeseci nakon prve opservacije, nastavnici me samostalno pozivaju kako bismo zajedno utvrdili efikasnost novih načina rada koje primjenjuju bila je šesta tvrdnja. Pedagozi su ponudili sljedeće odgovore: uopće se ne odnosi na mene (30 odgovora), uglavnom se ne odnosi na mene (13 odgovora), ne mogu se odlučiti (15 odgovora), uglavnom se odnosi na mene (15 odgovora) i posljednji, u potpunosti se odnosi na mene (1 odgovor) što je predstavljeno na grafikonu (str. 58, slika 17).

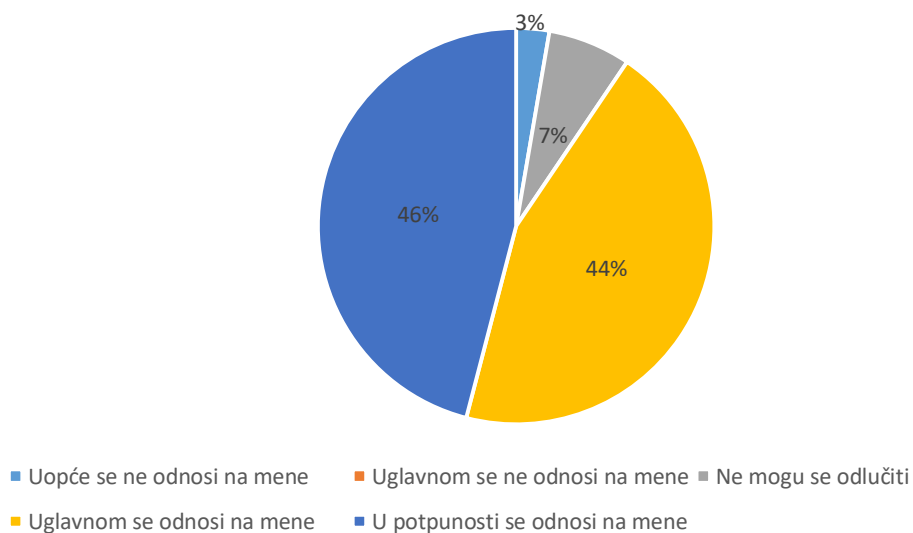
6. Nekoliko mjeseci nakon prve opservacije, nastavnici me samostalno pozivaju kako bismo zajedno utvrdili efikasnost novih načina rada koje primjenjuju



Slika 17: *Odgovori ispitanika na šestu tvrdnju*

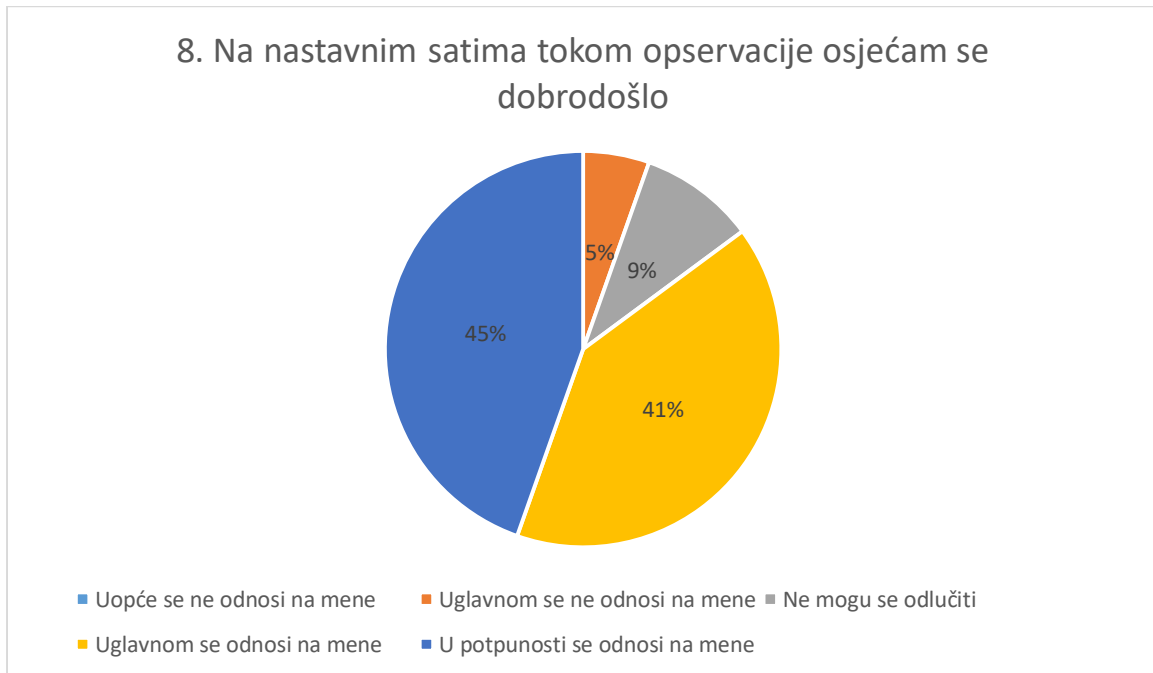
Naredna, sedma tvrdnja *Na nastavnim satima tokom opservacije osjećam se ugodno* donijela je sljedeće odgovore: uopće se ne odnosi na mene (2 odgovora), uglavnom se ne odnosi na mene (0 odgovora), ne mogu se odlučiti (5 odgovora), uglavnom se odnosi na mene (33 odgovora), u potpunosti se odnosi na mene (34 odgovora) što je prikazano na slici 18.

7. Na nastavnim satima tokom opservacije osjećam se ugodno



Slika 18: *Odgovori ispitanika na sedmu tvrdnju*

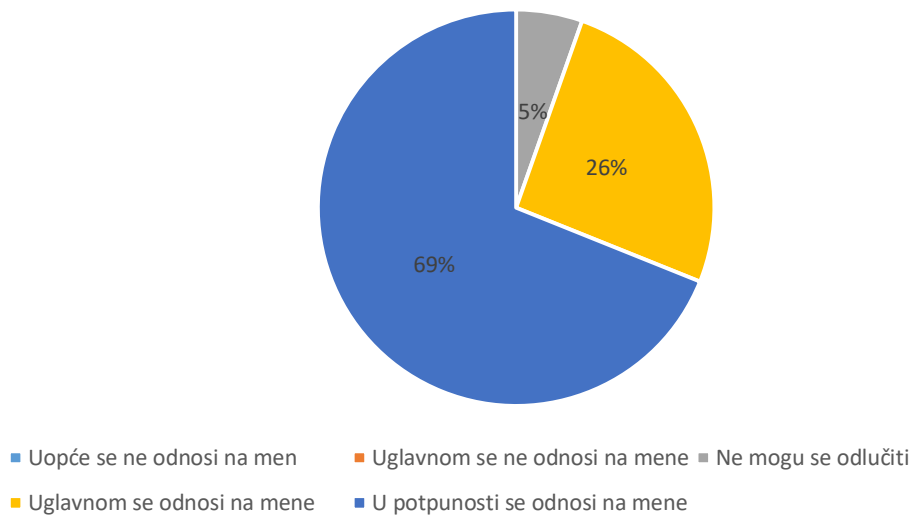
Naredna, osma tvrdnja bila je slična prethodnoj i glasila je *Na nastavnim satima tokom opservacije osjećam se dobrodošlo*, a odgovore koje smo dobili predstavili smo na slici 19. Uopće se ne odnosi na mene (0 odgovora), uglavnom se ne odnosi na mene (4 odgovora), ne mogu se odlučiti (7 odgovora), uglavnom se odnosi na mene (30 odgovora) te posljednji, u potpunosti se odnosi na mene (33 odgovora).



Slika 19: *Odgovori ispitanika na osmu tvrdnju*

Deveta tvrdnja, *Povratne informacije smatram važnim za proces procjenjivanja rada nastavnika*, dolazi sa sljedećim odgovorima koje smo predstavili grafikonom (str. 60, slika 20). Uopće se ne odnosi na mene (0 odgovora), uglavnom se ne odnosi na mene (0 odgovora), ne mogu se odlučiti (4 odgovora), uglavnom se odnosi na mene (19 odgovora) i posljednji, u potpunosti se odnosi na mene (51 odgovora).

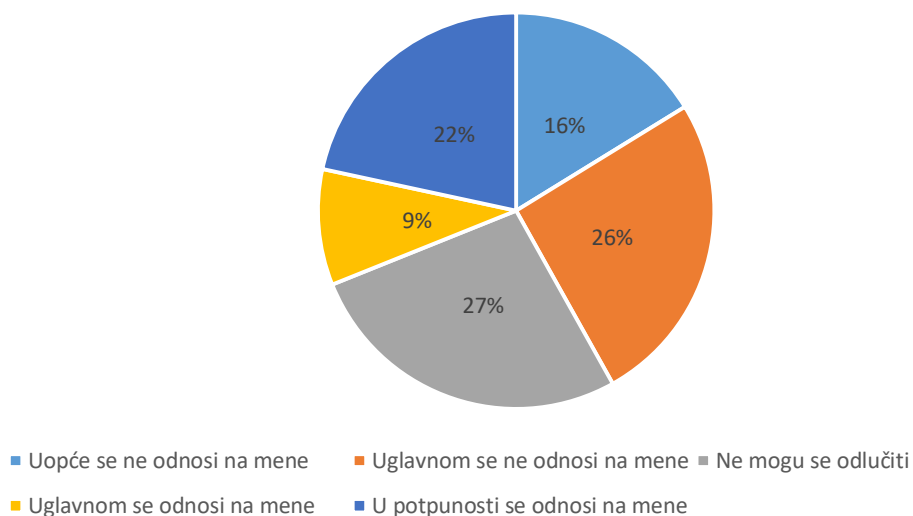
9. Povratne informacije smatram važnim za proces procjenjivanja rada nastavnika



Slika 20: Odgovori ispitanika na devetu tvrdnju

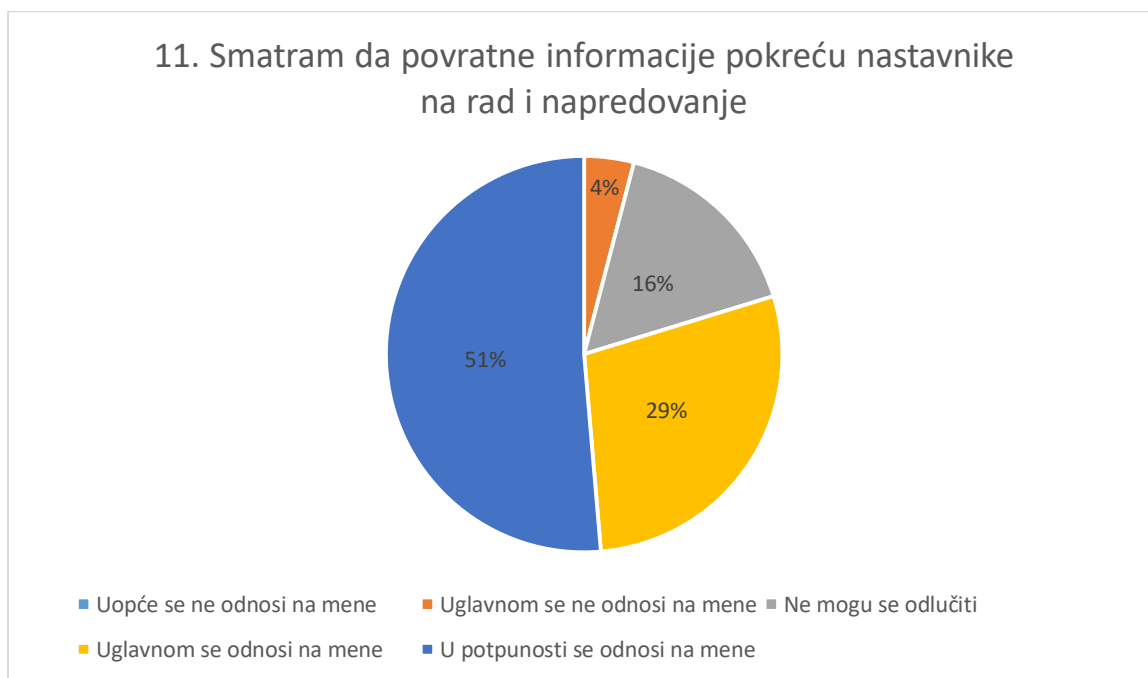
Insistiram da nastavnik po završetku nastavnog sata ispuni obrazac samoevaluacije bila je naša deseta tvrdnja, a ovo su odgovori koje smo dobili i koje smo predstavili slikom 21. Uopće se ne odnosi na mene (12 odgovora), uglavnom se ne odnosi na mene (19 odgovora), ne mogu se odlučiti (20 odgovora), uglavnom se odnosi na mene (7 odgovora) i posljednji, u potpunosti se odnosi na mene (16 odgovora).

10. Insistiram da nastavnik po završetku nastavnog sata ispuni obrazac samoevaluacije



Slika 21: Odgovori ispitanika na desetu tvrdnju

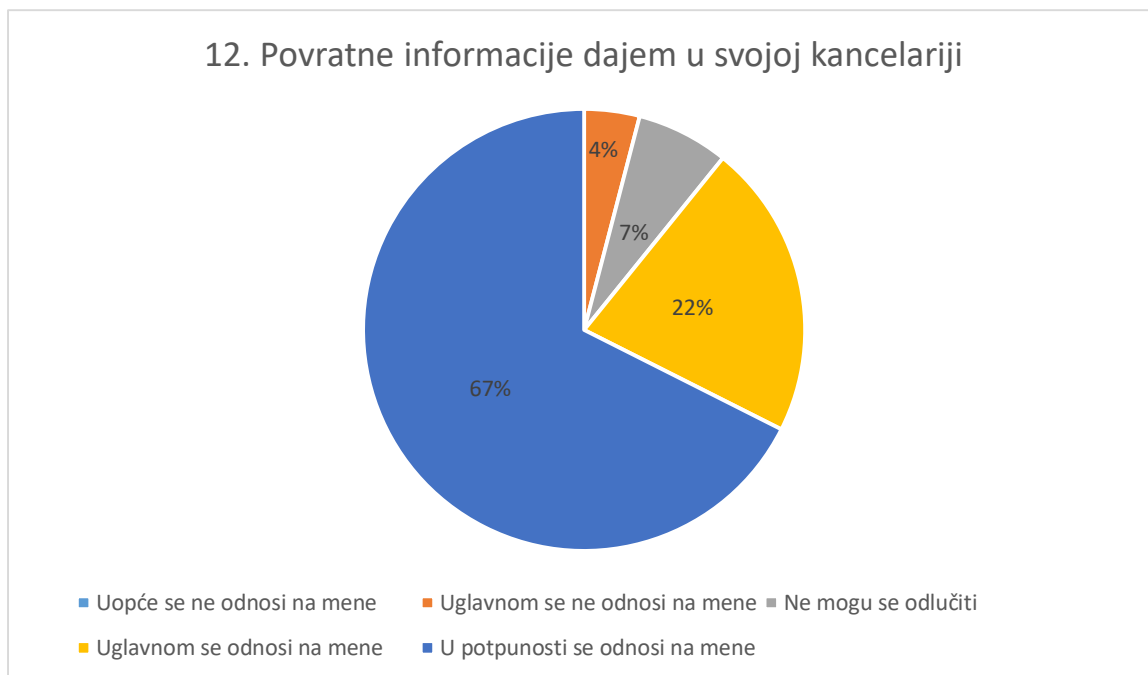
Smatram da povratne informacije pokreću nastavnike na rad i napredovanje bila je naša jedanaesta tvrdnja. Uopće se ne odnosi na mene (0 odgovora), uglavnom se ne odnosi na mene (3 odgovora), ne mogu se odlučiti (12 odgovora), uglavnom se odnosi na mene (21 odgovora) i posljednji, u potpunosti se odnosi na mene (38 odgovora) su odgovori koje smo dobili i koje smo predstavili na slici 22.



Slika 22: Odgovori ispitanika na jedanaestu tvrdnju

Povratne informacije dajem u svojoj kancelariji bila je naša dvanaesta tvrdnja, a odgovore koje smo dobili predstavili smo i pomoću grafikona (str. 62, slika 23). Uopće se ne odnosi na mene (0 odgovora), uglavnom se ne odnosi na mene (3 odgovora), ne mogu se odlučiti (5 odgovora), uglavnom se odnosi na mene (16 odgovora) i posljednji, u potpunosti se odnosi na mene (50 odgovora) su odgovori koje smo dobili za ovu tvrdnju.

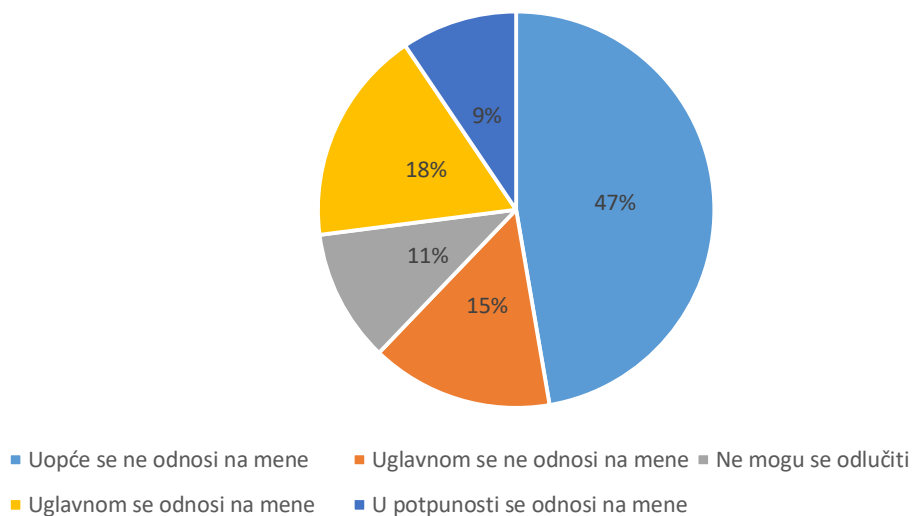
12. Povratne informacije dajem u svojoj kancelariji



Slika 23: *Odgovori ispitanika na dvanaestu tvrdnju*

Povratne informacije dajem u prisustvu drugih nastavnika i odgovori koje smo dobili, uopće se ne odnosi na mene (35 odgovora), uglavnom se ne odnosi na mene (11 odgovora), ne mogu se odlučiti (8 odgovora), uglavnom se odnosi na mene (13 odgovora) i posljednji, u potpunosti se odnosi na mene (7 odgovora), čine našu trinaestu tvrdnju potpunom. Odgovore smo predstavili na grafikonu (str. 63 slika 24).

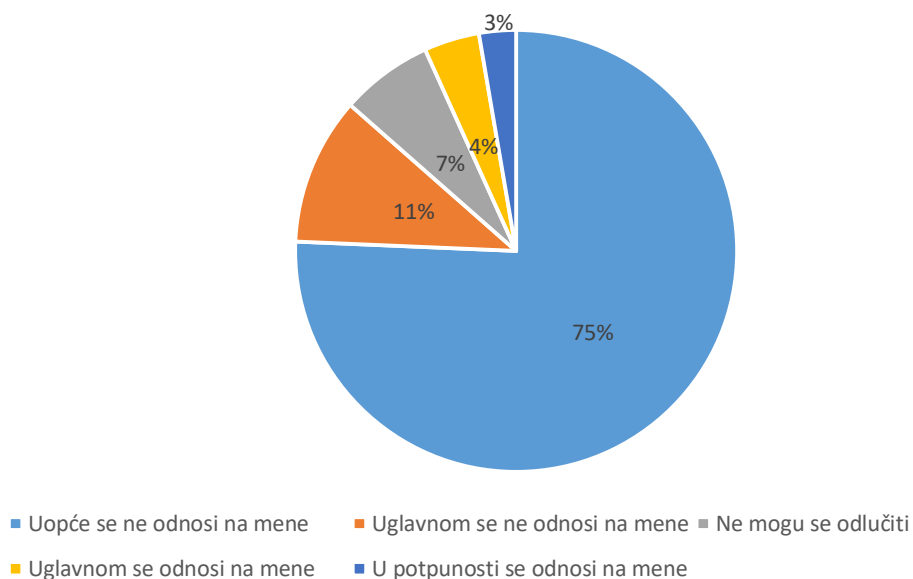
13. Povratne informacije dajem u prisustvu drugih nastavnika



Slika 24: *Odgovori ispitanika na trinaestu tvrdnju*

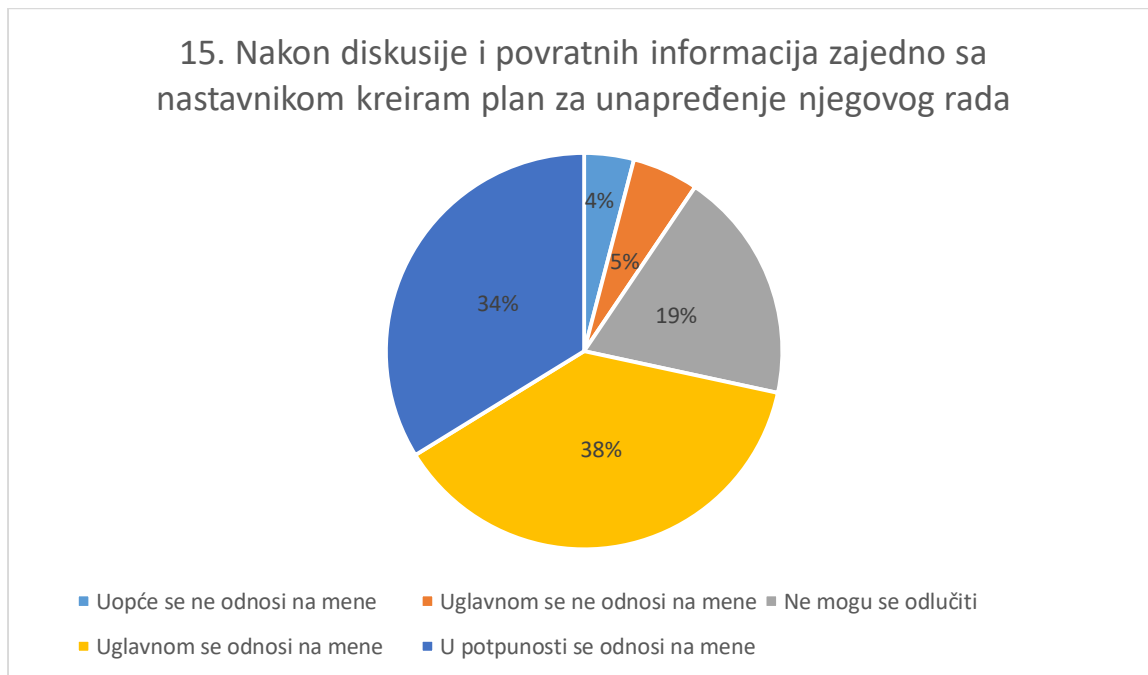
Povratne informacije dajem u prisustvu učenika bila je naredna tvrdnja u našem anketnom upitniku. Odgovore smo predstavili na slici 25, a oni su: uopće se ne odnosi na mene (56 odgovora), uglavnom se ne odnosi na mene (8 odgovora), ne mogu se odlučiti (5 odgovora), uglavnom se odnosi na mene (3 odgovora) i posljednji, u potpunosti se odnosi na mene (2 odgovora).

14. Povratne informacije dajem u prisustvu učenika



Slika 25: *Odgovori ispitanika na četrnaestu tvrdnju*

Nakon diskusije i povratnih informacija zajedno sa nastavnikom kreiram plan za unapređenje njegovog rada bila je posljednja tvrdnja u ovom anketnom upitniku. Odgovore koje smo dobili predstavili smo na slici 26, a oni su: uopće se ne odnosi na mene (3 odgovora), uglavnom se ne odnosi na mene (4 odgovora), ne mogu se odlučiti (14 odgovora), uglavnom se odnosi na mene (28 odgovora) i posljednji, u potpunosti se odnosi na mene (25 odgovora).



Slika 26: *Odgovori ispitanika na petnaestu tvrdnju*

Treći dio anketnog upitnika kojeg smo kreirali imao je uputu da ispitanici prema vlastitim prioritetima rangiraju navedene elemente praćenja ali tako da se rangovi ne ponavljaju. Biranjem brojeva od jedan do pet svakom od elemenata praćenja rada nastavnika trebali su dodijeliti jedan rang u odnosu na to koliko pozornosti posvećuju navedenom elementu praćenja tokom opservacije. Pritom brojevi znače sljedeće 1 – najviši prioritet, 2 – drugi po redu najviši prioritet itd.

Elementi praćenja koje smo ponudili bili su *nastavni sadržaj koji nastavnik izlaže* (tačnost informacija, izvori koje koristi, količinu informacija koju izdvaja i sl.), *način izvođenja nastavnog sata* (jasno izvođenje i raspodjela aktivnosti, komunikacija s učenicima, angažman učenika i sl.), *oblici nastavnog rada* koje nastavnici koriste tokom izvođenja nastavnog sata, *metode nastavnog rada* koje nastavnici koriste tokom izvođenja nastavnog sata, *nastavna sredstva i pomagala* koje nastavnici koriste te način na koji ih koriste.

Pedagozi su u skladu s uputama rangirali navedene elemente, a ovo su podaci koje smo dobili uvidom u odgovore i obradom dobivenih podataka. Za svaki element izračunali smo frekvenciju dodijeljenih rangova (od jedan do pet), a zatim dobivene rezultate podijelili sa brojem ispitanika.

Nastavni sadržaj koji nastavnik izlaže $198:74 = 2,67$

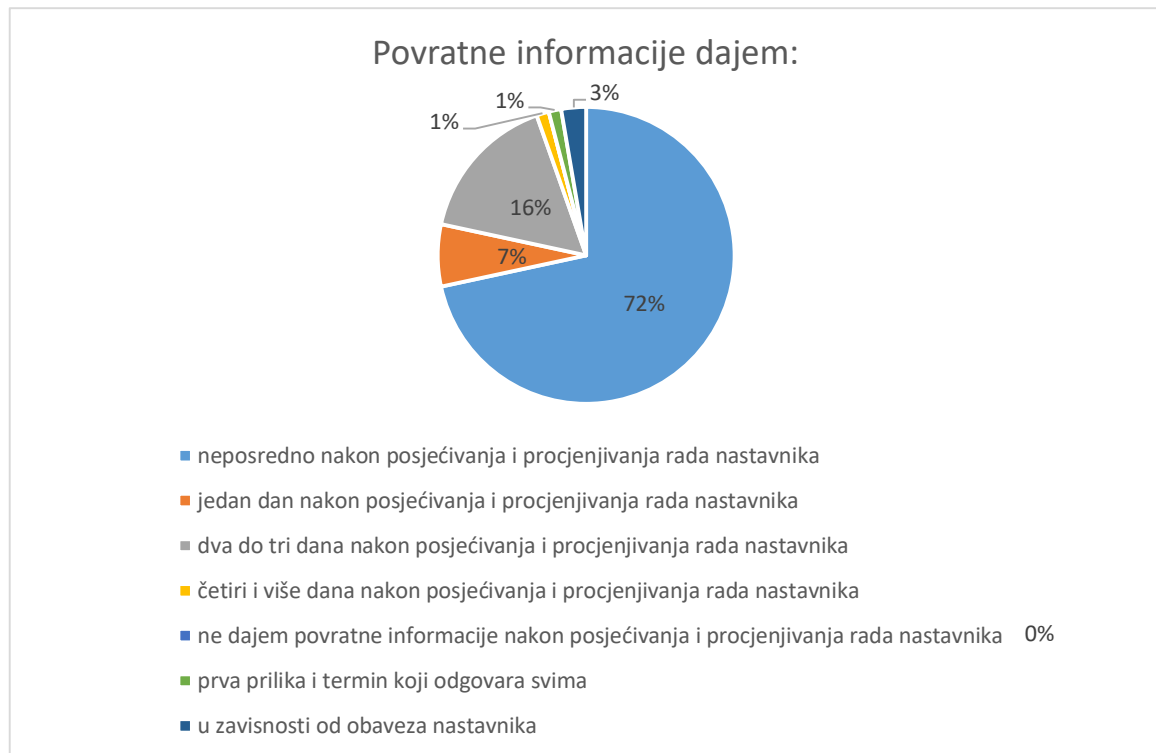
Način izvođenja nastavnog sata $143:74 = 1,93$

Oblici nastavnog rada $266:74 = 3,59$

Metode nastavnog rada $224:74 = 3,02$

Nastavna sredstva i pomagala $278:74 = 3,75$

U četvrtom dijelu anketnog upitnika pedagozi ispitanici trebali su zaokružiti jedan od ponuđenih odgovora koji se odnosi na njih kako bi dopunili rečenicu *Povratne informacije dajem...* Odgovori koje smo dobili na ovo pitanje su: neposredno nakon posjećivanja i procjenjivanja rada nastavnika (53 odgovora), jedan dan nakon posjećivanja i procjenjivanja rada nastavnika (5 odgovora), dva do tri dana nakon posjećivanja i procjenjivanja rada nastavnika (12 odgovora), četiri i više dana nakon posjećivanja i procjenjivanja rada nastavnika (1 odgovor), ne dajem povratne informacije nakon posjećivanja i procjenjivanja rada nastavnika (0 odgovora) i drugo, gdje smo dobili detaljnije objašnjene odgovore. *Prva prilika i termin koji odgovara svima koji su prisustvovali dotičnom času* (nastavnik, direktor, pedagog, ostali gosti) – 1 odgovor; *U zavisnosti od obaveza nastavnika* – 2 odgovora. Dobivene podatke predstavili smo na grafikonu (str. 66, slika 27).



Slika 27: Odgovori ispitanika na pitanje 4.4.

I posljednji, peti dio anketnog upitnika imao je uputu za pedagoge koja je tražila da se prisjetite neke reakcije nastavnika na povratnu informaciju u kojoj su...

- a) ... istakli šta je to bilo dobro na nastavnom satu
- b) ... istakli ono što je potrebno unaprijediti i poboljšati u radu

U nastavku prilažemo odgovore koje su ponudili ispitanici o reakcijama nastavnika na povratnu informaciju u kojoj su istakli šta je to bilo dobro na nastavnom satu.

1. Osmijeh
2. Klimanje glavom u znak potvrde i slaganja
3. Zadovoljstvo
4. Zadovoljstvo i osmijeh na licu
5. Učiteljica me iskreno zagrlila, jer je bila zahvalna zbog pozitivne povratne informacije nakon časa, koji je zaista bio uspješan
6. U slučaju isticanja dobrih stvari koje su realizovane u toku nastavnog sata uvijek su pozitivne reakcije, a ujedno i podsticaj nastavniku da nastavi sa svojim usavršavanjem u radu.
7. Zahvaljuju, osmjehnu se, samokritični su

8. Znači im svaka povratna informacija, posebno kada pohvalite rad, mislim da to daje dodatnu motivaciju za napredovanje
9. Ignoriranje pozitivnih komentara, fokusiranje na polja u kojima je potreban napredak
10. Zahvala, a nakon toga pitanja i prijedlozi za nove ideje
11. „Veoma sam sretna da ističete moj trud u individualizaciji nastavnih sadržaja i to me motivira da nastavim poštovati potrebe svakog učenika“
12. Zadovoljstvo, odobravanje
13. To obavezno uvijek radim! Osmijeh, zahvalnost, obostrano zadovoljstvo
14. Osmijeh i sjaj u očima
15. Klimanje glavom u znak potvrde
16. Zahvalio se, i istakao kako je to nešto što daje pozitivne ishode
17. Potvrda, slaganje sa komentarom
18. Uglavnom odobravanje, prihvaćanje, neki još nadodaju što rade i samopohvalu izriču.
19. Da uvijek nađem prvo nešto za pohvalu i da im moja pohvala mnogo znači
20. „Moja samoprocjena i vaša procjena se uvijek poklapaju i slažu“
21. Motivacija za rad
22. Raduju se pohvali i isticanju dobrih praksi.
23. Nastavnikove reakcije na povratnu informaciju (o onome što je bilo dobro) o održanom nastavnom času su pozitivne i često nastavnici kažu da su se potrudili oko pripremanja i izvođenja istog. Kažu da im je veoma važno da ja kažem da je nešto dobro. Vjeruju, da ako ja kažem da je dobro, onda je stvarno dobro.
24. Bili su vrlo sretni i zadovoljni
25. Sreća i slaganje s komentarima koje navodim
26. Zahvale se na iskrenosti i na tome što uvijek nauče nešto novo iz povratnih informacija
27. Osmijeh, odobravanje, klimanje glavom, zahvaljivanje, isticanje da je ono što sam pohvalio bilo i planirano i da je imalo svoju svrhu...
28. Nastavnik je izrazio zadovoljstvo što je njegov rad sa učenicima na času prepoznat kao uspješan te se zahvalio na pohvali kao podršci u daljem radu i aktivnostima na času
29. Zadovoljstvo, pozitivnost, samopotvrđivanje...
30. Zadovoljstvo
31. „Hvala, ja to praktikujem svaki čas“...
32. Uglavnom zahvala
33. Nastavnik je reagirao dodatnim objašnjenjem i isticanjem truda koji je uložena

34. „Hvala, drago mi je da ste to primjetili...“, „Da, da, ja se uvijek trudim da to tako kažem, uradim...“, „Da, da, uvjerio / la sam se da mi to pomaže... i da to učenici vole...“
35. Pozitive reakcije, podignut nivo samopouzdanja i motivacije kod nastavnika, želja za inoviranjem i unapređenjem.
36. Većina profesora je zahvalna za pozitivan komentar i potvrdi da inače tako radi i da je to cilj koji želi ostvariti na času .
37. Pozitivne reakcije, nakon čega bivaju dodatno motivirani za rad
38. Osmijeh
39. Suze u očima
40. Nastavnici su uglavom zadovoljni pozitivnim povratim informacijama
41. „Bilo je ugodno čuti“
42. Promjena raspoloženja
43. Odobravanje
44. Nastavnicima uvijek bude drago kada dobiju pohvalu od strane pedagoga, osjećaju se kompetentno za rad, osjećaju zadovoljstvo i ponos, vjeru u sebe i još više ulažu u proces odgojno-obrazovnog rada.
45. Nastavnicima je drago kada primijetimo njihov trud da učenicima prenesu znanje.
46. Motivirajuće djeluje na nastavnika
47. Zahvalnost
48. Pozitivna reakcija
49. Nastavnik se zahvalio i rekao da ga je to još više motiviralo, da sve pohvale na njega djeluju poticajno i da mu daju još više elana za dalji rad
50. Osmijeh, zahvaljivanje
51. Svima godi pohvala
52. Slaganje uz izjave da ipak znaju i šta sve mogu i trebaju unaprijediti
53. Nastavnik je istakao da se trudi, da voli da kombinira različite metode i oblike rada.
54. Kod analize časa nastavnik uvijek očekuje kritiku, pa bude iznenađen kada prvo pohvalim šta je bilo dobro pa tek onda primjedbe koje se odnose na unapređenje rada samog nastavnika
55. Prva reakcija je osmijeh i klimanje, a dugoročno primjećujem veću motivaciju za rad, samopouzdanje i sl.
56. Tako gradimo međusobno povjerenje
57. Postavlja dodatna pitanja
58. „Lijepo je znati da neko i to primjeti“

59. Osmijeh i neka pozitivna energija
60. Buđenje i veća motiviranost
61. Prihvatanje i zahvala, a nakon nekoliko dana dolazi s novim idejama
62. Daje prijedlog da to podijeli s drugim nastavnicima
63. Definitivno utiče na samopouzdanje, zrači pozitivnom energijom i motivira ostatak kolektiva
64. Osmijeh
65. „Hvala Vam“
66. Osmijeh i klimanje u znak potvrde
67. Slaganje sa procjenom, nastavak diskusije
68. „Znajte da ste mi dali još više motivacije za rad“
69. „To je ono što meni ide od ruke, sad trebam raditi na drugim stvarima“
70. Spremnost da podijele svoja znanja s drugima
71. Osmijeh
72. Motiviranost u daljem radu
73. „Ponosna sam na sebe tek kada od Vas čujem da je nešto što je ranije bilo u kategoriji za doradivanje, sada u ovoj kategoriji pohvala. Hvala Vam jer primjećujete svaki detalj.“
74. „Kako mogu pomoći drugima, koji se muče s takvim stvarima?“

U nastavku navodimo odgovore koje su ponudili ispitanici o reakcijama nastavnika na povratnu informaciju u kojoj su istakli ono što je potrebno unaprijediti i poboljšati u radu procjenjivanog nastavnika:

1. Prihvatili savjete i preporuke za dalji rad.
2. Ponekad smatraju da su ipak bili u pravu, ne odgovara im kad im se ukaže na greške
3. Nastavnica saslušala, složila se sa prijedlozima za unaprjeđenje kvaliteta časa.
4. Nastavnik je pitao kako bi se to moglo napraviti bolje
5. „Pravilnik o ocjenjivanju me limitira da nagradim (ocijenim) učenike na način koji ste izložili“
6. Mlađi nastavnici i nastavnici sa iskustvom, sa visokom stopom samopouzdanja, koji vjeruju u stalno usavršavanje prihvataju prijedloge za unapređenje rada jer smatraju da sa učenjem nikada ne treba stati.
7. „Hvala za sugestije, nastojat ću to ispoštovati...“, „Uuu, pa to je dobra ideja...“, „Ali – znate – ne može to u ovom odjeljenju...“ „Nisam to primjetio/la...“

8. Javljanje preispitivanja i kritičkog odnosa prema vlastitom radu.
9. Obrazlože procjenu svoju zašto su tako radili ili nedostatak sredstva i pomagala potrebnog za drugačiji pristup, navedu tremu svoju ili učenika, kažu da inače nije tako, prihvate preporuku i pitaju za dalje smjernice za primjenu.
10. „Vrlo rado cu to primjeniti“
11. Šutnja
12. Razloge i opravdanja traži u drugim ljudima
13. Slaganje i zahvala na konstruktivnim komenatrima, a nakon toga primjećujem veći angažman nastavnika. Nekada me nakon nekog vremena pozovu da vidim da li je došlo do napretka kada su uveli neke promjene.
14. Prihvatanje i postavljanje pitanja „Kako to mogu uraditi drugačije?“
15. Neki (definitivno, ne svi) nastavnici izjave o tome da se nešto treba mijenjati doživljavaju kao napad na njih same bez obzira na koji način saopćim takvu povratnu informaciju.
16. Prvobitna skepsa se ubrzo transformiše u zainteresovanost – šta i na koji način unaprijediti i poboljšati
17. Promjena raspoloženja
18. „Nastojat ću da to promijenim, cijenim vaše mišljenje“
19. „Do sada to nisam shvatao kao nešto loše“
20. Zna biti različitih reakcija, nekada to prihvate, nekada misle da to na što im se ukazuje ne treba poboljšati.
21. „Ma nije to bilo ni tako loše kako ti kažeš“
22. Mlađi i neiskusni profesori uglavnom saslušaju i zahvale se na sugestijama , dok stariji nađu opravdanje za sebe zašto su tako postupili.
23. Ne slušaju do kraja, nastoje da ubijede u suprotno koristeći se površnim argumentima
24. "Nisam učio niti znam da to tako može"
25. Zahvala na povratnim informacijama i otvorenost da zajedno dođemo do načina kako da navedeno bude bolje
26. Odmah traži pomoć
27. Odbijanje takve povratne informacije od primatelja – nastavnika
28. Argumentiranje vlastitih postupaka
29. „U tom trenutku nije moglo biti bolje“
30. „Ja to radim tako već godinama“
31. Traži dodatna objašnjenja i konkretne primjere

32. Prihvatanje, ali bez zainteresiranosti za poboljšanje
33. Definisanje ciljeva i njihova realizacija
34. Ignoriranje takve povratne informacije
35. „Ja ovdje radim već godinama i to tako funkcionise najbolje, neću sad mijenjati“
36. „Ma to je tako po ovom novom, ja sam stara škola“
37. Opravdava svoje izbore
38. Tražio opravdanje zašto je to uradio
39. Nastavnici shvataju da je ovakva povratna informacija dobronamjerna
40. Šutnja (neprijatna) ali nakon nekog vremena primjećujem napredak
41. Prvobitno odbijanje, ali nakon diskusije, prihvata
42. „Da sam jako detaljna, da su joj moje informacije uvijek korisne, da voli da budem na času.“
43. Učitelji/nastavnici na kraju nastavnog sata budu zahvalni na povratnim informacijama koje im damo, bilo da su u pitanju pohvale ili kritike. Kada su u pitanju kritike, iz moje dosadašnje prakse mogu potvrditi da nastavnici do sljedećeg susreta pokušaju unaprijediti ono što sam im navela kao nešto što trebaju popraviti, i već pri sljedećoj posjeti časa mogu vidjeti napredak u radu na tom polju.
44. Odbijanje, a nakon objektivnog shvaćanja --- prihvatanje
45. Prihvataju kritiku, primjenjuju sugestije
46. Većina nastavnika prihvati sugestije i trudi se da unaprijedi svoj rad. Manji broj nastavnika ponekad se ne slaže sa sugestijom i traži opravdanje za propuste u radu.
47. Neslaganje, neverbaliziraju ali po govoru tijela je vidljivo odbijanje, "niste metodičar predmeta" (iako nije sadržaj sata komentiran), teško ispravljaju svoje navike i najčešće se iste stvari koje treba unaprijediti ponavljaju.
48. „Ja se fokusiram na neke druge stvari, ali uredu, vidjet ćemo može li se nešto uraditi po tom pitanju“
49. „Korisno je znati takve stvari, definitivno nisam promišljala na taj način, pokušat ću uvesti neke promjene. Znam da imam Vašu podršku“
50. Prihvatanje, zatim poboljšavanje i unapređivanje
51. Prkos, nelagodu, ali pozitivan stav za napredovanje
52. Prihvatanje i uvažavanje
53. Na lijep način ukažem, tako da ne bude problema.
54. Trenutno prihvatanje, ali bez uvođenja promjena u nastavku rada
55. Nelagoda, nemir

56. Kada nastavnicima dajemo informacije o onome što je trebalo unaprijediti i poboljšati na nastavnom času često znaju reći „Ja to tako radim, sve su to varijacije...“, Prihvate ono što im se sugerije i često primijene isto u svakodnevnom radu s učenicima.
57. Nisu uopće smatrali da je to potrebno poboljšati
58. Nastavnik se nije slagao sa mojom konstatacijom smatrajući da je on zadovoljan realizovanim časom i da on tu ne bi ništa mijenjao.
59. U većini slučajeva profesori naglase da je materijalno-tehnička podrška potrebna za uspješnije usvajanje gradiva, ali i naglase da u skladu sa svojim mogućnostima čas urade onako kako najbolje mogu.
60. „U kakvim uvjetima radim, koliko vremena imam da se posvetim edukacijama i pripremi, platu koju primam, ovo je super“
61. Nastavnik se zahvalio, te je rekao da se uopće nije nadao negativnim komentarima
62. Nastavnik se zahvalio i rekao da se uopće nije naljutio /navikao na negativne komentare, već ga je to postaklo da radi više na sebi i svojim metodama kako bi u budućnosti ne bi ponovio iste grešk već ih unaprijedio ko se ne bi više ponovilo
63. Zahvala na ukazanim propustima, nastojanje da se određena greška ili propust minimizira i istakne kako nije imala tolki značaj u samoj artikulaciji časa, tj. da nije utjecala na kvalitet časa.
64. Nastavnici prihvataju sugestije i savjete i brzo ih počinju primjenjivati u praksi
65. Spremnost na saradnju i unapređenje nastavnog procesa
66. Prihvatanje najčešće
67. Osjeća se nelagodnost kod nastavnika
68. „Ja bih rado ali nemam dovoljno prostora i stalno mijenjam kabinet“
69. „Ok, radit ću na tome“
70. Obično to bude reakcija „Pa ja sam to toliko pripremala“ ili „Baš sam to htjela izbaciti“ npr. Kad koristi tokom jednog časa više oblika rada, ili način izbora učenika za grupni oblik rada, položaj sjedenja i sl.
71. „Uvijek može biti bolje, potrudit ću se da ispravim greške“
72. Bude različitih reakcija, od zahvaljivanja i prihvatanja preko indiferentnosti pa do kritika. Ali ističem najgora je sujeta.
73. „Ranije nisam tako razmišljao o tome, pa ćemo vidjeti može li se nešto uraditi po tom pitanju“
74. Podsmijeh i blago ignoriranje

9. Diskusija rezultata

Prije nego počnemo s diskusijom dobivenih rezultata, prisjetimo se istraživačkih pitanja koje smo ranije postavili:

- 1) Kako pedagozi osnovnih i srednjih škola percipiraju važnost procesa procjenjivanja rada nastavnika?
- 2) Kako pedagozi percipiraju nastavnikove inicijative da pedagog bude u ulozi procjenjivača na nastavnom satu određenog nastavnika?
- 3) Kako pedagozi percipiraju vještine davanja povratnih informacija i reakcije nastavnika na povratne informacije?

U diskusiji ćemo se držati strukture izlaganja koju nalažu ova istraživačka pitanja.

9.1. Važnost procesa procjenjivanja rada nastavnika

Kako bismo diskutovali o odgovorima i rezultatima koje smo dobili, za ovo istraživačko pitanje trebamo prvo odrediti koja se to pitanja iz anketnog upitnika odnose i daju informacije potrebne za diskusiju prvog istraživačkog pitanja.

Pitanja i odgovori o kojima diskutujemo u ovom dijelu su: prvo pitanje, pitanje 1.2., nakon čega prelazimo na tvrdnje za koje su ispitanici trebali procijeniti stepen slagnja: tvrdnja jedan i tvrdnja pet (koje su u direktonoj vezi s prvim istraživačkim pitanjem), zatim, tvrdnje dva i tri (koje se odnose na uključenost direktora/ce škole u proces procjenjivanja rada nastavnika) te tvrdnje sedam i osam (koje se odnose na osjećaj ugode i dobrodošlice kod pedagoga u ovom procesu, što je usko povezano s ambijentom i pristupom nastavnika kojeg se procjenjuje). Treći dio anketnog upitnika koji se odnosi na rangiranje elemenata praćenja, također će nam dati informacije o percepciji važnosti procesa procjenjivanja rada nastavnika. Odnosno, saznat ćemo kojim to elementima praćenja ispitanici pedagozi daju prednost.

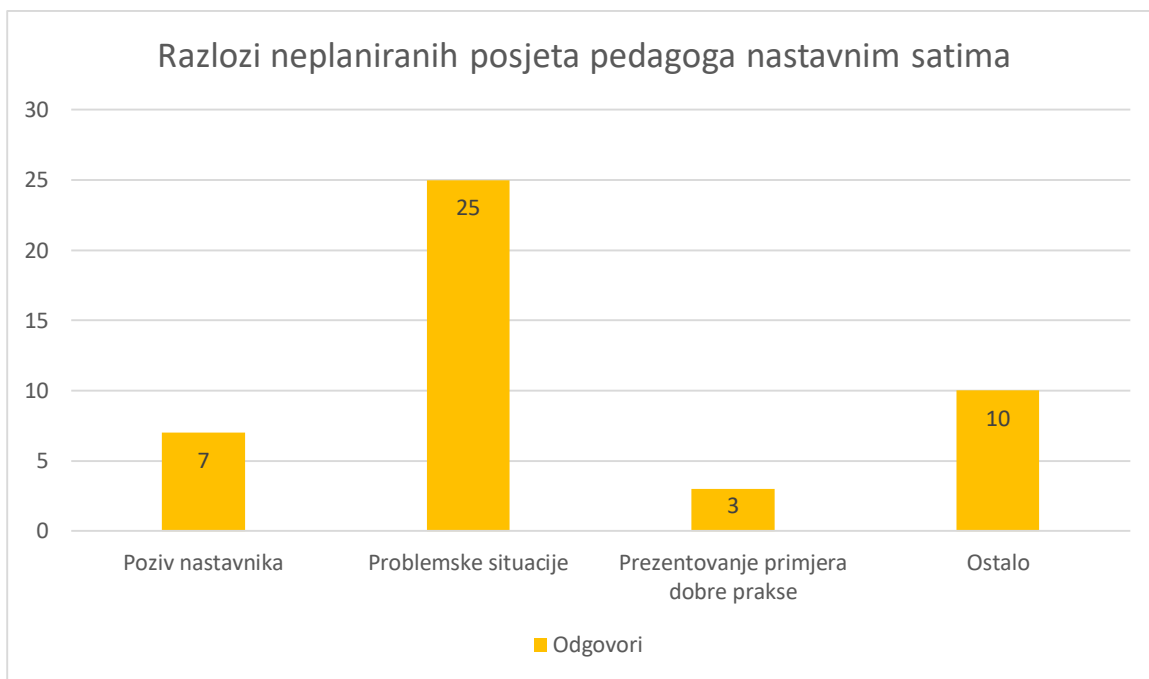
Na grafikonu (str. 46, slika 9) uočavamo da je najveći broj pedagoga (61%) planirao da će tokom školske 2019/2020. godine tokom četrdesetosatne radne sedmice za procjenjivanje rada nastavnika odvojiti i posvetiti jedan do dva sata svog radnog vremena u toku jedne radne sedmice. Jednostavnim računanjem pretvaramo navedene sate u školske časove i zaključujemo

da pedagozi koji su napravili ovakav plan sedmično posjećuju i procjenjuju jedan do dva nastavna časa u trajanju od po 45 minuta. Vrijeme koje pri toj računici ostaje (15 minuta do 30 minuta) ne može biti uklopljeno u nastavne sate u trajanju od 45 minuta. To vrijeme možemo preusmjeriti za davanje povratnih informacija procjenjivanom nastavniku. Za posjećivanje i procjenjivanje rada nastavnika 30% ispitanih pedagoga navelo je da je za školsku 2019/2020. godinu planiralo i izdvojilo tri do četiri sata tokom radne sedmice, što podrazumijeva 180 do 240 minuta. U 180 minuta možemo smjestiti ukupno četiri časa u trajanju od 45 minuta, bez vremena koje bi pedagogu ostalo za davanje povratnih informacija. Dok u 240 minuta možemo smjestiti pet časova pri čemu nam ostaje 15 minuta za diskusiju i davanje povratnih informacija. Naravno, to nije dovoljno vremena za davanje povratnih informacija, pa se javljaju dvije nove mogućnosti – 30% pedagoga koji su zaokružili ovaj odgovor posjećuju i procjenjuju rad nastavnika posjećujući manji broj nastavnih sati ili vrijeme za davanje povratnih informacija planiraju u nekoj drugoj kategoriji npr. rad s nastavnicima. Navedeno, naravno, može biti slučaj i za 61% pedagoga koji su naveli da za procjenjivanje rada nastavnika planiraju jedan do dva sata sedmično. Posljednju opciju koju smo nazvali „drugo“ i time ispitanicima dali mogućnost da napišu odgovor koji u potpunosti prikazuje praksu koju primjenjuju, ispitanici (9%) svojim su je odgovorima podijelili u dvije kategorije: nije precizirano (8% sa odgovorima poput: „*Po potrebi*“; „*Nastojimo posjetiti što više časova, gotovo sve časove*“ i sl.) i (1%) „*Plan posjete časovima kreiram 2x godišnje za sve nastavnike, mimo oglednih sati*“. Neprecizirani odgovori daju nam informaciju da ukupno 8% ispitanika u Godišnjem programu rada školskog pedagoga u školskoj 2019/2020. godini nema planirane sate za ovaj proces, međutim, da se on ipak odvija kada se ukaže potreba.

Na navedenom grafikonu možemo vidjeti da nije bilo pedagoga koji su na ovo pitanje odgovorili prvom opcijom, odnosno niti jedan ispitanik pedagog nije naveo da u 2019/2020. školskoj godini nije planirao sate za posjećivanje i procjenjivanje rada nastavnika. Vraćajući se na grafikon (str. 46, slika 9) gdje su prikazani odgovori za pitanje 1.2., saznajemo da je 40,5% ispitanih pedagoga bilo u situaciji da neplanirano posjete nastavne sate u školi u kojoj rade.

Na osnovu dobivenih odgovora razloge tih poseta razvrstali smo u nekoliko kategorija a to su: poziv nastavnika, problemske situacije (obuhvata odgovore poput: pritužbe na učenike, nastavnike, nedisciplina, narušena klima u odjeljenju, neprimjerena ponašanja i sl.), prezentovanje primjera dobre prakse (obuhvata odgovore poput: učenici su pripremili nešto novo i lijepo, nove metode, zanimljive nastavne jedinice, kreativan čas i sl.) i kategorija raznovrsno (obuhvata odgovore poput: upoznavanje, ocjenjivanje i sl.).

Navedene kategorije prikazali smo na slici 28, na osnovu čega možemo zaključiti da je najveći broj pedagoga (25) bio u situaciji da rješava probleme onda kada se oni pojave i eskaliraju, odnosno da „gase požar“ uzrokovan svakodnevnim situacijama i faktorima sa kojima nastavnici ne žele ili ne znaju kako da se nose zanemarujući savjetodavnu ulogu pedagoga koja može biti ključna u prije svega, sprečavanju nastanka ovakvih problema. Tek mali broj pedagoga, ukupno tri, navelo je da su imali priliku neplanirano posjetiti nastavne sate onda kada se radi o primjenjivanju i prezentovanju primjera dobre prakse, korištenja novih nastavnih metoda, kreativnih časova i sl., što je znatno manji broj od prilika za rješavanje problemskih situacija. U kategoriji koja se odnosi na pozive nastavnika u koju smo svrstali ukupno sedam odgovora koje smo dobili ne možemo biti sigurni da li je poziv uslijedio zbog određenog problema, primjera dobre prakse, potrebe za povratnim informacijama i sl., dok odgovore iz kategorije ostalo, možemo dovesti u vezu sa unapređenjem odgojno-obrazovnog rada.



Slika 28: Razlozi neplaniranih posjeta pedagoga nastavnim satima

Kada govorimo o neplaniranim, a ipak ostvarenim posjetama nastavnim satima, saznajemo da je 59,5% ispitanih pedagoga spremno povećati broj planiranih sati za posjećivanje i procjenjivanja rada nastavnika kada se za to ukaže potreba i prilika, a sve s ciljem unapređenja odgojno-obrazovnog rada i drugih razloga koje smo svrstali u kategorije prikazane na grafikonu (str. 75, slika 28). Sve navedene razloge kada posmatramo u cjelini i „outside the box“, možemo dovesti u vezu sa unapređenjem odgojno-obrazovnog rada.

Naredna pitanja čiji nam odgovori daju mogućnost diskusije prvog istraživačkog pitanja dolaze iz drugog dijela anketnog upitnika u kojem su ispitanici trebali procijeniti stepen slaganja sa tvrdnjama broj jedan i pet.

Procjenjivanje rada nastavnika smatram važnim za proces unapređenja nastavnog procesa je prva tvrdnja koja nam pomaže u davanju odgovora na naše prvo istraživačko pitanje. Analizirajući grafikon (str.54, slika 12) možemo vidjeti da se najveći broj ispitanih pedagoga (54%) u potpunosti slaže s navedenom tvrdnjom i (34%) navodi da se ova tvrdnja uglavnom odnosi na njih. Ostalih 12% raspoređeno je na tvrdnje poput ne mogu se odlučiti i uglavnom se ne odnosi na njih. Bilo je lijepo saznati da niti jedan ispitanik pedagog nije naveo da se navedena tvrdnja uopće ne odnosi na njega. Ovako raspoređene frekvencije odgovora čine dio puzle koja nam je neophodna za odgovaranje na prvo istraživačko pitanje.

Odgovori na tvrdnju *Nekoliko mjeseci nakon prve opservacije planiram novo opserviranje nastavnog sata kod ranije opserviranog nastavnika kako bih utvrdio/la da li je nastavnik napredovao* predstavljeni su grafikonom (str. 57, slika 16). Samo 13% ispitanih pedagoga navelo je da se ova tvrdnja u potpunosti odnosi na njih što možemo objasniti nedostatkom vremena da se ovakvom procesu pristupi, okupiranost administrativnim zadacima te konstantno mijenjanje planova u skladu s trenutnim dnevnim prioritetima. Ovakvi podaci daju nam informacije da su pedagozi otvoreni i spremni rad na ovom važnom zadatku, ali da često, zbog nedostatka vremena, nisu u prilici ponavljati ga s istim nastavnicima kako bi provjerili i pratili napredak. Podaci o napretku nastavnika i njihov rad najčešće se prate transferzalno, a ne longitudinalno.

Kako smo ranije već naveli, da bismo u potpunosti odgovorili na prvo istraživačko pitanje pozvat ćemo se i na tvrdnje broj dva i tri iz anketnog upitnika čije smo odgovore predstavili na grafikonima (str. 55-56, slika 13, 14). S obzirom da se navedene dvije tvrdnje odnose na vezu direktora/ica škole i procesa procjenjivanja rada nastavnika, u ovom odjeljku ih razjašnjavamo u kontekstu prvog istraživačkog pitanja jer bi odnos direktor-pedagog trebao biti timski, zasnovan na partnerstvu u kojem saznanja i spoznaje nesebično dijele, razvijaju međusobnu podršku i pomoć i u skladu s tim zajedno donese odluke koje se odnose na područje rada za koja su kompetentni.

Uvidom u grafikon (str. 55, slika 13) možemo vidjeti da je najveći broj ispitanih pedagoga 46% naveo da se tvrdnja u potpunosti odnosi na njih, 31% istakao je da se uglavnom odnosi na njih, 12% njih se nisu mogli odlučiti, a nezamarivih 10% navelo je da se ova tvrdnja uglavnom ne

odnosi na njih, dok smo imali i 1% odgovora koji su pokazali da se tvrdnja o tome *da direktor/ca škole u kojoj rade promovira i ističe važnost posjećivanja nastavnih sati i procjenjivanja rada nastavnika* uopće ne odnosi na njih. Situacija sa određenim brojem odgovora u prvom dijelu Likertove skale nije iznenađujuća budući da smo svjesni stanja u praksi i situacija u kojima direktori/ce škola nemaju mnogo znanja iz oblasti pedagogije iz različitih razloga.

Naredna tvrdnja bila je i ta da *direktor/ca škole posjećuje i opservira nastavne sate zajedno s pedagogom/icom*, a odgovori su prikazani uz pomoć grafikona (str. 56, slika 14). Uvidom u odgovore koje smo dobili u ovom dijelu možemo primijetiti da na Likertovoj skali na stepenu slaganja (4) uglavnom se odnosi na mene i (5) u potpunosti se odnosi na mene broj postotaka raste u odnosu na prethodnu tvrdnju, dok za stepene slaganja (1) uopće se ne odnosi na mene, (2) uglavnom se ne odnosi na mene i (3) ne mogu se odlučiti broj postotaka opadaju odnosu na prethodnu tvrdnju u korist slaganja s tvrdnjom da *direktor/ca škole posjećuje i opservira nastavne sate zajedno s pedagogom/icom*. Navedeni odgovori bili su u potpunosti očekivani, budući da kada je riječ o redovnom posjećivanju i procjenjivanju rada nastavnika koje se odvija s ciljem ocjenjivanja nastavnika pored pedagoga i direktor škole biva član komisije za procjenjivanje i davanje ocjene o radu nastavnika. Znači, bez obzira na činjenicu da li ovaj proces smatraju važnim njihova je dužnost učestovati u tom procesu kako bih nastavnik dobio ocjenu za svoj rad. U ovom dijelu dolazimo do pitanja koje smo postavili u uvodnom dijelu ovog rada na koje odgovor znaju svi oni koji odluče da jasno i objektivno promišljaju o njemu. A pitanje je glasilo: *Kako možemo biti sigurni da je ocjena koju nastavnik dobije na tim dobro uigranim nastavnim satima stvarni pokazatelj stanja i njegovih umijeća?*

Ukoliko pedagog samostalno ali i uz apsolutnu i nesebičnu pomoć i podršku direktora škole ovaj proces ne procijeni kao važan za unapređenje odgojno-obrazovnog rada o čemu smo pisali, onda će nastavnici nastaviti dobivati ocjene na osnovu jednog dobro uigranog oglednog mnogo češće nego uglednog nastavnog sata, a znamo da takav pristup ne vodi unapređenju stanja u kojem se obrazovanje nalazi. Ocjena nastavnika (ali i učenika, naravno) ne bi trebala biti sama sebi cilj, već motiv za kontinuiran rad na sebi, vlastitim znanjima, vještinama, te konstantnom traženju novih izazova i pozitivnih praksi koje se mogu sa ili bez dorada primjeniti i u vlastitom okruženju.

Ukoliko pedagog ili pedagog i direktor posjećuju nastavne sate samo onda kada je to potrebno s ciljem ocjenjivanja rada nastavnika, ne samo da će ocjena koju nastavnik dobije biti nerealna i subjektivna, već time šalju poruku da je važno dobro se pripremiti i organizovati samo jedan nastavni sat tokom dvije godine rada. Ukoliko nastavnici ne daju ocjene učenicima samo na

osnovu jedne naučene lekcije, jednog urađenog zadatka tako i nastavnik ne bi trebao dobiti ocjenu za svoj rad na osnovu samo jednog nastavnog sata.

Uvidom u grafikone (str. 58-59, slika 18, 19) i podatke prikazane ranije u ovom radu pod naslovom rezultati istraživanja, saznajemo da se najveći broj ispitanih pedagoga tokom opservacije osjeća ugodno i dobrodošlo. Osjećanja pedagoga kao što su osjećaj ugodnosti i dobrodošlice važni su u ovom procesu jer nam daju informacije o klimi u kojoj se ovaj proces odvija, odnosno o pristupu nastavnika kada se pedagog pojavi na nastavnom satu s ciljem procjenjivanja njihovog rada.

U trećem dijelu anketnog upitnika ispitanici su trebali rangirati elemente praćenja prema vlastitim prioritetima tokom procesa procjenjivanja rada nastavnika. Nakon obrade dobivenih podataka rangirali smo elemente praćenja na nivou grupe ispitanih pedagoga u skladu s učestalošću pojedinačnih rangova koje su udjeljivali za svaki od elemenata praćenja.

(1) Način izvođenja nastavnog sata ($143:74 = 1,93$)

(2) Nastavni sadržaj koji nastavnik izlaže ($198:74 = 2,67$)

(3) Metode nastavnog rada ($224:74 = 3,02$)

(4) Oblici nastavnog rada ($266:74 = 3,59$)

(5) Nastavna sredstva i pomagala ($278:74 = 3,75$)

Nakon obrade podataka uočavamo da su ispitanici pedagogi na nivou grupe ukazali da najviši prioritet tokom procesa procjenjivanja daju načinu izvođenja nastavnog sata, zatim nastavnim sadržajima koje nastavnik u tom procesu izlaže, a zatim metodama nastavnog rada, oblicima nastavnog rada i na posljednjem mjestu, u ukupnom zbiru, nastavnim sredstvima i pomagalima koje nastavnici koriste.

Bez velikih odstupanja u odgovorima koje smo dobili, možemo saopćiti da pedagozi osnovnih i srednjih škola u Kantonu Sarajevu ovaj proces smatraju važnim, da mu posvećuju vrijeme, planiraju ga kako bi na prvom mjestu ustanovili i otkrili efikasnost načina izvođenja nastavnog sata s ciljem unapređenja odgojno-obrazovnog rada.

Ono što u ovom istraživanju nismo obuhvatili, a smatramo zanimljivim za naredna istraživanja je poređenje važnosti ovog procesa iz ugla pedagoga u odnosu na važnost drugih zadataka koje obavlja tokom radne sedmice.

9.2. Percepcija pedagoga o incijativama nastavnika za samostalno pozivanje pedagoga na prisustvovanje i procjenjivanje rada nastavnika

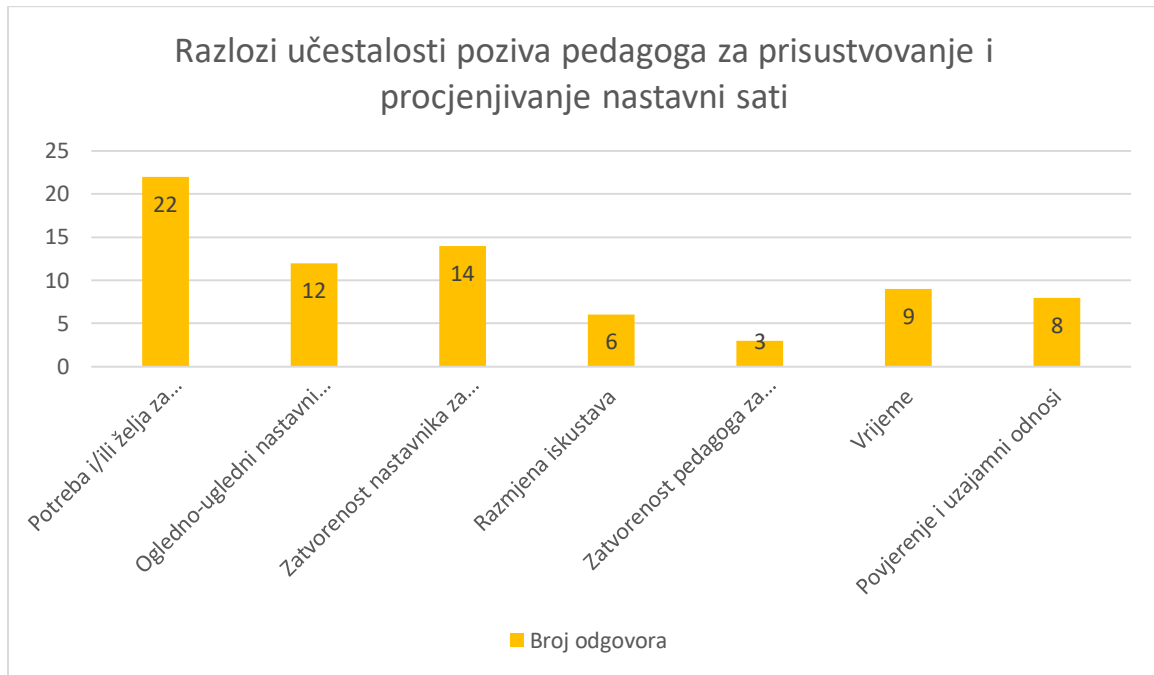
U uvodnom dijelu ovog rada kada sam promišljala o razlozima koji su me naveli da izaberem upravo ovu temu za završni rad, pitala sam se koliko je to nastavnika na našim prostorima, u uslovima i platama za koje rade, samostalno, za dobrobit svog rada i uspjeha učenika pozvalo pedagoga ili druge nastavnike koji bi prisustvovali nastavnom satu koji vodi, procjenjivali načine rada i nakon toga podijelili konstruktivne povratne informacije. S obzirom na to da u tom periodu nisam imala odgovor na to pitanje, sasvim je očekivano da smo u istraživačka pitanja, a samim tim i u anketni upitnik uvrstili pitanja koja se odnose upravo na ovu temu.

Pitanja iz anketnog upitnika (pitanje 1.3 i tvrdnje četiri i šest) na koje su pedagozi davali odgovore pomažu nam da odgovorimo na drugo istraživačko pitanje.

Na grafikonu (str. 50, slika 11) predstavili smo odgovore ispitanih pedagoga za pitanje 1.3 u kojem su pedagozi uz pomoć ponuđenih odgovora trebali dopuniti rečenicu: *Poziv nastavnika da prisustvujem nastavnim satima koje vode i procjenjujem njihov način rada dobijem...* Odgovori su bili raznovrsni, a najviše njih (24%) bilo je da poziv dobiju jednom mjesečno i (20%) jednom u toku školske godine, dva do tri puta mjesečno čak 18% odgovora, iznenađujućih 16% za nikada, 15% za jednom u toku polugodišta, jednom sedmično 6% i zanimljivih 1% za odgovor koji je glasio dva puta tokom 15 godina rada. Gledajući u rezultate koje smo dobili, prva misao bila je da su na odgovore u ovom pitanju uticale nezavisne varijable dob i godine radnog staža. Međutim, to ipak nije bio slučaj. Prvi ponuđeni odgovor „jednom sedmično“ birali su ispitanici od 37-47 godina i sa 3-20 godina radnog staža, odgovor „jednom mjesečno“ birali su ispitanici sa 27-62 godine i sa 2-29 godina radnog staža, „dva do tri puta mjesečno“ odgovorili su ispitanici sa od 41-63 godinu i 11-39 godina radnog staža, „jednom u toku polugodišta“ 30-60 godina i 3-35 radnog staža, „jednom u toku školske godine“ 30-57 godina i 3-34 godine radnog staža, „nikada“ 30-46 godina i 3-23 godine radnog staža.

Budući da su ispitanici nakon ovog pitanja trebali navesti moguće razloge učestalosti tih poziva, odgovori ukazuju da u puno većoj mjeri (u odnosu na dob i godine radnog staža pedagoga) na učestalost pozivanja pedagoga utiče otvorenost/zatvorenost pedagoga i nastavnika za ovaj proces i sl. Moguće razloge za učestalost samostalnih poziva nastavnika pedagozi su navodili u prostoru predviđenom za to u anketnom upitniku. Ukupno 74 navedena razloga svrstali smo

u 8 kategorija prikazanih slikom 29, a to su: potreba i/ili želja za unapređenjem nastave, ogledni-ugledni nastavni sat, zatvorenost nastavnika za ovaj proces i rad na sebi, razmjena iskustava, zatvorenost pedagoga za ovaj proces, godine radnog staža pedagoga, vrijeme, povjerenje i uzajamni odnosi. Neki pedagozi navodili su po nekoliko mogućih razloga, zbog čega u konačnici imamo veći broj dobivenih odgovora od broja ispitanika.



Slika 29: Kategorije mogućih razloga koji utiču na učestalost pozivanja pedagoga za prisustvovanje i procjenjivanje nastavnih sati

Navedene kategorije uklapaju se u teorijski okvir koji smo izdvojili na početku ovog rada. Na slici (str. 25, slika 6) na kojoj smo predstavili moguće razloge za povećanje broja sati za prisustvovanje pedagoga nastavnim satima i procjenjivanje rada istakli smo: neočekivane problemske situacije, ogledni/ugledni nastavni sat i potrebu/želju za unapređenjem nastavnog procesa. Nakon uvida u odgovore koje smo dobili, navedenom prikazu eventualno možemo dodati i razmjenu iskustava. Međutim, razmjena iskustava ukoliko se odradi na pravi način direktno utiče i na unapređenje nastavnog procesa, tako da je navedeni prikaz potpun i bez navođenja nove kategorije.

Nakon uvida u odgovore koje smo dobili od ispitanika, možemo govoriti i o potencijalnim razlozima manjeg broja procjenjivanih sati, prilika i poziva za iste. Neki od njih poznati su nam i od ranije, a to su: zatvorenost nastavnika za ovaj proces i rad na sebi, zatvorenost pedagoga za ovaj proces, nedostatak vremena, godine radnog staža (pedagoga ali i nastavnika) te

uzajamni odnosi i povjerenje koji kada su pozitivni mogu uticati na povećanje broja posjećivanih i procjenjivanih nastavnih sati.

Tokom školske godine nastavnici me samostalno pozivaju da procjenjujem načine izvođenja nastavnog sata je četvrta tvrdnja smještena u drugom dijelu anketnog upitnika. Iako slično pitanje kao i prthodno u nastavku ćemo vidjeti koliko su slični odgovori koje smo dobili. Na grafikonu (str. 56, slika 15) predstavljeni su odgovori naših ispitanika. Najveći broj (30%) naveo je da se ova tvrdnja uglavnom odnosi na njih, 22% ispitanika nisu se mogli odlučiti da li se i koliko navedena tvrdnja odnosi na njih, 20% odgovora bilo je na drugom stepenu slaganja s tvrdnjom koji nam govori da se ova tvrdnja uglavnom ne odnosi na njih. Čak 17% naveo je da se ova tvrdnja u potpunosti ne odnosi na njih, dok je samo 11% naveo da se ova tvrdnja u potpunosti odnosi na njih. Ovi odgovori jako dobro se slažu s odgovorima koje su ispitanici dali na pitanje 1.3.

Slijedi tvrdnja broj šest: *Nekoliko mjeseci nakon prve opservacije, nastavnici me samostalno pozivaju kako bismo zajedno utvrdili efikasnost novih načina rada koje primjenjuju.* Odnosno zanimalo nas je da li oni nastavnici koji samostalno pozovu pedagoga na jednu procjenu, pozivaju i nakon toga kako bi zajedno pratili stepen napredovanja. Na grafikonu (str. 58, slika 17) prikazali smo odgovore koje smo dobili: najveći broj ispitanika (41%) istakao je da se ova tvrdnja uopće ne odnosi na njih, 20% naveo je da se ne mogu odlučiti te da se ova tvrdnja uglavnom odnosi na njih, 18% ispitanih pedagoga naveo je da se ova tvrdnja uglavnom se odnosi na njih, a samo 1% istakao je da se navedena tvrdnja u potpunosti odnosi na njih.

Iz navedenog biva nam jasno da su pedagozi pozivani da prisustvuju i procjenjuju nastavne sate, međutim nakon povratanih informacija najčešće se, prema podacima koje smo dobili, nastavnici ne odlučuju da ponovo pozovu pedagoga kako bi zajedno pratili napredak. Moguće razloge za to otkrili smo ranije, a to su pod brojem jedan, nedostatak vremena i idealnih termina za usklađivanje. Jer ukoliko su se jednom odlučili za pozivanje pedagoga vrlo je vjerovatno da su drugi potencijalni razlozi (zatvorenost nastavnika za ovaj proces i rad na sebi, zatvorenost pedagoga za ovaj proces, nedostatak vremena, godine radnog staža (pedagoga ali i nastavnika) te uzajamni odnosi i povjerenje) automatski poništeni i prevaziđeni.

9.3. Vještina pedagoga u davanju povratnih informacija u procesu procjenjivanja rada nastavnika

Kako bismo odgovorili na treće istraživačko pitanje u ovom dijelu analizirat ćemo i diskutovati o odgovorima koje smo dobili od ispitanih pedagoga na tvrdnje od 9 do 15 te pitanja 4 i 5 iz anketnog upitnika.

Odgovori koje smo dobili na devetu tvrdnju pokazuju nam da najveći broj pedagoga (69%) u potpunosti slaže s tvrdnjom da su povratne informacije važne za proces procjenjivanja rada nastavnika, nešto manji broj (26%) naveo je da se ova tvrdnja uglavnom odnosi na njih, dok je samo 5% navelo da se ne mogu odlučiti. Drugih odgovora (uopće se ne odnosi na mene i uglavnom se odnosi na mene) nije bilo.

U dijelu posvećenom povratnim informacijama zanimalo nas je i da li pedagozi insistiraju da nastavnik po završetku nastavnog sata ispuni obrazac samoevaluacije. Odgovori su bili raznovrsni što možemo vidjeti na predstavljenom grafikonu (str. 60, slika 20). Budući da navedeno u velikoj mjeri ovisi o samoj percepciji nastavnika, ali i pedagoga o važnosti procesa procjenjivanja rada nastavnika, povratnih informacija i samoevaluacije, odnosa i klime u timu u kojem rade, načina na koji doživljavaju pedagoga, godina radnog staža nastavnika ali i pedagoga i sl.

Korištenje obrasca za samoevaluaciju individualno je i u velikoj mjeri zavisi od grupe, odnosno nastavnika zaposlenih u školi čiji rad pedagog treba procjenjivati. Da li će nastavnici ispunjavanje obrasca samoevaluacije doživjeti kao pomoć, teret, dodatno opterećenje, kontrolu i sl., definitivno zavisi od percepcije važnosti ovog procesa iz njihove uloge, načina na koji je predstavljen od strane pedagoga te različitih iskustava. U skladu s tim, pedagozi u praksi koriste raznovrsne pristupe. Najvažnije je procijeniti šta funkcionira najbolje u određenoj grupi nastavnika i radnom okruženju i insistirati na objektivnosti tokom diskusije i povratnih informacija.

Najveći broj ispitanih pedagoga (51%) istakao je da se u potpunosti slažu i (29%) da se tvrdnja koja glasi *Povratne informacije pokreću nastavnike na rad i napredovanje*, uglavnom odnosi na njih što možemo vidjeti na grafikonu (str. 61, slika 22). U petom pitanju, čije odgovore ćemo predstaviti u nastavku, dobivamo potpuniju sliku budući da su pedagozi u velikom broju navodili da nakon određene reakcije na povratnu informaciju dugoročno primjećuju napredak i rad na sebi i načinima na koje nastavnici vode nastavne sate.

Analizirajući grafikon (str. 62, slika 23) na kojoj su predstavljeni odgovori pedagoga za tvrdnju broj 12, možemo zaključiti da pedagozi povratne informacije uglavnom daju u svojoj kancelariji budući da je 67% njih navelo da se navedena tvrdnja u potpunosti odnosi na njih.

Odgovore na tvrdnju 13 predstavili smo grafikonom (str.63, slika 24) gdje možemo vidjeti da najveći broj pedagoga (47%) povratne informacije nastavnicima ne daje u prisustvu drugih nastavnika. Međutim, uvidom u postotke za druge opcije vidimo da to kod nekih pedagoga (bez obzira na godine radnog staža, školu u kojoj rade i dob) ipak nije isključena opcija. Postojanje odgovora i na drugim ponuđenim opcijama na Likertovoj skali obrazlažemo činjenicom da u situacijama kada nastavni sat određenog nastavnika posjete pedagog, direktor i drugi nastavnici, svi prisutni, zajedno i timski učestvuju u procesu davanja povratnih informacija što naravno nije nužno loše i nepraktično ukoliko se odradi na pravi način. Navedeno može biti iskorišteno i za razmjenu iskustava, učenje jedni od drugih i sl. U zavisnosti od klime, otvorenosti i spremnosti nastavnika, pedagog je kompetentan procijeniti kada je uredu, a kada nije uredu davati povratne informacije u prisustvu drugih. Također, ukoliko u praksi pokušavamo primijeniti kolegijalno posjećivanje nastave kao mogućnost unapređenja odgojno-obrazovnog rada prema preporukama autora Bezinović i sur., (2012), nastavnici će jedni drugima davati povratne informacije i zajedno raditi na tom procesu.

Tvrdnja broj 14 i odgovori koje smo dobili predstavljeni su grafikonom (str. 63, slika 25). Ukupno 75% ispitanih pedagoga navelo je da se ova tvrdnja uopće ne odnosi na njih. Međutim, ne možemo zanemariti 3% odgovora koji nam govore da se ova tvrdnja u potpunosti odnosi na njih, odnosno da ukupno dva pedagoga smatraju i povratne informacije daju u prisustvu učenika.

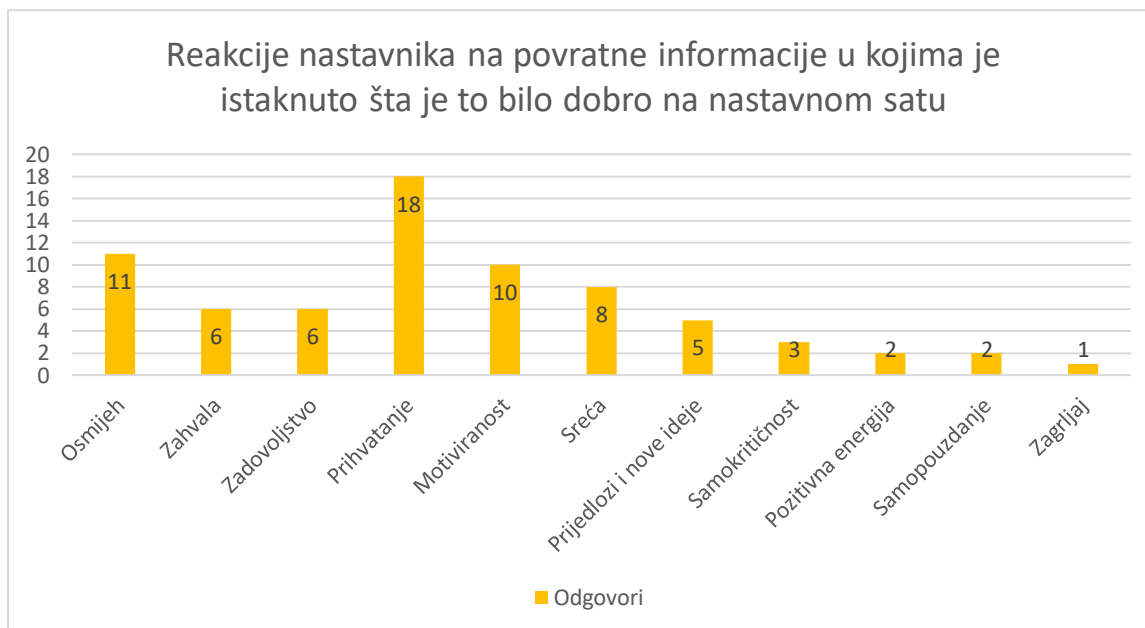
Važan segment povratnih informacija predstavlja i kreiranje plana za poboljšanje koji se kreira nakon njih. Zbog toga smo formirali tvrdnju 15: *Nakon diskusije i povratnih informacija zajedno s nastavnikom kreiram plan za unapređenje njegovog rada*, a odgovore koje smo dobili predstavili smo uz pomoć grafikona (str. 63, slika 25). Dobiveni podaci ukazuju nam da najveći broj ispitanih pedagoga 34% (u potpunosti se odnosi na njih) i 38% (uglavnom se odnosi na njih) rade i na ovom važnom zadatku za unapređenje odgojno-obrazovnog rada.

U četvrtom dijelu anketnog upitnika pitali smo o tome kada to pedagozi daju povratne informacije. Odgovore koje smo dobili predstavili smo na grafikonu (str. 66, slika 27) i ustanovili da čak 73% pedagoga to uradi odmah nakon posjećivanja i procjenjivanja rada nastavnika, dok samo 16% ispitanih pedagoga to uradi dva do tri dana nakon posjećivanja i procjenjivanja rada nastavnika što predstavlja preporuku iz literature (više u: Bezinović i sur.,

2012). Kako na slici (str. 66, slika 27) možemo i vidjeti, bilo je odgovora koji se nisu mogli uklopiti u one unaprijed ponuđene budući da u praksi nastavnici i pedagozi (ali i potencijalni drugi prisutni gosti) žongliraju u potrazi za vremenom i pravim prilikama za posvećivanje procesu davanja povratnih informacija.

U petom dijelu anketnog upitnika zamolili smo pedagoge da se prisjete neke reakcije nastavnika na povratnu informaciju u kojoj je istakao šta je to bilo dobro na nastavnom satu te što je potrebno unaprijediti i poboljšati.

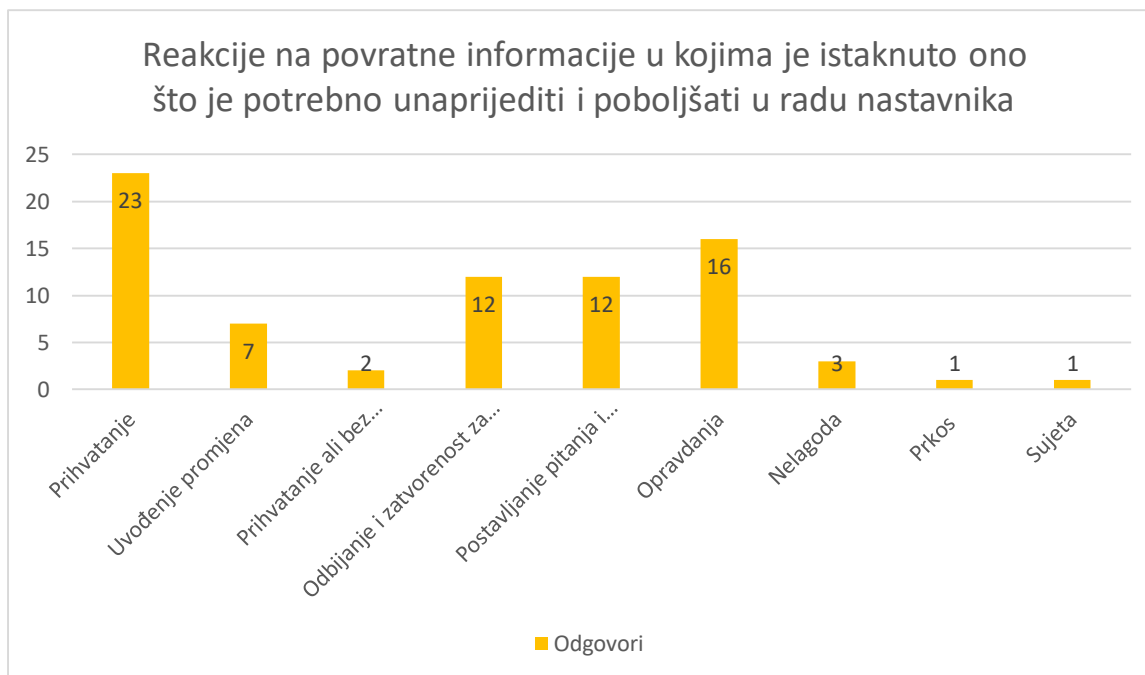
Odgovori koje smo dobili bili su jako zanimljivi, otkrili su nam i objasnili širu sliku reakcija sa kojima se pedagozi susreću u svom radu. Kada je riječ o reakcijama u kojima je istaknuto šta je to bilo dobro na nastavnom satu dobivene odgovore mogli smo grupisati u sljedeće kategorije koje smo prikazali na grafikonu (str. 85, slika 30), a to su: osmijeh, zahvala, zadovoljstvo, prihvatanje, motiviranost, sreća, prijedlozi i nove ideje, samokritičnost, pozitivna energija, samopouzdanje, zagrljaj. Iz navedenog uočavamo da se nastavnici na konstruktivan način nose sa povratnim informacijama u kojima im je istaknuto šta je to bilo dobro na nastavnom satu koji su vodili. Povratne informacije konstruisane na takav način ukazuju nastavnicima da se njihov rad pažljivo prati te da se jako cijeni posvećenost, kreativnost, inovativnost i kvalitetan rad. Iz odgovora koje smo dobili možemo vidjeti da ovako konstruisane povratne informacije bivaju pokretač za kontinuiran rad na sebi, istraživanje, uvođenje inovacija, osluškivanje potreba učenika što u svakom slučaju na pozitivan način utiče na sve sudionike u nastavnom procesu.



Slika 30: Reakcije na povratne informacije u kojima je istaknuto šta je to bilo dobro na nastavnom satu

U nastavku slijede kategorije za odgovore koje smo dobili vezano za reakcije nastavnika kada im je pedagog istakao da je potrebno nešto u njihovom radu unaprijediti i poboljšati. Odgovore koje smo dobili od ispitanika razvrstali smo u kategorije prikazane u nastavku (str. 86, slika 31). To su: prihvatanje, uvođenje promjena u vlastitim načinima rada, prihvatanje ali bez primjetnih promjena u radu, odbijanje i zatvorenost za uvođenje promjena, postavljanje pitanja i traženje smjernica za unapređenje, opravdanja, prkos, nelagoda, sujeta.

Iz navedenog uočavamo da se nastavnici u velikom broju slučajeva, kako navode ispitani pedagozi, na konstruktivan način nose sa povratnim informacijama u kojima im je istaknuto da nešto trebaju unaprijediti i poboljšati u vlastitom radu. Pedagozi su navodili da su nastavnici najčešće spremni i otvoreni za prihvatanje takvih povratnih informacija i da pokazuju spremnost za uvođenje promjena u istaknutim kategorijama rada. Iz prikazanih odgovora biva nam jasno da postoji i druga krajnost (odbijanje, traganje za izgovorima i opravdanjima te prividno prihvatanje bez uvođenja promjena u radu). Moguće razloge takvih reakcija naveli smo ranije u ovom radu. Neki od njih su: čest nesrazmjer iskustva, protivljenje nastavnika ovom načinu procjenjivanja rada, nerazumijevanje, nepovjerenje, nerazvijena svijest o važnosti unapređenja nastavnog procesa i sl.).



Slika 31: *Reakcije na povratne informacije u kojima je istaknuto ono što je potrebno unaprijediti i poboljšati u radu nastavnika*

Iz odgovora koje smo dobili i kategorija u koje smo te odgovore grupisali možemo zaključiti da veliki broj nastavnika prihvata obje vrste povratnih informacija te da se trude primijeniti savjete koje su dobili kako bi unaprijedili načine izvođenja nastavnog sata.

Možemo zaključiti da pedagozi proces davanja povratnih informacija smatraju važnim u procesu procjenjivanja rada nastavnika i da kroz praksu primjećuju da upravo te povratne informacije pokreću nastavnike na rad i napredovanje. Na osnovu odgovora koje su pedagozi davali na pitanja iz ove kategorije, jasno nam je da u skladu sa vještinama, klimi u kojoj rade, odnosima u timu i sl. prilagođavaju i načine davanja povratnih informacija.

Kada je riječ o reakcijama nastavnika na povratne informacije pedagozi su navodili uglavnom pozitivna zapažanja bez obzira da li je riječ o isticanju pozitivnih ili kategorija koje je potrebno unaprijediti i poboljšati u radu nastavnika, uz uočljivo vodstvo prihvatanja u obje kategorije.

Zaključak

U ovom radu pisali smo o ulogama i zadacima pedagoga zaposlenih u osnovnim i srednjim školama, analizirali različite definicije pedagoga kroz recentnu literaturu i različite dokumente, zakone i pravilnike relevantne za ovu temu. Pisali smo o sličnostima, razlikama i izazovima koji dolaze uz definiranje procjenjivanja i vrednovanja kao pojmova te iskustvima pedagoga u procjenjivanju rada nastavnika.

Zaključili smo da je procjenjivanje rada nastavnika važno za unapređenje odgojno-obrazovnog rada i da taj proces koji čine tri faze: planiranje i pripremanje pedagoga za posjećivanje nastavnih sati i procjenjivanje rada nastavnika, zatim procjenjivanje rada nastavnika te davanje povratnih informacija i kreiranje plana za profesionalni razvoj nastavnika.

Odgovorili smo i na tri postavljena istraživačka pitanja. Rezultati su pokazali da pedagozi proces procjenjivanja rada nastavnika smatraju važnim, da mu posvećuju vrijeme i pažnju te da u većini slučajeva (46% ispitanih pedagoga) imaju podršku i direktora, odnosno da i direktori škola u kojima rade ovaj proces smatraju važnim i da ga promoviraju. Rezultati su pokazali da se pedagozi tokom procjenjivanja rada nastavnika osjećaju ugodno i dobrodošlo što nam daje povratnu informaciju o klimi u kojoj se taj proces odvija i ponašanjima nastavnika kada se pedagog pojavi kako bi procjenjivao njihov rad. Saznali smo i da se nešto manji broj ispitanih pedagoga nekoliko mjeseci nakon prvog procjenjivanja rada nastavnika vraća kako bi utvrdio da li je nastavnik napredovao i unaprijedio određene elemente, ali da ipak pronalaze načine kako bi bili u toku sa stupnjom napretka svakog nastavnika. Uspjeli smo saznati i kojim elementima praćenja pedagozi daju prednost i na koje obraćaju najviše pozornosti u ovom procesu te da često bivaju pozvani na nastavne sate da „gase požar“, presuđuju, zamijene autoritet što je u suprotnosti s primarnim zadacima pedagoga zaposlenih u osnovnim i srednjim školama. Pedagozi ne smiju imati takvu ulogu, jer su onda inspektori, a ne savjetovatelji i mentori, pedagozi srca i sl.

Pedagozi dobivaju pozive nastavnika da prisustvuju nastavnim satima i procjenjuju način rada. Međutim, učestalost takvih poziva zavisi od drugih razloga koje smo na osnovu dobivenih podataka rasporedili u nekoliko kategorija.

Ispitani pedagozi povratne informacije smatraju važnom karikom u procesu procjenjivanja rada nastavnika i postupaju mu ozbiljno i odgovorno. Također, pedagozi smatraju da povratne informacije pokreću nastavnike na rad i napredovanje te ističu učestalost prihvatanja povratnih

informacija koje daju nastavnicima bez obzira na to da li pohvaljuju ili ističu kategorije koje je potrebno unaprijediti u radu nastavnika.

Svaka profesija koja je povezana i koja podrazumijeva rad s djecom zahtijeva cjeloživotno učenje i kontinuirano stručno usavršavanje, bez izuzetaka. Nastavnici bi trebali biti svjesni potrebe i važnosti rada na sebi, a pedagozi osposobljeni i spremni za motivisanje, inspirisanje i predstavljanje načina učenja odraslih. Znanja o takvom pristupu pedagozi dobivaju formalnim obrazovanjem uz potrebu za unapređenjem i prilagođavanjem grupi kolektiva, klimi koja u kolektivu vlada i sl.

U nastavku navodimo nekoliko preporuka koje ukoliko se razumiju i predstave na pravi način mogu doprinijeti poboljšanju stanja u praksi, mijenjanju stavova o procesu procjenjivanja rada nastavnika te osigurati težnju ka kvalitetu i inovacijama u nastavnom procesu.

Jako je važno proces procjenjivanja rada nastavnika predstaviti kao nešto funkcionalno, korisno za sve uključene strane i nenametljivo. Da bi navedeno bilo ostvarivo pedagog prije svega treba imati motiviranost i razvijenu svijest o važnosti ovog procesa, što je kako su pokazali dobiveni podaci u slučaju ispitanih pedagoga u Kantonu Sarajevo ostvareno.

Nakon toga potrebno je da pedagozi i nastavnici izdvoje vrijeme za ovaj proces. Ova stavka u praksi je djelimično ostvarena. Ispitanici su navodili da im pored svih aktivnosti i zadataka za koje se očekuju da budu obavljene od strane pedagoga ne ostaje mnogo vremena za posvećivanje pažnje ovom važnom procesu. Nastavnici su također, okupirani, različitim administrativnim zadacima i izvještajima, čijim bi se smanjivanjem u oba slučaja dalo više vremena za aktivnosti važne za unapređenje odgojno-obrazovnog rada.

Sljedeća važna stavka u ovom procesu koju možemo smatrati jednim od preduvjeta su nastavnici. Motivirani, spremni, inovativni nastavnici koji se ne plaše dati 100% svojih kapaciteta za jedan zajednički cilj – osiguravanje kvalitetnog odgoja i obrazovanja za sve, a možemo ih pronaći kreiranjem raznovrsnih programa, nagrade i poticaja za inovativne nastavnike čime bismo promovirali važnost i ulogu ovog humanog poziva. Pored toga, možemo osigurati veće plaće odgojno-obrazovnim djelatnicima i/ili uračunati sate za pripremu nastavnog časa u četrdesetosatnu radnu sedmicu.

Zatim, selekcija koja podrazumijeva uvođenje (efikasnije) selekcije pri upisu studenata na fakultete koji su vezani za odgojno-obrazovni rad. Zvuči prejednostavno, ali bi u velikoj mjeri

uticalo da ove fakultete upisuju intrinzično motivirani studenti koji su spremni i sposobni na cjeloživotno učenje, inovacije, promjene, razvijanje kreativnosti, traganje za inspiracijom i sl.

Sljedeći korak, također jako važan je i team building. U jednom pozitivnom radnom ozračju, partnerskim odnosima svih zaposlenika svi su spremni na razmjenu znanja, učenje, međusobno pomaganje, a onda i na procjenjivanje rada i davanje povratnih informacija kako bi se ostavrio svaki zajednički cilj, osiguravanje kvalitetnog odgoja i obrazovanja za sve učenike.

Primjenom navedenih preporuka u praksi postavljamo temelje za postizanje uspjeha svih strana (učenici, nastavnici, roditelji, škola, lokalna zajednica, obrazovni sistem, životna sredina i sl.) u svim poljima pa tako i u nastavnom procesu. Nastavnici motivirani za rad na nekoliko različitih načina, imaju priliku vlastitim pristupom i entuzijazmom prenijeti motiviranost za rad i učenje na sve učenike. U jednom takvom okruženju svi su na dobitku.

Literatura:

1. Bezinović, P., Marušić, I. i Ristić Dedić, Z. (2012). *Opažanje i unapređivanje školske nastave*. Agencija za odgoj i obrazovanje Institut za društvena istraživanja u Zagrebu: Zagreb
2. Buljubašić-Kuzmanović, V. i Kretić Majer, J. (2008). Vrednovanje i samovrednovanje u funkciji istraživanja i unapređivanja kvalitete škole. *Pedagogijska istraživanja*, 5 (2), 139-149. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/118200>
3. Bjelan-Guska, S., Buzuk, E., Katović, I. i Klepić, D. (2017). Izazovi savjetodavnog rada školskog pedagoga s nastavnicima u funkciji unaprjeđenja kvalitete nastavnog procesa. *Suvremeni izazovi u radu (školskog) pedagoga: zbornik u čast Stjepana Staničića*. Filozofski fakultet u Rijeci: Rijeka. Dostupno na: http://izdavastvo.ffri.hr/wp-content/uploads/2017/05/Zbornik_FINAL.pdf
4. Cohen, L., Manion, L. i Morrison, K (2007). *Metode istraživanja u obrazovanju*. Zagreb: NAKLADA SLAP
5. Fajgelj, S. (2005). *Metode istraživanja ponašanja*. Beograd: Centar za primenjenju psihologiju.
6. Fajdetić, M. i Šnidarić, N. (2014). Kompetencije stručnog suradnika pedagoga u suvremenoj pedagoškoj praksi. *Napredak*, 154 (3), 237-260. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/138846>
7. Filipović, N. (1980). *Didaktika 2*. IGKRO Svjetlost, OOUR Zavod za udžbenike: Sarajevo
8. Gajanović, N., Muratbegović, M., Filipović, N., Mandić, P. i Stojanović, P. (1984). *Pedagog u savremenoj školi*. Filozofski fakultet: Sarajevo
9. Hadžić–Suljkić, M. (2009). *Metodologija istraživanja u odgoju i obrazovanju : uvod u osnove, metode i praktičnu primjenu*. Tuzla: PrintCom
10. Ilić, I., Ištvančić, I., Letica, J., Sirovatka, G. i Vican, D. (2012). *Upravljanje razredom*. Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih u suradnji s British Councilom: Zagreb.
11. Jelaska, Z. i Cvikić, L. (2008). Procjenjivanje i vrjednovanje u hrvatskome jeziku. *Lahor*, 1 (5), 115-125. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/32049>
12. Jovanović, G. (2008). *Priručni vodič za pedagoge početnike u osnovnoj školi : univerzalna sveznalica*. Šahinpašić: Sarajevo.
13. Jurić, V. (1977). *Metodika rada školskog pedagoga*. Pedagoško-književni zbor: Zagreb

14. Kyriacou, C. (2001). *Temeljna nastavna umijeća*. Educa: Zagreb
15. Mandić, P., Vilotijević, M. (1980). *Vrednovanje rada u školi*. Svjetlost: Sarajevo
16. Ministarstvo za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo (2004). Pedagoški standardi i normativi za srednje obrazovanje. Sarajevo. Službene novine Kantona Sarajevo, 10/04. Preuzeto sa:
<https://mon.ks.gov.ba/sites/mon.ks.gov.ba/files/Pedagoski%20standardi%20i%20normativi%20za%20srednje%20obrazovanje.pdf> (26.07.2019.)
17. Ministarstvo za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo (2004). Pravilnik o ocjenjivanju, napredovanju i sticanju stručnih zvanja odgajatelja, profesora/nastavnika i stručnih saradnika u predškolskim ustanovama, osnovnim, srednjim školama i domovima učenika. Sarajevo. Službene novine Kantona Sarajevo, 19/04. Preuzeto sa:
https://mon.ks.gov.ba/sites/mon.ks.gov.ba/files/Pravilnik_o_ocjenjivanju_odgajatelja_nastavnika19_04.pdf (05.08.2019.)
18. Ministarstvo za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo (2004). Pravilnik o stručnom usavršavanju odgajatelja, profesora/nastavnika i stručnih saradnika u predškolskim ustanovama, osnovnim, srednjim školama i domovima učenika. Sarajevo. Službene novine Kantona Sarajevo, 19/04. Preuzeto sa:
https://mon.ks.gov.ba/sites/mon.ks.gov.ba/files/Pravilnik_strucnom_%20usavrsavanju_odgajatelja19_04.pdf (06.08.2019.)
19. Ministarstvo za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo (2017). Zakon o osnovnom odgoju i obrazovanju. Sarajevo. Službene novine Kantona Sarajevo 23/17, 33/17 i 30/19. Preuzeto sa:
https://mon.ks.gov.ba/sites/mon.ks.gov.ba/files/zakon_o_osnovnom_odgoju_i_obrazovanju_ks.pdf (02.06.2019.)
20. Ministarstvo za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo (2017). Zakon o srednjem obrazovanju. Sarajevo. Službene novine Kantona Sarajevo, 23/2017 i 30/2019, str. 1-29. Preuzeto sa:
<https://www.paragraf.ba/propisi/kantona-sarajevo/zakon-o-srednjem-obrazovanju.html> (02.06.2019.)
21. Ministarstvo za obrazovanje, nauku i mlade Kantona Sarajevo (2017). Pedagoški standardi i opći normativi za odgoj i obrazovanje i normativima radnog prostora, opreme, nastavnih sredstava i učila po predmetima za osnovnu školu. Sarajevo. Službene novine Kantona Sarajevo, 30/17. Preuzeto sa:

https://drive.google.com/file/d/1-ic2vNANFfDZAM3x2MeFW_p8KGGUJum6/view
(26.07.2019.)

22. Mužić, V. (2004). Uvod u metodologiju istraživanja odgoja i obrazovanja. Zagreb: Educa
23. Ostojić, B. (2004). *Englesko-bosanski i bosansko-engleski riječnik*. Svjetlost: Sarajevo
24. Pehar, L. (2007). Psihološke posljedice reforme osnovne škole. Sarajevo: Službeni list BiH
25. Popović, D., Subotić, Lj., Stefanović Kaljaj, L., Čevriz, B., Gazivoda, N., Vujinović, N. i Đukanović, M. (2009). *Procjena uspješnosti rada nastavnika: priručnik za škole*. Zavod za školstvo: Podgorica
26. Staničić, S. (2005). Uloga i kompetencije školskih pedagoga. *Pedagogijska istraživanja*, 2 (1), 35-46. Dostupno na <https://hrcak.srce.hr/139347>
27. Šnidarić, N. (2009). Školski pedagog i funkcija pedagoškog vođenja škole. *Napredak*, 150 (2), 190-208. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/82800>
28. Vuković, N. (2011). Izazovi školskom pedagogu. *Napredak*, 152 (3-4), 551-568. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/82792>
29. Wrightstone, W., Justman, J., Robbins I., (1966). *Vrednovanje u savremenom obrazovanju*. Vuk Karadžić: Beograd

PRILOZI

ANKETNI UPITNIK za pedagoge

Poštovani,

studentica sam pete godine na Odsjeku za pedagogiju na Filozofskom fakultetu u Sarajevu. S obzirom na to da je ovo završna godina, za potrebe završnog magistarskog rada trebam provesti istraživanje na temu „*Iskustva pedagoga u procjenjivanju rada nastavnika*“. Zbog toga Vas molim da ovaj anketni upitnik ispunite samostalno i iskreno. Anketni upitnik je anonimn, a odgovori koje napišete koristit će se samo za potrebe ovog istraživanja.

Osnovni podaci

Dob:

Godine radnog staža u školi:

Škola u kojoj radite: osnovna/srednja

Pitanja

1. Pročitajte pitanja koja slijede u nastavku, a zatim, zaokruživanjem *jednog* od ponuđenih odgovora izaberite onaj odgovor koji se odnosi na Vas:

1.1. Koliko ste sati sedmično u Godišnjem programu rada školskog pedagoga u školskoj 2019/2020. godini planirali za posjećivanje nastavnih sati i praćenje rada nastavnika?

- a) 0
- b) 1-2 sata
- c) 3-4 sata
- d) Drugo: _____

1.2. Da li ste tokom prošle školske godine bili u situaciji da neplanirano posjetite nastavne sate u školi u kojoj radite?

- a) Da
- b) Ne

Ukoliko je Vaš odgovor na prethodno pitanje bio „DA“, molim Vas da u nastavku navedete razloge neplaniranih, a ipak ostavrenih posjeta nastavnim satima.

1.3. Poziv nastavnika da prisustvujem nastavnim satima koje vode i procjenjujem njihov način rada dobijem:

- a) Jednom sedmično
- b) Jednom mjesečno
- c) Dva do tri puta mjesečno
- d) Jednom u toku polugodišta
- e) Jednom u toku školske godine
- f) Nikada
- g) _____

Smatram da je razlog toga sljedeće: _____

2. U nastavku anketnog upitnika nalazi se 15 tvrdnji. Na skali od 1 do 5 procijenite stepen slaganja sa navedenim tvrdnjama, odnosno zaokružite vrijednost od 1 do 5, ako vrijednosti znače:

- 1 – uopće se ne odnosi na mene
- 2 – uglavnom se ne odnosi na mene
- 3 – ne mogu se odlučiti
- 4 – uglavnom se odnosi na mene
- 5 – u potpunosti se odnosi na mene

	Tvrdnje	Uopće se ne odnosi na mene	Uglavnom se ne odnosi na mene	Ne mogu se odlučiti	Uglavnom se odnosi na mene	U potpunosti se odnosi na mene
1.	Procjenjivanje rada učitelja/nastavnika smatram važnim za unapređenje nastavnog procesa	1	2	3	4	5
2.	Direktor/ica škole u kojoj radim promovira i ističe važnost posjećivanja nastavnih sati i procjenjivanja rada nastavnika	1	2	3	4	5
3.	Direktor/ica škole posjećuje i opservira nastavne sate zajedno sa mnom	1	2	3	4	5
4.	Tokom školske godine nastavnici me samostalno pozivaju da procjenjujem načine izvođenja nastavnog sata	1	2	3	4	5
5.	Nekoliko mjeseci nakon prve opservacije planiram novo opserviranje nastavnog sata kod ranije opserviranog učitelja/nastavnika kako bih utvrdio/la da li je učitelj/nastavnik napredovao	1	2	3	4	5
6.	Nekoliko mjeseci nakon prve opservacije, nastavnici me samostalno pozivaju kako bismo zajedno utvrdili efikasnost novih načina rada koje primjenjuju	1	2	3	4	5
7.	Na nastavnim satima tokom opservacije osjećam se ugodno	1	2	3	4	5
8.	Na nastavnim satima tokom opservacije osjećam se dobrodošlo	1	2	3	4	5
9.	Povratne informacije smatram važnim za proces procjenjivanja rada nastavnika	1	2	3	4	5

	Tvrdnje	Uopće se ne odnosi na mene	Uglavnom se ne odnosi na mene	Ne mogu se odlučiti	Uglavnom se odnosi na mene	U potpunosti se odnosi na mene
10.	Insistiram da učitelj/ nastavnik po završetku nastavnog sata ispuní obrazac samoevaluacije	1	2	3	4	5
11.	Smatram da povratne informacije pokreću učitelje/ nastavnike na rad i napredovanje	1	2	3	4	5
12.	Povratne informacije dajem u svojoj kancelariji	1	2	3	4	5
13.	Povratne informacije dajem u prisustvu drugih nastavnika	1	2	3	4	5
14.	Povratne informacije dajem u prisustvu učenika	1	2	3	4	5
15.	Nakon diskusije i povratnih informacija zajedno sa nastavnikom kreiram plan za unapređenje njegovog rada	1	2	3	4	5

3. Prema vlastitim prioritetima rangirajte navedene elemente praćenja ali tako da se rangovi ne ponavljaju. Biranjem brojeva od 1 do 5 svakom od elemenata praćenja rada nastavnika dodijelite jedan rang u odnosu na to koliko pozornosti posvećujete navedenom elementu praćenja tokom opservacije.

Pritom brojevi znače sljedeće 1 – najviši prioritet, 2 – drugi po redu najviši prioritet itd.

Elementi praćenja	Rang
Nastavni sadržaj koji nastavnik izlaže (tačnost informacija, izvori koje koristi, količinu informacija koju izdvaja i sl.)	
Način izvođenja nastavnog sata (jasno izvođenje i raspodjela aktivnosti, komunikacija s učenicima, angažman učenika i sl.)	
Oblici nastavnog rada koje nastavnici koriste tokom izvođenja nastavnog sata	
Metode nastavnog rada koje nastavnici koriste tokom izvođenja nastavnog sata	
Nastavna sredstva i pomagala Koje nastavnici koriste te način na koji ih koriste	

4. U nastavku zaokružite jedan od ponuđenih odgovora koji se odnosi na Vas.

4.1. Povratne informacije dajem:

- a) neposredno nakon posjećivanja i procjenjivanja rada nastavnika
- b) jedan dan nakon posjećivanja i procjenjivanja rada nastavnika
- c) dva do tri dana nakon posjećivanja i procjenjivanja rada nastavnika
- d) četiri i više dana nakon posjećivanja i procjenjivanja rada nastavnika
- e) Ne dajem povratne informacije nakon posjećivanja i procjenjivanja rada nastavnika
- f) Drugo: _____

5. U nastavku se prisjetite neke reakcije učitelja/ nastavnika na povratnu informaciju u kojoj ste...

... istakli šta je to bilo dobro na nastavnom satu:	
... istakli ono što je potrebno unaprijediti i poboljšati:	

Zahvaljujemo se što ste Vašim odgovorima doprinijeli izradi ovog završnog rada!

Hvala na izdvojenom vremenu i učešću! 😊