



Универзитет „Св. Кирил и Методиј“
Филозофски факултет – Скопје
Институт за педагогија
Постдипломски студии по педагошки науки



**Заедниците за учење во функција на зајакнувањето и
развојот на наставната практика во основните училишта**

- Магистерски труд -

Автор:

доц. д-р Елизабета Томевска-Илиевска

Кандидат:

Марина Савиќ

Скопје, Ноември 2018

СОДРЖИНА

Вовед	8
I ТЕОРЕТСКИ ОСНОВИ НА ПРОБЛЕМОТ НА ИСТРАЖУВАЊЕ.....	11
1. Поставеноста, имплементацијата и развојноста на проектот „Со читање до лидерство“ во Република Македонија	12
2. Заедниците за учење како методолошки проектно-релевантни и активни компоненти во основното образование во Република Македонија.....	13
3. Заедницата за учење како компонента на професионалниот развој на наставниците.....	15
4. Терминолошки определби	20
5. Организациска поставеност на заедницата за учење во основното училиште.....	22
5.1. Организациски чекори.....	23
5.1.1. Чекор 1: Конституирање на координативниот тим преку координаторот на заедницата за учење.....	23
5.1.2. Чекор 2: Формирање на заедницата за учење.....	24
5.1.3. Чекор 3: Насоки за водење на средбите со заедниците за учење.....	26
6. Тимската работа како организациска основа на заедницата за учење.....	27
7. Методолошка поддршка на заедниците за учење	33

7.1. Преглед на проектниот- методолошки инструментариум за водење на работата на заедницата за учење.....	33
7.1.1. Класификација и анализа на инструментите за водење на работата на заедницата за учење.....	41
7.2. Преглед на проектниот- методолошки инструментариум за планирање и спроведување на развојните активности.....	42
7.2.1. Класификација и анализа на инструментите за планирање и спроведување на развојните активности.....	46
7.3. Преглед на проектниот- методолошки инструментариум за изработување развојно портфолио за наставниците кои се членови на заедниците за учење.....	47
7.3.1. Класификација и анализа на инструментите за изработување на развојно портфолио за членовите на заедниците за учење.....	50
8. Вмрежувањето на заедниците за учење како актуелна училишна практика.....	50
9. Релевантни истражувања.....	54
II МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО.....	57
1. Предмет на истражувањето	58
2. Цел и карактер на истражувањето	58
3. Задачи на истражувањето	60
4. Хипотези	60
5. Варијабли на истражувањето	61

6. Методи, техники и инструменти на истражувањето.....	61
7. Популација и примерок на истражувањето	64
8. Статистичка обработка на податоци	67
9. Организација и тек на истражувањето	68

III АНАЛИЗА И ИНТЕРПРЕТАЦИЈА НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО.....70

1. Анализа и интерпретација на резултатите добиени од испитувањето на ставовите и мислењата на членовите на заедниците за учење за педагошко-методолошката поставеност на работата на заедниците за учење.....	71
I Општи податоци.....	72
II Водење на работата на заедниците за учење.....	76
III Планирање и спроведување на развојните активности.....	80
IV Изработување на развојно портфолио.....	90
V Содржинска анализа на користената педагошка документација.....	96

IV ЗАКЛУЧНИ СОГЛЕДУВАЊА И ПРЕПОРАКИ..... 102

1. Заклучни согледувања.....	103
2. Препораки.....	107

ЛИТЕРАТУРА

ПРИЛОЗИ..... 116

Прилог број 1 – Евиденциска листа за водење на работата на заедницата за учење за членовите на ЗЗУ (ЕЛ/Ч).....	117
Прилог број 2 – Евиденциска листа за планирање и спроведување на развојните активности за членовите на ЗЗУ (ЕЛ/Ч-1).....	120

Прилог број 3 – Евиденциска листа за изработување на развојно портфолио за членовите на ЗЗУ (ЕЛ/Ч-2).....	122
Прилог број 4- Евиденциска листа за содржинската анализа на користената педагошка документација за членовите на ЗЗУ (ЕЛ/Ч-3).....	124
Прилог број 5- Евиденциска листа за содржинската анализа на користената педагошка документација (ЕЛ/Ч-5).....	126

СОДРЖИНА НА ТАБЕЛИ:

I ДЕЛ ТЕОРЕТСКИ ОСНОВИ НА ПРОБЛЕМОТ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Табела бр.1 <i>Инструмент за отсликување на училиштето како заедница за учење</i> од прирачникот за „Заедници за учење”.....	35
Табела бр.2 <i>Инструмент за отсликување на професионалната култура во основното училиште</i> од прирачникот за „Заедници за учење”.....	36
Табела бр. 3 <i>Инструмент за координаторот на заедницата за учење</i> од прирачникот за „Заедници за учење”.....	39
Табела бр.4 <i>Формулар за извештај од средбата на заедницата за учење</i> од прирачникот за „Заедници за учење”.....	40
Табела бр.5. <i>План за развојна активност</i> од прирачникот за „Заедници за учење”.....	43
Табела бр.6. <i>Инструмент за предизвик во водењето на развојната активност</i> од прирачникот за „Заедници за учење”.....	44
Табела бр.7. <i>Инструмент за резиме на развојната активност</i> од прирачникот за „Заедници за учење”.....	45
Табела бр.8. <i>Инструмент за предлог податоци што може да се вметнат во развојното портфолио</i> од прирачникот за „Заедници за учење”.....	48

II МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Табела бр. 1 Структура на примерокот на истражувањето.....	66
--	----

III АНАЛИЗА И ИНТЕРПРЕТАЦИЈА НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО

Табела бр. 1 Полова структура на наставниците.....	72
Табела бр. 2 Место на живеење на испитаниците.....	73
Табела бр.3. Работна позиција на членовите на заедницата за учење.....	74
Табела бр.4. Степен на стручно образование на членовите на заедниците за учење.....	75
Табела бр.5. Работно искуство на членовите на заедниците за учење.....	75
Табела бр.6. Одржување на средбите на заедницата за учење и колку често се одржуваат, според обработените податоци добиени од страна на членовите на заедницата за учење.....	77
Табела бр.7. Координаторот доследно води белешки во текот на средбите на заедницата за учење, според обработените податоци, добиени од страна на членовите на заедницата за учење.....	79
Табела бр.8. Поставеност на целите според кои наставникот ја води работата во текот на целата учебна година.....	81
Табела бр.9. Поставените предизвици се остварливи базирано на добиените резултати од испитаниците.....	83
Табела бр.10. Поставените цели ќе влијаат врз унапредувањето на наставната практика.....	84
Табела бр.11. Членот на заедницата за учење развојните активности ги формулира во вид на прашање.....	85
Табела бр.12. Водење на портфолиото во прво лице еднина од страна на лицето кое го пополнува прашалникот.....	86

Табела бр.13. Табеларен приказ на добиените резултати во однос на портфолиото што им овозможува полесно следење и организирање на личниот и професионалниот развој на членовите на заедниците за учење.....	95
Табела бр.14. Табеларен приказ на обработените податоци во однос на личниот план на развојна активност и дека членовите на заедниците за учење поседуваат таков.....	98
Табела бр.15. Табеларен приказ на добиените податоци за употреба на инструментот за отсликување на професионалната култура во училиштето од прирачникот за „Заедници за учење” од страна на членовите на ЗЗУ.....	99

СОДРЖИНА НА ГРАФИКОНИТЕ:

Графикон бр.1. Националност на испитаниците.....	72
Графикон бр.2. Работна позиција на испитаниците.....	74
Графикон бр.3. Работно искуство на членовите на заедниците за учење.....	76
Графикон бр.4. Графичко претставување на добиените резултати од членовите на заедницата за учење за одржување на средбите на истата.....	78
Графикон бр.5. Графички приказ на добиените податоци од членовите на заедниците за учење во однос на целите што ги поставуваат во соогласност со работата во текот на целата учебна година.....	82
Графикон бр.6. Графичко претставување на добиените одговори во однос на поставените цели од страна на членовите и дека истите се остварливи.....	83
Графикон бр.7. Графичко претставување на резултатите добиени од страна на членовите на заедницата за учење во однос на портфолиото и дека истото го водат во прво лице единина.....	86
Графикон бр.8. Графичко претставување на добиените резултати во однос на потешкотиите со кои се соочиле наставниците во текот на водењето на развојните активности кои им претставувале пречка во решавањето на проблемот.....	87
Графикон бр.9. Добивање соодветна насока и помош во однос на поставената развојна активност од страна на заедницата за учење, координаторот или менторот.....	88

Графикон бр.10. Графичко претставување на обработените податоци во однос на планот за развојна активност и дека истиот им помогнал на членовите во решавањето на проблемот со кој се соочиле во праксата.....	89
Графикон бр.11. Графички приказ на добиените резултати во однос на водењето на развојното портфолио од самиот почеток на членување во заедницата за учење на лицето кое е член на заедницата на учење.....	90
Графикон бр.12. Графички приказ на инструментите кои го сочинуваат развојното портфолио на членовите на заедниците за учење.....	92
Графикон бр.13. Графички приказ на добиените резултати во однос на временската зачестеност на дополнувањето на развојното портфолио од страна на членовите на заедниците за учење.....	93
Графикон бр.14. Графички приказ на добиените податоци од членовите на заедниците за учење во однос на портфолиото и дали истото им ја олеснува работата со учениците.....	94
Графикон бр.15. Графички приказ на резултатите добиени од членовите на заедниците за учење во однос на заклучното излагање во портфолиото.....	96
Графикон бр. 16. Графички приказ на добиените резултати од членовите на заедниците за учење во однос на поседување на лично развојно портфолио.....	97
Графикон бр.17. Прикажани резултати во поглед на запознаеноста на членовите на ЗЗУ со прирачникот за ЗЗУ.....	98

ВОВЕД

„Во историјата на образованието, ниедна акција што била реализирана со цел за подобрување, никогаш не била успешна доколку не опфаќала грижливо планирана и добро реализирана програмата за професионално усовршување.“

Tomas R. Guskey & Kwang Suk Yoon

Современиот свет, заедно со своите секојдневни достигнувања, поставува одредени барања кон современото општество, па така и спрема училиштата, квалитетот на воспитанието и образованието во истите, наставничкиот кадар со компетенциите што ги поседуваат, како и професионалниот развој на наставниците. Во нашиот образовен систем се јавува иновација преку концептот на заедници за учење, каде што наставниците во основните училишта можат сами да ја превземат контролата во свои раце и да одредат што е клучното за унапредување на практиката, што е најдобро за училиштето и учениците, но и за самите наставници. Овој концепт ја има силата и може да ги мотивира наставниците и сите субјекти кои се вклучени во образовниот процес, со цел подобрување на наставната практика во основните училишта. Со помош на овој новоосмислен концепт, наставниците имаат можност за професионална активност, соработка, усовршување, делување и подобрување на наставната практика.

Теоријата и праксата покажуваат дека од големо значење се активностите кои влијаат на професионалниот развој кај наставниците кои се реализираат во училиштата со цел за подобрување на самото воспитание и образование и наставната практика. Стручната подготовка, како и искуството на наставниците играат главна улога во овој процес, како и проблемите со кои се соочуваат. Ваквиот вид на групи за професионално учење во литература се нарекуваат „заедници за учење“, а, освен принципот на соработка што го поттикнуваат, тие имаат за цел и зацврстување на културата на учење во училиштата.¹ Со оглед на тоа дека денешните прашања за промени во училиштата се прашања за опстанок на севкупното општество, во потрага по решенија, не можеме да ја заобиколиме активноста на наставникот, односно неговото

¹ Јошеска, М. (пр.) (2017), *Прирачник за заедници за учење*, Скопје

осмислување и спроведување на иновации во наставната практика, учење преку соработка, вклученост и интерес за професионално и лично усовршување.

Компетенциите на наставникот претставуваат капацитет на единката што се искажува преку вршење на сложени активности во воспитно-образовниот процес. Компетенциите претставуваат збир на сите потребни знаења, вештини и вредносни ставови на наставникот. Централната улога во унапредувањето на воспитанието и образованието ја има наставникот бидејќи тој непосредно влијае врз учењето и развојот кај учениците. За промена на улогата на наставникот, кој, од пасивен реализатор на туѓи идеи, станува активна личност и е во потрага по својот личен педагошки пат, каде што битна улога имаат и заедниците за учење. Заедницата за учење е претставена како група на наставници кои се здружени со своја волја, кои во текот на подолг временски период комуницираат и разменуваат искуства и идеи, создаваат заедничка визија, соработуваат со цел унапредување на праксата и критички гледаат на своето делување. Силата на еден наставник лежи во љубопитноста, отвореноста на духот, спремноста за признавање на грешки, постојаната желба и интерес за учење, развојот на критичкото размислување, и доживотно учење.

Заедниците за учење влијаат врз професионалниот развој на наставниците, а потоа самите наставници реализираат нови иновативни методи во наставната практика со тоа што влијаат и врз подобрувањето на достигнувањата на учениците, како и врз подобрувањето на воспитно-образовниот процес во целина. Секој наставник треба да има развиена свест за себеси, за својот личен развој (самодоверба, лично усовршување, желба за успех), да работи на развојот на одредени вештини (социјални вештини, соработка, креативно решавање на проблемите, лидерство и др.), треба да биде мотивиран и постојано да работи на личниот и професионалниот развој.

Со оглед на тоа дека овие заедници поттикнуваат соработка, професионален развој на наставниците, култура на учење, ефективност во наставната практика, нивната имплементација во сите основни училишта е неопходна. Поради важноста за воспитно-образовниот процес и сите субјекти во истиот за едно современо општество, темата за заедниците за учење предизвика заинтересираност кај мене и желба за истражување на оваа проблематика. Со оглед на тоа, во ова истражување ќе бидат истражени заедниците за учење во училиштата каде се веќе

имплементирани во функција на зајакнување и развој на наставните практики во основните училишта.

Сметам дека со имплементацијата на овој новоосмислен концепт, ќе биде застапена подобра комуникација и соработка помеѓу наставниците и сите субјекти кои се засегнати во воспитно-образовниот процес, што значи успешност во наставниот процес, ефективни и иновативни наставни практики во основните училишта.

I ДЕЛ

ТЕОРЕТСКИ ОСНОВИ НА ПРОБЛЕМОТ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

1. Поставеноста, имплементацијата и развојноста на проектот „Со читање до лидерство“ во Република Македонија

Јазичните и математичките вештини се базата за успех за секој поединец во училищата, но и надвор од неа. Читањето е клучна вештина во севкупниот живот, но и неопходна за совладување на другите наставни предмети. Доколку ученикот во текот на процесот на почетно описменување заостанува зад своите врсници, доколку не научи да чита течно, подоцна се јавува проблем со тоа што не може да ги совлада другите наставни предмети без оваа основна животна вештина.

Неопходноста за подобрување на оваа вештина и работа врз истата ја покажуваат и ниските достигнувања на учениците од Р. Македонија во меѓународните студии по мајчин јазик, математика и наука, а тие се: ТИМС, ПИРЛС и ПИСА, каде што сме рангирани под границата на меѓународните стандарди и цели. Учениците од основните училишта во Република Македонија на ова меѓународно тестирање се споредуваат со постигнувањата на учениците на 15-годишна возраст од светот. Секој пат, репрезентите од Република Македонија покажуваат се` послаби и послаби резултати.

Овие резултати ни укажуваат на тоа дека е неопходно веднаш да се превземе иницијатива за решавање на веќе постоечкиот проблем.

Проектот на УСАИД „Со читање до лидерство“ е создаден токму поради овие предизвици, да изнајде и понуди решенија за горенаведените предизвици. Целта на овој проект е проценка на јазичните и математичките вештини на учениците во почетните одделенија во сите основни училишта, со цел подобрување на почетната писменост кај учениците.

Овој проект сериозно пристапува кон овој проблем, па, поради тоа, проектните активности се спроведуваат низ пет компоненти кои меѓусебно се преплетуваат:²

² <http://www.stepbystep.org.mk/mk/proekt-ral>

1. Проценка на јазичната и математичката писменост
2. Професионален развој
3. Заедници за учење
4. Дигитални ресурси за учење
5. Вклучување на семејствата и заедницата

Во мојот труд подетално се разработува компонентата под реден број 3: Заедници за учење.

2. Заедниците за учење како методолошки проектно-релевантни и активни компоненти во основното образование во Република Македонија

Благодарение на проектот „Со читање до лидерство”, што е во реализација од страна на Фондацијата за образовни и културни иницијативи „Чекор по чекор”, од неодамна почнаа да се имплементираат заедниците за учење и во нашите основни училишта. Групите за професионално учење и развој на наставниците, соработка, комуникација и личен ангажман за унапредување на образовниот процес и зајакнување на наставничката професија се нарекуваат заедници за учење. Тие поттикнуваат соработка, професионален развој на наставниците, култура на учење, ефективност во наставната практика и отворена комуникација помеѓу наставниците. Тука станува збор за наставници кои се подготвени и посветени, љубопитни, подготвени за иновации, но и истите да ги применуваат во наставната практика, а сето тоа да се постигне со отворена комуникација, меѓусебна доверба и соработка. Секој современ наставник треба да работи врз својот професионален развој и лична надградба, а концептот за заедници за учење го овозможува токму тоа. Со самото членување на наставникот во заедницата за учење може да се олесни работата на наставникот, да се иновира и истражува во наставата, да се испробаат нови техники и методи, а се подразбира се` со соработка, отворена комуникација, поддршка и мотивираноста меѓу сите наставници во основното училиште кои се дел од заедницата за учење.

Ова е одличен и иновативен концепт на работа и доколку се практикува и применува во воспитно-образовниот процес, доколку има заинтересираност од страна на сите вклучени субјекти активно да учествуваат и со тоа да допринесуваат во воспитно-образовниот процес, сето тоа води кон успешност, а сето тоа не води и кон разрешување на веќе постоечкиот проблем и елиминирање на слабостите и подобрување на нашите достигнувања на меѓународното тестирање (ПИСА).

Целата новоосмислена програма има за цел да ги мотивира и поттикне наставниците да превземат иницијатива за сопствениот процес на учење и документирање на професионалниот развој. Во Р. Македонија, од неодамна, се појави иницијативата за имплементација на овој концепт во училиштата, што значи дека со имплементацијата на заедниците за учење во основните училишта се остварува развивање и унапредување на наставните практики, професионален развој на наставниците, но и унапредување на целиот воспитно-образовен процес.

Сите субјекти кои се вклучени во воспитно-образовниот процес, наставниците, стручните лица и останатите субјекти, со примената и имплементацијата на овој концепт, треба да бидат свесни дека ова е начин што ќе им ја олесни севкупната работа, координирањето со воспитно-образовниот процес, како и координирањето со достигнувањата на учениците.

3. Заедницата за учење како компонента на професионалниот развој на наставниците

Процесот на професионалниот развој на наставникот се сфаќа како модел што функционира како активна конструкција на знаењата. Наставникот е партнер во процесот на градењето на знаења, во педагошката комуникација, а тој е и практикант кој ја осмислува својата работа, врз базата на предходните знаења и искуства гради нови знаења и искуства што потоа ги изложува пред своите ученици и колеги.

Свеста за активното учество на самиот наставник во процесот на професионалниот развој е важен сегмент на професионалниот развој. Односот на наставникот спрема професионалниот развој е негова лична конструкција, поттикнат со неговата лична потреба, желба и мотивација за понатамошното знаење, учење и надоградување. Иновациите во процесот на професионалниот развој поставуваат барања, од кои едното е да се смени некоја претходна работа и да се прифати нова. Помеѓу новите улоги на наставникот се нагласуваат спремноста и отвореноста на наставникот за промени и иновации. Пред се, од наставникот се очекува да биде иницијатор на промените во средината што го опкружува, да поттикнува постојано учење, да води грижа за својот личен и професионален развој и да биде дел од организација која учи и која се развива³.

Општо е познато дека наставникот има значајна улога во развојот на учениците преку развивање нови вештини, стекнување знаења и постојано надградување. Секој наставник треба да биде компетентен за пренесување на знаења и вештини, стимулација на мотивираноста кај учениците, треба да е подготвен за соработка, критичко мислење, креативност, како и способност за решавање на проблемите. Флексибилноста на наставникот игра значајна улога за способноста на наставникот да се прилагодува на ситуации од различен карактер. Според некои автори⁴ ова се сведува на неколку фактори: во процесот на учење- наставникот е оној кој знае и учи, од една страна личните квалитети на наставникот, односно наставникот е оној кој го

³ Desimone, M. L., Porter, C.A., Garet, S.M., Yoon, S. K., Birman, F.B.(2002), *Effects of Professional Development on Teachers*, USA, стр. 46

⁴ Според С. Миовска-Спасева (2006), „Личноста и компетенциите на наставникот во современото образование“, *Годишен зборник на Филозофскиот факултет*, книга 59, стр. 27-41

инспирира и процесот на учење-наставникот е оној кој умее. Според тоа, наставникот треба постојано да работи и на личниот и на професионалниот план, да се усовршува и надоградува, да умее своето знаење и вештини целосно да ги пренесе на учениците и да ги реализира истите, и да претставува модел и инспирација за учениците.

Квалитетот на работата на наставникот, а исто така и квалитетот на работата на училиштето се доведуваат во директна врска со надоградувањето и професионалниот развој. Што значи, од еден ефективен и современ наставник се очекува со континуиран професионален развој и со одговорна партиципација во сите сегменти на воспитно-образовната стварност во рамките на училиштето да допринесува врз квалитетната работа на училиштето, а така и на сопствениот раст и развој.

Процесот на надоградувањето и усовршувањето на наставникот е долгорочен, континуиран процес кој најефикасно се остварува во училиштето и тесно е поврзан со секојдневните активности што се реализираат во самото училиште. Затоа, новоосмислениот концепт за заедниците за учење, што од неодамна почна да се имплементира и во нашите основни училишта, се смета како најпогоден начин за професионално усовршување, учење и развој на наставниците во основните училишта.

Поддршката за развојот на наставниците е неопходна и станува најпотребна до сега, а таа се огледува во тоа да:⁵

- им се покаже на наставниците дека се пресудните фактори за квалитетна работа на воспитно-образовната установа со давање повратна информација на наставниците за постигнатите резултати, различни видови на посети на работното место, со индивидуални и групни форми на разговор, да се покаже заинтересираност и да ги сослушаат, да се поддржат и поттикнат на квалитетна работа и усовршување;
- да се создава простор за поддршка и соработка низ разновидни начини за давање помош што ќе им бидат лесно достапни на сите наставници, советодавни разговори, колегијално советување, екстерно професионално советување или тренинзи;

⁵ Каменарац, О. (2010), Професионални развој-Лични конструктор наставника, Нови Сад. стр.105

- содржините на програмите наставниците ги имаат оценето како малку или делумно ускладени со нивните потреби и очекувања и истакнуваат дека малку или делумно допринеле врз нивниот развој на професионалните компетенции;

- клучниот проблем во работата, според наставниците, е недоволната отвореност на вработените за соработка и тимска работа на сите полиња и нивоа.

Поради барањата што денес ги поставува современото општество, за имплементацијата на заедниците за учење, потребни се несебични индивидуи кои имаат желба да разменуваат идеи и знаења со другите, исто така и да учат од другите. Станува збор за заедница на љубопитни, посветени и спремни индивидуи кои се спремни да применуваат, иновираат, и да вршат евалуација на наставната практика, оние кои веруваат дека само отворена и слободна комуникација и соработка обезбедуваат услов за вистинска размена и надградба на знаењата. Свеста за активното учество на самиот наставник во процесот на професионалниот развој е важен сегмент на професионалниот развој.

Професионалниот развој подразбира водечки процес на развивање, промени, иновирање и подобрување на наставната практика и професионално учење. Кога станува збор за заедници за учење како компонента на професионалниот развој, во прирачникот на Давид Фрост се дадени и соодветно објаснети неколку предлог активности. Координаторите на заедницата за учење во основните училишта треба да дадат поддршка на учесниците (членовите), со цел на поттикнување и овозможување на професионалниот развој. Следните примери може да послужат и да се искористат за таа цел:⁶

1. Да се направи кратка пауерпоинт (Power Point) презентација преку која учесниците ќе се запознаат со целите на заедницата за учење, како истата функционира и како заедницата за учење може да овозможи унапредување на професионалниот план.
2. Елементи во процесот на професионалниот развој- активноста може да се започне со разговор за елементите во процесот на професионален развој, или едноставно да се постави прашањето дали се учесниците заинтересирани за работа во пар и дали и кога го

⁶ Frost,D. (2010), *Teacher Led Development Work Tutor Guide*, University of Cambridge, стр.7

правеле тоа последен пат? Дали им биле корисни овие активности? Како истите овозможуваат промена, подобрување и развој врз професионалното учење?

3. **Лидерство**- што е тоа? Овој пример им овозможува на учесниците да ја осознаат природата на лидерството. Ова може да се искористи и да се посочи на учесниците дека лидерите читаат, и со тоа да им стане појасен концептот за лидерство.
4. **Онлајн пребарување**- посочени се одредени веб сајтови, со цел за олеснување на онлајн пребарувањето.
5. **Водење портфолио**- евидентирање на учество на средбите, собирање докази, документација и вметнување на истите во портфолиото, рефлексии, објаснување за истите, се` со цел на олеснување на процесот на професионалниот развој на наставникот.
6. **Разјаснување на вредностите и загриженоста**- личноста А и` поставува прашање на личноста Б, додека личноста Ц ги забележува одговорите на личноста Б. На крајот, личноста Ц и` ги дава белешките на личноста Б, така што таа може да добие увид во одговорите. Ова може да послужи како доказ и истото може да се вметне во портфолиото. Оваа процедура може да се пофтори два пати, така што сите ќе ги менуваат улогите, и секој ќе добие можност да биде „интервјуиран“.

Според авторот David Frost (Дејвид Фрост), постојат неколку елементи во процесот на развој, како на професионален, така и на личен план ⁷.

- **Консултации**- споделување информации со колегите, консултации со менторот/координаторот, барање совет, тестирање на нови идеи и споредување со работите што се случиле во минатото итн.

⁷ Frost, D. (2010), *Teacher Led Development Work Tutor Guide*, University of Cambridge, стр. 15

- Дискусија- претставување на проблемот, идентификација на пречките, разгледување на наставната практика, истражување и анализа на мислењата на другите и прифаќање на приоритетите.
- Рефлексија- водење дневник, постојана анализа на работата, рефлексија со менторот-координатор.
- Читање- пребарување на слични истражувања, преглед и анализа на литература, онлајн пребарување итн.
- Вмрежување- посета на други департмани или тимови, посета во други училишта, поврзување преку мејлови со личностите кои се запознаени во текот на пребарувањето на литература и слични истражувања од областа на оваа проблематика.
- Обука- водење на работилница, обука на колегите, организација на заеднички опсервации, кратка анализа со колегите и меѓусебно споделување на искуства и идеи.
- Заедничка работа- планирање во тим, заедничко создавање и креирање на материјали, меѓусебна соработка и комуникација помеѓу наставниците.
- Истражување/испитување- реализација на нови активности и испитување на истите, експериментирање со нови методи и техники на учење, фокусирање на одреден аспект од активноста што се спроведува во училницата, имплементирање на нови материјали и др.

4. Терминолошки определби

Клучни поими во ова истражување се: заедниците за учење, развој, зајакнување, наставна практика, основно училиште.

1) *Дефиниција на заедницата за учење*- Прирачник за заедници за учење: „Група наставници од училиштето кои редовно се состануваат за да споделуваат позитивни примери од наставната пракса, да работат на индивидуални или заеднички проекти што самите ги идентификувале за подобрување на својата наставна работа”⁸

• *Дефиниција на заедницата за учење*- Прирачник за заедници за учење: „Заедниците за учење се темелат на тезата дека ставовите и способностите на наставниците подобро се унапредуваат преку меѓусебна соработка во контекстот на нивната професионална реалност. Наставниците учат нови вештини, имаат можност истите да ги испробаат, да ги усвојат и на автентичен начин да ги вметнат во културата на учење на училиштето со што се добива поинаков квалитет на професионалниот развој на наставниците.”⁹

2) *Дефиниција за развојот*- Дигитален речник: „Тек, одвивање на некој настан или процес”

• *Дефиниција за развојот*- Djtraј: „Развојот е временски бескраен и содржински неограничен процес така што неговата насока и неговите цели пред време не можат да се одредат, освен својствата дека тој ги поддржува и унапредува елементите што му придонесуваат, а ги елиминира елементите што му се спротиставуваат или го загрозуваат.”¹⁰

⁸ Јошеска, М. (пр.) (2017), *Прирачник за заедници за учење*, Скопје, стр.4

⁹ Јошеска, М. (пр.) (2017), *Прирачник за заедници за учење*, Скопје, стр.5

¹⁰ <https://djtraj.wordpress.com/tag/definicija-razvoja/>

- *Дефиниција за развојот- Djtraj:* „Развојот овозможува отворање на нови домени во размислувањето, овозможува раѓање на нови идеи и креира база за понатамошно напредување во процесот на развој”¹¹

- *Дефиниција за развојот- Djtraj:* „Развојот, пред се`, се базира на опстанокот на индивидуата и на се` поголемо спознавање, подразбира постојано усовршување, води кон создавање на нови одговори и поставување на нови прашања.”¹²

3) *Дефиниција за зајакнувањето- Википедија:* „Зајакнувањето подразбира колективен потфат, што се однесува и на машкиот и на женскиот пол, којшто вклучува индивидуална промена и колективна акција.”¹³

- *Дефиниција за зајакнувањето- Дигитален речник:* „Зајакнувањето подразбира ситуација кога некоја личност или нешто доаѓа до израз, ја зацврстува својата позиција или положба”¹⁴

4) *Дефиниција за наставната практика- Википедија:* „Наставната практика е континуирана воспитно-образовна работа на ученикот и наставникот, втемелена врз верифицирани цели и дидактички прилагодени содржини, средства и просторни услови за работа.”¹⁵

- *Дефиниција за наставната практика- Основно училиште „Н.Х Душан Дугалиќ”:* „Водена од наставникот, за цел има стекнување на знаења, вештини, способности, владеење со техниките на учење што се неопходни за понатамошната практична работа, како и за животот во целост.”¹⁶

5) *Дефиниција за основното училиште- Википедија:* „Основното училиште е образовна институција што е наменета за давање на основно воспитание и образование, односно за стекнување на основни јазични и математички вештини, други знаења и вештини за

¹¹ <https://djtraj.wordpress.com/tag/definicija-razvoja/>

¹² <https://djtraj.wordpress.com/tag/definicija-razvoja/>

¹³ <https://mk.wikipedia.org/wiki/Зајакнување>

¹⁴ <http://www.makedonski.info/>

¹⁵ <https://sr.wikipedia.org/Настава>

¹⁶ <http://www.osdugalic.edu.rs/index.php/nastava>

функционирање во современото општество како и за остварување можност за понатамошно воспитание и образование”¹⁷

5. Организациска поставеност на заедницата за учење во основното училиште

Организирањето на една заедница за учење бара голем напор и вложување од сите засегнати субјекти во едно основно училиште. Предуслов за формирање на заедница за учење во секое училиште е спремноста, желбата, мотивираноста и позитивниот став од страна на сите засегнати субјекти во училиштето, а се подразбира и поддршка и водење од страна на директорот и стручната служба во основното училиште. Директорот во основното училиште и стручната служба треба да ја поддржат, насочат и да ја водат работата на заедницата за учење во основното училиште. Пожелно е во секое училиште да се постави координатор или лидер на заедницата за учење, којшто ќе ја води се вкупната работа на заедницата за учење. Координаторот треба да поседува одредени организациски и лидерски способности и вештини. Координаторот го карактеризираат адаптивност, флексибилност, професионалност, способност за следење, примање и давање на повратни информации, способност за мотивирање на тимот, планирање и поставување на целите, организациски способности, управување со времето и активностите, проценка, евалуација и решавање на проблемите. Останатите членови на заедницата за учење исто така допринесуваат за ефикасноста на работата на заедницата за учење со својата желба, интерес, мотивација, иновативност итн.

Организациската култура е она што се темели врз заедничка мисија, соработка и доверба. Овие три елементи се клучни за остварување на соодветна организациска култура. Доколку одреденото училиште и тимот којшто го сочинува ги поседува овие елементи, се претпоставува дека организациската култура ќе се одржува беспрекорно, а со самото тоа и имплементирањето и практикувањето на заедницата за учење ќе носи успех на индивидуален, но и на заеднички план. За да стане појасна организациската поставеност на заедницата за учење во

¹⁷ <https://sr.wikipedia.org/>

основното училиште, во следниот дел ќе бидат образложени и подетално објаснети трите организациски чекори за успешно формирање и функционирање на заедницата за учење.

5.1. Организациони чекори

5.1.1. Чекор 1: Конституирање на координативен тим преку координатор на заедницата за учење

Пред се, потребно е да се организира состанок, а кога станува збор за тоа, може да се искористат некои од веќе постоечките форми на состанување на субјектите во училиштето (состаноци на стручните активи за одделенските наставници). Но и за ова е потребна мотивација, позитивен став, како и поддршка од директорот и стручната служба во училиштето, коишто треба да ги поттикнат и мотивираат наставниците за реализација на организирање ваков вид на група. Доколку субјектите кои присуствуваат на состанокот покажат заинтересираност, интерес и желба за членување во заедницата за учење, тогаш се преминува кон формирање на координативен тим, со цел секој да добие улога во заедницата за учење и за остварување на крајната цел на заедницата за учење. Неопходно за опстојувањето и функционирањето на заедницата за учење, е формирање на координативен тим што ќе ја организира, води, следи и спроведува работата на заедницата за учење. Членовите на координативниот тим можат да бидат сите субјекти кои се засегнати во основното училиште, тргнувајќи од директорот, преку стручната служба, па се до наставниците во училиштето. Исто така, на првиот состанок треба да се дадат насоки и подетално да се објасни визијата и целта на една заедница за учење во основното училиште, со цел сите субјекти да се запознаат со функционирањето на истата. Со оглед на тоа дека секоја група има потреба од водач, во овој случај координатор, потребно е да се одреди координатор, којшто поседува одредени организациски и лидерски способности и вештини. Координаторот го карактеризираат адаптивност, флексибилност, професионалност, способност за следење, примање и давање на повратни информации, способност за мотивирање

на тимот, планирање и поставување на целите, организациски способности, управување со времето и активностите, проценка, евалуација и способност за решавање на проблемите.

Координаторот треба да знае да ги сослуша другите, самостојно да донесува одлуки, тој е енергичен, иновативен, визионер, умее да го координира тимот. Неопходно е координатор да поседува нагласени лидерски способности, сигурност, забележливи комуникациски вештини, способност за управување со тимот, одговорност, аналитичност, прецизност, организираност, способност за вршење квалитетна самостојна работа. Координаторот ги спроведува и координира акциите на тимот. Тој го одредува распоредот на состаноци со тимот, се подразбира во договор со другите членови. Во меѓувреме, испраќа мејлови до членовите, како и ажурирање во тимот помеѓу состаноците. Пожелно е секој координатор да ги поседува овие особини и карактеристики за достигнување на поставените цели на тимот и самата заедница за учење.

5.1.2. Чекор 2: Формирање на заедницата за учење

Откако ќе се одреди координаторот на заедницата за учење, потребно е организирање на краток состанок, на којшто ќе бидат поканети сите наставници во училиштето. Првенствено, задачата на координаторот и на директорот на првиот состанок е да ја испитаат мотивираноста на наставниците, интересот и иницијативата. Би требало на првиот состанок да им се долови на наставниците важноста на создавањето на заедница за учење, тоа би можело да се претстави преку кратка презентација каде што координаторот треба да настапи со ентузијазам. Потребата од претставување на значењето, функционирањето, целта и визијата на заедницата за учење е од особена важност да им даде увид на субјектите за важноста од формирање на ваков вид заедница за учење во основното училиште. Во прирачникот за заедници за учење е претставена кратка пауерпоинт (Power Point) презентација за целта, задачите, значајот од членување и формирање на заедница за учење, за карактеристиките и особините на наставникот-лидер, за развојната работа

на наставниците итн. Важно е да се посочи дека заедницата за учење не може да функционира доколку:

- не се поседуваат доволно информации за подобрување на наставниот процес;
- неорганизираноста и немотивираноста од страна на наставниците;
- наставниците состанувањето со заедницата за учење го доживуваат како обврска или наметнато;
- организациската култура е натпреварувачка, наместо соработувачка.

Потребно е да се посочат очекуваните резултати и со што би можеле да се стекнат наставниците во заедницата за учење:

- континуирано унапредување на квалитетот на подучувањето;
- соработка и меѓусебна поддршка во рамките на училиштето;
- споделување на знаења, искуства и вештини;
- подобра работна клима, отворена и слободна комуникација;
- наставникот како лидер на иновации, создавање на позитивни практики и евалуација на наставните практики.

Доколку се следат сите предлози и насоки што се дадени во *Прирачникот за заедници за учење*, издаден од страна на Фондацијата за образовни и културни иницијативи „Чекор по чекор“ во рамките на проектот „Со читање до лидерство“ и доколку субјектите кои присуствуваат на состанокот покажат интерес и мотивираност, се претпоставува дека првиот состанок со заинтересираните субјекти за формирање заедница за учење ќе биде успешен и ќе допринесе за формирање соодветен координативен тим кој ќе овозможи достигнување на целите на заедницата за учење.

5.1.3. Чекор 3: Насоки за водење на средбите со заедниците за учење

Како следен чекор, дадени се насоките за водење на состаноците со заедниците за учење. Следните насоки за водење на состаноци со заедниците за учење се дадени во *Прирачникот за заедници за учење*, издаден од страна на Фондацијата за образовни и културни иницијативи „Чекор по чекор“ во рамките на проектот „Со читање до лидерство“, и тоа се:¹⁸

- Во врска со интензивноста на одржување на средбите, се препорачува еднаш месечно да се одржи средба, но тоа се определува во рамките на училиштето, интерно, според потребата на наставниците и договорот помеѓу нив.

- Како што е и претходно кажано, времето за овие средби на заедница за учење може да бидат веќе постоечките форми на состаноци во рамките на училиштето (стручни активни и др.)

- Една од обврските на координаторот би била водење на белешки во текот на средбите, што понатаму ќе се користат како доказ за професионалниот развој во рамките на училиштето пред одредени лица (инспектори и др.)

- Координаторот, исто како и директорот, има важна улога во заедницата за учење. Тие треба да ги мотивираат, да ги водат наставниците во работата на заедницата за учење, одржување на комуникацијата и соработката, да го подржуваат учењето преку споделување на знаења, искуства и вештини.

- Важен дел во заедницата на учење е водењето на евиденција и релевантна документација. Би било пожелно секој наставник да води свое развојно портфолио и да води белешки во врска со активностите што се одвиваат на средбите на заедницата за учење.

За средбите што ќе се одвиваат понатаму, самата заедница за учење ќе ја определи интензивноста на средбите, како и динамиката на работа во рамките на училиштето.

¹⁸ Јошеска, М. (пр.) (2017), *Прирачник за заедници за учење*, Скопје, стр.9

6. Тимската работа као организациска основа на заедницата за учење

Тимската работа претставува група на луѓе кои, работејќи заедно, ги остваруваат и достигнуваат заедничките цели. Додека пак тимот претставува организирана група на луѓе, кои, со взаемна доверба и меѓусебно уважување, вредно работаат врз остварувањето на заедничката цел, за која се сите взаемно одговорни.

За да се формира успешен тим, потребно е, пред сè, тимот да има јасни и прецизни очекувања и цели. Во самиот тим, потребно е да постои отворена комуникација и искреност помеѓу членовите на тимот. Неопходно е секој член од тимот да поседува одредени вештини, се` со цел за успешно и ефективно остварување на задачите и поставените цели. Тимската работа се смета за една од најдобрите организации на работа воопшто¹⁹. Многу автори истакнуваат дека тимската работа ја претставува иднината на секоја работа, а некои од причините се:

- позитивни искуства и позитивни ефекти од тимската работа;
- способност за брзо прилагодување на новонастаната ситуација;
- приврзаноста и искреноста помеѓу членовите на тимот, како и организацијата во целост;
- зголемена мотивација;
- подобра комуникација и меѓучовечки односи;
- рационално користење на човечките ресурси во организацијата итн.

Денешното општество ја поставува потребата за тимска работа во секоја организација бидејќи тимската работа е наједноставен и најефективен облик на решавање на проблемите што се појавуваат. За организирање и составување на еден ефективен тим потребни се следниве

¹⁹ Klippert, H. (2001), *Kako uspešno učiti u timu* – Zbirka praktičnih primjera, Zagreb, стр. 57

карактеристики: јасни цели, релевантни вештини, взаемна доверба, посветеност, отворена комуникација, лидерство, и преговарачки вештини.

Тимовите се најчесто составени од 3-20 члена. Со зголемувањето на бројката на членовите, се намалува можноста од интеракција и меѓусебно влијание. Помалите тимови се посложни, членовите почесто поставуваат прашања и разменуваат повеќе искуства. Најчестите улоги коишто се јавуваат во тимот: координатор, специјалист, креативец, дизајнер, проценувач, имплементатор и водач²⁰.

- Координаторот на тимот е оријентиран на одредена цел, задача. Неговата улога е да го координира процесот за достигнување на одредената цел/задача, како и да изнајде најдобар начин за достигнување на истата.
- Специјалистот е во потполност посветен на професијата.
- Креативецот ја претставува најдоминантната и најинтелигентната личност во тимот, тој го претставува изворот на идеи и креативноста во тимот.
- Дизајнерот е динамична личност која е оријентирана на задачата/целта и работи успешно и ефективно под притисок.
- Проценувачот е всушност критичар, а поседува и способност за подлабока анализа на целите, тој е полн со ентузијазам, позитивен е и голем оптимист.
- Имплементаторот е член во тимот којшто е способен идејата да ја претвори во акција.
- Да се остварат сите улоги, потребно е тие да бидат поврзани низ координацијата и интеграцијата, а тоа е всушност улогата на водачот.

За ефективно и успешно функционирање и работа на заедницата за учење неопходна е тимската работа на сите субјекти во основното училиште. Доколку во заедницата за учење функционира тимската работа, целите и задачите на заедницата за учење се остваруваат, а со самото тоа и ефективноста во наставата и целиот воспитно-образовен процес.

²⁰ <https://www.biznis-akademija.com/9-uloga-u-timu>

Тимската работа во основното училиште подразбира поседување на:

- енергија комбинирана со трпение;
- лидерство;
- интензивен однос помеѓу членовите на тимот;
- потполна доверба;
- разбирање помеѓу членовите на тимот;
- правила на однесување;
- учење по пат на грешки;
- поставените цели што треба да се остварат во временски ограничен период;
- упорност за достигнување на поставените цели.

Фази во развојот на тимот (3 основни фази) :

1. Фаза на хаотичност

Во оваа фаза, секој член претпоставува дека на другите им се јасни зададените задачи и затоа трошат многу време за планирање на задачите. Членовите можат да создадат многу идеи, меѓутоа може и да не се искористат истите . Затоа, најважна задача е координаторот да создаде ред и да ги насочи.

2. Фаза на формалност

Во оваа фаза поделени се поединечните улоги на секој член на тимот , се определуваат правилата и се планираат приоди за извршување на задачите. Главна цел на координаторот е да оневозможи појава на конфликти и да ги насочи членовите кон поставување цел.

3. Фаза на вештини

Во оваа фаза, сите членови имаат чувство на заедничка припадност на тимот, заедничка одговорност за постигнатиот успех или неуспех, тие сакаат да работат заедно и задачите им се интересни. Координаторот соработува со целиот тим.

Тимската работа ги опфаќа одговорноста и меѓузависноста на членовите на тимот и нивната желба да ги реализираат посакуваните и планираните цели. Тимската работа е интерактивен процес што им овозможува на членовите заеднички да создадат креативни решенија за заеднички дефинираните проблеми. Работата во тим опфаќа комуникација, координација, планирање, организирање, анализирање и социјална поддршка. Формирањето на еден успешен и добар тим наставници е процес каде што треба внимателно и полека да се развива клима на доверба помеѓу членовите на тимот, да се препознаат и вреднуваат индивидуалните способности и вештини на секој субјект што го сочинува тимот²¹.

Се покажало дека тимската работа на наставниците, освен што има влијание врз квалитетот на знаењата на учениците и нивниот развој, влијае и врз меѓусебните односи кај учениците, односот наставник-ученик, како и односот наставник-наставник. Тој поддржува размена на професионални искуства помеѓу наставниците, поттикнува креативност и има влијание врз мотивираноста за работа, отвореноста за промени и иновации, и професионален развој на наставниците.

Покрај тимската работа, да го нагласиме и партнерството како социјална основа на наставата и како еден фактор на социо-емоционалната клима во наставната практика. Истражувањата покажуваат дека партнерските услови влијаат на создавање на атмосфера на соработка, наместо на натпреварување. Самата ситуација на натпреварување влијае негативно кај учениците и предизвикува појава на непријателство. Еден современ наставник треба да поседува одредени компетенции што ќе му овозможат прифаќање како партнер од страна на учениците.²² Партнерските односи се тесно поврзани со интеракцијата и ја условуваат истата,

²¹ Васиљевиќ, Д. (2017), *Ставови учитеља према тимском раду*, Крагујевац, стр. 100-101

²² M.Deutsh, (2000) *Partnerski odnos u vaspitanju*, Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju, Filozofski fakultet-Beograd, стр.16

бидејќи, без партнерски односи во наставата, нема да постои интеракцијата во однос на очекувањата и барањата што ги поставува со своите постапки.

Партнерските односи се дефинираат како однос помеѓу две или повеќе личности, базирани врз заедничките цели и интереси, а се манифестира преку²³:

- Рамноправност- еднаквост во поглед на обврските и правата што ги имаат партнерите, но и секој поседува право на сопствено мислење, одлука, избор, предлог и др.
- Демократичност- почитување на демократските принципи, како што се правото на избор и одлука, потоа толеранција, компромис итн.
- Компетентност- партнерите во ваков однос може да ги покажат своите квалитети и компетенции и да работаат врз развојот на истите.
- Автентичност- секој партнер е личност со посебни карактеристики, потреби и интереси, а усогласувањето на партнерите се базира врз заедничките цели и реализација на истите.

Постојат три основни принципи за реализација на партнерските односи, а тие се: „наставникот е модел“, „развојот е процес“ и „структурата е порака“²⁴. Што се однесува до првиот принцип, „наставникот е модел“, реализацијата на наставниот процес целосно зависи од самиот наставник, којшто го планира, создава и реализира наставниот процес во целост. Постојат и неколку услови што наставникот треба да ги исполнува за да стане модел, а тоа се: воспоставување однос на прифатеност и доверба од страна на учениците, блискост и усогласеност на очекувањата и барањата што ги поставува со своите постапки.

Вториот принцип е „развојот е процес“ и тој подразбира прифаќање на нови начини на воспоставување на односи, почитување и развивање на тие нови начини. Учениците треба да имаат можност за воспоставување на партнерски односи, како и за изразување на нивните желби, интереси и можности. Партнерскиот однос подразбира овозможување и поттикнување на партнерскиот однос во вистинската смисла на зборот.

²³ Томевска-Илиевска, Е. (2015). *Интерактивни пристапи во наставата*. Скопје: Универзитет „Св. Кирил и Методиј“, Филозофски факултет, стр.56-57

²⁴ Томевска-Илиевска, Е. (2015). *Интерактивни пристапи во наставата*. Скопје: Универзитет „Св. Кирил и Методиј“, Филозофски факултет, стр 60-61

Третиот принцип, „структурата е порака“, се однесува на воспоставување на партнерски однос што овозможува тимска работа во односите во групата, наместо хиерархиската поставеност. Со тимската работа се воспоставуваат интеракцијата и партнерските односи помеѓу учениците, што доведува до поголема мотивираност, соработка и успешност кај учениците.

Соработката со колегите и тимската работа се од видно значење за достигнувањето на посакуваните цели за работата на заедницата за учење. Пожелно е да се консултираат колегите, да се разменуваат идеи, мислења, предлози и совети. Целта на водењето професионален план за развој и акциски план е во полза на соработката со колегите, консултирање со колегите, се` со цел да се остварат целите на планот за развој и да се надминат пречките во остварувањето на целите.

Постои можност да се создадат групи во склоп на училиштето кои ќе бидат фокусирани на одреден проблем, цел или задача, како на пример „група за учење“. Но, тоа зависи од потребите на наставниците каков вид на група ќе формираат. Предноста на таков вид групи е во тоа што, во таа група се дискутира само за еден проблем или задача што им претставува потешкотија на наставниците во остварувањето на поставените цели. Иднината на успешност на наставните практики во основните училишта е формирање на тимови кои ќе ги поттикнуваат наставниците на меѓусебна соработка, планирање на активностите, како и вреднување на истите.

Соработката и тимската работа можат да се поттикнат и со организирање на настани за сите наставници од основното училиште, и на таков вид настан, обука или семинар да може да се даваат предлози за понатамошно унапредување на наставните практики, водење дискусија со колегите, воспоставување на блиски односи со колегите, соработка, поддршка, давање совети и идеи и др.

Но, доколку ваков вид настан се организира на ниво на две училишта, кои се меѓусебно поврзани, имаат исти цели, задачи и соработуваат, тогаш станува збор за силна врска и достигнување на највисокото ниво на успешност.

Тимската работа претставува неопходен сегмент во успешноста на работата во една организација. Тимска работа е посебен облик на работа во мали групи, каде што имаме

специфична поделба на улоги помеѓу членовите на тимот, така што секој извршува различни активности, а сите заедно придонесуваат за решавањето на задачата или целта што ја има тимот. Секој вид на тимска работа е од големо значење за развивањето на потенцијалот на заедницата за учење и воопшто на основното училиште. Без разлика на проблемите што можат да се појават во тимската работа, резултатите што се добиваат се далеку подобри. Тимската работа е еден од предусловите што треба да се задоволат, за да се остварат квалитет и ефективност на работата на заедницата за учење.

7. Методолошка подршка на заедниците за учење

7.1 Преглед на проектниот методолошки инструментариум за водење на работата на заедницата за учење

Задачата на координативниот тим е водењето на заедницата за учење, но секој член допринесува во водството на истата. Секој член на заедницата за учење е потребно да води свое развојно портфолио кое што овозможува лесно следење. Во самото портфолио треба да се евидентираат докази за развојната работа на наставникот како на пример²⁵:

- **Евиденција на консултациите**- инструмент што служи за евидентирање на разговорите и консултациите на наставникот со колегите, стручната служба, родителите, директорот, а коишто придонесуваат во неговата развојна задача и цел.
- **Евиденција за учество**- инструмент што служи за евидентирање на податоците за учество во некоја обука, семинар, работилница, некаква форма на професионален развој на наставникот.
- **Инструмент за планот за развојна активност**- служи за бележење на развојната активност и развојниот план на наставникот и сите компоненти што одат заедно со развојниот план.

²⁵ Јошеска, М. (пр.) (2017), *Прирачник за заедници за учење*, Скопје, стр.6

- **Докази за превземените активности**- вклучуваат наставни планови, акциски план и план на развојната активност, видео записи или снимки од наставен час, изработки од учениците и др.

- **Резиме на развојната активност**- кратко резиме за тоа каков е исходот и кои се следните чекори што ќе бидат преземени.

- **Рефлексија**- односно еден вид на заклучување во врска со развојната работа и исходот на наставникот, видување на наставникот за личниот развој.

Во *Прирачникот за заедници за учење*, издаден од страна на Фондацијата за образовни и културни иницијативи „Чекор по чекор“, се дадени неколку инструменти за водење на работата на заедницата за учење.

Препораките за раководството на училиштето се дадени во првиот дел од инструментите за водење на работата на заедницата за учење, потоа се посочени неколку активности за градење доверба помеѓу членовите од заедницата за учење проследени со примери и насоки како истите да се реализираат. Следен инструмент е инструментот за отсликување на училиштето како заедница за учење и главно овој инструмент го поседува координаторот на заедницата за учење во своето развојно портфолио.

Табела бр.1 *Инструмент за отсликување на училиштето како заедница за учење*²⁶

Една крајност	Друга крајност
Директорот решава за сè и ја има целата моќ во свои раце.			Сите, (вклучувајќи ги и наставниците, родителите, другиот кадар и сл.) имаат исто влијание при одлучувањето.
Наставниците немаат доверба еден во друг и немаат добри односи меѓу себе.			Наставниците се како едно големо семејство – потполно се поддржуваат едни со други.

Следниот инструмент е соодветен за отсликување на професионалната култура, наведени се три описи за професионалната култура од кои се избира еден.

²⁶ Јошеска, М. (пр.) (2017), *Прирачник за заедници за учење*, Скопје, стр.19

Табела бр.2 *Инструмент за отсликување на професионалната култура во основното училиште*²⁷

Професионална култура А	Вашиот одговор
<p>Имаме високи очекувања од учениците. Нашето внимание е фокусирано на наставата и не губиме време на состаноците за следење на најновите трендови. Постарите колеги не се мешаат во работата и секој може сам да одлучи на кој начин би решил некоја ситуација. Колегите ја почитуваат приватноста и не би влегле на мојот час, ако не ги поканам.. Кога заеднички пиеме кафе, разговараме за лични работи, за нашите семејства и сл., а не за наставата или предизвиците во училиштето. Односот кон наставата е прилично традиционален. Од наставникот зависи како ќе ја предаде материјата и како ќе ги подготви децата за проверка на знаењата. Ако учениците имаат ниски постигнувања, тоа зборува лошо за наставникот. Ако резултатите на тестовите/испитувањата се добри, ништо не менуваме. Ретко ни доаѓаат луѓе од надвор и прилично е необично да се разговара за тоа како учениците го совладуваат материјалот или за тоа на кој начин се изведуваат предавањата.</p>	<p>Дали во овој опис ја препознавате атмосферата во вашето училиште? Колку овој опис е блиску до вистината за состојбите во Вашето училиште? Што недостасува?</p>

²⁷ Јошеска, М. (пр.) (2017), *Прирачник за заедници за учење*, Скопје, стр.21-23

Професионална култура Б	Вашиот одговор
<p>Се обидуваме да функционираме како тим. Пријателски сме расположени кон колегите; често се шегуваме и заеднички прославуваме различни поводи. Ваквата атмосфера значи дека на состаноците секогаш со леснотија дискутираме за важните работи. Понекогаш дебатата умее да се вжешти, но тоа е само поради фактот дека сите имаме иста цел: успехот на нашите ученици. Постојано реализираме разни проекти, бидејќи на секој начин се обидуваме да ги подобриме резултатите на нашите ученици. Сакаме што повеќе ученици да го достигнат и надминат својот потенцијал. Менаџерскиот тим нè поттикнува на унапредување на нашите компетенции и на нови остварувања. Тоа е нашата крајна цел.</p>	<p>Дали во овој опис ја препознавате атмосферата во вашето училиште? Колку овој опис ја отсликува состојбата во Вашето училиште? Што недостасува?</p>

Професионална култура В	Вашиот одговор
<p>Ние во нашето училиште си даваме поддршка едни на други. Ако најдеме на проблем, едноставно разговараме со колегите и сите се трудат да помогнат. Никогаш не ни е здодевно бидејќи постојано спроведуваме иновации. Често изведуваме тимска настава и се посетуваме на часовите. Овде е нормално да се преземаат ризици, и не е страшно ако се направи грешка, зашто така се учи. Се прифаќаме и се уважуваме меѓу себе, што не значи дека секогаш меѓусебно се сложуваме. Всушност, понекогаш гласно дебатираме, но таквите дискусии ни се од помош и нè потсетуваат на основните вредности и во нив ги искажуваме нашите ставови во врска со наставата, воспитанието и образованието. Тоа е и можност да размислиме за нашиот начин на работа, па затоа, овие дискусии, често се во врска со доказите за она што го работиме на часот.</p>	<p>Дали во овој опис ја препознавате атмосферата во вашето училиште? Колку овој опис ја отсликува состојбата во Вашето училиште? Што недостасува?</p>
<p>Вашето мислење</p> <p>Доколку сметате дека вашето училиште не се вклопува во трите горенаведени ситуации, ве молиме опишете каква е професионалната атмосфера во вашето училиште.</p>	

Потоа е прикажан инструмент за координаторот на заедницата за учење, а како следно се прикажани примери за пополнети инструменти од страна на координатор на заедницата за учење.

Табела бр. 3 *Инструмент за координаторот на заедницата за учење*²⁸

<p>Јас сум _____ и координатор на заедницата за учење во _____ (училиште).</p> <p>Мојата улога во оваа заедница за учење е...</p> <p>Визија за заедницата за учење во нашето училиште е:</p> <p>За да ги вклучиме наставниците да учествуваат поактивно во заедницата за учење го правиме следново:</p> <p>Ова се нашите идеи за тоа како добрите практики да станат дел од културата за учење на училиштата:</p> <p>Ова се следните чекори на нашата заедница за учење:</p> <p>Ние можеме да го прошириме нашето влијание во заедницата за учење преку....</p>

Во прирачникот е прикажан и формулар за извештај од средба на заедницата за учење.

²⁸ Јошеска, М. (пр.) (2017), *Прирачник за заедници за учење*, Скопје, стр.25

Табела бр.4 *Формулар за извештај од средба на заедницата за учење*²⁹

Училиште и место ОУ	Координатор:
Датум и времетраење:	
Присутни	
Тек на средбата:	
Што беше добро?	
Ќе беше подобро ако	
Научени лекции	
Краток опис на дадени материјали	
Што е договорено за следната средба? Кои инструкции сте ги дале?	

²⁹ Јошеска, М. (пр.) (2017), *Прирачник за заедници за учење*, Скопје, стр.35

7.1.1. Класификација и анализа на инструментите за работата на заедниците за учење

Пред се, дадени се препораки за раководството на училиштето што се однесуваат и на координаторот на заедницата за учење. Препораките се однесуваат на она што би требало да се практикува и она што треба да се одбегнува во врска со работата на заедницата за учење. Како на пример: практикувајте да учите од искуствата од другите училишта, а одбегнувајте да вршите проверка на работата на секој наставник и секогаш нив да ги обвинувате за неуспешноста.

По препораките, посочени се и неколку активности на градење доверба помеѓу членовите од заедниците за учење, дадени се примери и насоки како истите да се применат и реализираат. На пример: „Се нервирам кога...” - некогаш се случува во одреден период да се случат стресни ситуации, а секако учениците имаат потреба од простор и време за истите да ги анализираат. Учениците можат да се поделат во парови или групи и меѓусебно треба да го споделат она што било фрустрирачко или што било напорно тој ден, недела и др. После реализираната активност учениците се порелаксирани и може да се каже спремни за ефективна работа.

Како следен претставен е инструментот за отсликување на училиштето како заедница за учење (стр.20). Со помош на претставениот инструмент во прирачникот постои можност за детектирање на недостатоците во комуникацијата и во спроведувањето на активностите во заедницата за учење, како и за надминување на недостатоците. Во инструментот се дадени ситуации што го отсликуваат училиштето и испитаникот треба да се одлучи помеѓу една од двете крајности. На пример: едната крајност би била дека наставниците немаат меѓусебна доверба и нивниот однос не е задоволителен, а другата крајност би била дека наставниците функционираат како семејство и имаат меѓусебно разбирање и поддршка. Испитаникот треба да обележи една од дадените две крајности.

Потоа следи отсликување на професионалната култура, односно инструмент што може да послужи за поттикнување на меѓучовечките односи, вредностите и искреноста во едно училиште (стр 21-23). Во инструментот се дадени три описи а испитаникот треба да избере еден што најмногу наликува на нивната училишна култура. Описот е прикажан во еден дел од табелата, додека во другиот дел испитаникот треба да го вметне својот одговор за тоа дали описот одговара на неговото училиште, колку е близок описот до неговото училиште, како и за тоа што недостасува?

Инструментот за координаторот на заедницата за учење (стр.24) се состои од низа прашања што се однесуваат на визијата на координаторот на заедницата за учење, што прават за зголемена активност на наставниците во заедницата за учење, идеите за подобрување на наставните практики, следните чекори на заедницата за учење итн. После инструментот за координаторот на заедницата за учење, прикажани се пополнети примери за истиот од страна на координаторите.

Следи формулар за извештај од средба на заедницата за учење (стр. 25), каде што се вметнуваат информации и белешки од средбите на заедницата за учење, текот на средбата, што би требало да се поправи, што е научено, дали е договорена следна средба и инструкции за истата.

7.2. Преглед на проектниот методолошки инструментариум за планирање и спроведување на развојните активности

Во *Прирачникот за заедници за учење*, издаден од страна на Фондацијата за образовни и културни иницијативи „Чекор по чекор”, се дадени неколку инструменти за планирање и спроведување на развојните активности.

Како и во претходниот методолошки инструментариум и во овој дел се прикажани општите препораки во врска со развојните активности. Како втор инструмент е прикажан планот за развој на активност.

Табела бр.5. План за развојна активност³⁰

Име:	Училиште:
Проблем или фокус Опишете каква промена сакате да направите.	
Влијание Опишете какво влијание очекувате да се постигне со активноста (видете Планирање влијание)?	
Како ќе се одвива процесот Наведете кои елементи очекувате да се појават во процесот и кои ќе бидат вашите постапки. Наведете кој ќе учествува во процесот. Доколку тоа е можно, наведете ја и временската рамка.	
Инструменти и техники Наведете кои инструменти/техники би можеле да ги користите за да ги остварите планираните активности и да соберете докази за развојната работа.	

Потоа следи и илустративен пример за планот за развојна активност. Следните инструменти што се прикажани во прирачникот ги доближуваат професионалните предизвици со помош на илустративни примери. Потоа следи инструментот за предизвик во водењето на развојната активност и идните чекори што треба да се преземат.

³⁰ Јошеска, М. (пр.) (2017), *Прирачник за заедници за учење*, Скопје, стр.38

Табела бр.6. *Инструмент за предизвик во водењето на развојната активност*³¹

Која е вашата развојна активност?

Што ве загрижуваше?

Што сакавте да промените? Какво влијание планиравте да остварите?

Кои беа клучните елементи во дизајнирањето на развојната активност?

Што содржеше вашиот план за работа? Кој беше вклучен? Кои фази ги предвидовте?

Што се случи досега?

Кои делови од планот за работа ги остваривте?

Каде наидовте на проблем?

Соработуваат ли лицата со кои се консултиравте/ги вклучивте во изведувањето на развојната активност? Што беше потешко одошто мислевте?

Кои се вашите идни чекори?

Ќе биде ли потребно да го прилагодите планот или да направите измени? Што треба да се преиспита?

Кога станува збор за проблемот на формулирање на темите за развојните активности во прирачникот е извршен преглед и приказ на најважните аспекти за предизвиците на развојните активности. Следен инструмент е резимето на развојната активност, личниот акциски план, како и пример за личниот акциски план.

³¹ Јошеска, М. (пр.) (2017), *Прирачник за заедници за учење*, Скопје, стр.42

Табела бр.7. Инструмент за резиме на развојната активност ³²

Име:

Училиште:

Наслов на проектот:
Со кој проблем започна развојната активност:
Што направивте?
Какво подобрување или промена се случија? Што научивте?
На кој начин Вашата развојна активност ќе врши влијание и во иднина?

³² Јошеска, М. (пр.) (2017), *Прирачник за заедници за учење*, Скопје, стр.44

7.2.1 Класификација и анализа на инструментите за развојните активности што се однесуваат на членовите на заедниците за учење

Кога станува збор за општите препораки за развојните активности, се препорачува тие да се планираат за една учебна година и се подразбира да бидат во соогласност со потребите во наставната практика, што подоцна ќе бидат од корист за наставниците во основните училишта. Од голема важност е и проценката на наставникот за предизвикот што го поставува како цел во текот на учебната година. Се препорачува развојните активности да се формулираат во вид на прашање, како на пример: „Како можам да ги мотивирам учениците за адекватно и квалитетно изразување?“ Следниот прикажан инструмент е планот за развојна активност (стр.28) што се состои од низа прашања што се однесуваат на развојната активност. Првенствено, треба да се објасни проблемот или иновацијата што би сакале да ја направат наставниците, а потоа и какви се очекувањата од истата. Следните прашања се однесуваат на текот на процесот, постапките, учесниците во процесот како и временскиот период на одвивање на се'вкупниот процес, инструменти и техники како поддршка за реализирање на планираните активности. Потоа следи илустративен пример за планот на развојна активност и професионалните предизвици. Инструментот за предизвикот во водењето на развојна активност се состои од низа прашања од отворен тип (стр.29), како што се прикажувањето на развојната активност, иновациите што сакаат да ги применат наставниците, нивниот план за работа и остварувањето на истиот, проблемите со кои се соочуваат и идните чекори. Инструментот-резиме на развојната активност (стр.30) се состои од низа прашања во врска со насловот на проектот, проблемот којшто ја предизвикал развојната активност, чекорите што се преземени во врска со проблемот, дали се случила одредена промена и видување на наставникот за влијанието на развојната активност во иднина.

7.3. Преглед на проектниот методолошки инструментариум за изработување развојно портфолио за наставниците кои се членови на заедницата за учење

Неопходно е секој наставник да поседува лично развојно портфолио кое му ја олеснува работата и организацијата на истата. Портфолиото служи за собирање документи и докази за развојната работа на наставникот. Во портфолиото, потребно е секој доказ да биде поткрепен со соодветно објаснување. Портфолиото може да содржи и рефлексии, односно видување и размислување на наставникот во врска со досегашните активности, нивната полза и планираните чекори за во иднина. Развојното портфолио треба да соодветствува со професионалната активност на наставникот. Прирачникот содржи низа инструменти што служат како насоки за изработка и водење на развојно портфолио од страна на наставникот.

Првиот инструмент што е прикажан во прирачникот е преглед на содржината на портфолиото, односно што би требало да содржи личното развојно портфолио на наставникот (Насловна страна, објаснување за организацијата на развојното портфолио, воведно објаснување и рефлексивна реченица, податоци за учество, податоци за развојните активности, заклучно излагање и прилог). Следниот инструмент ги содржи податоците што би можеле да се вметнат во развојното портфолио.

Табела бр.8. *Инструмент за предлог податоци што може да се вметнат во развојното портфолио*³³

Консултации	Дали сум направил нешто од ова?	Има ли докази за тоа во моето развојно портфолио?
Информирање, барање совет, барање дозвола, проверка, испробување идеи, откривање што се случило претходно, стекнување доверба итн.		
Дискусии Формулирање на проблемот, одредување на темите, ревидирање на праксата, заедничко планирање, утврдување на приоритети, проверка дали другите разбрале, толкување на податоци.		
Рефлексија Водење дневник, размислување на темата, разменување идеи и дискусии со менторот (види консултации) итн.		
Читање Барање податоци за слични проекти, истражување научна литература, барање совет.		
Прибирање податоци Набљудување, интервјуирање,		

³³ Јошеска, М. (пр.) (2017), *Прирачник за заедници за учење*, Скопје, стр.63

<p>водење дневници, анализирање на работата од учениците, разгледување на документацијата, испробување, анкети итн.</p>		
<p>Градење мрежа Посета на часови на колеги, посета на други училишта, контактирање по фејсбук - групата или преку имеил со колеги кои сте ги запознале вмрежувајќи се.</p>		
<p>Обука Организирање работилница, обука, взаемно набљудување, делење информативни флаери итн.</p>		
<p>Заедничка работа Планирање во тим, заедничка изработка на материјали, подготовка за прибирање податоци итн.</p>		
<p>Испробување / експериментирање Испробување нова активност што може да се реализира во одделението, експериментирање со нови наставни техники, итн.</p>		

После овој инструмент се дедени насоки во врска со пишувањето на заклучно излагање во развојното портфолио.

7.3.1. Класификација и анализа на инструментите за изработување на развојно портфолио

Првиот прикажан инструмент во прирачникот, преглед на содржината на портфолиото, би требало да содржи: насловна страна, кратко објаснување за организацијата на развојното портфолио, воведно објаснување, разни податоци и белешки за учество во обуки, семинари и состаноци поткрепени со коментар и објаснување, заклучно излагање, прилози и, според желбата на наставникот, организирањето на визуелниот дел од развојното портфолио. Вториот инструмент ги содржи податоците дадени како пример кои можат да се вметнат во развојното портфолио (стр.33), а тоа се: консултациите, дискусиите, рефлексииите, читањето и истражувањето на научна литература, собирањето на податоци, вмрежувањето, организацијата на обуки, семинари и работилници, тимската работа и експериментирањето.

Препораките за пишување на заклучното излагање се од големо значење за работата на наставниците. Заклучното излагање се предлага да биде во вид на состав, да се користи едноставен и јасен јазик, како и да соодветствува на се`вкупното искуство на наставникот, влијанието на развојната работа на наставникот, проблемите и пречките, како и следните чекори на наставникот.

8. Вмрежување на заедниците за учење како актуелна училишна практика

Се`вкупната работа и процесот на заедницата за учење во основното училиште, а исто така и продолжувањето на влијанието на истата и проширувањето на ефектот од заедницата за учење на едно повисоко ниво, подразбира вмрежување на заедниците за учење од повеќе училишта. Вмрежувањето на заедниците за учење помеѓу училиштата е актуелна училишна практика што треба да се поттикнува и да се вложува во истата, бидејќи може да покаже исклучителна успешност и достигнување на поставените цели.

Според авторот David Frost (Дејвид Фрост) се издвојуваат 7 начини на партиципација во вмрежувањето (споделување на учењето), а тие се следните:

1. Присуствувај и дискутирај
2. Донеси постер
3. Вклучи се во „кругот за споделување“
4. Водење на работилница: презентација на завршен проект
5. Водење на работилница: нацрт- план
6. Водење на работилница: презентација на дилеми
7. Водење тематска група за дискусија

Кога станува збор за првиот начин за учество во настаните за вмрежување, се предложува да се споделува искуство со колегите, да се даваат совети и да се дискутира на тема за одреден проблем, споделување на искуства, идеи и мислења со колегите. Во однос на постерот, пожелно е да се прикаже индивидуалниот проект за понатамошната работа, презентација на постерот и дискусија со колегите за истиот.

Во однос на кругот за споделување, потребно е да ја поседувате сумативната верзија на вашиот план за развој и да ја споделите во кругот со колегите, а потоа да се води дискусија околу планот којшто бил спроведен. Кога станува збор за работилницата за завршениот проект, би било пожелно да се одржи кратка презентација на 8-12 колеги. Презентацијата би требало да биде во времетраење од 10 минути, а потоа следи 10 минути време за поставување на прашања во врска со презентацијата. Доколку користите пауарпоинт презентација треба да бидат претставени само клучните и најбитните работи.

Презентацијата за нацрт-планот може да се води доколку станува збор за почеток на одреден план, односно доколку сте во почетните стадиуми на планот за развој. Се презентира планот во кратки црти, а потоа колегите поставуваат прашања во врска со истиот и водат дискусија на таа тема.

Презентацијата за дилема може да ја водите доколку на патот за развој имате одредена пречка или проблем, се презентираат дилемите или проблемите на колегите, а потоа колегите даваат совети и сугестии.

Водењето на тематска дискусија подразбира водење дискусија со колегите за областа што им е заедничка, во однос на темата. Во соогласност со тоа може да се споделат знаења, идеи, мислења и искуства во однос на истата проблематика. Потребно е да се даде предлог- тема, а потоа сите заинтересирани колеги ќе се приклучат во дискусијата.

Во *Прирачникот за заедници за учење*, издаден од страна на Фондацијата за културни и образовни програми „Чекор по чекор“, прикажани се препораките за организација на мрежни настани, каде што едно од училиштата ја има улогата на домаќин, додека другите се гости. Временската рамка на овој настан не е строго определена и најчесто трае од 3 до 4 часа. Содржините на овој настан можат да бидат презентации од страна на наставниците во врска со личните развојни активности, презентации од страна на координаторите, кратка дискусија за впечатоците од презентираниите содржини и заклучоци од состанокот. Овој настан може да го претставува и достигнувањето на успехот на наставниците во професионалниот развој и унапредување на целокупната личност. Во текот на настанот, може да се организираат и различни видови на игри на запознавање што ќе се одвиваат на самиот почеток на настанот, за опуштање на сите учесници на мрежниот настан. Игрите за запознавање се одлична идеја, бидејќи членовите на заедниците за учење од разни училишта не се познаваат меѓусебно, а целта на игрите е на еден забавен начин да се запознаат членовите на заедниците за учење од различни училишта.

Презентациите или постерите што ќе бидат претставени од страна на наставниците, треба визуелно да ги претставуваат развојните активности на наставникот во текот на учебната година. Исто како и презентацијата на наставниците, така и презентацијата на координаторот на заедницата за учење треба визуелно да ја претстави неговата улога во заедницата за учење, визијата на училиштето, идеите на заедницата за учење, како и следните чекори што се планираат да се преземат. Потоа, како препорака за следна активност, се предложува

разгледување на постерите, а целта на оваа активност не се само резултатите што се постигнати, туку можноста за интеракција, комуникација, соработка, поставување на прашања и др.

Како следна предлог-активност е заедничкиот круг, односно активноста што се состои од наученото и новитетите од мрежниот настан. Оваа активност се одвива со пополнување на инструмент којшто може да го задржат како документ за учество на мрежниот настан што може да го вметнат во развојното портфолио.

Во *Прирачникот за заедници за учење*, издаден од страна на Фондацијата за образовни и културни иницијативи „Чекор по чекор“ во рамките на проектот „Со читање до лидерство“, се дадени предлог-активности и агенда за организирање на мрежен настан. Во зависност од тоа, дали станува збор за 2,3 или 4 училишта, се предлагаат 2 вида агенди.

2 училишта

- 30 мин Поставување на постерите
- 10 мин Поздравување од директорите на училиштата
- 20 мин Игра за запознавање
- 40 мин Разгледување на постерите (+кафе пауза)
- 10 мин Презентација од координаторите „Нашата заедница за учење“
- 30 мин Заеднички круг-документирање на учеството

3-4 училишта

- 30 мин Поставување на постерите
- 15 мин Поздравување од директорите на училиштата
- 20 мин Игра за запознавање
- 60 мин Разгледување на постерите (+кафе пауза)

15 мин Презентација на координаторите „Нашата заедница за учење”

40 мин Заеднички круг-документирање на учеството³⁴

Организацијата и реализацијата на мрежен настан е од исклучителна важност за секое основно училиште, за секоја заедница за учење, како и за секој член на заедницата за учење бидејќи има влијание врз мотивацијата кај сите членови на заедницата за учење кои се стекнуваат со нови сознанија, информации и познанства, се отвораат нови хоризонти.

9. Релевантни истражувања

Во изминативе 20 години, истражувањата ја дефинираат новата парадигма за професионалниот развој на наставниците, што е поставено како барање од современото општество. Во САД, напорите за развивање на заедниците за учење и професионален развој се издигнуваат наспроти индивидуалните норми и училишните строго временски лимитирани структури за реализација на курикулумот. Наставниците не секогаш можат да замислат што се може да произлезе од заедничката работа и учењето на наставниците.

Во националното истражување спроведено во 2001 година од страна на Laura M. Desimone (Лаура М. Десимон) од Vanderbilt (Вандербилт) Универзитет, Andrew C. Porter (Андреј К. Портер) Универзитетот на Wisconsin (Винконсин), Madison (Медисон), Michael S. Garet (Мајкл С. Герет), Kwang Suk Yoon (Куанг Сук Јон) и Beatrice F. Birman (Беатрис Ф. Бирман) од Американскиот институт за истражувања, наставниците утврдиле дека нивното знаење и вештините се зголемиле и нивната наставна практика се сменила од кога почнале да работаат врз својот професионален развој, со активно учење, соработка, споделување, експериментирање и иновирање во наставните практики.

³⁴ Јошеска, М. (пр.) (2017), *Прирачник за заедници за учење*, Скопје, стр.69

Karen Seashore Louis (Карен Сишор Луис) од Универзитетот во Минесота, Helen M. Marks (Хелен М. Маркс) од Универзитетот во Обо, Sharon Kruse (Шерон Крус) од Универзитетот во Акрон (1996) ги истражувале неопходните услови за ваквиот вид на заедници. Дошле до заклучок дека помалите училишта и заедничкото планирање на наставниците се клучот кон успехот во наставната практика. Исто така, дошле до сознание дека само оние субјекти во рамките на училиштето кои се инволвирани во процесот на подучување и учење, може да ја дадат силата за развивање на ваквите заедници за учење и професионален развој на наставниците. Она што овие заедници треба да го имаат за цел, го подразбира водството, лидерството, меѓусебната почит и клима што поседува одредена доза на преземање на ризик за одредени чекори, експериментирање и иновирање во наставните практики.

Pam Grossman (Пем Гросман) од Стенфорд Универзитетот, заедно со Sam Wineburg (Сем Вајнбург) и Stephen Woolworth (Стивен Вулворт) од Универзитетот од Вашингтон, во 2001 година, по спроведеното истражување за проблемот на теоријата на заедниците за наставници („Toward a Theory of Teacher Community”), документирале како наставниците по англиски јазик во урбано средно училиште, полека развиле заедница за професионален развој и учење. Учесниците во заедницата почнале да ја прифаќаат одговорноста на планот за професионален раст и развој, ја поттикнувале интеракцијата, научиле како да ги користат разликите и конфликтите во продуктивна насока. Како и секој план за професионален развој, така и заедниците за учење и активностите што произлегуваат од нив се фокусираат на подобрување и зајакнување на наставните практики. За да ги идентификуваат проблемите, членовите на заедницата треба да ги споделуваат потешкотиите и проблемите со кои се сретнуваат во практиката со колегите, на состаноците на заедницата за учење, да споделуваат на каков начин и како надминале одредена пречка во практиката. Промената се случува кога наставниците ќе научат да опишат, да дискутираат, споделуваат, соработуваат итн.

Shirley M. Hord (Ширли М. Хорд), во своето истражување спроведено во 1997 година за заедниците за професионално учење, опишува како наставниците во заедниците за учење често имале активности од кои се издвојувале регуларните посети во други училници и така добивале фидбек (повратна информација) за нивниот час, дискутирале, разговарале по посетата меѓусебно во рамките на заедницата за учење.

Исто така, според Miriam Gamoran Sherin (Мириам Гаморан Шерин) и Sandra Han (Сандра Хен) (2004), кои даваат насоки за тоа како наставниците можат да го снимат својот наставен час, одредена активност, а потоа да го споделат со колегите во рамките на заедницата за учење, со тоа што ќе имаат за цел учење и достигнување на нови практики и педагошки стратегии.

II ДЕЛ

МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

1. Предмет на истражувањето

Предмет на ова истражување е педагошко-дидактичката активност на заедниците за учење во функција на зајакнувањето и развојот на наставната практика во основните училишта.

Предметот на ова истражување ги опфаќа следниве аспекти:

- 1.1 Испитување на педагошко-методолошката поставеност на работата на заедницата за учење.
- 1.2 Вршење преглед и анализа на актуелниот проектен-методолошки инструментариум за работата на заедниците за учење.
- 1.3 Анализа на користената педагошка документација.

Податоците се добиени од сите релевантни лица во воспитно-образовниот процес, а тоа се: директорот, координаторот на заедницата за учење, наставниците, стручната служба во основното училиште.

2. Цел и карактер на истражувањето

Целта на ова истражување е анализа на педагошко-методолошката поддршка на заедниците за учење во функција на унапредување на наставната практика во основните училишта. Во овој контекст беа испитани: педагошко-методолошката поставеност на работата на заедниците за учење, беше направен преглед и анализа на актуелниот проектен-методолошки инструментариум за работата на заедниците за учење и анализа на користената педагошка документација.

Резултатите што беа добиени од анализата на податоците што се однесуваат на заедниците за учење се во функција на зајакнувањето и развојот на наставната практика во основното воспитание и образование, во првиот воспитно-образовен циклус.

Според својот карактер, ова истражување ги има следниве особини:

За истражувањето велíme дека има *теоретски* карактер, бидејќи во истражувањето проблемот се проучува по пат на размислување, се користи дедуктивниот метод на истражување и се анализираше релевантна педагошка документација, програми и документи.

Квалитативно е бидејќи се користат инструменти и техники од квалитативен карактер.

Емпириско, бидејќи се испитуваат ставовите, мислењата и потребите на наставниците кои се директни реализатори на програмата за заедниците за учење.

За истражувањето се вели дека има карактер на *квантитативно* истражување бидејќи податоците што се добиваат преку истражувањето, инструментите се обработуваат со соодветни статистички постапки.

Според временската насоченост, ова истражување е *современо* бидејќи се проучува актуелен општествен проблем.

Ова истражување е *индивидуално* бидејќи се врши од страна на едно лице-истражувач.

3. Задачи на истражувањето

Задачите се поставени во рамките на поставената цел на ова истражување и се конкретизира низ задачите што се од разновидна природа.

Во истражувањето, јасно се одредени следниве задачи:

1. Анализа на релевантна педагошка документација.
2. Испитување на ставовите и мислењата на наставниците од основните училишта за педагошко-методолошката поставеност на работата на заедниците за учење.
3. Анализа на актуелниот проектен методолошки инструментариум за работата на заедниците за учење.
4. Анализа на користената педагошка документација што ја користат наставниците во работата со заедницата за учење.
5. Анализа на проектниот- методолошки инструментариум за развојните активности што се однесуваат на членовите на заедниците за учење
6. Анализа на проектниот-методолошки инструментариум за изработување на развојно портфолио.

4. Хипотези на истражувањето

Општа X: Педагошко-методолошката структурна и организациска поставеност на заедниците за учење овозможуваат зајакнување и развој на наставната практика во основните училишта .

Посебни X:

1. Актуелниот педагошко-методолошки инструментариум за работата на заедниците за учење е соодветен за употреба на членовите на заедниците за учење.
2. Педагошката документација што ја користат наставниците покажува успешност во работата со заедницата за учење.

3. Проектниот-методолошки инструментариум за развојните активности овозможува олеснување на планирањето на работата на наставниците во воспитно-образовниот процес.

4. Изработката на развојното портфолио овозможува увид на наставниците во достигнувањата на учениците.

5. Варијабли во истражувањето

Независни варијабли во ова истражување се: половата структура на испитаниците, методолошката структура на заедниците за учење во основните училишта, структурната поставеност на заедниците за учење во основните училишта, и инструментите што се применуваат при работата на заедницата за учење.

Зависни варијабли: педагошко-методолошката поставеност на заедницата за учење во основните училишта, наставната практика во основните училишта, образовните потреби на наставниците, местото на живеење на испитаниците, ставовите и мислењата на наставниците за програмата на заедниците за учење.

6. Методи, техники и инструменти на истражувањето

Во соогласност со поставените задачи, во ова истражување се користат поголем број на научни методи со цел да се добијат релевантни научни сознанија: анализа (содржински-структурална), синтеза, дедукција, дескрипција и генерализација. Во однос на истражувањето, кое има квалитативни особини, беа применети следниве техники на истражување:

1. Теоретска анализа на проектната документација;
2. Анкетирање;
3. Анализа на релевантната педагошка документација.

Примената на овие техники во истражувањето ќе се изврши со поддршка на следниве инструменти:

1. Евиденциска листа за водење на работата на заедницата за учење (Е.Л/Ч).
2. Евиденциска листа за планирање и спроведување на развојните активности (Е.Л/Ч-1).
3. Евиденциска листа за изработување на развојно портфолио (Е.Л/Ч-2).
4. Евиденциска листа на содржинската анализа на користената педагошка документација (Е.Л/Ч-3).

Во евиденциската листа за водење на работата на заедницата за учење (Евиденциска листа бр.1), првиот дел се однесуваше на личните податоци на испитаниците кои го пополнуваа прашалникот. Во првиот дел беа дадени пет прашања во однос на половата структура, националноста на испитаниците, местото на живеење, работната позиција, степенот на стручното образование и работното искуство во структурата на испитаникот кој што го пополнува прашалникот.

Во вториот дел на евиденциската листа за водење на работата на заедницата за учење (Евиденциска листа бр.2) беа наведени повеќе ставови (8 става), а за секој од нив беше потребно да се одреди точноста на ставот од страна на испитаникот. Дадените ставови беа во корелација со водењето на работата на заедницата за учење. Ставовите што беа дадени се однесуваа на тоа дека училиштето поседува училишен координатор и дека истиот поседува соодветни карактеристики за вршењето на координаторската функција, потоа, дека директорот и стручната служба во основното училиште ја поддржуваат и насочуваат работата на заедницата за учење, колку пати месечно се одржуваат средбите на заедницата за учење, во однос на училишниот координатор и дека истиот на првата средба на заедницата за учење ги поттикнал наставниците и стручната служба да членуваат во заедницата за учење и дека води белешки во текот на средбите со заедницата за учење. Претпоследното прашање се однесуваше на членовите на заедницата за учење и дека тие водат лично развојно портфолио и дека секој наставник поседува личен план за развој.

Евиденциската листа број 3 се однесуваше на планирањето и спроведувањето на развојните активности во работата на заедницата за учење. Ставовите беа претставени табеларно и за секој став беше потребно да се определи вредноста, при што бројот 1 значеше „воопшто не се согласувам“, додека пак број 5 „сосема се согласувам“. Во табелата беа дадени осум става, а првиот од нив се однесуваше на членовите на заедницата за учење и дека секој член има по еден предизвик (цел) според којшто ја планира работата во текот на учебната година, потоа, дека целите се остварливи и дека понатаму ќе имаат влијание врз унапредувањето на наставната практика. Следниот став се однесуваше на развојните активности и дека членовите на заедницата за учење ги формулираат во вид на прашање, потоа дека портфолиото го водат во прво лице еднина и дека во текот на водењето на развојната активност се сретнале со одредени потешкотии што им претставувале пречка во решавањето на проблемот. Претпоследниот став се однесуваше на тоа дека секој наставник добива соодветна насока и помош во однос на поставената развојна активност од страна на координаторот и заедницата за учење, потоа, дека планот за развојна активност им помогнал да го решат проблемот со кој се соочиле во наставната практика.

Во евиденциската листа број 4 (Евиденциска листа за изработување на лично развојно портфолио) беа наведени низа ставови (6 става) за кои беше потребно да се заокружи соодветниот одговор. Првиот став се однесуваше на водењето на личното развојно портфолио и дека членот на заедницата за учење го води од самиот почеток на членувањето во истата. За следниот став беше потребно да се заокружат соодветните инструменти што се наоѓаат во портфолиото на испитаникот (инструменти за консултации, акциски план, изработки од ученици, рефлексивни белешки, објаснувања за доказите и друго), потоа за континуираноста на надополнувањето на портфолиото со податоци, објаснувања и заклучоци. Во следниот став беше потребно да се одреди точноста на ставот дали портфолиото ја олеснува работата на наставникот со учениците и, вториот дел од овој став беше да се даде објаснување доколку одговорот е потврден. Следниот став се однесуваше на портфолиото и дека истото им овозможува на членовите на заедницата за учење полесно следење и организирање на личниот и професионалниот развој, а последниот став, се однесуваше на заклучното излагање во личното развојно портфолио и дека истото е исклучително видување на членот на заедницата за учење во однос на тоа како е да се биде дел од заедницата за учење.

Во евиденциската листа број 5 (евиденциска листа за содржинската анализа на користената педагошка документација) беа наведени низа ставови за кои се бараше од испитаникот да го заокружи соодветниот одговор. Првиот став се однесуваше на челновите на заедницата за учење и дека поседуваат лично развојно портфолио, потоа дека поседуваат личен план за развојна активност, потоа дали членовите знаат за прирачникот за заедници за учење и дали го користат инструментот за отсликување на професионалната култура во училиштето од истиот прирачник. Следниот став се однесуваше на инструментите од прирачникот и дека истите им ја олеснуваат работата во заедницата за учење (на сите наведени ставови беше потребно да се заокружи еден од двата понудени одговори а) да или б) не). Последните три прашање беа од отворен карактер. Првото се однесуваше на прирачникот за заедници за учење и кој инструмент би го издвоиле испитаниците како најкорисен, а во вториот дел на истото прашање да објаснат зошто. Следното прашање се однесуваше на измените или дополнувањата што би ги направиле членовите на заедницата за учење во прирачникот за заедниците за учење, и последното прашање беше да се дадат сугестии и препораки за унапредување на работата на заедницата за учење.

7. Популација и примерок на истражувањето

Во ова истражување беа опфатени неколку субпримероци и тоа: општини, основни училишта, наставници во основните училишта, стручна служба и релевантна педагошка документација. Кога станува збор за примероците имаме избор на следниве примероци:

- Примерок на проектна документација (литература)
- Примерок на понудени проектни инструменти
- Примерок на користени педагошки инструменти
- Примерок на општини: Земјаќи ја предвид намерата да се опфатат сите општини на ниво на Република Македонија каде што е имплементиран проектот за заедниците за учење, податоците добиени од истражувањето дадоа повеќе информации во врска со проблемот што се истражува. Опфатени се следниве општини: Кочани, Винаца, Прилеп, Ресен, Гевгелија, Вевчани, Крушево, Конче, Јегуновце, Крива Паланка,

Берово, Струга, Охрид, Гостивар, Кавадарци, Росоман, Битола, Липково, Свети Николе, а кога станува збор за градот Скопје, опфатени се три општини : Чаир, Центар и Гази Баба. Изборот на примерокот на општини е намерен, при што од секоја општина е опфатено по едно основно училиште.

Со истражувањето беа опфатени вкупно **22** општини на територијата на Република Македонија.

- Примерок на основни училишта: Изборот на примерок на основни училишта е намерен, при што се опфатени **22** основни училишта, од **22** општини во Република Македонија. Заради веќе постоечките заедници за учење, кои функционираат во рамките на основните училишта, податоците кои беа добиени со ова истражување овозможува повеќе информации во рамките на овој проблем на истражување.

Опфатени беа следниве основни училишта:

Табела бр. 1 Структура на примерокот на истражувањето

Реден број	Основно училиште	Општина (населено место)
1	„Кирил и Методиј“	Кочани
2	„Гоце Делчев“	Конче
3	„Симче Настовски“	Јегуновце
4	„Илинден“	Крива Паланка
5	„Никола Петров Русински“	Берово
6	„Св. Климент Охридски“	Струга
7	„Григор Прличев“	Охрид
8	„Прпарими“	Гостивар
9	„Мите Богоевски“	Ресен
10	„Владо Кантарциев“	Гевгелија
11	„Тошо Велков Пепето“	Кавадарци
12	„Пере Тошев“	Росоман
13	„Крсте Петков Мисирков“	Битола
14	„Рилиндија“	Липково
15	„Крсте Мисирков“	Гази Баба
16	„Рајко Жинзифов“	Чаир
17	„Гоце Делчев“	Центар
18	„Гоце Делчев“	Виница
19	„Блаже Конески“	Прилеп
20	„Страшо Пинџур“	Вевчани
21	„Св. Кирил и Методиј“	Крушево
22	„Св. Кирил и Методиј“	Свети Николе
Вкупно	N=22	N=22

Примерок на наставници: Примерокот на наставниците од основните училишта кои се опфатени со ова истражување е застапен со сите наставници кои се дел од заедницата за учење во основните училишта (86 наставници).

Примерок на директори: Примерокот на директорите од основните училишта кои се опфатени со ова истражување е застапен со по еден директор од секое основно училиште кое е опфатено во истражувањето (2 директори).

8. Статистичка обработка на податоци

При анализата на податоците добиени од: релевантна педагошка документација (прирачна литература), педагошко-методолошкиот инструментариум што го користат наставниците во работата на заедницата за учење, потоа прашањата од отворен карактер, се применува квалитативна обработка на податоците.

Во зависност од карактерот на самото истражување кое поседува квалитативни особености, исто така и според карактеристиките на истражувачките техники и инструменти, добиените податоци ќе бидат обработени на квалитативен начин. Податоците добиени од евиденциските листи квантитативно се обработени со статистички постапки од дескриптивната статистика и тоа: дистрибутивна фреквенција, процентуална фреквенција, графички и табеларно претставување на податоците. Етапите на квалитативната обработка се: редуцирање на податоци, категоризирање, табелирање и изведување заклучоци.

9. Организација и тек на истражувањето

Истражувањето ќе биде спроведено во времетраење од неколку месеци. Почнувајќи од месец септември 2017 година до крај на месецот мај 2018 година. Истражувањето ќе биде спроведено во неколку фази.

Прва фаза:

1. Анализа на релевантната литература
2. Работни средби со тимот реализатори на програмата од страна на УСАИД „Со читање до лидерство”.
3. Техничка подготовка на евиденциската листа за водење на работата на заедницата за учење.
4. Електронска подготовка во програмата Google drive (Гугл драјв) на евиденциската листа за планирање и спроведување на развојните активности.
5. Електронска подготовка во програмата Google drive (Гугл драјв) на евиденциската листа за изработување на развојно портфолио.
6. Електронска подготовка во програмата Google drive (Гугл драјв) на евиденциската листа на содржинска анализа на користената педагошка документација.
7. Информирање на основните училишта и доставување на барање за соогласност за спроведување на истражувањето

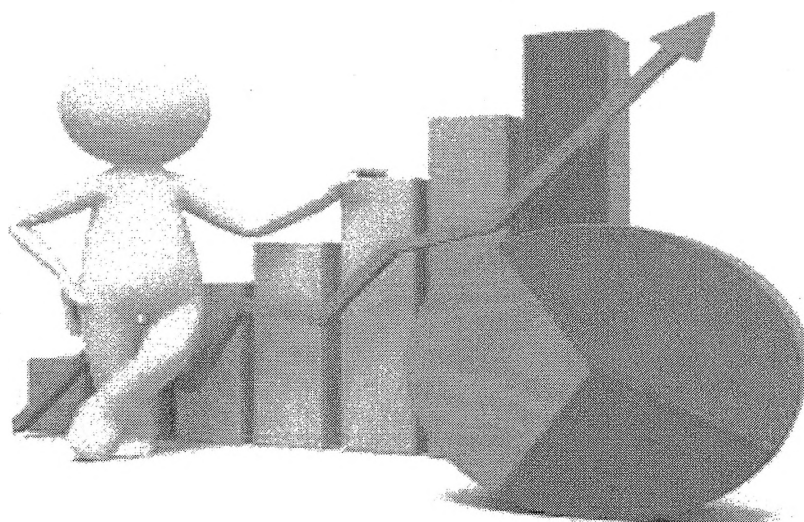
Втора фаза (теренско истражување):

1. Доставување на евиденциските листи до сите опфатени основни училишта со истражувањето и пополнување на истите.

Трета фаза:

1. Обработка на податоците;
2. Анализа и интерпретација на добиените резултати;
3. Заклучоци и препораки.

III АНАЛИЗА И ИНТЕРПРЕТАЦИЈА НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО



1. Анализа и интерпретација на резултатите добиени од испитувањето на ставовите и мислењата на членовите на заедниците за учење за педагошко-методолошката поставеност на работата на заедниците за учење

Во овој дел од истражувањето, акцент се става врз анализата и интерпретацијата на резултатите добиени од спроведеното истражување. Истражувањето е реализирано во 22 општини на ниво на Република Македонија, од кои е опфатено по едно основно училиште во секоја општина. Тие се: Кочани, Винаца, Прилеп, Ресен, Гевгелија, Вевчани, Крушево, Конче, Јегуновце, Крива Паланка, Берово, Струга, Охрид, Гостивар, Кавадарци, Росоман, Битола, Липково, Свети Николе и градот Скопје во којшто се опфатени три општини, а тие се општина Чаир, општина Центар и општина Гази Баба.

Прашалникот беше наменет за сите членови на заедницата за учење. Во обработката на податоците од спроведеното истражување беа вклучени 86 прашалници од наставници или 83,5% од вкупниот број на сите испитаници, 10 прашалници од педагози или 9,7% од вкупниот број, потоа 4 прашалници од дефектолози или 3,9% од вкупниот број на испитаници и 3 прашалници од психолози или 2,9%.

Прашалникот што го пополнуваа членовите на заедниците за учење е составен од пет теми и тоа:

I Општи податоци

II Водење на работата на заедницата за учење

III Планирање и спроведување на развојните активности

IV Изработка на развојно портфолио

V Содржинска анализа на користената педагошка документација

I Општи податоци

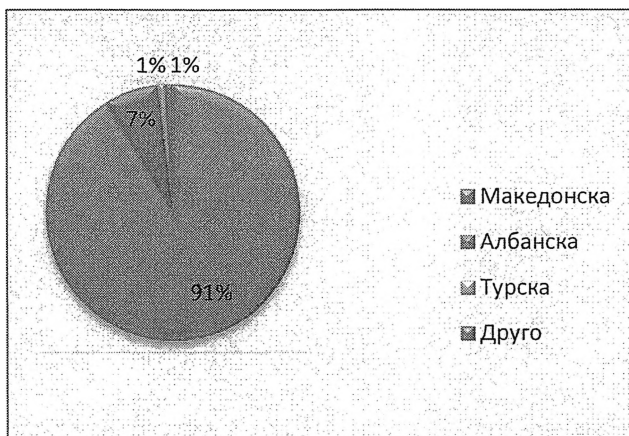
Првото прашање се однесува на полот на испитаникот. Повратна информација беше добиена од 22 општини кои се наоѓаат на територијата на Република Македонија, каде што, од вкупно 103 испитаници, женски пол претставуваат 92 испитаника или 89,3%, додека пак машки пол претставуваат 11 испитаници или 10,7%. Во наставничката професија, најчесто преовладува женската популација во однос на машката популација. Во табелата може да се воочи дека женската популација преовладува со 89,3% во однос на машката популација (Табела бр.1.).

Табела бр. 1 Полова структура на наставници

Пол	f	f%
Женски	92	89,3
Машки	11	10,7
Вкупно (N)	103	100

Второто прашање се однесуваше на националноста на испитаниците, каде што македонската националност преовладува со 94 испитаници, односно 91%, со албанска националност 7 испитаници или 7%, турска националност 1 испитаник или 1% и друго 1 испитаник или 1% од вкупниот број на испитаници (Графикон бр.1.).

Графикон бр.1. Националноста на испитаниците



Третото прашање се однесуваше на местото на живеење на испитаниците. Беа понудени два одговори, а од испитаникот се бараше да заокружи еден:

а) урбана средина или

б) рурална средина.

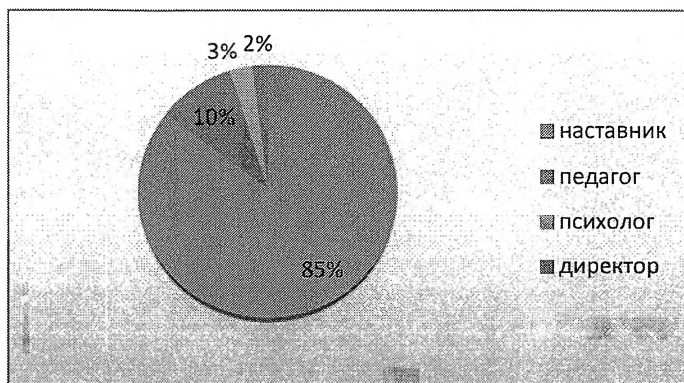
Според обработените податоци се воочи дека поголемиот број на испитаници се изјасниле дека нивното место на живеење припаѓа на градската средина и тоа изнесува 93,2% или 96 испитаници го заокружиле одговорот под а), додека 6,8% или 7 испитаници го заокружиле одговорот под б), односно дека нивното место на живеење припаѓа на руралната средина (Табела бр.2.).

Табела бр.2. Место на живеење на испитаниците

<i>Средина</i>	<i>f</i>	<i>f%</i>
<i>Градска</i>	96	93,2
<i>Рурална</i>	7	6,8
<i>Вкупно (N)</i>	103	100

Четвртото прашање се однесуваше на работната позиција на членовите на заедницата за учење. Според добиените повратни информации и по обработка на податоците претставени во табелата бр.3. и графиконот бр.2, се воочи дека најголем дел од испитаниците имаат работна позиција наставник во основните училишта и тоа 86 испитаници или 85%, додека пак работната позиција педагог ја имаат 10 испитаници или 10%, психолог 3 испитаници или 3% и директор 2 испитаника или 2% (Графикон бр.2. и Табела бр.3.).

Графикон бр.2. Работна позиција на испитаниците



Табела бр.3. Работна позиција на членовите на заедницата за учење

Работна позиција	<i>f</i>	<i>f</i> %
Наставник	86	83,5
Педагог	10	9,7
Психолог	3	2,9
Директор	2	1,9
Вкупно (N)	103	100

Петото прашање се однесуваше на степенот на стручното образование, каде што имаше понудено четири одговори од коишто испитаникот требаше да заокружи еден соодветен одговор: а) вишо б) високо г) магистер на науки или д) доктор на науки. Според обработените податоци се воочи дека најголем број од испитаниците кои се членови на заедницата за учење имаат соодветно образование. Во најголем процент 91 испитаник или 88,3% се испитаници кои се стекнале со високо образование, потоа магистер на науки 6 испитаници или 5,8%, со вишо образование се стекнале 4 испитаници или 3,9% и 2 испитаника или 1,9% кои се стекнале со звање доктор на науки (Табела бр.4.).

Табела бр.4. Степен на стручно образование на членовите на заедниците за учење

Степен на образование	f	f%
Високо	4	3,9
магистер на науки	91	88,3
доктор на науки	6	5,8
Вкупно (N)	2	1,9
	103	100

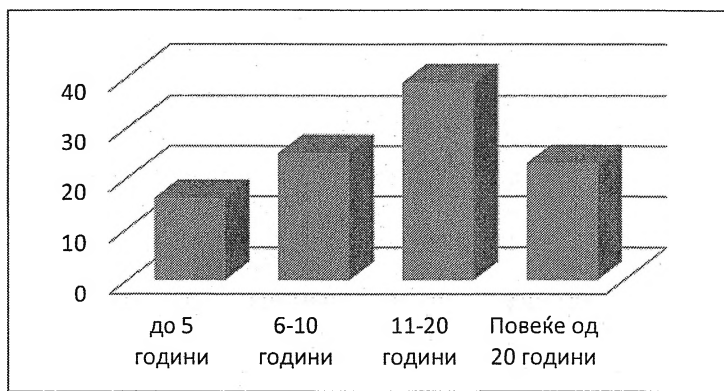
Следното, петтото прашање се однесуваше на работното искуство на испитаниците. Според добиените повратни информации, се воочи дека најголем процент 37,9% или 39 испитаници имаат работно искуство од 11-20 години. Испитаници кои имаат работно искуство од 6-10 години се 24,3% или 25 испитаници од вкупниот број на испитаници, потоа испитаници кои имаат работно искуство повеќе од 20 години бројат 23 испитаници или 22,3% и со работно искуство до 5 години 15,5% или 16 испитаници. Обработените податоци се претставени табеларно во следната табела.

Табела бр.5. Работно искуство на членовите на заедниците за учење

Работно искуство	F	f%
до 5 години	16	15,5
6-10 години	25	24,3
11-20 години	39	37,9
Повеќе од 20 години	23	22,3
Вкупно (N)	103	100

Распределбата на податоците и нивното графичко претставување укажува на фактот дека 39 членови на заедницата за учење имаат работно искуство во структурата од 11-20 години, а најмалку 16 наставници со работно искуство до 5 години.

Графикон бр.3. Работно искуство на членовите на заедниците за учење



II Водење на работата на заедниците за учење

Првото прашање од овој дел на прашалникот се однесува на заедницата за учење и дали истата има училиштен координатор. За овој наведен став беше потребно да се одреди точноста на истиот:

а) точно и б) неточно.

На ова прашање одговориле вкупно 103 испитаници, од коишто 100 испитаници (97,1%) одговориле потврдно, односно дека заедницата за учење поседува училиштен координатор, додека 3 испитаници (2,9%) одговориле негативно.

Второто прашање се однесува токму на координаторот на заедницата за учење и дека тој поседува соодветни карактеристики за вршењето на координаторската функција. На ова прашање одговориле вкупно 103 испитаници. Од обработените податоци се заклучува дека 97 испитаници (94,2%) одговориле со избирање на одговорот-точно, додека 6 испитаници (5,8%) од вкупниот број на испитаниците одговориле негативно (неточно).

Дадениот став во третото прашање се однесува на директорот и стручната служба и дека истите ја поддржуваат и насочуваат работата на заедницата за учење. На ова прашање одговориле сите 103 испитаници. Од лицето коешто го пополнуваше прашалникот се бараше да заокружи еден од понудените два одговори:

- а) точно
- б) неточно.

Базирано врз одговорите на испитаниците, 93 од нив (90,3%) го заокружиле одговорот под а), додека 10 испитаници (9,7%) го заокружиле одговорот под б), т.е неточно.

Табела бр.6. Одржување на средбите на заедницата за учење и колку често се одржуваат, според обработените податоци добиени од страна на членовите на заедницата за учење

<i>Одржување на средбите на ЗЗУ</i>	<i>f</i>	<i>f%</i>
<i>еднаш месечно</i>	<i>68</i>	<i>66</i>
<i>2 пати во месецот</i>	<i>11</i>	<i>10,7</i>
<i>еднаш на два месеци и поретко</i>	<i>24</i>	<i>23,3</i>
<i>Вкупно (N)</i>	<i>103</i>	<i>100</i>

Следното, четврто прашање се однесува на средбите на заедницата за учење и колку често се одржуваат. Понудени се три одговори од кои испитаникот избира еден :

- а) еднаш месечно б) 2 пати во месецот и в) еднаш во 2 месеци и поретко.

Врз добиените податоци од испитаниците, 68 испитаници (66%) го заокружиле одговорот под а), 24 испитаници (23%) го заокружиле одговорот под в) и 11 испитаници (11%) го

избрале одговорот под б). Во следната табела се прикажани обработените податоци според кои се заклучува дека најголем дел од испитаниците кои членуваат во заедницата за учење (68 испитаници) еднаш месечно одржуваат средба со заедницата за учење, додека најмал број од сите испитаници (11 испитаници) ги одржуваат средбите 2 пати во месецот.

Графикон бр.4. Графичко претставување на добиените резултати од членовите на заедницата за учење за одржување на средбите на истата



Петото прашање се однесуваше на првата средба на заедницата за учење и дека на истата биле поставени идеите и целите на работата на заедницата за учење. На ова прашање одговориле сите 103 испитаници. Понудени се два одговори, а лицето кое го пополнуваше прашалникот требаше да избере еден од понудените одговори и да ја одреди точноста на ставот (а) точно б) неточно). Според обработените податоци се заклучува дека 100 испитаници (97,1%) го заокружиле одговорот под а), додека 3 испитаници (2,9%) од вкупниот број на испитаници го заокружиле одговорот под б). Се воочува дека поголемиот дел од испитаниците потврдуваат дека на првата средба на заедницата за учење биле соодветно поставени идеите и целите на работата и функционирањето на заедницата за учење.

Во следното прашање е даден ставот за училишниот координатор и дека тој на првата средба влијаел поттикнувачки врз сите учесници на средбата и стручната служба да членуваат во заедницата за учење. Со ова прашање се бараше од испитаниците да ја одредат точноста на дадениот став. Повратна информација беше добиена од вкупно 103 испитаници, од кои 98 испитаници (95,1%) одговориле потврдно (точно), додека 5 испитаници (4,9%) одговориле негативно (неточно). Според добиените повратни информации се воочи дека училишниот координатор, на првата средба, влијаел поттикнувачки врз сите присутни на средбата да членуваат во заедницата за учење.

Седмото прашање, исто така, се однесува на координаторот и дали тој доследно води белешки во текот на средбите на заедницата за учење. Од лицата кои го пополнуваа прашалникот се бараше да ја одредат точноста на дадениот став со заокружување на еден од двата понудени одговори:

- а) точно и
- б) неточно.

На ова прашање одговориле вкупно 103 испитаници, од кои 95 (92,2%) го избрале одговорот под а), додека 8 испитаници го избрале одговорот под б) (Табела бр.7.).

Табела бр.7. Координаторот доследно води белешки во текот на средбите на заедницата за учење, според обработените податоци, добиени од страна на членовите на заедницата за учење

<i>Водене белешки од страна на координаторот во текот на средбите</i>	<i>f</i>	<i>f%</i>
<i>точно</i>	95	92,2
<i>неточно</i>	8	7,8
<i>Вкупно (N)</i>	103	100

Според обработените податоци, прикажани табеларно, се заклучува дека поголемиот дел од координаторите водат белешки во текот на средбите на заедницата за учење.

Следното прашање се однесува на членовите на заедницата за учење и дали тие водат лично развојно портфолио. Од испитаниците се бараше да ја одредат точноста на дадениот став со заокружување на еден од двата понудени одговори:

а) точно б) неточно.

97 испитаници (94,2%) го избрале одговорот под а), додека 6 испитаници (5,8%) го избрале одговорот под б).

Во последното, деветто прашање од овој дел од прашалникот, беше даден став за којшто се бараше од испитаниците да ја одредат точноста на истиот. Ставот се однесуваше на наставниците и дали тие поседуваат личен план за развој. Понудени се два одговори а) точно и б) неточно, од коишто испитаникот требаше да избере еден одговор. На ова прашање одговориле сите 103 испитаници. Од нив, 99 испитаници (96,1%) го избрале одговорот под а), додека 4 испитаници (3,9%) го избрале одговорот под б) (неточно).

III Планирање и спроведување на развојните активности

Во овој дел од прашалникот се поставени осум прашања со наведени ставови, каде што се бара од лицето, коешто го пополнува прашалникот, соодветно да ја одреди вредноста на секој даден став.

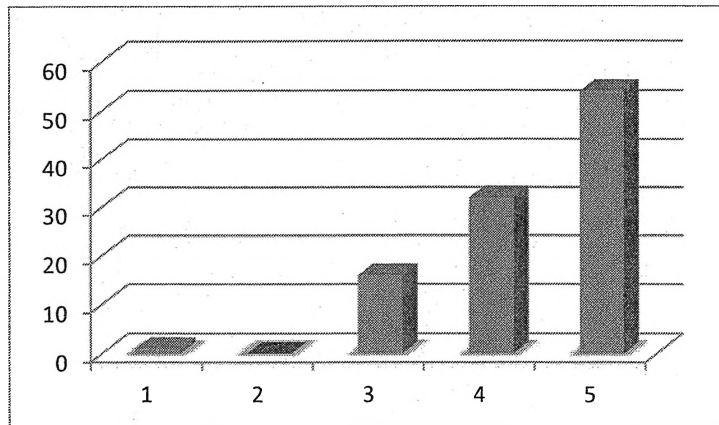
Првото прашање се однесува на целта (предизвик) според која лицето, кое го пополнува прашалникот, ја планира работата во текот на целата учебна година. Од испитаникот се бараше да ја одредат точноста на дадениот став, при што 1 значи „воопшто не се согласувам“, додека пак бројот 5 значи „сосема се согласувам“ и беше потребно да се избере само еден одговор. На ова прашање повратна информација беше добиена од 103 испитаници, од кои 57 испитаници (55,3%) ја одредиле вредноста на ставот со „потполно се согласувам“, со вредност 4 ставот го рангирале 25 испитаници (24,3%), со вредноста 3 ставот го рангирале 17 испитаници (16,5%), со вредност 2 ставот го рангирале 3 испитаници (2,9%), додека со најниска вредност 1 ставот го рангирал само еден испитаник (1%).

Табела бр.8. Поставеноста на целите според кои наставникот ја води работата во текот на целата учебна година

Поставеноста на целите според кои наставникот ја води работата во текот на целата учебна година	Ранг	f	f%
	5	57	55,3
	4	25	24,3
	3	17	16,5
	2	3	2,9
	1	1	1
Вкупно (N)		103	100

Доколку се земат во предвид одговорите на испитаниците, може да се заклучи дека членовите на заедницата за учење имаат одредено предизвик (цел), според кој ја планираат работата во текот на учебната година.

Графикон бр.5. Графички приказ на добиените податоци од членовите на заедниците за учење во однос на целите што ги поставуваат во согласност со работата во текот на целата учебна година (вредноста 1 значи „воопшто не се согласувам“, додека пак бројот 5 значи „сосема се согласувам“)



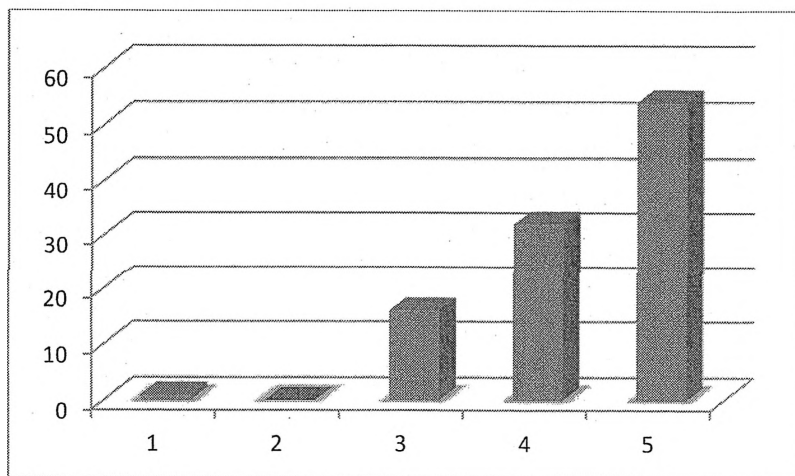
Второто прашање, исто така, се однесува на предизвиците и целите и дека истите кои ги поставиле членовите на заедницата за учење се остварливи. И во ова прашање се бараше од испитаникот да ја одреди вредноста на дадениот став. На ова прашање одговориле сите 103 испитаници, од кои 54 испитаници (52,4%) ја одредиле вредноста на дадениот став со 5, 32 испитаници (31,1%) ја одредиле вредноста со 4, со вредноста 3 точноста на дадениот став ја одредиле 16 испитаници (15,5%), ниту еден испитаник не го рангирал ставот со вредноста 2, додека пак со најниската вредност 1, ставот го рангирал само 1 испитаник (1%).

Табела бр.9. Поставените предизвици се остварливи базирано на добиените резултати од испитаниците

Поставените предизвици се остварливи	Ранг	f	f%
	5	54	52,4
	4	32	31,1
	3	16	15,5
	2	0	0
	1	1	1
Вкупно (N)		103	100

Во согласност со обработените податоци се констатира дека целите, што се поставени од страна на членовите на заедницата за учење според кои ја планираат работата, се остварливи.

Графикон бр.6. Графичко претставување на добиените одговори во однос на поставените цели од страна на членовите и дека истите се остварливи (вредноста 1 значи „воопшто не се согласувам“, додека пак бројот 5 значи „сосема се согласувам“)



Третото прашање се однесува на целите и дека истите понатаму ќе имаат влијание врз унапредувањето на наставната практика. Од испитаниците се бараше да ја одредат точноста на

дадениот став со избирање на вредноста од 1 до 5. Повратна информација беше добиена од сите 103 испитаници од кои, 56 испитаници (54,4%) ја избрале вредноста 5, 34 испитаници (33%) ја избрале вредноста 4, вредноста 3 ја избрале 9 испитаници (8,7%), вредноста 2 ја избрале 3 испитаници (2,9%), а додека со вредноста 1, само еден испитаник (1%) го рангирал ставот.

Табела бр.10.Поставените цели ќе влијаат врз унапредувањето на наставната практика

Поставените цели ќе ја унапредат наставната практика	Ранг	f	f%
	5	56	54,4
	4	34	33
	3	9	8,7
	2	3	2,9
	1	1	1
Вкупно (N)		103	100

По обработката на податоците се воочи дека испитаниците, коишто го пополнувале прашалникот, сметаат дека нивните цели и предизвици понатаму ќе извршат влијание врз унапредувањето на наставната практика.

Во четвртото прашање е даден ставот дека секој член од заедницата за учење, развојните активности, го формулира во вид на прашање. Исто како и во претходните неколку прашања, така и во четвртото беше потребно да се одреди вредноста на ставот. Со највисоката вредност 5, ставот го рангирале 30 испитаници (29,1%), со вредноста 4, ставот го одредиле 39 испитаници (37,9%), додека со вредноста 3, ставот го рангирале 26 испитаници (25,2%), потоа со вредноста 2, ставот го рангирале 3 испитаници (2,9%) и со најниската вредност ставот го одредиле 5 испитаници (4,9%)

Табела бр.11. Членот на заедницата за учење развојните активности ги формулира во вид на прашање

Развојните активности се формулирани во вид на прашање	Ранг	f	f%
	5	30	29,1
	4	39	37,9
	3	26	25,2
	2	3	2,9
	1	5	4,9
Вкупно (N)		103	100

По обработените податоци може да се заклучи дека само дел од членовите на заедницата за учење развојните активности ги формулираат во вид на прашање.

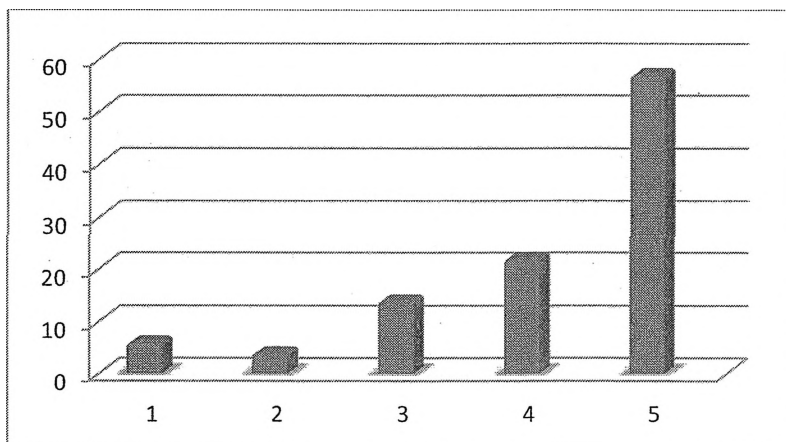
Петтото прашање се однесува на портфолиото и дали истото, лицето коешто го пополнува прашалникот, го води во прво лице еднина. На ова прашање беше добиена повратна информација од сите 103 испитаници, од кои со највисоката вредност ставот го одредиле 57 испитаници (55,3%), со вредноста 4, ставот го рангирале 22 испитаници (21,4%), со следната вредност, 3, ставот го одредиле 14 испитаници (13,6%), со вредноста 2, ставот го одредиле 4 испитаника (3,9%), додека пак со најниската вредност ставот го рангирале 6 испитаници (5,8%).

Табела бр.12. Водењето на портфолиото во прво лице еднина од страна на лицето кое го пополнуваше прашалникот

Портфолиото го водат во прво лице еднина	Ранг	F	f%
	5	57	55,3
	4	22	21,4
	3	14	13,6
	2	4	3,9
	1	6	5,8
Вкупно (N)		103	100

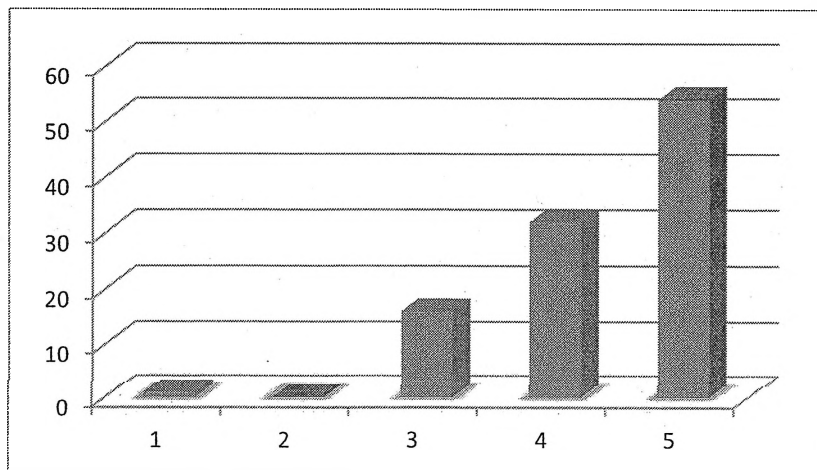
Соогласно со добиените одговори се воочи дека поголем дел од испитаниците своето портфолио го водат во прво лице еднина.

Графикон бр.7. Графичко претставување на резултатите добиени од страна на членовите на заедницата за учење во однос на портфолиото и дека истото го водат во прво лице еднина (вредноста 1 значи „воопшто не се согласувам“, додека пак бројот 5 значи „сосема се согласувам“)



Во овој дел од пашалникот, шесттото прашање бараше од испитаниците да ја одредат вредноста за дадениот став што се однесуваше на водењето на развојните активности и во текот на водењето дека испитаниците се сретнале со одредени потешкотии што им претставувале пречка во решавањето на проблемот. На ова прашање одговориле вкупно 103 испитаници од кои, 13 испитаници (12,6%) ставот го одредиле со највисоката вредност, 38 испитаници (36,9%) ставот го одредиле со вредноста 4, со вредноста 3 ставот го одредиле 25 испитаници (24,3%), потоа со следната вредност 2 ставот го одредиле 15 испитаници (14,6%), додека со најниската вредност ставот го одредиле 12 испитаници (11,7%).

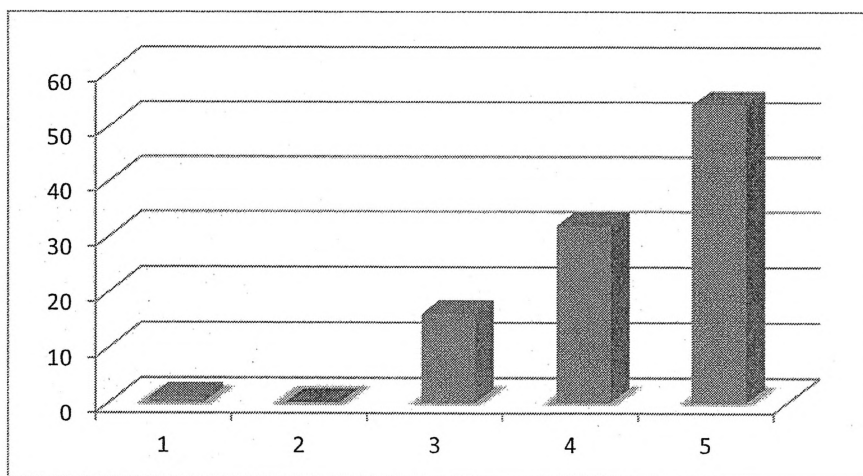
Графикон бр.8. Графичко претставување на добиените резултати во однос на потешкотиите со кои се соочиле наставниците во текот на водењето на развојните активности, а кои им претставувале пречка во решавањето на проблемот (вредноста 1 значи „воопшто не се согласувам“, додека пак бројот 5 значи „сосема се согласувам“)



По обработката на добиените податоци се воочи дека голем дел од испитаниците се сретнале со одредени потешкотии во текот на водењето на развојните активности што им претставувале пречка во решавањето на проблемот.

Седмото прашање се однесуваше на добивање на соодветна насока и помош во однос на поставената развојна активност од страна на заедницата за учење и координаторот и/или менторот, се` со цел на олеснување на работата на наставниците и разрешување на проблемот. На ова прашање одговориле 103 испитаници од кои, 45 испитаници го вреднувале ставот со највисоката вредност (43,7%), со вредноста 4, ставот го одредиле 31 испитаник (30,1%), со следната вредност 3, ставот го рангирале 16 испитаници (15,5%), со вредноста 2, ставот го одредиле 7 испитаници (6,8%), додека со најниската вредност, дадениот став го рангирале 4 испитаници (3,9%).

Графикон бр.9. Добивање соодветна насока и помош во однос на поставената развојна активност од страна на заедницата за учење, координаторот или менторот (вредноста 1 значи „воопшто не се согласувам“, додека пак бројот 5 значи „сосема се согласувам“)

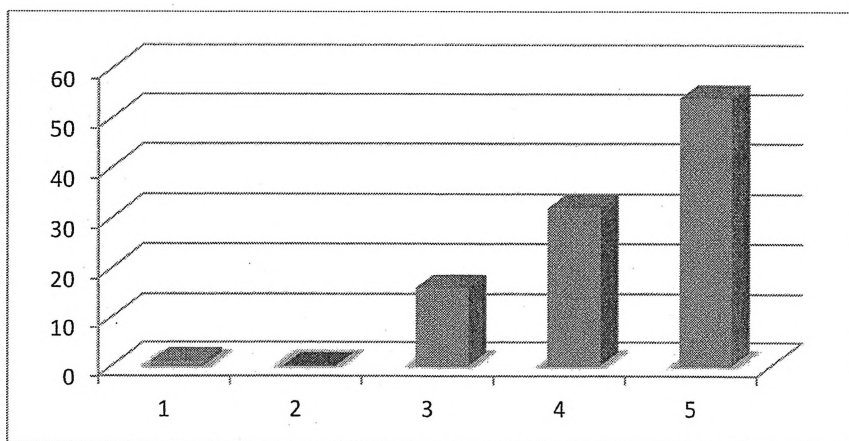


По обработката на добиените повратни информации од испитаниците се констатира дека поголем дел од испитаниците кои се сретнале со одредени потешкотии во однос на поставената развојна активност, добиле соодветна помош од заедницата за учење, координаторот или менторот.

Осмото прашање се однесуваше на планот за развојната активност и дека истиот им помогнал во решавањето на проблемот со кој се соочиле во праксата. Исто како и на претходните прашања, и во последното прашање од овој дел од прашалникот се бараше од лицето, коешто го пополнуваше, да ја одреди вредноста на дадениот став. На ова прашање

одговориле вкупно 103 испитаници. 45 испитаници (43,7%) од вкупниот број го одредиле ставот со највисоката вредност, со вредноста 4, дадениот став го одредиле 39 испитаници (37,9%), потоа, со вредноста 3, ставот го одредиле 11 испитаници (10,7%), потоа, со вредноста 2, ставот го рангирале 5 испитаници (4,9%), додека со најниската вредност, ставот го рангирале 3 испитаници (2,9%).

Графикон бр.10. Графичко претставување на обработените податоци во однос на планот за развојна активност и дека истиот им помогнал на членовите во решавањето на проблемот со кој се соочиле во праксата (вредноста 1 значи „воопшто не се согласувам“, додека пак бројот 5 значи „сосема се согласувам“)

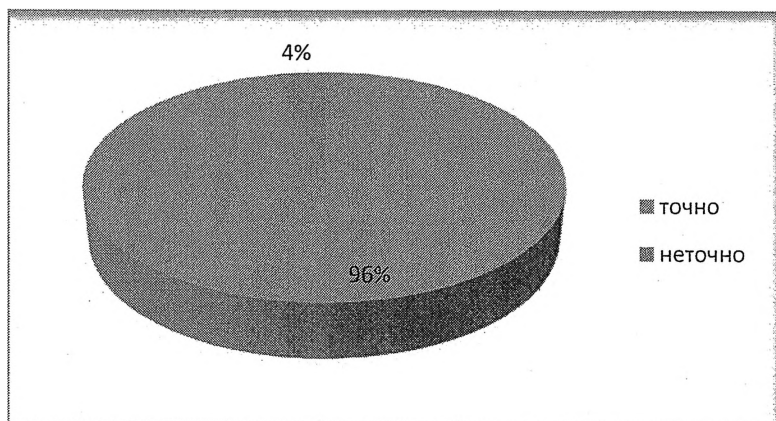


Соогласно со обработените податоци се воочи дека планот за развојната активност им помогнал на поголемиот дел од испитаниците во решавањето на проблемот со којшто се соочиле.

IV Изработување на развојно портфолио

Во овој дел од прашалникот, првото прашање се однесуваше на развојното портфолио и дека испитаникот кој го пополнуваше прашалникот води ваков вид портфолио од самиот почеток на членување во заедницата за учење. Од испитаниците се бараше да заокружат еден од двата понудени одговори а) точно или б) неточно. На ова прашање беше добиена повратна информација од 103 испитаници, од коишто 99 испитаници (96%) го заокружиле одговорот под а), додека само 4 испитаници (4%) го заокружиле одговорот под б).

Графикон бр.11. Графички приказ на добиените резултати во однос на водењето на развојно портфолио од самиот почеток на членувањето во заедницата за учење на лицето кое е член на заедницата на учење



Со оглед на обработените податоци, се заклучи дека поголемиот дел од членовите на заедницата за учење водат лично развојно портфолио од самиот почеток на членување во заедницата за учење.

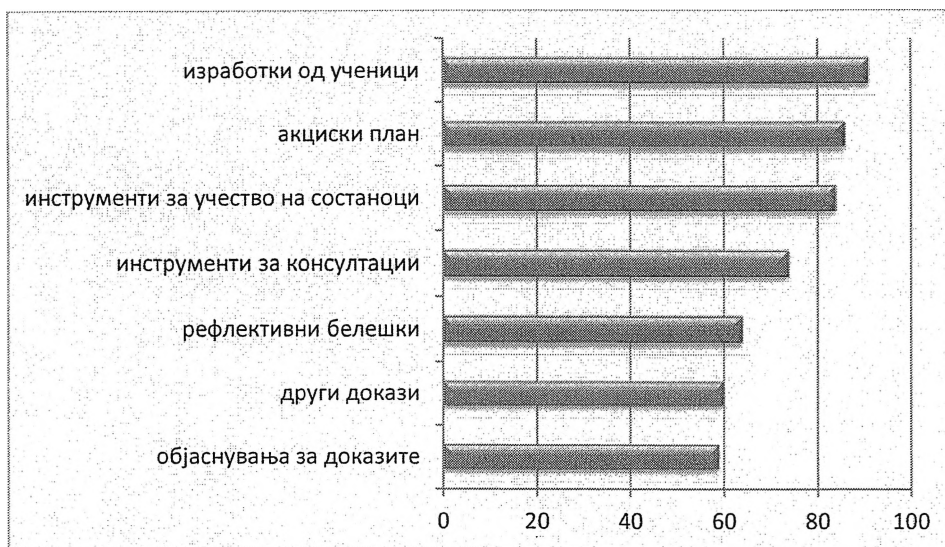
Прашањето под реден број 2. се однесуваше на развојното портфолио и што содржи портфолиото на лицето кое го пополнува прашалникот. Во ова прашање, од испитаниците се бараше да заокружат соодветен инструмент што го поседуваат во своето развојно портфолио. На

ова прашање беа понудени седум одговори каде што имаше можност да заокружат и повеќе одговори, секако, доколку поседуваат повеќе инструменти во своето развојно портфолио:

- а) инструменти за консултации
- б) инструменти за учество на состаноците на заедницата за учење
- в) акциски план
- г) изработки од ученици
- д) објаснувања за доказите
- ѓ) рефлексивни белешки и
- е) други докази .

Прашањето беше одговорено од страна на 103 испитаници од кои, 91 испитаник (88,3%) го заокружиле одговорот под г), потоа, 86 испитаници (83,5%) го заокружиле одговорот под в), 84 испитаници (81,6%) го избрале одговорот под б), 74 испитаници (71,8%) го избрале одговорот под а), 64 испитаници (62,1%) го заокружиле одговорот под ѓ), потоа, 60 испитаници (58,3%) го избрале одговорот под е) и 59 испитаници (57,3%) го избрале одговорот под д).

Графикон бр.12. Графички приказ на инструментите што го сочинуваат развојното портфолио на членовите на заедниците за учење



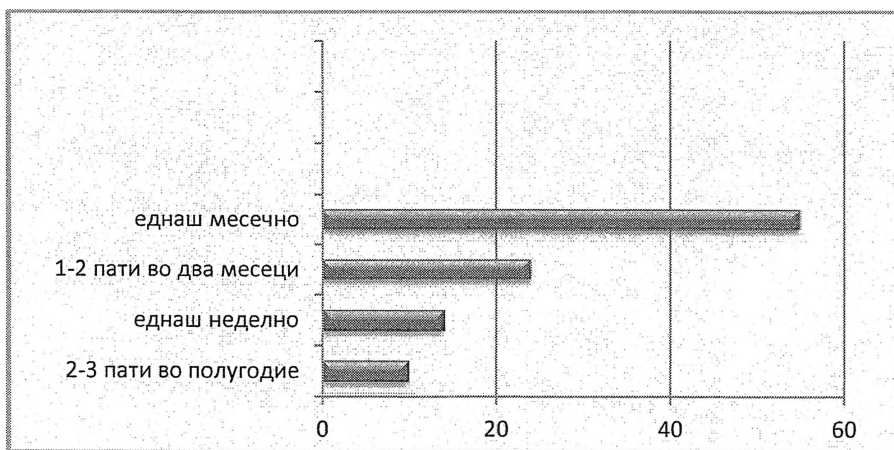
Од обработените податоци се констатира дека, од сите членови на заедниците за учење, во своето развојно портфолио, во најголем број нивните развојни портфолиа најмногу содржат изработки од учениците, потоа акциски план, како следен инструмент е инструментот за учество на состаноците на заедницата за учење, па потоа инструментот за консултации, рефлексивните белешки, други докази, а најмалку содржи објаснувања за доказите.

Третото прашање од овој дел од прашалникот, исто така се однесува на портфолиото и колку често членовите на заедниците за учење го надополнуваат со податоци, објаснувања, заклучоци и други докази. На ова прашање беа понудени четири одговори, од коишто лицето кое го пополнуваше прашалникот требаше да избере само еден одговор:

- а) еднаш неделно б) еднаш месечно в) 1-2 пати во 2 месеци г) 2-3 пати во полугодие.

Повратна информација беше добиена од 103 испитаници. 55 испитаници (53,4%) го избрале одговорот под б), 24 испитаници (23,3%) го избрале одговорот под в), потоа, 14 испитаници (13,6%) го избрале одговорот под а) и 10 испитаници (9,7%) го избрале одговорот под г).

Графикон бр.13. Графички приказ на добиените резултати во однос на временската зачестеност на дополнувањето на развојното портфолио од страна на членовите на заедниците за учење

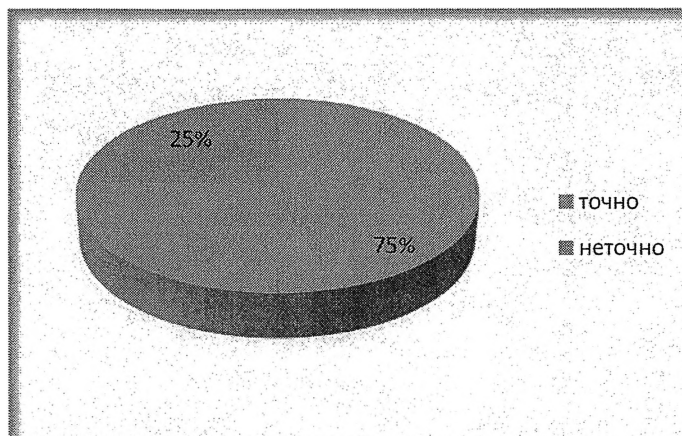


По обработената анализа на податоците се заклучи дека испитаниците најчесто еднаш месечно го надополнуваат своето развојно портфолио со објаснувања, заклучоци и други докази.

Четвртото прашање од испитаниците бараше да одговорат дали портфолиото им ја олеснува работата со учениците. Беа понудени два одговори:

а) точно б) неточно, од коишто лицето кое го пополнуваше прашалникот требаше да одбере еден одговор. Повратна информација беше добиена од 103 испитаници од кои, 77 испитаници (75%) го одбрале одговорот под а), додека 26 испитаници (25%) го одбрале одговорот под б).

Графикон бр.14. Графички приказ на добиените податоци од членовите на заедниците за учење во однос на портфолиото и дали истото им ја олеснува работата со учениците



Според обработените податоци се воочи дека на поголемиот број на членовите на заедницата за учење портфолиото им ја олеснило работата со учениците.

Вториот дел од петтото прашање се однесуваше на оние лица кои го избрале одговорот под а), и беше потребно да наведат причина поради која портфолиото им ја олеснува работата со учениците. На ова прашање одговориле 52 испитаници, а наведените причини поради кои портфолиото значително им ја олеснува работата со учениците најчесто беа: дека добиваат конкретни показатели за нивното движење и подобрување на планот за работата со учениците и кој е следниот чекор за успешно имплементирање на активностите од акцискиот план, дека портфолиото им служи како потсетник до кој степен стигнале и што е уште потребно за реализација и определување на следните активности. Други причини што беа наведени се тие дека портфолиото им овозможува временска рамка во која учениците ги постигнале предвидените цели, им обезбедува структурираност и организираност во работата, им пружа помош и поддршка во определување на идните цели и им дава насоки за реализација на истите, како и согледување на слабите страни и надминување на истите.

Прашањето под реден број 5. се однесуваше исто така и на портфолиото и дали истото им овозможува полесно следење и организирање на личниот и професионалниот развој. Од лицето кое го пополнуваше прашалникот се бараше да избере еден од двата понудени одговори: а) точно б) неточно.

Повратна информација беше добиена од вкупно 103 испитаници од кои, 90 испитаници (87,4%) го избрале одговорот под а), додека преостанатите 13 испитаници (12,6%) го избрале одговорот под б).

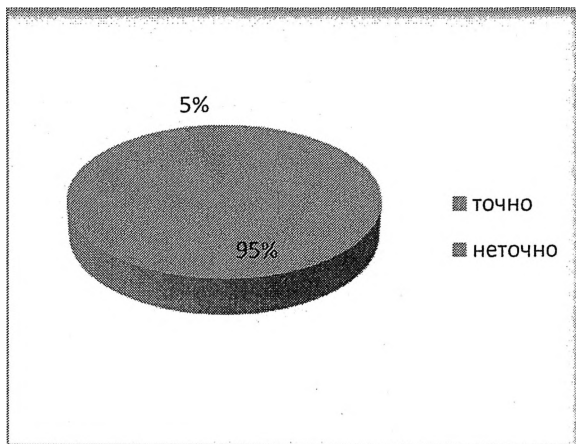
Табела бр.13. Табеларен приказ на добиените резултати во однос на портфолиото што им овозможува полесно следење и организирање на личниот и професионалниот развој на членовите на заедниците за учење

<i>Полесно следење и организирање на личниот и професионалниот развој со помош на портфолиото</i>	<i>f</i>	<i>f%</i>
<i>Точно</i>	<i>90</i>	<i>87,4</i>
<i>Неточно</i>	<i>13</i>	<i>12,6</i>
<i>Вкупно (N)</i>	<i>103</i>	<i>100</i>

По анализата на добиените податоци се воочи дека, најчесто, развојното портфолио им овозможува полесно следење и организирање на личниот и професионалниот развој на членовите на заедниците за учење.

Шестото прашање, се однесуваше, повторно на развојното портфолио и дека клучното излагање во истото е исклучително видување на членот на заедницата на учење кој го пополнува овој дел, во однос на заедницата за учење и како е да се биде дел од заедницата за учење. На ова прашање одговориле сите 103 испитаници од кои, 98 испитаници (95%) го заокружиле одговорот под а), точно, додека преостанатите 5 испитаници (5%) го заокружиле одговорот под б), неточно.

Графикон бр.15. Графички приказ на резултатите добиени од членовите на заедниците за учење во однос на заклучното излагање во портфолиото

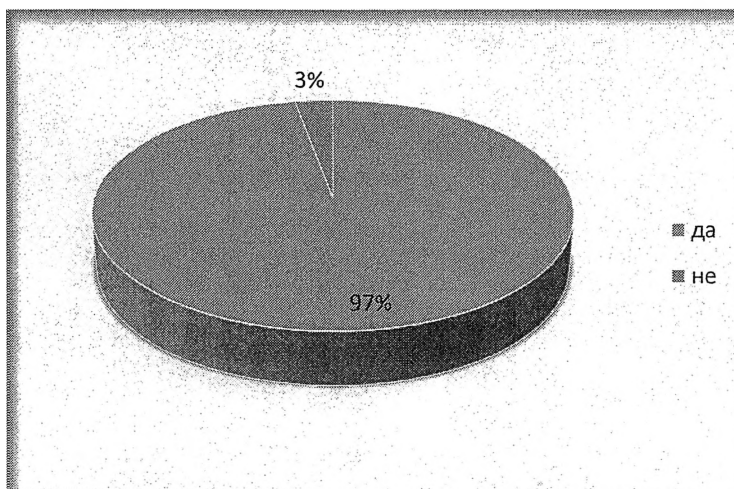


Соогласно со обработените податоци се констатира дека за најголемиот дел, односно 98 испитаници, од вкупно 103 испитаници, клучното излагање во развојното портфолио е исклучително личното видување на лицето коешто го води развојното портфолио.

V Содржинска анализа на користената педагошка документација

Првото прашање од овој дел на прашалникот се однесуваше на личното развојно портфолио и дека лицето кое го пополнува прашалникот го поседува. Повратна информација беше добиена од вкупно 103 испитаници. За овој наведен став беше потребно да се заокружи еден од двата понидени одговори а) да б) не. Од вкупниот број на испитаници, 100 испитаници (97%) одговориле потврдно, додека 3 испитаници (3%) одговориле негативно на дадениот став. Соогласно со обработени податоци се заклучува дека речиси сите испитаници кои се дел од заедниците за учење водат лично развојно портфолио.

Графикон бр. 16. Графички приказ на добиените резултати од членовите на заедниците за учење во однос на поседување на лично развојно портфолио



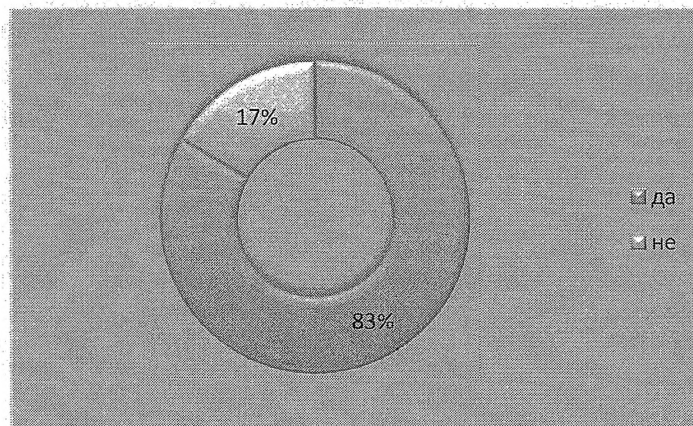
Второто прашање се однесуваше на личниот план за развојната активност и дека лицето кое го пополнува прашалникот поседува таков личен план за развој. Исто како и во претходното прашање, и во ова прашање се понудени два одговори каде се бараше од испитаникот да заокружи еден одговор, (а) да или б) не). Според добиените повратни информации, 86 испитаници (83,5%) го избрале одговорот под а), додека останатите 17 испитаници (16,5%) го избрале одговорот под б). Според обработените податоци се заклучува дека голем дел од испитаниците поседуваат личен план на развојна активност.

Табела бр.14. Табеларен приказ на обработените податоци во однос на личниот план на развојна активност и дека членовите на заедниците за учење поседуваат таков

<i>Членовите на ЗЗУ поседуваат личен план на развојна активност</i>	<i>F</i>	<i>f%</i>
<i>Да</i>	<i>86</i>	<i>83,5</i>
<i>Не</i>	<i>17</i>	<i>16,5</i>
<i>Вкупно (N)</i>	<i>103</i>	<i>100</i>

Третото прашање се однесува на прирачникот за „Заедници за учење” и дали е лицето кое го пополнува прашалникот запознаено со истиот. На ова прашање имаше два понудени одговори, а) да и б) не. По обработувањето на податоците се воочи дека 86 испитаници (83%) го заокружиле одговорот под а), додека останатите 17 испитаници (17%) го заокружиле одговорот под б). Според добиените податоци се заклучува дека поголемиот дел од испитаниците се запознаени со прирачникот за „Заедници за учење”, додека само неколкумина од испитаниците не се запознаени со прирачникот за „Заедници за учење”.

Графикон бр.17. Прикажани резултати во поглед на запознаеноста на членовите на ЗЗУ со прирачникот за ЗЗУ



Четвртото прашање се однесува на инструментот за отсликување на професионалната култура во училиштето од прирачникот за „Заедници за учење“ и дали истиот го употребуваат испитаниците. На ова прашање одговориле вкупно 101 испитаник, од кои 64 испитаници (63,4%) одговориле позитивно на прашањето, додека 37 испитаници (36,6%) одговориле негативно. Според добиените резултати се констатира дека голем дел од испитаниците се запознаени со прирачникот и дека го употребуваат горенаведениот инструмент, но помал дел од испитаниците не го употребуваат истиот инструмент од прирачникот за „Заедници за учење“.

Табела бр.15. Табеларен приказ на добиените податоци за употреба на инструментот за отсликување на професионалната култура во училиштето од прирачникот за „Заедници за учење“ од страна на членовите на ЗЗУ

<i>Употребување на инструментот за отсликување на професионалната култура во училиштето</i>	<i>F</i>	<i>f%</i>
<i>Да</i>	<i>64</i>	<i>63,4</i>
<i>Не</i>	<i>37</i>	<i>36,6</i>
<i>Вкупно (N)</i>	<i>101</i>	<i>100</i>

Шестото прашање е од отворен тип и се однесуваше на инструментите од прирачникот за „Заедници за учење“, односно, според испитаникот, кој инструмент е најкорисен, односно најчесто го употребува за организирање на личното портфолио. Повратна информација беше добиена вкупно од 61 испитаник, и добиените одговори главно не се разликуваа еден од друг во голема мерка. Најчестите одговори на испитаниците, кој инструмент го сметаат за најкорисен и го употребуваат се: акцискиот план, инструментот за евиденција за консултација и евиденција за учество, потоа доказите, резиме на развојната активност и инструментот за планирање на

развојната активност. Некои од одговорите не беа земани предвид бидејќи одговорите не беа соодветни и конкретни (нпр. сите инструменти, повеќе користам, ништо, не знаев дека постои прирачник, не го употребувам, сметам дека сите инструменти се потребни во работата, немам коментар итн.)

Ова прашање содржи и втор дел, секако поврзано е со претходното прашање во однос на инструментите, а прашањето е од отворен тип. Од испитаниците се бараше да дадат образложение зошто е тој инструмент што го навеле претходно најкорисен за нив. На ова прашање одговориле вкупно 60 испитаници од кои, повторно, не беа земани сите во предвид. Со обработувањето на податоците се воочи дека, и во вториот дел од прашањето, голем дел од одговорите беа слични или делумно исти. Како образложенија за инструментот којшто е според нив најкорисен беа тие дека: им ја олеснува работата, им дава увид во активностите, имаат увид за подобрување на постигнувањата кај учениците, им дава увид за сите одржани средби и консултации итн.

Седмото прашање од последниот дел на прашалникот е од отворен тип и се однесуваше на прирачникот за „Заедници за учење” и кои измени или дополнувања би ги направиле членовите на заедниците за учење во понудените инструменти во прирачникот. Повратна информација беше добиена од вкупно 103 испитаници, од кои повеќето одговори беа речиси исти: нема потреби од измени, немам забелешки, во ред е се`, повеќе готови примери и практики, нови и иновативни инструменти, малку да се поедноставни инструментите и попрактични, поголема мотивираност на колегите и посветеноста на иновативна работа.

Осмото, последното прашање од прашалникот бараше од лицата кои го пополнуваа прашалникот да дадат сугестии и препораки за унапредување на работата на заедницата за учење. На ова прашање одговориле вкупно 103 испитаници. Не беа земани сите одговори во предвид бидејќи не беа конкретни и прецизни, но најчестите одговори беа: немам препораки, одлична е, поголема вклученост на членови и почести средби за размена на искуства, на

менторските средби да бидат прикажани примери од претходно изработени работни портфолија, вклучување на поголем број училишта и мрежни настани, немам препораки, мотивирање на најмладите кадри кои се спремни за иновации, организирање на обуки и презентации, споделување на искуства, техники и инструменти со цел за напредок во севкупниот воспитно-образовен процес.

IV ЗАКЛУЧНИ СОГЛЕДУВАЊА И ПРЕПОРАКИ

1. Заклучни согледувања

Современото општество претставува општество на знаења, па, поради тоа, знаењето и компетенциите се основни претпоставки за неговиот развој. Тие овозможуваат активно вклучување на индивидуите во општеството, преземање работни и други општествени улоги. Тоа подразбира постојано учење и усовршување затоа што индивидуите, кои се добро опремени со нови, иновативни знаења и вештини, претставуваат вреден човечки ресурс. Тие придонесуваат за развојот на современото општество во целост-подобрување на материјалната положба и квалитетот на животот, развој и унапредување на човечките потреби. Поради тоа, неопходно е во секое општество знаењето и образованието да се препознаваат како важни алатки на развојот бидејќи образованието отсекогаш било силен двигател на општествениот развој и напредок.

Интезивниот научен и технолошки развој, експанзијата на новите сознанија во сите сфери на општеството, наметнуваат нови барања во сферата на образованието. Едно од тие се однесува и на промените во стручното оспособување на наставниците што треба да биде насочено кон современото општество. Во современите услови, кога образованието, со цел да биде продуктивно и квалитетно, мора да ги следи забрзаните промени во секојдневието, улогата на училиштата е значително сменета, а очекувањата се поголеми од претходно. Промените што развојот на информатичките технологии ги носат со себеси, како и можноста на користење на различни извори на знаења кои повеќе не се ограничени само на книга, новиот систем на комуникација, укажуваат дека наставниците веќе не се единствениот извор на знаења и информации, ниту пак дека училиштето е единствениот центар за учење и развој на младите. Меѓутоа, ова не значи дека одговорноста на училиштето е помала од претходно, туку напротив. Ваквата ситуација има влијание врз системот на вредности, врз менувањето и продлабочувањето на истиот, обврзувајќи го наставниот кадар постојано да се усовршува, да биде во тек со промените и константно да

работи врз личното и професионалното надградување за да можат да ги упатат учениците на сето она што во иднина современото општество ќе го бара од нив.

Во тој контекст, афирмирањето на идејата за доживотно учење во современо општество подразбира и значителни промени во образованието на наставниците. Затоа може да се каже дека компетенцијата за доживотно учење е една од клучните компетенции во современото образование. Базата за градење на соодветно образование на наставниците ја претставуваат следниве способности: знаење, делување, вреднување, комуницирање и меѓусебно разбирање. Земајќи ја предвид оваа мултидимензионалност, наставниците треба да развиваат способности и вештини што во новото време добиваат на значење: комуникативни вештини, управување со знаењата и искуствата на учениците, педагошко водење, соработка во работата со групи, способност за тимска работа итн. Тоа е предуслов за развивање способности за аналитичко размислување, конструирани знаења, решавање на проблеми и конфликти, тимска работа и партиципација, способност за одлучување, евалуација, рефлексивност, самоиницијативност, толеранција и доживотно учење кај учениците.

Според тоа, компетенциите на наставникот чинат еден комплексен мозаик од различни подрачја на знаења и вештини што се вклучени во практичното делување на наставникот. Овој пристап се темели врз фактот дека училиштето ги подготвува новите генерации на ученици за современото општество кое се карактеризира со разновидност, нестабилност, мултидимензионалност и комплексност.

Наставникот ја има централната улога во унапредувањето на воспитанието и образованието бидејќи тој има непосредно влијание врз учењето и развојот на учениците. Свеста за активното учество на самиот наставник во процесот на професионалниот развој е важен сегмент на професионалниот развој. Од самиот наставник се очекува да биде иницијатор на промените во средината, да тежнее кон личен и професионален развој и постојано да се усовршува. Самиот процес на надградување и усовршување на наставникот е долг и континуиран процес што најефикасно се остварува во училиштето и е поврзан со секојдневните активности што се реализираат во училиштето.

Поради тоа, новоосмислениот концепт за заедници за учење, што се имплементира во основните училишта, се смета за најпогоден начин за подобрување на соработката, тимската работа, размената на идеи и знаења, како и професионалното усовршување и развој на наставниците во основните училишта. Во процесот на образование како многу важен сегмент се смета личниот и професионалниот развој на наставниците бидејќи тие ја даваат базата за формирање на едно современо општество кое владее со знаења, вештини и умеања што ги поставува како барања едно современо општество.

Истражувањето за заедниците за учење, во функција на зајакнувањето и развојот на наставната практика во основните училишта, беше спроведено во 22 општини на територијата на Република Македонија и беа опфатени вкупно 22 основни училишта. Доколку се земе предвид дека со истражувањето беа опфатени речиси сите општини каде што се имплементирани заедниците за учење, може да се воочи дека примерокот што е дел од истражувањето е репрезентативен.

Целта на овој магистерски труд беше да се изврши анализа на педагошко-методолошката поддршка на заедниците за учење во функција на унапредувањето на наставната практика во основните училишта.

Овој магистерски труд е во поптполност насочен кон анализата и прегледот на педагошко-методолошката поставеност на работата на заедниците за учење, анализата и прегледот на актуелниот проектен-методолошки инструментариум за работата на заедницата за учење и анализата на користената педагошка документација.

Целта беше да се добие целосна слика за оваа проблематика, па, покрај анализата на педагошко-методолошката поддршка на заедниците за учење во функција на унапредување на наставната практика во основните училишта, дел од ова истражување се посвети и на важноста на професионалниот развој на наставниците, тимската работа како организациска основа на заедницата за учење и вмрежувањето на заедницата за учење како актуелна училишна практика.

Главната хипотеза: „Педагошко-методолошката структура и организација на заедниците за учење овозможуваат зајакнување и развој на наставната практика во основните училишта” беше испитана и делумно потврдена преку спроведеното емпириско истражување што беше спроведено во 22 основни училишта што се лоцирани во 22 општини на ниво на Република Македонија.

Хипотезата е делумно потврдена бидејќи, при обработката на податоците добиени од истражувањето, се дојде до сознание дека дел од добиените одговори на членовите на заедниците за учење не ја потврдуваат општата хипотеза, додека пак поголем дел од испитаниците ја потврдуваат. Според добиените податоци дел од испитаниците не се информирани дека постои и прирачник за заедниците за учење, во кој што е дефинирана целта на работата на заедницата за учење и каде што се претставени низа примери и инструменти кои овозможуваат олеснување и успешност во работата на сите членови на заедницата за учење.

Првата посебна хипотеза „Актуелниот педагошко-методолошки инструментариум за работата на заедницата за учење е соодветен за употреба на членовите на заедниците за учење“ делумно се потврдува според обработените податоци кои се добиени од испитаниците. Дел од испитаниците не се запознаени со прирачникот за заедниците за учење, а со самото тоа и инструментариумот, исто така, според обработените податоци, се констатира дека се потребни повеќе иновативни практики отколку оптоварување на наставниците со дополнителни инструменти, покрај документација која ја пополнуваат секојдневно.

Втората посебна хипотеза „Педагошката документација што ја користат наставниците покажува успешност во работата со заедниците за учење“ делумно се потврдува според добиените податоци од испитаниците. Дел од испитаниците потврдуваат дека педагошката документација што ја користат покажува успешност во работата со заедниците за учење, и им ја олеснува работата, додека помал дел од испитаниците не ја потврдуваат дадената хипотеза.

Третата посебна хипотеза „Проектниот методолошки инструментариум за развојните активности овозможува олеснување на планирањето на работата на наставниците во воспитно-образовниот процес“ е делумно потврдена бидејќи помал дел од испитаниците одговориле негативно во врска со дадената хипотеза, исто како и во претходните хипотези се образложува дека поради неинформираноста на членовите на заедниците за учење за проектниот методолошки инструментариум, оваа хипотеза делумно се потврдува. Поголем дел од испитаниците ја потврдуваат дадената хипотеза и дека проектниот методолошки инструментариум за развојните активности овозможува олеснување на планирањето на работата на наставниците во воспитно-образовниот процес, а и според обработените податоци им овозможува и увид на наставниците во водењето на работата и воспитно-образовниот процес.

Четвртата посебна хипотеза „Изработката на развојното портфолио овозможува увид на наставниците во достигнувањата на учениците“ делумно се потврдува. И покрај тоа што поголемиот дел од испитаниците ја потврдуваат дадената хипотеза, и дека изработката на развојното портфолио покрај тоа што им овозможува увид во достигнувањата на учениците, тие потврдуваат дека развојното портфолио во голема мерка им ја олеснува работата на наставниците во воспитно-образовниот процес. Помал дел од испитаниците ја оспоруваат дадената хипотеза и не се согласуваат дека развојното портфолио им овозможува увид во достигнувањата на наставниците, бидејќи водењето на развојното портфолио им претставува потешкотија и оптоварување, покрај сите други предвидени работи во воспитно-образовниот процес.

2. Препораки

Крајните согледувања и заклучоци упатуваат на тоа дека се потребни повеќе иновативни и нови инструменти, повеќе практични примери, како и надградба и усовршување на концептот на заедниците за учење.

На последното прашање, од испитаниците се бараше да дадат сугестии и препораки за унапредување на работата на заедниците за учење, а одговорите се следниве:

- „Да се изработи монографија на досега прибраните практики , што ќе биде достапна за сите наставници и релевантни фактори во образованието.”
- „Поголема вклученост на членови и почести средби за размена на искуства, објавување на искуствата на интернет, онлајн.”
- „На менторските средби да се приложат примери од предходноизработени развојни портфолија.”
- „Почести средби на членовите на заедниците за учење, вклученост на наставници од предметната настава, поголема поддршка од стручната служба и сл.”
- „Да се вклучи работата на заедниците за учење во годишната програма на училиштето со вклучување на голем број наставници.”
- „Потребно е уште многу работа, актуелизирање на заедниците за учење, посериозен и професионален пристап од страна на училиштата и членовите, вложување напор, упорност и мотивираност, се` со цел да се доближиме до постигнувањето на целите.”
- „Теоретски е се` добро, но во праксата тешко се реализира, па, доколку има можност да се направи анализа, па да се реализира сето тоа како што е претставено теоретски.”

• „Добро е да се биде член на заедницата за учење, но бара голема посветеност, редовно следење, изработка на инструменти, портфолио, што дополнително ги зголемува веќе постоечките обврски на наставниците.”

Од горенаведените добиени одговори од членовите на заедниците за учење, може да се констатира дека е потребна модификација, надградба, усовршување, повеќе организирани средби, обуки, семинари и презентации во врска со работата на заедниците за учење и соодветно претставување на истата, како и подобра адаптација на концептот на заедниците за учење.

Според тоа, се препорачува да се посвети поголемо внимание на презентација на повеќе практични, корисни примери, намалување на инструментите задолжително би требало да ги пополнуваат наставниците, организирање на почести средби на членовите на заедниците за учење, како и организација на повеќе мрежни настани помеѓу училиштата. Се препорачува да се направи ревизија на веќе постоечкиот проектен-методолошки инструментариум за работата на заедниците за учење и вметнување на повеќе практични примери што ќе ја насочуваат и олеснуваат работата на наставниците, а, исто така, се препорачува и масовно ширење на заедниците за учење на ниво на сите општини на територијата на Република Македонија.

Креаторите на образовната политика треба да ги имаат предвид интересите и потребите на наставниците, а сметам дека за ваков вид на заедница за учење постои интерес и потреба на наставниците. Поради тоа, треба подлабоко да се разгледа и да се направи подетална анализа на заедниците за учење и вклучување на истите во годишната програма на основните училишта.

Би сакала овој магистерски труд да биде само почеток и мотивација за идните истражувачи и истражувања од овој домен, со цел да се создаде поголема база на податоци од која ќе се извлекуваат конкретни и соодветни заклучоци во врска со оваа проблематика, а се` со цел за подобрување на наставните практики во основните училишта.

Литература

1. Bernard, H. (1972), *Psychology of learning and teaching*, MC Graw, Hill Book Company, U.S.A.
2. Бјекич Петровиќ, Д. (1997), *Динамичке особине личности наставника и успешност у настави*, Технички факултет, Чачак.
3. Василијевиќ, Д. (2017), *Ставови учитеља према тимском раду*, Крагујевац, Универзитет во Крагујевац.
4. Визек-Видовиќ, В., Влаховиќ-Штетик, В. (2005), *Цијеложивотно образовање учитеља и наставника*, Загреб, Институт за друштвена истраживања.
5. Villegas, R.E. (2003), *Teacher professional development: an international review of literature*, UNESCO: International Institute for Educational Planning
6. Влаховиќ-Штетик, В. (2009), *Исходи учења и конструктивно поравнање, Планирање курикулума усмеренога на компетенције у образовању учитеља и наставника*, Загреб, Филозофски факултет Свеучилишта у Загребу.
7. Gamoran, M.S., Han, S.Y. (2004), *Teaching & Teacher Education: An International Journal of Research and Studies*, USA.
8. Гордон, Т. (1998), *Како бити успјешан наставник*, Креативни Центар.
9. Grossman, P., Wineburg, S., Woolworth, S. (2001), *Toward a Theory of Teacher Community*, Washington.
10. Grossman, P.L. (1990), *The making of a teacher*, New York: Teachers College Press.

11. Darling-Hammond, L., & Suhes, G. (1999), *Teaching as the learning profession: Handbook of policy and practice*, San Francisco: Jossey-Bass.
12. Desimone, M. L., Porter, C.A., Garet, S.M., Yoon, S. K., Birman, F.B.(2002), *Effects of Professional Development on Teachers*, USA.
13. Ѓорѓевиќ, Б., Ѓорѓевиќ, Ј. (1988), *Ученици о својствима наставника*, Институт за педагошка истраживања, Просвета, Београд.
14. Ender, B. & Strittmatter, A. (2001), *Staff development as a school task*, Wien, Studienverlag.
15. Зубчиќ Турчиновиќ, Ј., *Тимско учење*, Мрежа заједница учења.
16. Јошеска, М. (пр.) (2017), *Прирачник за заедници за учење*, Скопје.
17. Каменарац, О. (2010), *Професионални развој-Лични конструкт наставника*, Нови Сад.
18. Klippert, H. (2001), *Kako uspješno učiti u timu – Zbirka praktičnih primjera*, Zagreb.
19. Katzenmeyer, M. and Moller, G. (2001), *Awaking the Sleeping Giant: Helping teachers Develop as Leadres*, second edition, Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
20. Костовиќ, С. (2006), *Компетенције наставника као димензија професионалног развоја наставника-претпоставка педагошког менаџмента*, Европске димензије промена образовног система у Србији, књига 2, Нови Сад.
21. Laura M. Desimone, Andrew C. Porter , Madison, Michael S. Garet, Kwang Suk Yoon & Beatrice F. Birman (2001), *Effects of professional development on teachers* , USA.
22. Louis, S.K., Marks, M.H., Kruse, S. (1996), *Teachers' Professional Community in Restructuring Schools, USA*.
23. Lieberman, A. (1988), *Building a professional culture in schools*, New York: Teachers College Press.
24. Миовска-Спасева, С. (2006), „Личноста и компетенциите на наставникот во современото образование“, *Годишен зборник на Филозофскиот факултет*, книга 59
25. Moon, J. (2005), *A Handbook of Reflective and Experiential Learning, Theory and Practice*, London, RoutledgeFalmer.

26. Мушановиќ, М. (1988), *Перманентно образование наставника*, Ријека, Издавачки центар Ријека.
27. Mylles, J. (2005), *Developing teacher leadership: an exploration of an award bearing teacher-led developing programme*, University of Cambridge Faculty of Education.
28. Mylles, J. (2006), *Building Teacher leadership through Teacher Led Development Work Groups*, Teacher Leadership 1.
29. Петровиќ, Д. (1994), *Особине личности наставника и успешност у настави*, магистерски труд, Одељење за психологију, Филозофски факултет, Београд.
30. Савичевиќ, Д. (1997), *Пут ка друштву знања*, Просветни преглед, Београд.
31. Слуњски, Е. (2012), *Заједница која учи: Превладавање подијелености теорије и праксе*, Загреб.
32. Станимировиќ, Б. (1996), *Систем образовања учитеља у Савезној Републици Југославији*, Зборник радова Учитељског факултета у Врању, књига 3, Врање, Учитељски факултет.
33. Томевска-Илиевска, Е. (2015). *Интерактивни пристапи во наставата*. Скопје: Универзитет „Св. Кирил и Методиј“, Филозофски факултет
34. Thomas, G., Wineburg, S., Grossman, P., Myhre, O., & Woolworth, S., (1998), *In the company of teachers: An interim report on the development of a community of teacher learners*, Teaching and Teacher Education.
35. Frost, D. (2010), *Teacher Led Development Work Tutor Guide*, University of Cambridge.
36. Frost, D. (2000), *Teacher Led School Improvement*, Agency and Strategy Management in Education.
37. Frost, D. (2006), *The concept of agency in Leadership for learning*, Leading and Managing.
38. Handley, G.D. (1973), *Personality, learning and teaching*, London and Boston.

39. Hirvi, V. (1996), *Change-Education-Teacher Training (Tella, S. eds)*, Teacher Education in Finland, University of Helsinki, Helsinki
40. Hord, M.S. (1997), *Professional learning communities*, Texas, USA.
41. Crowther, F., Kaagan, S.S., Ferguson, M. and Hann, L.L. (2000), *Developing teacher leaders: How teacher leadership enhances school success*, Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
42. York-Barr, J. & Duke, K. (2004), *What Do We Know About Teacher Leadership?*, Findings From Two Decades of Scholarship Review of Educational Research 74.
43. Yukl, G. (2010), *Leadership in organizations (6th edition)*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Интернет извори:

1. Zajednicaucenja.edu.rs (2012), *Заједница која учи „Сазнање“* [онлајн]. Достапно на URL: <http://zus.zajednicaucenja.edu.rs/> [март 2018]
2. Sr.wikipedia.org (2017), *Настава* [онлајн]. Достапно на URL: <https://sr.wikipedia.org/> [ноември 2017]
3. Djtraj.wordpress.com (2012), *Пракса осмишљавања живота, Дефиниција развоја* [онлајн]. Достапно на URL: <https://djtraj.wordpress.com/tag/definicija-razvoja/> [ноември 2017]
4. Mk.wikipedia.org (2010), *Зајакнување* [онлајн]. Достапно на URL: <https://mk.wikipedia.org/wiki/Зајакнување> [ноември 2017]
5. Makedonski.info (2018), *Дигитален речник на македонскиот јазик* [онлајн]. Достапно на URL: <http://www.makedonski.info/> [ноември 2017]
6. Osdugalic.edu.rs (2008), *Настава* [онлајн]. Достапно на URL: <http://www.osdugalic.edu.rs/index.php/nastava> [ноември 2017]
7. Ljilja969.blogspot.com (2013), *Тимски рад-тимска настава* [онлајн]. Достапно на URL: http://ljilja969.blogspot.com/2013/08/blog-post_16.html [декември 2017]
8. Stepbystep.org.mk (2012), *Компонента 3: Заедници за учење* [онлајн]. Достапно на URL: <http://www.stepbystep.org.mk/mk/proekt-ral> [ноември 2017]
9. Biznis-akademija.com (2011), *9 улога у тиму* [онлајн]. Достапно на URL: <https://www.biznis-akademija.com/9-uloga-u-timu> [декември 2017]

ПРИЛОЗИ

Евиденциска листа бр. 1

Евиденциска листа за водење на работата на заедницата за учење (ЕЛ/Ч-1)

Почитувани,

Имплементацијата на проектот „Со читање до лидерство” , компонента „Заедници за учење” е во реализација на УСАИД, Фондација за образовни и културни иницијативи „Чекор по чекор”.

Ова истражување е во функција на добивање релевантни податоци за потребите на Фондацијата за образовни и културни иницијативи „Чекор по чекор” и за потребите на магистерскиот труд на тема: „Заедниците за учење во функција на зајакнувањето и развојот на наставната практика во основните училишта”.

Прашањата од евиденциските листи се однесуваат на испитување на мислењата и ставовите на сите релевантни субјекти кои се дел од заедницата за учење во основното училиште (директор, педагог, психолог и одделенски наставници), а се однесуваат на севкупната работа во заедницата за учење. Евиденциските листи ги пополнуваат сите членови на заедницата за учење (директорот, педагогот, психологот, одделенските наставници). Податоците ќе бидат користени исклучително за целите на магистерскиот труд и потребите на Фондацијата за образовни и културни иницијативи „Чекор по чекор”.

Ве замолуваме, евиденциските листи да бидат доставени до сите членови од заедницата за учење од Вашето училиште и истите да бидат пополнети во времетраење од 2 недели.

Ве замолуваме, отворено и искрено да пристапите кон одговорањето на прашањата.

Анкетирањето е анонимно, а, за пополнувањето на инструментот, се потребни 10-15 минути.

Однапред Ви благодарам на соработката и на издвоеното време!

I Дел- ОПШТИ ПОДАТОЦИ

1. Испитаник -пол:
(заокружи)

- а) машки
- б) женски

2. Нациооналност:

- а) Македонец/ка
- б) Албанец/ка
- в) Турчин/ка
- г) Ром/ка
- д) друго

3. Место на живеење:
(заокружи) и запиши на линијата

- а) градска средина
- б) рурална средина

4. Работна позиција:
(заокружи)

- а) директор
- б) педагог
- в) психолог
- г) одделенски наставник

5. Степен на стручно образование:
(заокружи само еден одговор)

- а) вишо
- б) високо
- в) магистер на науки
- г) доктор на науки

5.Работно искуство во струката:
(заокружи)

- а) до 5 години
- б) 6-10 години
- в) 11-20 години
- г) повеќе од 20 години

Евиденциска листа бр.2 (Е.Л/Ч-2)

II Дел- Водење на работата на заедницата за учење

Во овој дел наведени се повеќе ставови, а за секој став е потребно да ја одредите точноста на истиот.

1. Нашата заедница за учење има училишен координатор.
 - а) точно
 - б) неточно

2. Координаторот поседува соодветни карактеристики за вршењето на координаторската функција.
 - а) точно
 - б) неточно

3. Директорот и стручната служба ја поддржуваат и насочуваат работата на заедницата за учење.
 - а) точно
 - б) неточно

4. Средбите на заедницата за учење се одржуваат:
 - а) еднаш месечно
 - б) двапати во месецот
 - в) еднаш во два месеци и поретко

5. На првата средба на заедницата за учење беа претставени идеите и целите на заедницата за учење.

- а) точно
- б) неточно

6. Училишниот координатор, на првата средба на заедницата за учење, ги поттикна одделенските наставници и стручната служба да членуваат во заедница за учење.

- а) точно
- б) неточно

6. Координаторот води белешки во текот на средбите на заедницата за учење.

- а) точно
- б) неточно

7. Членовите на заедницата за учење водат лично развојно портфолио.

- а) точно
- б) неточно

8. Секој наставник поседува личен план за развој.

- а) точно
- б) неточно

Евиденциска листа бр.3

Евиденциска листа за планирање и спроведување на развојните активности (ЕЛ/Ч -3)

Во табелата се наведени повеќе ставови. За секој став е потребно да ја одредите вредноста, и да определите до кој степен е точен за вас, при што, 1 значи „воопшто не се согласувам”, а додека пак бројот 5 значи „сосема се согласувам”. (Изберете само еден одговор)

1.Секој член во заедницата за учење има еден предизвик (цел) според кој ја планира работата во текот на учебната година.	1 2 3 4 5
2.Моите цели се остварливи.	1 2 3 4 5
3.Моите цели понатаму ќе ја унапредат наставната практика.	1 2 3 4 5
4. Развојните активности ги формулирам во вид на прашање.	1 2 3 4 5
5. Портфолиото го водам во прво лице еднина.	1 2 3 4 5
6. Во текот на водењето на развојната активност се сретнав со одредени потешкотии што ми беа пречка во решавањето на проблемот.	1 2 3 4 5
7.Секој наставник добива соодветна насока и помош во однос на поставената развојна активност од страна на заедницата за учење и координаторот и/или менторот	1 2 3 4 5

8. Планот за развојна активност ми помогна да го решам проблемот со кој се соочив во наставната практиката.	1 2 3 4 5
---	-----------

Евиденциска листа бр.4

Евиденциска листа за изработување на развојно портфолио (ЕЛ/Ч-4)

Во следниот дел, наведени се низа ставови за кои треба да го изразите своето мислење со заокружување на одговорот.

1. Водам лично развојно портфолио од самиот почеток на членувањето во заедницата за учење:

(Заокружете)

а) да

б) не

2. Моето портфолио содржи:

(Можат да се заокружат повеќе одговори)

а) инструменти за консултации

б) инструменти за учество на состаноците на заедницата за учење

в) акциски план

г) изработки од ученици

д) објаснувања за доказите

ѓ) рефлексивни белешки

е) други докази

3. Портфолиото го надополнувам со податоци, објаснувања, заклучоци и други докази:

(Заокружете)

а) еднаш неделно б) еднаш месечно в) 1-2 пати во 2 месеци г) 2-3 пати во полугодие

4. Портфолиото ми ја олеснува работата со учениците:

(Заокружете)

а) точно

б) неточно

4.1. Доколку одговорот е потврден, објаснете

5. Портфолиото ми овозможува полесно следење и организирање на личниот и професионалниот развој.

а) точно

б) неточно

6. Заклучното излагање во личното развојно портфолио е исклучително мое видување за тоа како е да се биде дел од заедницата и какво е искуството од работата.

а) точно

б) неточно

Евиденциска листа бр.5

Евиденциска листа за содржинската анализа на користената педагошка документација (ЕЛ/Ч-5)

Во следниот дел, наведени се низа ставови за кои треба да го изразите своето мислење со заокружување на одговорот.

1. Поседувам лично развојно портфолио

а) да

б) не

2. Поседувам личен план за развојна активност

а) да

б) не

3. Дали знаете за прирачникот „Заедници за учење“

а) да

б) не

4. Го користам инструментот за отсликување на професионалната култура во училиштето (од прирачникот "Заедници за учење")

а) да

б) не

5. Понудените инструменти во прирачникот значително ми ја олеснуваат работата во заедницата за учење.

а) да

б) не

6. Од прирачникот „Заедници за учење”, според мене, најкорисен инструмент што најчесто го употребувам за организирање на моето портфолио е:

6.1 Објаснете зошто?

7. Кои измени/дополнувања би ги направиле во понудените инструменти од прирачникот „Заедници за учење” ?

8. Наведете ги Вашите сугестии и препораки за унапредување на работата на заедниците за учење.

Ви благодарам!