

METODE I POSTUPCI OCJENJIVANJA KVALITETA NASTAVNOG OSOBLJA

METHODS AND PROCEDURES OF EDUCATIONAL STAFF QUALITY CONTROL

Miralema Bašić-Buzaljko, dipl. ing. (former high school teacher)
Director of the Zenica Students' Center
Crkvice 50

REZIME

Savremeno i moderno obrazovanje, a naslonjeno na, bolje reći uslovljeno kvalitetom u obrazovanju, podrazumijeva ići i korak dalje od dosadašnjeg načina obrazovanja i doći do humanijeg, kvalitetnijeg, progresivnijeg, demokratičnijeg, itd. Naime, nekada i sada, ustaljena je praksa da nastavnici, profesori ocjenjuju učenika i učenikovo znanje. Da ne bi nastavnici, profesori zapadali u subjektivitet i da bi učenikovo znanje bilo što realnije ocijenjeno, uvedene su i različite metode provjere znanja učenika i studenata, kao što su usmeni, pismeni, kontrolni rad, test, NZOT, petominutni kontrolni ili test, seminarski rad, programi, itd. Učenici i studenti su uvijek bili u „podređenom“ stanju sa strahom i neizvjesnošću za ishodom. Bez želje i potrebe da se sada šire objašnjava ova konstatacija, postavlja se pitanje potrebe i ocjenjivanja nastavnika i profesora, ne toliko upitnosti njihove stručnosti i znanja koliko njegove sposobnosti, volje i želje da to znanje prenese. Prateći misao, izreku kako učitelj može nekoga vinuti do zvijezda, a nekoga obeshrabriti i „zakopati za cijeli život“, trebalo bi prve njegovati a drugih se iz procesa nastave osloboditi. Kako? Uvođenjem metoda i postupaka ocjenjivanja kvaliteta nastavnog osoblja, kako na fakultetima tako i u srednjim i osnovnim školama. Naravno, ovo nije ništa novo, ovakvo nešto i postoji, a sprovodi se pod nadzorom institucija kao što je Pedagoški zavod i Ministarstvo obrazovanja. Međutim, ko imalo drži do sebe i posla koji obavlja, morao bi i sam, u cilju postizanja ličnog usavršavanja i postizanja ličnog kvaliteta uraditi u razredu ili predavaonici samoevaluaciju. Treba učeniku i studentu ponuditi da i oni nas kao profesore, stručnjake i pedagoge ocijene. Iz te ocjene, zainteresovanosti i učešću učenika-studenta na času, zatim posjećenosti časa obaveznim i ne obaveznim posjetiocima, prolaznosti i neprolaznosti, trebamo se upitati jesmo li za tog posla ili nismo.

Ključne riječi: cjeloživotno učenje, kvalitet u obrazovanju, provjere znanja, univerzitet i kvalitet, mehanizmi evaluacije znanja, kvalitet nastavnog rada.

ABSTRACT

Modern education, dependant on quality in education, requires to go a step further from the present educational system to a more humane, qualitative, progressive and democratic one. That is to say, in the past and nowadays, it has been the common praxis that teachers evaluate students and their knowledge. In order to prevent the teacher's subjectivity, and to provide a relatively accurate evaluation of the students' knowledge, different methods and approaches have been introduced in the teaching methodology, as oral and written examination, tests, quizzes, essays, syllabuses, portfolios etc. Pupils and students have always been in an "inferior" position of fear and uncertainty about the results and their consequences. With no intention of further explanation of this opinion, the question of the need of a proper evaluation of teaching personnel is raised, not to question their qualifications and knowledge, but their abilities, intentions and motivations to deliver that knowledge to the students. Following the thought and saying that a teacher can raise someone to the stars, but also

discourage and "bury someone for life", some teachers should be supported but others eliminated from the teaching process. How? By introducing methods and procedures of educational personnel evaluation from elementary school level to universities. Of course, this is not a totally new idea; something like that already exists under the supervision of the Pedagogic Institute and the Ministry of Education. However, anyone who cares about himself and the job one does, should, in order to acquire a higher degree of personal and professional improvement, conduct a habit of self-evaluation in the classroom. Students should be given a chance to evaluate their professors and teachers. Based on the results of this evaluation, students interests, class attendance and the percentage of students who pass the classes, we should reconsider our choice of profession.

1. CJELOŽIVOTNO UČENJE:

Stara izreka: "Čovjek se uči dok je živ", danas je pretočena u modernu izreku: "LONG LIFE LEARNING" – "Cjeloživotno učenje" i predstavlja imperativ savremenog čovjeka, zbog velike eksplozije znanja i brze promjene svijeta i svjetskih događanja, te stalnog aktueliziranja stvari.

Savremena škola i fakulteti i naravno i nastavnici, trebaju se prilagođavati modernim zahtjevima narastajuće tehnike i tehnologije, kao i ekspandirajuće nauke. Profesionalni razvoj nastavnika je trajan proces, stalnog i kontinuiranog samoobrazovanja i predstavlja vlastitu samoaktivnost. Nastavnici koji se bolje prilagođavaju učenicima i studentima lakše transformišu svoje poučavanje, jer osnovna zadaća svake škole/fakulteta/univerziteta je odgojno obrazovni proces, pa stoga i oni koji podučavaju sami moraju naučiti kako da poučavaju.

Kroz vlastiti rad poučavanja treba osjetiti razvoj umjeća, samopouzdanja i ponašanja u predavaonici, jer vlastitim primjerom stalnog usavršavanja djelujemo i istinski edukativno i promotivno, kako za nastavnike tako i za obrazovnu ustanovu. Cjeloživotno učenje nastavnika predstavlja i proces poboljšanja kvaliteta škole, tj. fakulteta/univerziteta. U tom kontekstu treba posmatrati i evaluaciju nastave i njenog kreatora – nastavnika kako stručnjaka – poznavaoća svoje nauke, tako i pedagoga, didaktičara, odgajatelja i uzornog kreativca. Oduvijek se učilo od starijih kolega te se stvarali partnerski timovi u stručnim usavršavanjima, pa bi u tom smislu trebalo što više uključivati mlađe kolege u projekte kroz koje će sami učiti vođeni iskustvom i zanjem starijeg kolege.

Nagli razvoj nauke, a pogotovo visoko sofisticirane tehnike daje velike mogućnosti učenju starijih kolega od mlađih, zašto to ne iskoristiti na višestruko zadovoljstvo i korist. Stoga se koncepcija "doživotnog učenja" ("LEARNING THROUGHOUT LIFE") javlja kao imperativ za kvalitetnog nastavnika i kvalitetnu nastavu.

Samo takav educiran, samouvjeren nastavnik neće zazirati od evaluacije svoje nastave i svoje uspješnosti. Uspješnost se može poboljšati uvođenjem interaktivne nastave, koja je za nekog nastavnika inovacija, a za nekog "Deja vu" ("već viđeno").

2. PROVJERE ZNANJA

Provjera znanja studenata se obavlja na osnovu transparentnih i objavljenih kriterija, odredbi i procedura koje će se konzistentno primjenjivati i kad god je moguće neće se zasnivati na ocjeni jednog ispitivača. Analogno ovome, ocjena podobnosti, stručnosti i znanja ispitivača, pedagoškog rada istog, trebalo bi da je pod lupom studenata, sa mogućnošću evaluacije i samo evaluacije samog ispitivača, tj. nastavnika. Univerzitet je dužan utvrditi detaljne smjernice, kriterije, standarde i procedure za interno osiguravanje kvaliteta posebnim univerzitetским aktom za ovu problematiku. Učešće studenata biće dio redovnog (godišnjeg)

monitoring procesa i uključiva će ocjenjivanje predavanja, programa i profesora, te njihovih predavačkih sposobnosti, kao i konsultacije sa studentskim organizacijama i predstavnicima studenata u akademskim tijelima. Ovim će se osiguravati kvalitet nastavnčkog kadra, ali svakako i kvalitet nastavnog programa, te će samo relevantne informacije za efikasan menadžment biti smjernice za implementaciju konstantnog unapređivanja kvaliteta. Studenti imaju pravo da izražavaju svoje stavove o kvalitetu nastave i drugih uslova na fakultetu. A statut će predvidjeti pravično rješavanje pritužbi. Isto tako, imaju pravo da učestvuju u procedurama za osiguranje i unapređenje cjelokupnog kvaliteta na univerzitetu.

Ispiti su zakonska obaveza i polaganje ispita treba shvatiti kao svojevrsan stvaralački čin, gdje ispitivač neće biti "zastarjeli profesor", a student "plašljiva ptičica", nego ravnopravni partneri koji uče jedni od drugih. Zašto je potrebno ispitivanje i ocjenjivanje? Pa, ljudima je svojstveno da rade, stvaraju i uživaju u rezultatima svoga rada. Uspjeh na ispitima se izražava na brojčanim ocjenama kako za usmene tako i za pismene odgovore, a sam čin ocjenjivanja regulisan je statutom svake ustanove/škole/fakulteta/univerziteta koja provodi ispitivanje. Ocjenjivanje je vrlo odgovoran zadatak samog ispitivača, jer dobar ispitivač treba da se odlikuje nepristrasnošću, stručnošću, objektivnošću, realnošću i vrlo visokim moralnom kvalitetima. Ove kriterije trebalo bi uvažavati i pri ocjenjivanju nastavnika od strane studenata. Oblici ispitivanja mogu biti različiti, ali svakako najvažniji su:

- usmeno (subjektivno) i
- pismeno (objektivno) ocjenjivanje.

Narastajući tehnološki razvoj savremenog društva, sve izraženija suprostavljenost interesa i sve prisutniji konflikti ugrožavaju fizičko i mentalno zdravlje ljudi. Loše prilagođen nastavnik širi oko sebe nesigurnost i nepovjerenje, te tako stvara napetu atmosferu i remeti međuljudske odnose. Postoji potreba, osim za hranu i san, isto toliko duboka i neodoljiva želja da se bude velik, tj. važan. Za svakog nastavnika trebalo bi da je imperativ ono što je rekao Schwab o sebi i svom umijeću postupanja sa ljudima: "Držim da je najveći dar što ga posjedujem da u drugim ljudima pobudim radni zanos, te da priznanjem i pohvalom potičem ono što je u njima najvrijednije".

3. MEHANIZMI EVALUACIJE

Svakoј evaluaciji treba da predhodi samoevaluacija ili tzv. interna evaluacija koju treba da provede svaka visokoškolska institucija na bazi samoevaluacije svakog studenta, nastavnika, asistenta i službenika. Ciljeve i rezultate treba dobro svima objasniti kako nebi bilo otpora, pojedinačnih i grupnih, nezadovoljstva (otvorenog i prikrivenog). Kako se ne bi ugrozila osnovna ljudska prava pojedinaca potrebno je neke suviše "osjetljive" podatke zaštititi od "zloupotrebe" a evaluaciju je nemoguće uspješno završiti bez dobre baze podataka, uključivanja svih u proces, kao i bez dobrog i detaljnog planiranja ove aktivnosti. Svaka institucija kreira vlastitu listu pitanja specifičnih njenoј prirodi i načinu funkcionisanja ali obaveza za sve je evaluacija:

- akademskog osoblja/osoblja studentskog centra/osoblja instituta,
- **metode podučavanja/pružanje kvalitetnih usluga/kvalitetnih ispitivanja i usluga,**
- opremljenost institucije za obrazovni i istraživački posao – za fakultete i institute, opremljenost dodatnim sadržajima užeg i šireg studentskog standarda u studentskim centrima,
- vanjska saradnja,
- istraživačke sposobnosti i finansiranje.

Ovdje bi bilo neophodno postaviti iste principe pri evaluaciji, tako da sve iste institucije primjenjuju iste principe. Npr., svaki nastavnik/student treba da odgovori na niz pitanja koja

će doprinjeti kvalitetu samoevaluacije nastavnika i evaluacije na osnovu postavljenih istih pitanja i profesoru i studentu:

1. Koliko sam grupa studenata podučavao u ovoj školskoj godini?
2. Koliko je bilo studenata u tim grupama?
3. Koje su bile moje metode za podučavanje?
4. Kako sam organizovao ispite?
5. Kakvi su rezultati mojih studenata na ispitima?
6. Da li sam svojim radom motivisao studente da prihvate gradivo, te dalje rade individualno?
7. Da li sam zadovoljan rezultatima ispita?
8. Da li mogu da procijenim šta su bili problemi kod podučavanja i na ispitima?
9. Da li nastavnik komplicirane stvari razumljivo predaje?
10. Da li nastavnik ostavlja utisak dobro pripremljenog nastavnika?
11. Da li kod nastavnika dominira monolog, tj. predavanje "ex cathedra"?
12. Da li je nastava pretežno motivirajuća i podsticajna?
13. Da li je nastava pretežno dosadna demotivirajuća?
14. Da li je nastava u cjelini jasna, pregledna i u skladu sa programom?
15. Da li nastavnik u pravilu markira bitne pojmove i oblasti i sl.?

Dakle, provjera znanja mora biti opisana u curriculumu, koji su prateći elementi jednog curriculumu (nastavni materijali i studentski portofolijo), kreirati formular (dokument), uraditi brošuru – vodič nastavniku za kreiranje vlastitog sistema provjere znanja, a sistem provjere znanja na univerzitetu biće dokument svrhe provjere znanja, osnovni principi pri kreiranju sistema provjere znanja i osnovne preporuke nastavnicima. Trebalo bi formirati odjel za brigu o treningu nastavnika u ovoj oblasti koji bi planirao trening i implementirati ga, a sistem treba biti upotpunjen anketom u kojoj će student moći izraziti svoje zadovoljstvo ili nezadovoljstvo načinom ispitivanja i provjere znanja. Informacioni paket svakog upisanog studenta treba da sadrži ove dokumente, tako da verifikacija ukupnog sistema kvaliteta bude urađena u procesu verifikacije samog curriculumu određenog kursa.

4. KONTROLA KVALITETA NASTAVNOG RADA

- Kvalitet i stručna kompetentnost nastavnika:
 - kvalitet upravljanja nastavnim procesom,
 - kvalitet dokumentacione baze nastavnika (lista posjećenosti, seminarski radovi, konsultacije)
 - stručnost, sistematičnost i logičnost u koncipiranju programa i odgovarajuće literature,
 - sposobnost izbora adekvatnih i izazovnih zadataka za studente,
 - sposobnost motiviranja za samostalan rad studenata i prepoznavanje talenata,
- Kvalitet pedagoške i metodičko – didaktičke kompetentnosti nastavnika:
 - organizator nastave za potrebe istruke i potrebe studenata,
 - uviđanje individualnih razlika među studentima i udovoljenje njihovim potrebama,
 - kontinuirano praćenje rada studenata, uočavanje njihovih sklonosti i zainteresovanosti za određenu oblast u kojoj bi dali maksimum uspjeha,
 - razvijanje metoda, tehnika i instrumenata kvalitetnog verifikovanja rada studenata,
 - razvijanje sistema bodovanja rezultata rada studenata.
- Kvaliteti ličnosti nastavnika/rukovodioca – direktora studentskog centra:
 - korektnost, pravednost i objektivnost u komunikaciji sa studentima,
 - spremnost na saradnju i pomoć studentima,
 - dosljednost u poštivanju dogovorenih pravila,

- razumjevanje problema studenata uz empatičnost prema njima,
- smisao za humor,
- uredan izgled i skladno čisto odijevanje,
- prijatno raspoloženje bez oscilacija i egzaltacija.
- Kompetencije nastavnika:
 - stalno učešće nastavnika u naučno istraživačkom radu, dalje NIR-u,
 - produktivnost u NIR-u,
 - kvalitet i originalnost u NIR-u,
 - liderstvo u NIR-u,
 - primjena NIR-a u praksi.

Produktivnost u NIR-u podrazumjeva unificiranost priznavanja i vrednovanja naučnog rada nastavnika, jer je do sad postojala razlika od fakulteta do fakulteta, a od sada da budu identični kriteriji na integrisanom univerzitetu. Produktivnost (podrazumjeva) obuhvata pisanje, publikovanje naučnih radova u relevantnim časopisima, objava knjiga, skripta, publikacija, radova u zbornicima, učešće na seminarima, konferencijama, simpozijumima itd. Elementi mjerljivosti naučne produktivnosti mogu biti broj objavljenih knjiga, stručnih tekstova, eseja, monografija, udžbenika, priručnika, a za umjetnike broj nastupa pred publikom glumom, pjevanjem, izložbama i drugim umjetničkim ostvarenjima (režija i sl.). Ovdje bi bilo potrebno napraviti kompletniji spisak za evaluaciju naučnog angažmana univerzitetskih profesora. Kada se pobroje sve stavke i napravi lista naučnih i umjetničkih angažmana, trebalo bi sve te aktivnosti izbodovati po kriteriju i učešću (autor ili koautor). Isto tako, nastavnik/profesor se treba vrednovati po učešću u afirmaciji novih/mladih naučnika kao što su mentorstva (doktorati, magisteriji i do diplomski radovi). Priznanja za kvalitet i originalnost radova trebaju se mjeriti kroz nagrade povelje, plakete, članstva na državnim i međudržavnim organizacijama, akademijama, redakcijama časopisa, naučnim tijelima skupova i sl. Sve ovo poredati i bodovati a podrazumjeva se i unificirati na integrisanim univerzitetima. Vođstvo u NIR-u se mjeri kroz učešće o dobijanje internacionalnih projekata, donacija, stvaranje fondova, razvoj saradnje sa industrijom, a ovdje bi trebalo biti mjerljivo i bodovano učešće tj. vođenje projekata od značaja i velike vrijednosti (bodovati sa najvećim brojem bodova) do najmanje vrijednosti.

Učešće nastavnika/profesora kao voditelja ili šefa katedre, dekana, člana upravnog odbora, prorektor, rektor predstavlja lično napredovanje i određen položaj koji se takođe mora uzeti u obzir i vrednovati ljestvicom položaja koje donosi određen broj bodova na toj ljestvici, kao i izbor za asistenta, tj. budućih nastavnika za koje bi trebalo uvesti instrumente koji bi osigurali kvalitetnu univerzitetsku karijeru i uspjeh kvaliteta nastavnog naučnog rada. U nastavnikovom vrednovanju trebalo bi uzeti u obzir gdje je završio do diplomski, postdiplomski i doktorski studij, prosječnu ocjenu i poznavanje barem jednog svjetskog jezika sa poznavanjem i korištenjem informatičke tehnologije.

Trebalo bi u interesu razvoja kulture kvaliteta stalno upotpunjavati i osavremenjavati instrumente za dobru prognozu budućeg uspješnog naučno istraživačkog radnika, jer dobar natprosječan student dobre memorije ne znači kvalitet u odnosu na radoznalca, kreativca, dobrog radnika i pregaoca.

Pošto integrisani univerziteti imaju i fakultet za nastavno-naučni profil stručnjaka, trebalo bi, ako to već nema, angažovati i redovno organizovati pedagoško – psihološko – didaktičko – metodičko educiranje kako početnika (asistenata) tako i iskusnijih fakultetskih predavača/nastavnika/profesora. Svaki nastavnik treba da bude upoznat sa svojim obavezama u pogledu usavršavanja koje mora biti periodično i kontinuirano, za šta bi se podnosio izvještaj o radu u protekloj školskoj godini ili proteklom periodičnom intervalu koji bi bio objektivn, jer je zasnovan na unaprijed određenim statističkim podacima, ocjenama koje su dali studenti, objavljeni radovi, radionice, projekti, stručni i naučni seminari, skupovi, podaci

o uspjehu studenata, podaci o kvalitetu održane nastave itd. Kvalitetan nastavni rad mora biti zasnovan na ličnim ali i usvojenim kolektivnim (inovacijama veći rejting univerziteta sa takvim profesorima), što podrazumjeva ne samo uvođenje mehanizama za pozitivne bodove i poene koje vode napredovanju, već kvalitet u obrazovanju ovakvog tima bi podrazumjevaio i sankcije za neizvršavanje zakonom propisanih planiranih obaveza, a koji bi bili zbirno dati u kvalitetnom "Vodiču za kvalitet".

5. ZAKLJUČAK

Na kraju: nije teško biti dobar nastavnik i pedagog: učeći kroz svoje školovanje od svih svojih nastavnika odbaci sve loše, a primjeni sve što je dobro, bez bojazni da zapadneš u "imitaciju", bićeš uspješan i dobar, inovativan, stimulativan, i nadasve odgovoran odgajatelj, bez bojazni da svom učeniku/studentu ostaneš blijeda slika već ostaviš trajan pečat na njegovu ličnost, za koji će ti biti zahvalan!

6. REFERENCE

- [1] dr. Dragoljub Krneta, Banjaluka, "Interaktivna nastava – inovacija ili "već viđeno" ", Didaktički putokazi,
- [2] Prof. dr. Refik Čatić, Pedagoški fakultet Zenica, "Profesionalni razvoj nastavnika trajan je proces", Didaktički putokazi,
- [3] CoE Field Office Sarajevo, radna grupa za visoko obrazovanje, Izvještaj,
- [4] Jasmina Lepara, Sarajevo, "Vještina polaganja ispita" – prikaz knjige doktora Marka Stevanovića i ing. Anite Klarić,
- [5] William Glasser "Kvalitetne škole", "Educa", Zagreb 1994.godine,
- [6] www. coe. ba