

И ВАСПИТАЊА О РЕФОРМСКИМ ПРОЦЕСИМА У ОСНОВНОЈ И СРЕДЊОЈ ШКОЛИ

енциклопедијско знање

– Репформа програма ове године прекида са усмереношћу на садржај и скреће пажњу на циљеве и исходе, то јест на функционално знање, о коме смо последњих година доста причали да је потребно у нашем образовању. Потребни су нам програми у којима до изражаја долазе креативне способности ученика, а данас је свима јасно да они постижу најбоље резултате када сами долазе до решења. Мислим да су програми одговор на често питање, које постављају ученици, зашто нешто уче када им то неће требати.

Све ће им бити потребно уколико знају то да примене. Живимо у свету који се убрзано мења и развија и који не тражи од ученика нешто да зна да репродукује, већ да оно што је научио у датој ситуацији примени. Енциклопедијско знање данас није потреб-

но у толикој мери као некад, јер сад свако може лако да дође до информације, данас је потребно да ученик зна да примени то знање. Исто тако, ови програ-

ми и наставнику омогућавају да уместо „шуме види дрвеће“, то јест, дају му извесну аутономију, а независност и креативност наставника је један од битних елемената успешности образовања земаља које су у врху са резултатима свог образовног система.

Просвећене власице заговарају „школу по мери деце“, што јесте концепт у коме је ученик у центру образовног процеса, а програма и наставник темељ образовања. Колико смо сада дистанцирани од визије која треба да нас усклади са захтевима савремене доба?

– Колико год да смо далеко, сада смо помало ближи, да не наводим сад изреке попут зрно по зрно... корак по корак. Што значи да се та дистанца смањује. Из личног искуства сви зна-

МАТЕРЊА МЕЛОДИЈА

Инсистирање на очувању ћирилице је битно пре свега зато што деца у овом модерном добу, свакако због модерне технике (рачунара, таблета, мобилних уређаја...) врло брзо науче и користе латиницу, док ћирилицу као нешто вредно и традиционално, што носи нашу „матерњу мелодију“ морамо неговати кроз образовне и културне институције. Када смо код ћирилице, управо сам се вратио са Вуковог сабора, што ме подсетило на детињство, јер сам у Лозници одрастао и Вуков сабор је увек био посебан догађај за све нас у том крају.

На 84. Вуков сабор сам отишао, пре свега, да подржим и успоставим бољу сарадњу ЗУОВ-а и Вукове задужбине, која је у новоотвореном Образовно-културном центру у Тршићу обележила 30 година рада, али и да успоставим сарадњу са поменутиим Образовно-културним центром „Вук Караџић“.

мо да се навике тешко мењају, али и да се могу променити. Чућете од сваког директора колико је тешко наставника покренути, нарочито оног који има много радног стажа, да нешто промени у свом процесу учења. То вам је стални процес, о коме и Винавер с почетка овог века има причу о вечитој борби старих и младих у свемиру, која непрекидно траје, зато што млади кроз дугогодишњу борбу постају стари, који се опет боре са младим, и тако у вечном кругу.

Не мислим да је све што је ново идеално, као и да све што је било у старом систему не треба да се користи. Опет морамо говорити о „златној средини“, што често звучи као обична флоскула, и то управо зато што ту синтагму доживљавамо као флоскулу и бежимо од ње, и не радимо на томе да покушамо да уравнотежимо и изаберемо оно што је најбоље за нас. Данас лако сазнамо шта има у другим земљама, и често покушавамо да пресликамо њихове системе, али онда схватимо да смо ми другачији, што и јесте лепота образовања. Бити другачији и познавати и применити оно што сте научили. Мислим да смо дистанцира-

ни од визије и зато што имамо много горчине у себи у свему што радимо. Нећу да залазим и изводим закључке и оправдања, јер ми стално тражимо оправдање за нешто што не желимо да радимо, уместо да тражимо начин да то урадимо.

Улога наставника је кључна у реформи, али и у тој професији, као и у свакој другој, има оних који могу да праве „чуда“ и са заштарелим и преобимним програмима и оних који нису мотивисани да улажу додатни напор, па цео процес учења своде на предавање „екс катедра“ и вредновање репродуктивне знања... Како мотивисати наставнике за нове улоге?

– Ту је улога директора (као менаџера и лидера) врло важна, али за сада он нема мно-

го инструмената како смањити горчину запослених и мотивисати их за нешто креативно и ново. Већ сам говорио да није све у повећању плате, као што није све ни у репресив-

ним мерама. Један од одговора лежи у студијама на факултету, а други у обуци наставника. Не могу да утичем на универзитетске студије, које би требало своје програме да специјализују за студирање оних који могу да пренесу нашој деци примењиво знање – али могу да утичем на обуку наставника. ЗУОВ има центар који се зове Центар за професионални развој запослених у образовању, који има и сектор за стручно усавршавање и напредовање и сектор за приправништво, менторство и руковођење.

Рекох малопре да имамо доста посла, али се надам у будућности да ћемо моћи да се наметнемо као неко ко стварно унапређује образовање, а то свакако не можемо да урадимо без обука, усавршавања и међусарадње

са наставницима. У школама се менторство своди углавном на правни формализам, усавршавања се често своде на стицање бодова, а циљ нам је нешто сасвим друго – обучен наставник, који децу учи како да своје знање примене, и који се лако сналази у свим педагошким (врло често драмским) ситуацијама. Такође, један од битних чинилаца поред аутономије, коју сам поменуо (уколико хоћемо да нам наставник буде креативан не сме-мо га ограничавати начином како да примени програм у настави), јесте и међусобно умрежавање, размењивање добре праксе, дружење кроз семинаре и конференције. Није лако бити наставник, али је и лепо, само што треба да вреднујемо њихов рад и да истичемо добре примере. Погледајте, чим наша репрезентација у неком спорту постигне резултате, имате одједном жељу малишана да се окушају у тим спортовима, тако да се надам – кад будемо још више популаризовали ђаке који освајају награде широм света, и њихове професоре – да ће то утицати и на бољи рад и ученика и колега, као што то наши репрезентативци раде.



Од њих се тражи креативност, другачији однос према раду, стално усавршавање, инсистира се на активном учењу, резултатима... Они инсистирају на враћању угледа професији и бољем ситијусу, већој плати. Како „уве-зати“ жеље, захтеве и могућности?

– Опет да се вратим на оно што сам говорио – корачањем, које неће бити прекинуто. Већа плата и бољи статус је нешто што је потребно, али није једини чинилац који може за трен преобратити и побољшати наставу. Био сам у неким приватним школама где наставници имају, на пример, 30 одсто већу плату, али после часова остају пуно радно време због консултација, секција ... Школе, често имају проблем да нађу наставника који би радио на такав начин. Земље које су прве по својим образовним системима пре свега су прве зато што њихови наставници остају и по 17 сати мимо прописаног радног времена. Дакле, наставник јесте стуб и темељ сваког образовања, али углед професије се не враћа већим платама, већ се повећава свеобухватним планом читавог друштва за ову професију, као и бољим радом наставника, што све враћа повећење у институције образовања.

Посао Завода је и њисање наставних планова и програма, као и унапређивање система сталног стручног усавршавања и професионалног развоја запослених у доуниверзитетском образовању. Шта је у плану рада на том пољу и размишља ли се о иновирању наставних програма који нису на дневном реду за следећу школску годину?

– ЗУОВ има 83 запослена, од тога 30-ак у Центру за развој програма, који су опет подељени на природно-математичке и друштвено-хуманистичке науке. Тренутно немамо баш много времена да радимо било шта што није на дневном реду, а на почетку сам рекао шта све морамо стићи да урадимо. Ипак, то не значи да се не размишља и планира иновација, већ да смо сада усредсређени искључиво на посао који морамо обавити.

Ученици су, иакође, мења родитељских, ђачких, али и наставничких критерија. У на-длежностима ЗУОВ-а је и план ученика, али и предлажање стандарда квалитетних ученика

и оцењивање рукописа... Да ли се раде нови стандарди и хоће ли се мењати план ученика, с обзиром на то да се за комплетне извојединих предмета тврди да су преобимни. Размишља ли се и о поштовању критеријума за избор чланова комисија који оцењују рукописе?

– Све сте већ одговорили у питању. Ради се нов план ученика, који ће смањити преобимност комплета, и радиће се правилник о избору чланова комисије, који ће бити транспарентнији.

У школама се менторство своди углавном на правни формализам, усавршавања често на стицање бодова, а циљ нам је нешто сасвим друго – обучен наставник, који децу учи како да своје знање примене, и који се лако сналази у свим педагошким (врло често драмским) ситуацијама

Нови ученици за први и последње основне припремиће се и бирају у фебруару следеће године. Да ли ће до тада бити сиремни и ученици за први гимназије?

– То питање је, пре свега, важно за издаваче, а оно што ЗУОВ ради (да се вратимо на почетак) јесте да што пре уради посао, који му је поверен, како нико не би био оштећен. Министар је најавио сет нових закона, а свакако би требало да се донесу и измене Закона о ученицима, тако да ћемо сачекати те измене које ће поједноставити, а самим тим и убрзати процедуру око свега.

Најављено је да ће се радијати на новом закону о ученицима. Шта ће се мењати у тим параграфима и да ли ће се брисати норма којом се прописује да се бирају само ученици које одабере пет одсто предметних наставника?

– Као што поменух у претходном питању, сачекаћемо те измене, а измене закона ради Министарство, тако да не могу ништа конкретније рећи о томе.

Олга Николић