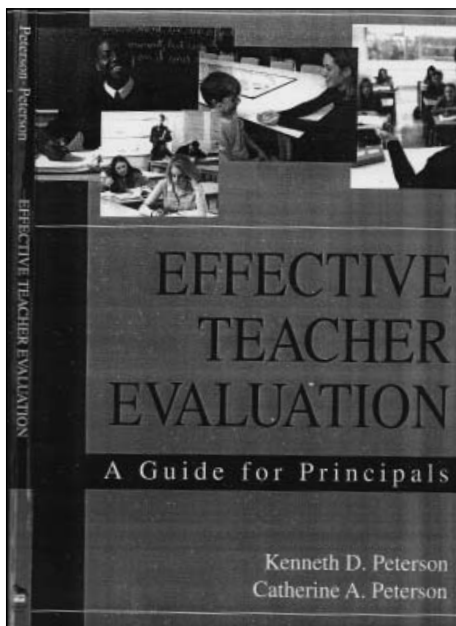


Prikazi i osvrti

Kenneth, D. Peterson.; Catherine, A. Peterson:
Effective teacher evaluation
A Guide for Principals
Corwin Press, California, 2006., str. 114



Budući da je vrlo malo literature koja se bavi problematikom praćenja i vrjednovanja rada nastavnika, knjiga *Učinkovita evaluacija nastavnika: priručnik za ravnatelje* dobrodošla je za pedagošku teoriju i praksu. Autor knjige Kenneth D. Peterson profesor je na sveučilištu Portland State University Oregon. Bio je i sam učitelj te ima preko 30 godina iskustva u obrazovanju učitelja. Provodio je istraživanja o evaluaciji učitelja, a bio je i glavni istraživač na Odjelu obrazovanja za evaluaciju učitelja. Objavio je 45 članaka o evaluaciji učitelja te je voditelj evaluacije učitelja u više od 65 školskih okruga. Recenzent

je u časopisu *Journal of Personnel Evaluation in Education*. Catherine A. Peterson završila je novinarstvo na sveučilištu Oregon. Radila je kao novinarka 10 godina u američkim saveznm državama Massachusetts i Oregon. Trenutno je zaposlena kao novinarka u gradu Astoria u Oregonu.

Knjiga je koncipirana tako da nakon uvodnog dijela i bibliografskih podataka o autorima slijedi sadržaj koji je podijeljen na devet poglavlja, potom slijedi „Izvor A: Faze za učinkovito suočavanje s nastavnicima koji ne zadovoljavaju“, „Izvor B: Što može poći krivo“, popis literature i na kraju indeks pojmova. Priručnik je ponajprije namijenjen školskim ravnateljima, a svakako može pomoći nastavnicima i pedagozima u poboljšanju kvalitete nastave, a time u izgradnji kompetencija, odnosno postignuća učenika. Naime, centralni zadatak ovog priručnika predstavljanje je školskim ravnateljima ideja, alata i tehnika koje će poboljšati i unaprijediti evaluaciju rada nastavnika. Sadržaj je dobro strukturiran i instruktivan, pa čitatelju omogućuje lako praćenje i snalaženje u tekstu kao i njegovu primjenu. Autori postavljaju tezu i na njoj zapravo razvijaju sadržaj, a to je da je procjena i vrjednovanje rada nastavnika vrlo složen proces za koji je nužno kontinuirano promišljanje i poboljšana praksa. Mnogi nastavnici

rade dobro ali često alati za evidentiranje, procjenu i priznanje njihova rada nažalost nisu adekvatni. U tom smislu autori ističu da su se u posljednjih dvadeset i pet godina dogodile promjene koje su značajno unaprijedile učinkovitost ravnatelja kao nositelja glavne uloge u procjeni rada nastavnika. U prvih šest poglavlja naglasak je na ulozi ravnatelja kao onoga koji podupire nastavnike u njihovim nastojanjima u dobivanju podataka o odgojno-obrazovnom radu od primarnih izvora kao što su: učenici, roditelji, rezultati testova i evidencije aktivnosti. U sedmom poglavlju naglasak se stavlja na ulogu ravnatelja u evaluaciji nastavnika. Osmo poglavlje govori o suradnji škole i lokalne zajednice kao preduvjetu za učinkovitu evaluaciju nastavnika.

Deveto poglavlje posvećeno je problematici kako postupiti prema nastavnicima koji su neuspješni u radu. Prvo poglavlje pod naslovom „Ravnatelji i evaluacija nastavnika“ govori o tome kako je za kvalitetnu evaluaciju nastavnika nužno osigurati prikupljanje objektivnih podataka s jedne strane, te istovremeno stvaranje poticajne klime u školi koja će kontinuirano poticati nastavnike na samevaluaciju. Nadalje, u ovom poglavlju govori se o tome kako dobra evaluacija podrazumijeva i dobru procjenu ravnatelja kojim nastavnicima će posvetiti koliko vremena. Naravno da će više vremena posvetiti nastavnicima početnicima, nastavnicima koji žele dodatne instrukcije kao i manje uspješnim

nastavnicima. U drugom poglavlju pod naslovom „Kakoravnatelji promoviraju učinkovitu evaluaciju nastavnika“ autori ukazuju na specifične metode pomoću kojih ravnatelji mogu preuzeti vodeću ulogu u provođenju učinkovite evaluacije nastavnika. Kako bi evaluacija bila učinkovita, navode se i detaljno razrađuju principi čije slijeđenje i primjena u praksi dovode do kvalitetne evaluacije nastavnika. Potom se naglasak stavlja na povećanu uključenost nastavnika te autori na temelju iskustva iz prakse ističu da je od velike važnosti uspostaviti dobru suradnju i timski rad pri svakoj evaluaciji nastavnika. Treće poglavlje pod naslovom „Postignuća učenika“ posvećeno je tome kako je akademsko postignuće učenika jedan od najvećih izazova u kvalitetnoj evaluaciji nastavnika. Na tragu toga, autori daju detaljan pregled podataka o postignućima učenika kroz tri situacije: *idealno*, *realno* i *trebalo bi*. U četvrtom poglavlju pod naslovom „Dokumentiranje kvalitete razrednog plana i programa“ detaljno se opisuju, odnosno nude praktični savjeti na koje se načine može konkretno u praksi najbolje pratiti i procijeniti kvaliteta realizacije nastavnoga plana i programa. U tu svrhu nude se sljedeće mogućnosti s detaljnim opisom za svaki ponaosob: recenzija materijala, „prolaz-kroz“ razred i sustavno promatranje razreda. U petom poglavlju pod naslovom „Zadovoljstvo učenika i roditelja radom nastavnika“ želi se istaknuti značaj mišljenja o radu nastavnika od strane učenika i njihovih roditelja kao

jednog od vrlo važnog elemenata za efikasnu evaluaciju nastavnika. Kod ovog oblika evaluacije nastavnika, autori su stajališta, pa u tom smislu i predlažu, da se najveća objektivnost može postići primjenom anketnih upitnika. Pri tome ističu da bi ankete trebale biti sastavljene od strane stručnjaka. Nastavnici ne bi smjeli sami sastavljati, provoditi i obrađivati ankete. Za vrijeme provođenja ankete nastavnik bi morao napustiti razred. Za ankete koje su namijenjene učenicima preporučljivo je da ne sadržavaju komentare, dok u anketama za roditelje komentari mogu biti korisni za stvaranje cjelokupne slike o načinu poučavanja nastavnika. Šesto poglavlje pod naslovom „Poticanje i evidentiranje profesionalne aktivnosti nastavnika“ detaljno opisuje tri međusobno neovisna izvora podataka koji se mogu upotrijebiti za godišnju evaluaciju nastavnika, a to su: a) profesionalne aktivnosti, b) testovi za nastavnike i c) Certifikat Nacionalnog odbora. Profesionalne aktivnosti obuhvaćaju: pripreme za poučavanje, stručna usavršavanja, sudjelovanje u projektima, sudjelovanje u realizaciji izvannastavnih aktivnosti, inicijativu i kreativnost u radu, potporu nastavnicima početnicima i onima koji su manje uspješni, uspješno rješavanje raznih nesuglasica, članstvo i aktivno sudjelovanje u sindikatima i udrugama. Testovi za nastavnike obuhvaćaju: a) znanje nastavnika koje se odnosi na predmet koji poučava i b) poznavanje pedagogije, razvojne psihologije, komunikacijskih vještina, organizacije

škole, zakonodavstva. Certifikat Nacionalnog odbora profesionalnih nastavničkih standarda usmjeren je na: multidimenzionalnost, pridavanje pažnje nacionalnim standardima i stvaranju politike za nagrađivanje nastavnika. Sedmo poglavlje pod naslovom „Ravnatelji osiguravaju informacije, stručnu procjenu i nadzor“ usmjereno je na pojašnjavanje poteškoća u praksi na koje ravnatelji nailaze prilikom evaluacije nastavnika. Ovdje se detaljno opisuje koje su to konfliktne uloge ravnatelja u kojima se može naći, doživljaji evaluacije od strane nastavnika, te što oni žele i očekuju od ravnatelja kada se nađe u ulozi onoga koji procjenjuje njihov rad. Osmo poglavlje „Školski okrug (lokalna zajednica) implementira učinkovitu evaluaciju nastavnika“, govori o partnerstvu škole i lokalne zajednice kao važnom, zapravo nezaobilaznom čimbeniku učinkovite evaluacije nastavnika. Autori ističu da se stručna i svrhovita evaluacija nastavnika mora temeljiti na partnerstvu između ravnatelja, nastavnika i lokalne zajednice. Nadalje, u tekstu se nude razrađene aktivnosti koje nudi lokalna zajednica u svrhu bolje suradnje i postizanja rezultata. Deveto poglavlje pod naslovom „Postupanje s neuspješnim nastavnikom“ posvećeno je identifikaciji i postupcima prema neuspješnim nastavnicima. Neuspješni su nastavnici rijetki, većina stručnjaka procjenjuje da ih je oko 5% u populaciji nastavnika. Međutim, nekolicina neuspješnih nastavnika stvara ozbiljan problem kolegama nastavnicima i

ravnateljima. Zato je od velike važnosti pronaći adekvatne mehanizme kako im pomoći u odgojno-obrazovnom radu. Smatraju da se s nastavnikom koji je neuspješan može suočiti pravednije, objektivnije i produktivnije kada se nakon identificiranja problema uključi tim koji bi sačinjavali nastavnici, stručnjaci i ravnatelj. U tom smislu autori nude u prilogima pod nazivom „Izvor A: Faze za učinkovito suočavanje s nastavnicima koji ne zadovoljavaju“ i „Izvor B: Što može poći krivo“ prijedloge mogućeg rješenja problema neuspješnog nastavnika, i to: kako razgovarati, koje aktivnosti poduzeti, koji su znakovi upozorenja.

Svrhovitost ovog priručnika svakako će prepoznati ravnatelji škola jer će im pomoći u osmišljavanju pa i humaniziranju provođenja evaluacije rada nastavnika koja je važna za poticanje razredne klime i odgojno-obrazovnoga rada.

Također, vrijednost knjige u tome je što zbog svoje preglednosti, kao i svojim spoznajama i primjerima, može poslužiti kao dobar izvor za praksu.

Maja Rukavina, asistentica

Sveučilište u Zadru,

Odjel za nastavničke studije u Gospiću