

ОБРАЗОВАНИЕ И ОПШТЕСТВО  
ЗАПАДЕН БАЛКАН

# УЧИЛИШТА НА 21-ОТ ВЕК

ВОВЕД ВО ОСНОВНИТЕ ВЕШТИНИ И  
РАЗВОЈОТ НА ЛИДЕРСТВО

РЕСУРСИ ЗА УЧЕСНИЦИТЕ

Драгутин Шчекиќ

# СОДРЖИНА

<b>1. ВОВЕД ВО ПРОГРАМАТА</b>	<b>7</b>
1.1 ПРЕГЛЕД НА ПРОГРАМАТА ЗА ОБУКА	7
1.2 ФОРМАТИВНО ОЦЕНУВАЊЕ НА УЧЕСНИЦИТЕ	8
1.3 РЕЧНИК НА ИЗРАЗИ	9
<b>2. ЗОШТО Е ПОТРЕБНА ПРОМЕНА? ВОВЕД ВО РАМКАТА ЗА ОСНОВНИ ВЕШТИНИ НА БРИТАНСКИ СОВЕТ</b>	<b>10</b>
2.1 ВОВЕД	10
2.2 ВОВЕД ВО РАМКАТА ЗА ОСНОВНИ ВЕШТИНИ	11
2.3 ДЛАБИНСКО И ПОВРШНО УЧЕЊЕ	12
<b>3. КЛУЧНИ АСПЕКТИ НА КРРП</b>	<b>16</b>
3.1 КЛУЧНИ АСПЕКТИ НА КРРП И СООДВЕТНИ НАСТАВНИ ПРАКТИКИ	16
3.2 ОЦЕНУВАЊЕ ДОКАЗИ	17
3.3 ЗЕМАЊЕ ПРЕДВИД РАЗЛИЧНИ ПЕРСПЕКТИВИ	19
3.4 ЕФЕКТИВНИ ПРАШАЊА	23
3.5 ОТВОРЕНИ И ЗАТВОРЕНИ ПРАШАЊА	24
3.6 ПОСТАВУВАЊЕ ПРАШАЊА ЗА ДЛАБИНСКО УЧЕЊЕ	25
3.7 КОНСТРУКТИВНИ ПОВРАТНИ ИНФОРМАЦИИ И ПОПРАВКА	28
<b>4. УРЕДОТ МИКРО:БИТ И КЛУБОВИ ЗА КОДИРАЊЕ</b>	<b>30</b>
4.1 ЗАПОЗНАВАЊЕ СО УРЕДОТ МИКРО:БИТ	30
4.2 УЧИЛИШНИ КЛУБОВИ ЗА КОДИРАЊЕ	32
<b>5. ЗАШТИТА НА ДЕЦАТА</b>	<b>34</b>
<b>6. ВАЖНОСТА НА ЛИДЕРСТВОТО</b>	<b>35</b>
6.1 ВОДЕЊЕ И УПРАВУВАЊЕ СО ВЕШТИНИТЕ ЗА КРРП ВО УЧИЛИШТЕТО	36

<b>7. ГРАДЕЊЕ И СПОДЕЛУВАЊЕ ВИЗИЈА</b> .....	<b>40</b>
7.1 ВИЗИЈА НА УЧИЛИШТАТА ЗА КРРП.....	40
<b>8. ГРАДЕЊЕ ТИМОВИ</b> .....	<b>42</b>
8.1 ТИМСКА РАБОТА ВО УЧИЛИШТЕТО.....	42
8.2 ФАЗИ НА РАЗВОЈ НА ТИМОТ.....	44
8.3 УЛОГИ ВО ТИМОТ.....	45
8.4 ГРАДЕЊЕ ПОСВЕТЕНОСТ.....	48
<b>9. ДЕЛОТВОРНО ВОДЕЊЕ И УПРАВУВАЊЕ СО ПРОМЕНИ</b> .....	<b>50</b>
9.1 УПРАВУВАЊЕ СО ПРЕПРЕКИТЕ И ФАЗИТЕ НА ПРОМЕНА.....	50
9.2 ПЛАНИРАЊЕ НА СПРОВЕДУВАЊЕТО.....	54
<b>10. ПРИЛОЗИ</b> .....	<b>57</b>
<b>ПРИЛОГ 1</b>	
Основни вештини за учење, работа и општество; Вовед Сузан Даглас и Бјорн Хаслер.....	59
<b>ПРИЛОГ 2</b>	
Критичко размислување и решавање проблеми. Луксуз или потреба? Критичкото размислување и решавањето проблеми треба да бидат јадро на учењето за сите. Артур Таевере.....	62
<b>ПРИЛОГ 3</b>	
Основни вештини.....	65
<b>ПРИЛОГ 4</b>	
Каква е важност имаат критичкото размислување и решавањето проблеми?.....	66
<b>ПРИЛОГ 5</b>	
Моќни изјави за визија.....	67
<b>ПРИЛОГ 6</b>	
Анкетен прашалник за тимската работа.....	68
<b>ПРИЛОГ 7</b>	
Фази на развој на група – еден модел.....	72
<b>ПРИЛОГ 8</b>	
Две поврзани светски кризи – графикони.....	74







# 1 ВОВЕД ВО ПРОГРАМАТА

Оваа обука ќе обезбеди ефикасни алатки и пристапи кои им се потребни на директорите на училиштата со цел да овозможат ефективно воведување на основните вредности во наставната програма, вклучително препознавање и мапирање на вештините за критичко размислување и решавање проблеми во наставната програма, како и развивање стратегии за планирање, мониторинг и подобрување на предавањето и учењето. Понатаму, директорите на училиштата ќе добијат почетни основни информации за уредите *Микро:бит* и насоки за основање клубови за кодирање, како и за концептот на воведување заштита на децата како дел од училишната култура.

## 1.1 ПРЕГЛЕД НА ПРОГРАМАТА ЗА ОБУКА

Програмата за обука на директорите на училиштата има за цел директорите на училиштата да развијат вештини и знаење со кои ќе помагаат при градењето вештини за критичко размислување, решавањето проблеми и кодирањето во процесот на предавање и учење.

**Времетраење на обуката:** два дена, осум сесии.

**Клучни области за фокусирање:**

- Вовед во основните вештини, критичкото размислување и решавањето проблеми, како и запознавање со уредите *Микро:бит* и училишните клубови за кодирање како алатки за развој на основните вештини;
- Оспособување на директорите на училиштата за поддршка и управување со промени поврзани со критичко размислување и решавање проблеми во рамките на училиштата.

**Цели:**

### ПРВ ДЕН

- Фокусот е да се подигне свеста и да се продлабочи разбирањето на директорите на училиштата за тоа зошто основните вештини (заедно со критичкото размислување и решавањето проблеми) се важни за нивните ученици;
- Да се воведат соодветни алатки со кои ќе се набљудува и оценува колку е добра и на колкава поддршка наидува моменталната настава за критичко размислување и решавање проблеми во училиштата на учесниците;
- Да се воведат образовна иницијатива за воведување на уредот *Микро:бит*;
- Да се создаде концепт за училишните клубови за кодирање.

### ВТОР ДЕН

- Да се претстави и образложи колку е важно да се изгради визија за воведување на основните вештини и истата да се сподели со клучните чинители;
- Да се претстави и образложи колку е важно да се изгради тим, да се дефинираат фазите на развој и различните улоги во тимот;
- Да се истражи како да се управува ефикасно со промената, да се создаде план за имплементација и да се процени ефикасноста на акцискиот план;

- Понатаму, да се испита улогата на лидерството во однос на влијанието, подобрувањето и задржувањето на квалитетот на предавањето и учењето.

Програмата за дводневната обука за директорите да училиштата ги опфаќа следниве теми:

ПРВ ДЕН	ВТОР ДЕН
<b>Сесија 1</b> Зошто е потребна промена? Вовед во рамката за основни вештини на Британски совет	<b>Сесија 1</b> Важноста на лидерството
<b>Сесија 2</b> Клучни аспекти на КРРП	<b>Сесија 2</b> Градење и споделување визија и мисија за КРРП
<b>Сесија 3</b> Клучни аспекти на КРРП	<b>Сесија 3</b> Градење тимови и тимска работа
<b>Сесија 4</b> Уредот <i>Микро:бит</i> и клубовите за кодирање	<b>Сесија 4</b> Делотворно водење и управување со промени

## 1.2 ФОРМАТИВНО ОЦЕНУВАЊЕ НА УЧЕСНИЦИТЕ

Ќе се применат разни техники за формативно оценување за да се провери разбирањето на учесниците, како и за да се подобри предавањето на фасилитаторите и учењето на учесниците. На пример, ќе се послужиме со следниве методи:

**Размисли – работи во пар – сподели:** Поставете им прашање на учесниците и посочете им да ги запишат нивните одговори. Потоа, поделени по парови нека дискутираат за одговорите.

По некое време, учесниците дискутираат за нивните разговори со целата група.

**Прашалник:** Замовете ги учесниците да одговорат на неколку едноставни прашања пред да ја напуштат сесијата.

На пример:

- Три работи што ги научив денес;
- Две работи што ми беа интересни;
- Едно прашање што сè уште не ми е одговорено.

**Самооценување:** Откако ќе завршат со активноста, учесниците нека се оценат себеси со истата матрица што ја користи фасилитаторот. Дискутирајте за нивното самооценување.

**Три кратки содржини:** За да проверите дали ја разбираат материјата, учесниците нека напишат три кратки содржини. За секоја од нив нека употребат различен фокус на детали. Откако ќе завршат, нека го споредат напишаното со партнерот:



- Содржина од 10–15 зборови;
- Содржина од 30–50 зборови;
- Содржина од 75–100 зборови.

**Едноминутен состав:** Замолете ги учесниците на писмено да одговорат едно кратко прашање. Соберете ги и анализирајте ги составите со цел да се развие свест за разбирањето на учесниците. Може да поставите прашања поврзани со:

- главната цел;
- концептот кој најмногу ги изненадил учесниците;
- неодговорени прашања;
- најзбунувачки области од темата.

## 1.3 РЕЧНИК НА ИЗРАЗИ

**Критичко размислување.** Самонасочено размислување што води до нови и иновативни идеи и решава проблеми.

Тоа претставува критички осврт на искуствата и процесите на учење, и на носењето ефективни одлуки со избегнување на вообичаените пречки, како на пример, едностраното гледање на некој проблем, игнорирањето нови докази што ги разликуваат вашите идеи, резонирањето водено од емоции наместо логика, како и неможноста да се поддржат ставовите со докази.

**Решавање проблеми.** Кога и да имате цел која од некоја причина стагнира, било тоа да е поради недостиг на ресурси, информации и слично, имате проблем. Сè што ќе направите за да ја постигнете целта претставува решавање на проблемот.

**Рутински проблеми.** Рутинските проблеми може да се решат со примена на методи коишто им се познати на учениците, односно со примена на веќе научените методи, одејќи чекор по чекор.

**Нерутински проблеми.** Нерутинските проблеми се проблеми за кои „не постои предвидлив и добро извежан пристап или пат што е експлицитно предложен во задачата, насоките, или во некој практичен пример.

## 2 ЗОШТО Е ПОТРЕБНА ПРОМЕНА? ВОВЕД ВО РАМКАТА ЗА ОСНОВНИ ВЕШТИНИ НА БРИТАНСКИ СОВЕТ

### 2.1 ВОВЕД

#### Исходи од учењето:

За време на оваа сесија:

- ќе се претставите и ќе се запознаете со фасилитаторот и другите учесници;
- ќе се запознаете со структурата на програмата за обука;
- ќе добиете преглед на целите на обуката и исходите од учењето;
- ќе се информирате за основните правила и за вашите одговорности како учесници;
- ќе ги споделите личните образовни цели поврзани со оваа обука.

#### Критериуми за самооценување:

За да ги исполните наставните цели, треба:

- накратко да споделите информации за себе со групата;
- да размислите дали вашите лични очекувања се во согласност со целите на обуката;
- да ги запишете личните образовни цели и/или очекувања од обуката.

#### Активности:

##### 2.1.1 Добредојде и вовед

Порака за добредојде, вовед и кратки информации за програмата на обуката.

Претставете се и обидете се да ги запознаете останатите.

##### 2.1.2 Основни правила

Секој учесник треба да ги почитува основните правила за работилницата:

- Фокусот ќе биде ставен на активно учество со заемна поддршка и соработка. Сите учесници мора да бидат активно вклучени во процесот и активностите за време на работилницата;
- Учесниците треба да ги почитуваат туѓите ставови и да ги поттикнуваат и поддржуваат останатите да се вклучат и да учествуваат;
- Секој учесник треба да биде сослушан и треба да се почитуваат неговите мислења, гледишта и идеи. Учесниците мора да ги почитуваат и да имаат обсервација за различните контексти, перцепции и ситуации во кои се нашле останатите;
- Сите учесници ќе треба да се вклучат во активностите за учење и споделување идеи, а почетните мисли и идеи ќе се сметаат за одлична појдовна точка за дебати, дискусии и ќе поттикнат понатамошен развој.

## 2.2 ВОВЕД ВО РАМКАТА ЗА ОСНОВНИ ВЕШТИНИ

### Исходи од учењето:

За време на оваа сесија:

- ќе добиете основни информации за Рамката за основни вредности на Британски совет;
- ќе разберете зошто се важни основните вредности и зошто треба да се поддржи промената на образовните парадигми во училиштата;
- подобро ќе ја разбирате неопходноста да се започне со развивање на вештините за критичко размислување и решавање проблеми во основното образование.

### Критериуми за самооценување:

За да ги исполните наставните цели, треба:

- да ги запомнете основните информации за основните вештини;
- да го споделите вашето мислење за важноста на развојот на основните вештини во основното образование;
- да го споделите вашиот став за елементите на критичко размислување и решавање проблеми кои веќе се дел од наставната програма на вашето училиште.

### Активности:

#### 2.2.1 Поврзување на имињата на основните вештини со нивните дефиниции

Статијата *Основни вештини за учење, работа и општество* (Прилог 1) содржи сеопфатно објаснување за основните вештини и детално размислување зошто тие се од особена важност за да можат младите да просперираат во глобализираното општество.

Зошто ни се потребни основните вештини?

- За да ја опреиме следната генерација со вистинските вештини;
- За да го добијат работодавците тоа што го сакаат;
- За да се подобри квалитетот на предавањето и учењето со примена на основните вештини во нашите училиници;
- За да се изградат трансверзалните вештини дефинирани од страна на УНЕСКО;
- За да се постигне целта за одржлив развој на Инчеонската декларација.

Сè повеќе се зголемува согласноста дека на училишните системи им се јасни целите на образованието и дека кај учениците треба да се развиваат основните вештини и компетенции што се поврзани со светот во којшто тие живеат и ќе живеат (познати и како вештини на 21-от век и вештини за длабинско учење) и опфаќаат:

**Начини на работење:** комуникација и соработка;

**Начини на размислување:** критичко размислување, решавање проблеми, креативност и иновативност, учење како се учи и метакогнитивност;

**Алатки за работа:** информациска писменост, познавање на информатичко-комуникациските технологии (ИКТ);

**Начини на живеење во светот:** глобално граѓанство, граѓанска одговорност, вклучително културна свест, културна компетенција и социјално претпријатие.

## 2.2.2 Основни принципи на теоријата за основни вештини и КРРП

**Основни вештини** се клучните вештини кои им се потребни на младите за да бидат целосно подготвени да живеат и работат во чекор со глобалната економија. Понекогаш се нарекуваат **длабинско учење** или **вештини на 21<sup>-от</sup> век**, а имаат за цел да ги воведат младите во нови начини на работење, размислување и живеење во глобалниот свет.

Развивањето на овие вештини кај младите ќе придонесе кон тоа тие да се изградат како креативни граѓани кои размислуваат критички и се подготвени да ја обликуваат иднината за себе и за идните генерации.

Повеќе за основните вештини и критичкото размислување ќе дознаете од статиите кои се наоѓаат на крајот од овој водич:

Прилог 1 – Основни вештини за учење, работа и општество;

Прилог 2 – Критичко размислување и решавање проблеми.

## 2.2.3 Моето училиште и КРРП

Сега ќе се обидеме да ги препознаеме елементите на КРРП кои веќе се воведени во наставната програма. Ќе работиме во групи. Секој учесник треба да смисли еден типичен пример за наставна стратегија, активност или иницијатива која содржи елементи на КРРП. Подгответе се да ги претставите примерите.

## 2.3 ДЛАБИНСКО И ПОВРШНО УЧЕЊЕ

### Исходи од учењето:

За време на оваа сесија:

- ќе научите што е разликата помеѓу длабинското и површното учење;
- ќе ја препознаете вредноста на начините на учење кои се темелат на размислување на повисоко ниво и ќе ги поврзете истите со моделот на Блумовата таксономија.

### Критериуми за самооценување:

За да ги исполните наставните цели, треба:

- да го споделите вашето знаење за длабинското и површното учење со останатите;
- да го споделите вашето мислење колку е важно да се развиваат основните вештини во основното образование;
- да им го пренесете на останатите вашиот став за елементите на критичко размислување и решавање проблеми кои веќе се дел од наставната програма на вашето училиште.



## Активности:

### 2.3.1 Длабинско учење

Размислете за следниве прашања:

- Дали можете да ја објасните поврзаноста меѓу вештините за КРРП и начинот на кој учиме на училиште?
- Што подразбирате под поимот длабинско учење?
- Кои се можните придобивки од длабинското учење?
- Сте се сретнале ли со длабинско учење во пракса?

### 2.3.2 Табела со начини на учење

Подредете ги изјавите за начини на учење во табелата подолу и поделете ги на пожелни (корисни за учењето) и помалку пожелни.

#### Табела со начини на учење

Обележете ја секоја изјава со знак за штиклирање, знак икс или прашалник, соодветно на вашиот став.



Секогаш е корисно за учењето



Не е секогаш корисно за учењето



Не сум сигурен/на

Секогаш е корисно за учењето кога учениците...			
ги разбираат концептите		го поврзуваат наученото со вистинскиот живот	
се потпираат на формула		ги мотивира интересот	
помнат без да применат		се мотивираат од страв или неуспех	
ги поврзуваат идеите		одговараат сите наеднаш	
ги прифаќаат новите факти		не размислуваат критички додека го учат материјалот	
учат факти напамет		го објаснуваат резонирањето	
имаат јасна претстава за принципите		работат настрана од часот и наставните предмети	

За момент, задржете се на изјавите *учат факти напамет*, *се потпираат на формула* или *не размислуваат критички додека го учат материјалот*. Иако овие карактеристики се корисни и може да резултираат со високи оценки на тестовите, тие не водат кон длабинско учење т.е. учење со кое се стекнува знаење. Слично, доколку карактеристиките на длабинското учење не се темелат на знаење или факти, ќе резултираат само со напредок до одредено ниво.

Начините на учење кои се темелат на размислување на повисоко ниво, како на пример способност да се образложи начинот на резонирање, можат да резултираат со длабинско учење кога се комбинираат со начини на учење кои се темелат на размислување на пониско ниво, како на пример учење напамет. Спротивно на ова, кога се применуваат само на начини на учење кои се темелат на размислување на пониско ниво, истите ќе резултираат со површно учење.

### 2.3.3 Блумовата таксономија

Следуваат вештините за размислување дефинирани со Блумовата таксономија.



Длабинското учење ни помага да учиме доживотно – од знаење и помнење нè води до разбирање на суштината. Се одликува со длабочина и сеопфатност, и ги поврзува веќе постоечкото и новостекнатото знаење.

Учењето е меѓу потребата да се научи и потребата да се напредува. Знаењето станува корисно и релевантно во овој контекст и вештините кои се научени за време на часовите се вештини за живеење и сложување со другите, што ќе им помогне на учениците не само на училиште туку и во животот.

Начините на учење кои се темелат на размислување на повисоко ниво, како на пример способност да се образложи начинот на резонирање, можат да резултираат со **длабинско учење** кога се комбинираат со начини на учење кои се темелат на размислување на пониско ниво, како на пример учење напамет.

Кога се применуваат само начини на учење кои се темелат на размислување на пониско ниво, истите ќе резултираат со **површно учење**.

Карактеристиките на длабинското учење кои не се темелат на знаење или факти, ќе им овозможат на учениците да напредуваат само до одредено ниво.

Учениците треба да развијат одредени основни вештини, на пример горенаведените шест основни вештини, кои ќе им помогнат да учат длабински.

Сите часови и активности не ги опфаќаат сите нивоа на Блумовата таксономија.

Наставниците најбрзо можат да го проверат нивото на една активност со одговарање на следниве прашања:

- Што ќе прават учениците за време на овој час (не наставникот) и на кое ниво (пониско или повисоко)?
- Дали од учениците се очекува да дадат одговори кое се веќе одредени и познати (пониско ниво) или пак да го искажат своето мислење (повисоко ниво).



## 3 КЛУЧНИ АСПЕКТИ НА КРРП

### 3.1 КЛУЧНИ АСПЕКТИ НА КРРП И СООДВЕТНИ НАСТАВНИ ПРАКТИКИ

#### Исходи од учењето:

За време на оваа сесија:

- ќе научите повеќе за критичкото размислување и решавањето проблеми;
- ќе ги разберете четирите клучни аспекти на КРРП;
- ќе размислувате за поинакви наставни практики коишто би биле особено соодветни за развивање разни карактеристики на КРРП.

#### Критериуми за самооценување:

За да ги исполните наставните цели, треба:

- да ги утврдите сличностите и разликите помеѓу четирите клучни аспекти на КРРП;
- да размислите на кој начин наставните практики соодветствуваат со развојот на КРРП.

#### 3.1.1 Клучни аспекти на КРРП

Современа дефиниција на Британски совет за критичкото размислување:

*Критичкото размислување е самонасочено размислување што поттикнува создавање нови и иновативни идеи и решава проблеми. Критички осврт на искуствата и процесите на учење, како и носење ефективни одлуки.*

Дефиницијата за решавање проблеми на Хенк Кани:

*Кога и да имате цел која од некоја причина стагнира, било тоа да е поради недостиг на ресурси, информации и слично, имате проблем. Сè што ќе направите за да ја постигнете целта претставува решавање проблем.*

За време на следните неколку сесии ќе се фокусираме главно на елементите на четирите клучни својства КРРП, односно:

- решавање нерутински проблеми и прашања;
- земање предвид различни перспективи на проблемите;
- оценување докази за и против различни позиции;
- разбирање на длабинската структура на проблемите.

За да се развијат овие својства на КРРП, ќе имате можност да примените и анализирате три наставни стратегии:

- поставување прашања за да се поттикне размислување на повисоко ниво и проверка дали учениците разбираат;
- моделирање на критичко размислување и решавање проблеми;
- обезбедување конструктивни повратни информации и поправка.

**Земање предвид различни перспективи** – Разгледајте го проблемот од повеќе перспективи. На пример: *Какво би влијаело сечењето на дождовната шума врз економијата и животната средина?* Ова е важно за да бидете сигурни дека размислувањето е продуктивно и дека сте ги избегнале вообичаените замки, како што е да се земе предвид само една страна од проблемот.

**Оценување докази** – Бидете отворени за сите нови докази, дури и ако се косат со вашите досегашни гледишта. На пример: *Каков доказ имаме дека нашите ученици ги развиваат или не ги развиваат вештините кои ќе им бидат потребни за да успеат на пазарот на трудот?* Ова е важно за да бидете сигурни дека размислувањето е продуктивно и дека сте ги избегнале вообичаените замки, како што е игнорирање на доказите или отфрлање на новите докази кои се косат со вашите досегашни гледишта.

**Решавање нерутински проблеми** – Решавајте ги проблемите кои се несекојдневни и за кои не постои утврден пристап или начин на решавање. На пример: *Во просторијата има десет луѓе и секој се ракува со секого. Колку пати вкупно се ракувале луѓето во просторијата?* Ова е нерутинско прашање за повеќето ученици кога започнуваат да учат алгебра. Оваа одлика на критичко размислување и решавање проблеми е важна бидејќи им овозможува на учениците да вежбаат самостојно размислување и размислување на поинаков начин.

**Трагање по длабока структура** – Преку одреден пример обидете се да ја надминете површинската структура за да го разберете принципот. На пример, во претходниот пример имаме прашање за ракување, но прашањето има длабока структура бидејќи е наменето за вежбање алгебра. Оваа одлика на критичко размислување и решавање проблеми е важна бидејќи им овозможува на учениците да размислуваат продуктивно и да ја разбираат суштината на проблемите, наместо да се фокусираат само на површните детали.

## 3.2 ОЦЕНУВАЊЕ ДОКАЗИ

### Исходи од учењето:

За време на оваа сесија:

- ќе ги преиспитате вашите чувства и верувања наспроти фактите;
- ќе се преиспитате за важноста на доказите и основањето на нашите одлуки на цврсти докази.

### Критериуми за самооценување:

За да ги исполните наставните цели, треба:

- да учествувате во дискусијата за важноста на оценувањето докази;
- да пополните краток анкетен прашалник.

### Активности:

#### 3.2.1 Како оформуваме ставови

##### Запознаеност со фактите за човековиот развој

1. Како се менува бројот на смртни случаи од природни катастрофи на годишно ниво во текот на последниот век?
  - а) Зголемен е повеќе од двојно;

- б) Остана непроменет;
  - в) Речиси се преполови.
2. По колку години во просек се школуваат жените на возраст од 30 години? (Мажите на таа возраст се школуваат по околу осум години):
- а) Седум години;
  - б) Пет години;
  - в) Три години.
3. Процентот на луѓе кои живеат во екстремна сиромаштија во светот во последниве 20 години:
- а) Стана речиси двоен;
  - б) Остана непроменет;
  - в) Речиси се преполови.

(Точни се одговорите под „в“, „а“ и „в“.)

Луѓето честопати избираат одговори според нивните чувства, па оттаму генерализациите најчесто не се точни. На пример, во врска со прашањето по колку години во просек се школуваат жените на возраст од 30 години, согласно нашите чувства и пристрасност веруваме дека жените се школуваат барем три години бидејќи се повикуваме на екстремни случаи. Меѓутоа, доколку ги разгледаме случаите како целина, претставата ни се менува и станува попозитивна бидејќи опфатени се и земји во кои жените се застапени во образованието во огромен процент. За да избегнеме неинформираност (која може да доведе до погрешни верувања) треба да се запознаеме со факти, податоци и докази.

Додека размислувавме за горенаведените прашања, доколку имавме податоци да ни покажат дека бројот на смртни случаи од природни катастрофи се намалил за време на минатата деценија или дека процентот на луѓе кои живеат во екстремна сиромаштија се намалил ширум светот, немаше да дадеме одговори кои се темелат на нашите чувства туку ќе дадеме точни одговори.

Меѓутоа, луѓето често ги игнорираат доказите бидејќи:

- веруваат во нешта врз основа на нивните чувства;
- не сакаат да ги земат предвид доказите кои се косат со нивните верувања.

### 3.2.2 Важноста на доказите

Да го погледнеме видеото и заедно да ги разгледаме следниве прашања:

- Дали климатските промени се вистински?
- Зошто ни се важни доказите?
- Како ние, како едукатори и наставници, можеме да придонесеме учениците да увидат дека доказите се важни и дека е важно нашите одлуки да се темелат на цврсти докази?





Видео

Дали климатските промени се вистински?  
(Должина на видеото: 5:11)

Видеото ни покажува дека кога нешто не е во склад со мислењето на луѓето, иако е поткрепено со кредибилни докази, луѓето може да одбијат да го прифатат и да започнат да се сомневаат во легитимноста на доказите. Оттаму, за да размислуваме критички важно е земеме предвид и друго гледиште кое е поткрепено со докази, наместо да дозволуваме да нè водат чувствата.

Што мислите вие? Дали имате прашања?

## 3.3 ЗЕМАЊЕ ПРЕДВИД РАЗЛИЧНИ ПЕРСПЕКТИВИ

**Исходи од учењето:**

За време на оваа сесија:

- ќе учествувате во активност со која ќе се разгледува проблем од различни перспективи;
- ќе се информирате подетално колку се важни вештините за КРРП за вработување.

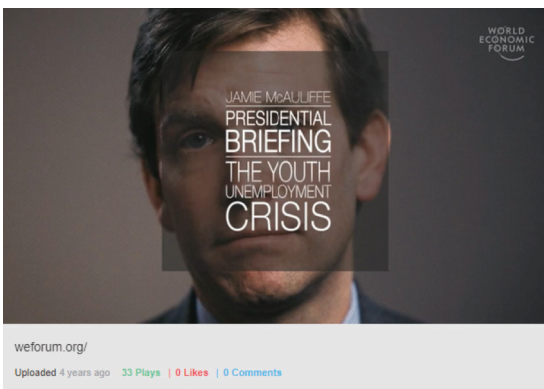
**Критериуми за самооценување:**

За да ги исполните наставните цели, треба:

- да учествувате активно во групната работа и да дадете свој придонес за да се постигнат резултати;
- да ги прочитате информациите за двете поврзани светски кризи;
- да го споделите вашиот став колку се важни вештините за КРРП и компетенциите што треба да ги поседуваат младите за да бидат конкурентни на пазарот на труд.

**Активности:**

### 3.3.1 Две поврзани светски кризи



**Групна работа:**

Анализирајте го високиот процент на невработени млади и недостигот од луѓе со вештини за критичните работни места.



Видео за вовед  
(првите 1.5 мин.)

<https://vimeo.com/channels/wefyouth/101295775>

За време на следната активност ќе ги анализираме податоците за невработеноста и недостигот на вештини, а потоа и ќе извлечеме заклучоци.

Ваша задача ќе биде да ја препознаете клучната порака во податоците кои се прикажани во графикони, а потоа да ја преточите во впечатлив наслов на статија од насловна страница на весник.

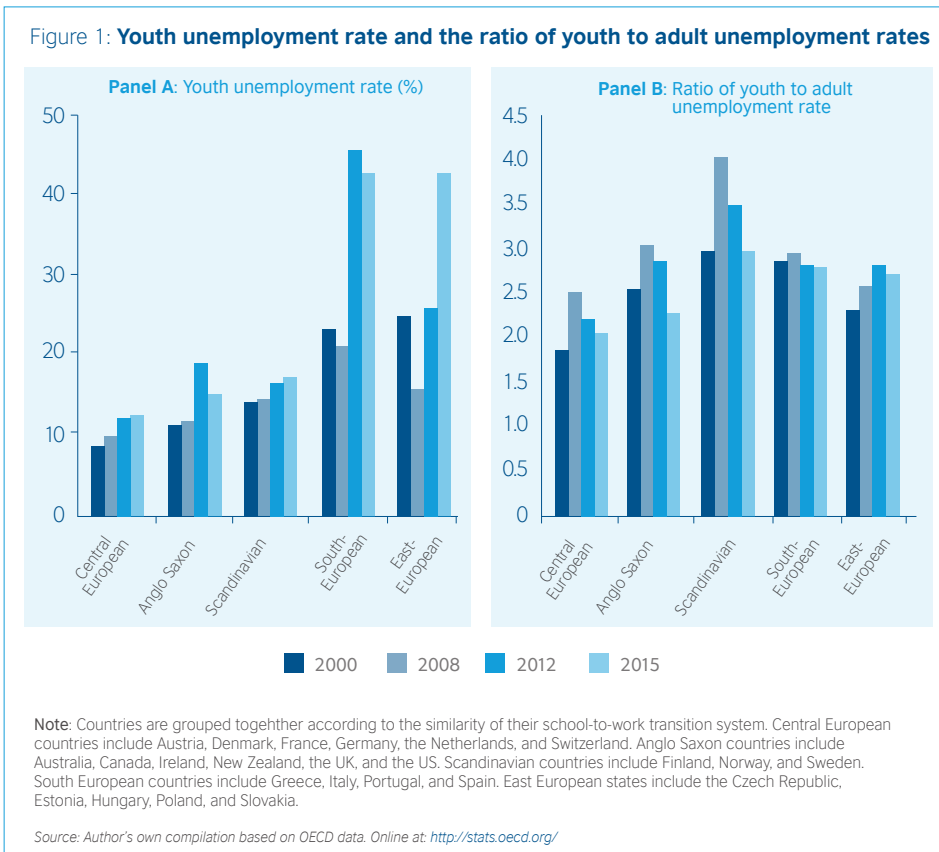
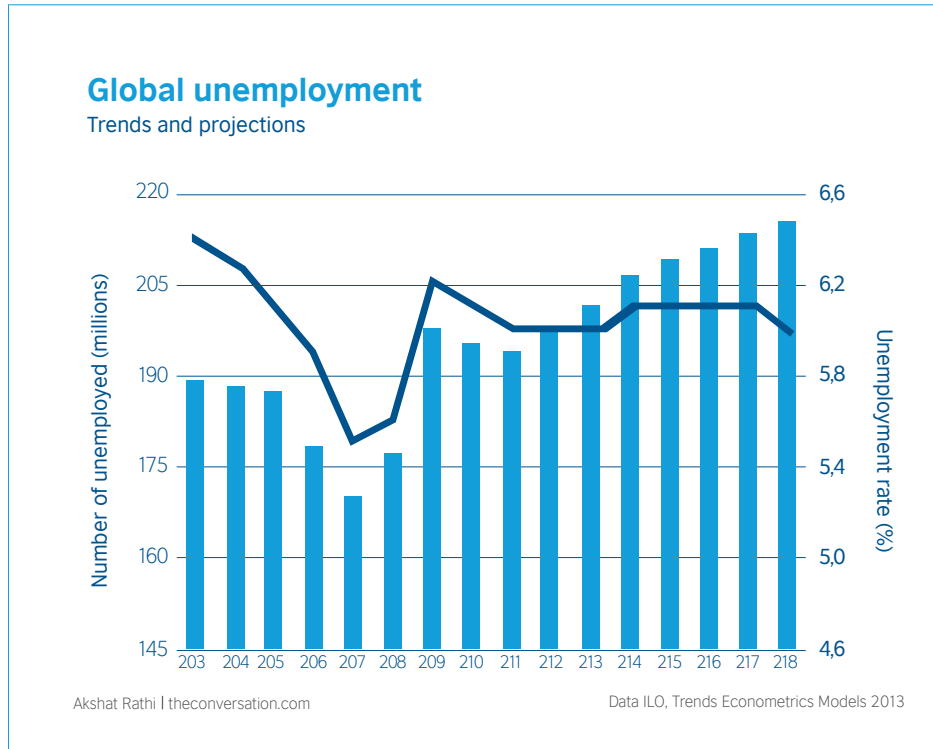
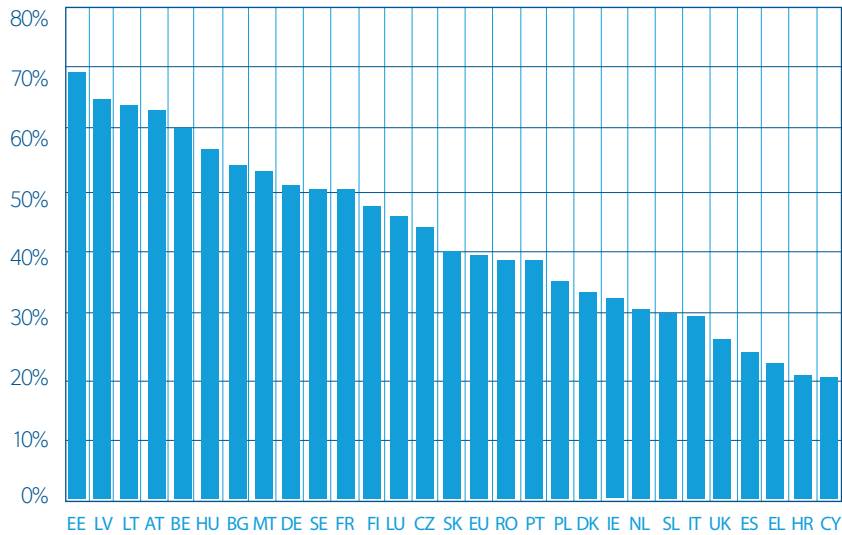




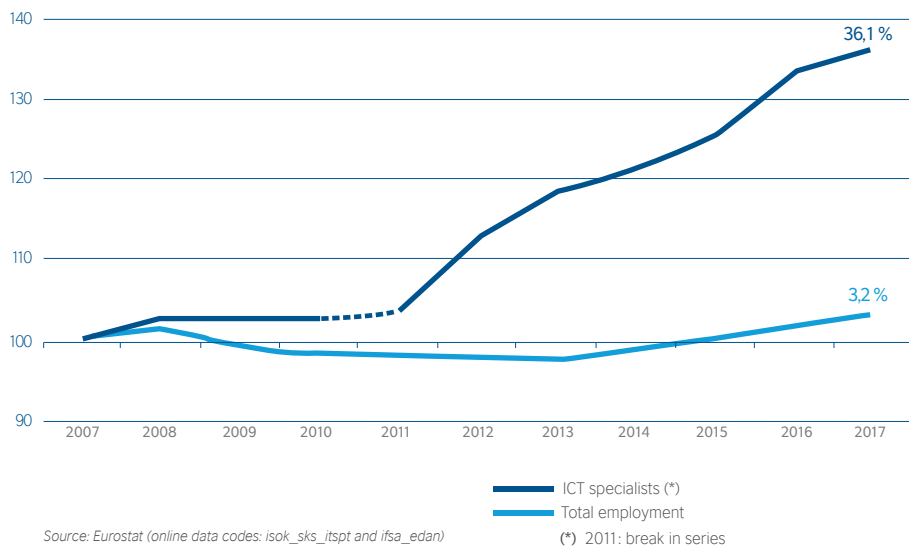
Figure 2: Difficulties finding staff with required skills in EU firms, 2013, EU-28



NB: Proportion of establishments replying affirmatively to the question "Did your establishment encounter difficulties in finding staff with the required skills?"

Source: Eurofound, ECS-2013

Index of the number of persons employed as ICT specialists and total employment, EU-28, 2007-2017 (2007 = 100)



Source: Eurostat (online data codes: isok\_sks\_itspt and ifsa\_edan)

(\*) 2011: break in series

### 3.3.2 Зошто се важни критичкото размислување и решавањето проблеми?

Сега прочитајте го текстот за тоа колку се важни критичкото размислување и решавањето проблеми (Прилог 4).

Размислете и обидете се да ги одговорите следниве прашања:

- Какви знаење, вештини и ставови им се најпотребни на младите?
- Зошто се важни критичкото размислување и решавањето проблеми?
- Како може наставната програма да придонесе кон ова прашање?



### 3.3.3 Препознавање на клучните аспекти на КРРП

Прашања за дискусија:

- Дали можете да ги идентификувате клучните аспекти на КРРП кои беа вклучени во активностите од претходната сесија?
- Дали можете да посочите примери?

## 3.4 ЕФЕКТИВНИ ПРАШАЊА

### Исходи од учењето:

За време на оваа сесија:

- ќе се запознаете со ефективното поставување прашања како алатка за развивање вештини за КРРП во постоечката наставна програма и практика.

### Критериуми за самооценување:

За да ги исполните наставните цели, треба:

- да размислувате и да го споделувате вашето мислење за пречките за развивање вештини на КРРП во наставата;
- да ја анализирате техниката на поставување прашања којашто ја користи наставникот.

### Активности:

#### 3.4.1 Кои се пречките се развивање вештини на КРРП во наставата?

Спроведете *бреинсторминг* (нафрлање идеи) за следново прашање: *Дали можете да ги препознаете факторите кои го спречуваат развојот на критичкото размислување во училиштата?*

- Наставната програма се темели на факти и не се вреднуваат „меките“ вештини кај луѓето;
- Во училниците владее страв од наставниците коишто се премногу строги;
- Наставниците сакаат учениците да се придржуваат само до стандардните одговори;
- Наставниците се премногу фокусирани на оценките;
- Кај учениците постои страв дека соучениците ќе ги сметаат за глупави или за сезнајковци;
- Учениците се чувствуваат слободни да згрешат и да научат од грешките;
- Учениците немаат контрола над тоа што и како учат;
- Учениците не се третираат како поединци, туку како одделение;
- Некои наставници не се однесуваат демократски во училницата и не претставуваат добар пример за учениците;
- Наставниците поставуваат премногу затворени прашања.

#### 3.4.2 Видео – Поставување прашања во училницата



Видео  
Обработка на текст *Кој је во право*

Откако ќе го изгледаат видеото, учесниците ќе ја анализираат ефективната на поставените прашања и ќе го споделат нивното мислење со групата. Бидете подготвени да ја насочувате дискусијата во правец на карактеристиките на прашањата во случај учесниците да започнат дискусија за часот или за предметот.

## 3.5 ОТВОРЕНИ И ЗАТВОРЕНИ ПРАШАЊА

### Исходи од учењето:

За време на оваа сесија:

- ќе научите да ги разликувате отворените и затворените прашања, и ќе разберете влијание имаат врз размислувањето на повисоко ниво и длабинското учење.

### Критериуми за самооценување:

За да ги исполните наставните цели, треба:

- да учествувате активно за време на составувањето прашања за набљудување на одделението;
- да ја анализирате техниката на поставување прашања со којашто се служи наставникот.

### Активности:

#### 3.5.1 Список за оценување на вештините за КРРП за време на набљудување на наставата

За време на следната активност ќе подготвиме прашања за списокот за набљудување на наставата. Во рамките на вашите групи, ќе издоите пет прашања кои сметате дека се важни за оценување на вештините за КРРП за време на набљудувањето на наставата.

Како можеме да ги претвориме отворените прашања во затворени и обратно? До каков заклучок дојдовте?

#### Затворени и отворени прашања

**Затворените прашања** се однесуваат на факти и се фокусираат на точен одговор.

Со нив може да се провери дали учесниците ги запомниле клучните факти или да се оцени претходно стекнатото знаење на учениците, но не треба да се користат наместо посуштински прашања бидејќи не поттикнуваат длабинско учење и размислување. Затворените прашања обично се проследени со брзи одговори и лицето кое ги поставува прашањата има контрола над процесот.

Пример:

Прашање: *Кои фактори го зголемуваат степенот на испарување (транспирацијата) кај растенијата?*

Одговор: *Светлината, температурата, ветерот и влагата.*

**Отворените прашања** се проследени со разни одговори, секогаш зависно од тоа колку длабоко размислуваат учениците.

За да одговорот соодветно на овие прашања, учениците не е доволно да го научат градивото напамет, туку треба да размислуваат на повисоко ниво. За да се одговорот отворените прашања, потребно е подолго време за размислување отколку за затворените прашања, а лицето кое одговара на прашањата има контрола над процесот. Повеќето наставници поставуваат повеќе затворени отколку отворени прашања.

Пример:

Прашање: *Зошто растенијата венеат?*

Одговор: *Растенијата венеат за да ја зачуваат водата кога истата ја имаат во мала количина или кога корењата им се оштетени. Тие венеат и кога се преплавени со вода поради процесот на осмоза.*

## 3.6 ПОСТАВУВАЊЕ ПРАШАЊА ЗА ДЛАБИНСКО УЧЕЊЕ

**Исходи од учењето:**

За време на оваа сесија:

- ќе сфатите колку е важно да се поставуваат наменски прашања и колку е важно тие внимателно да се подготват;
- ќе умеете да ги разликувате прашањата со помош на Блумовата таксономија и ќе вежбате составување прашања за размислување на повисоко ниво;
- ќе размислувате критички за ефективното поставување прашања како предуслов за поттикнување длабинско учење и критичко размислување;
- ќе ги повторите и утврдите вашите техники за оценување на вештините за КРРП, како и тоа на кој начин поставувањето прашања е дел од процесот на предавање/ учење.

**Критериуми за самооценување:**

За да ги исполните наставните цели, треба:

- да размислите за целите на дебрифингот (дискусијата) со наставникот штом заврши набљудувањето;
- да подготвите прашања за средбата за дебрифинг, на различни нивоа од Блумовата таксономија.

**Активности:**

### 3.6.1 Прашања за длабинско учење

Групите треба да состават соодветни прашања за секое ниво од Блумовата таксономија на темата *КРРП во наставата*.

**Прва задача: Договорете се за целта.** Доколку наставникот постави премногу ниски цели, тоа ќе резултира со површно учење и размислување на пониско ниво.

Ајде да ја договориме нашата цел. Што сакаме да откриеме преку разговорот со наставникот? Што сакаме наставникот да извлече од нашиот разговор?

Што ни е важно? Каква цел имаме? Треба да имаме подготвени прашања.

Цел: Да се одреди степенот на стручност на наставникот во однос на применувањето наставни стратегии со кои ќе се воведат КРРП во наставата.

**Втора задача: Подгответе прашања** за средба со наставникот по набљудувањето на наставата.

Доколку дојдеме до заклучок дека наставникот треба да ги прилагоди постоечките наставни практики и техники со цел да го поттикне развивањето на вештините за КРРП, како ние директорите на училиштата можеме да му пружиме поддршка? Кои се прашањата што директорот на училиштето треба да му ги постави на наставникот за да биде сигурен дека наставникот ги има одлично совладано вештините за КРРП?

ДЛАБИНСКО УЧЕЊЕ	СОЗДАВАЈ	Како можеш да создадеш? Како можеш да иновираш? Што можеш да дизајнираш? Како можеш да го прилагодиш?		РАЗМИСЛУВАЊЕ НА ПОВИСОКО НИВО
	ВРШИ ЕВАЛУАЦИЈА	Каков е ефектот? Каков е резултатот? Што доколку...? Што би се случило кога...?*		
	АНАЛИЗИРАЈ	Зошто се употребува? Како функционира? Што е причината? Кон каков заклучок нè води?		
ПОВРШНО УЧЕЊЕ	ПРИМЕНИ	Како се употребува? Како функционира? Како може да се примени?		РАЗМИСЛУВАЊЕ НА ПОНИСКО НИВО
	РАЗБЕРИ	Зошто? Како? Објаснете со свои зборови.		
	ЗАПОМНИ	Каде? Кога? Кој? Што?		

## Поставување прашања кои водат до длабинско учење

### Кај најнеефективните практики, наставниците:

Поставуваа разни прашања врз основа на искуството на учениците и прашањата се движеа од затворени прашања за потсетување до прашања за кои е потребно размислување на повисоко ниво т.е. отворени прашања проследени со повратни информации преку елаборирање, преформулирање и истражување.

### Кај помалку ефективните практики, наставниците:

Ретко ги преформулираа, елаборираа и истражуваа одговорите на учениците, настрана од упатената пофалба или ракоплескањето од страна на одделението. Хардман и др. (2012) истакнува дека иако учениците биле вклучени, не било проверено колку го разбираат градивото, па токму затоа овие сесии на поставување прашање и одговарање не резултирале со учење. *(Извештај на Вестбрук за пегадодијата, наставната програма, наставните практики и образованието на наставниците во земјите во развој)*

## Површни и длабоки прашања

**Површните прашања** епоттикнуваат една или неколку идеи. Тие можат да се одговорот со директен одговор на кој ќе му претходи потсетување на градивото наместо подлабоко размислување. За да се одговорот добро потребно е да се поседува одредено ниво на знаење.

Пример:

- Прашање: *Објаснете какво влијание има ветерот врз степенот на транспирација.*
- Одговор: *Ветерот го зголемува степенот на транспирација со тоа што го отстранува влажниот воздух кој се наоѓа околу листот и на тој начин листот може да изгуби повеќе вода.*

**Длабоките прашања** поттикнуваат создавање врска помеѓу идеите и продлабочените идеи. За да се одговори соодветно на длабоко прашање треба да се применат вештините за размислување на повисоко ниво. Овие прашања се добри за поттикнување критичко размислување кај учениците, иако треба да се движат во опсег што нема да ги демотивира учениците. Поради комплексната природа на прашањата и одговорите, на некои ученици може да им биде потребно да добијат насока.

Пример:

- Прашање: *Зошто пружените испрани алишта се сушат побрзо ако денот е топол и ветровит?*
- Одговор: *Ако денот е топол и ветровит степенот на испарување на водата од алиштата ќе биде поголем. Тоа се должи на ветерот кој го издувува влажниот воздух околу алиштата и затоа водата од нив полесно испарува. Испарувањето е побрзо кога времето е топло...*

Поставувајте прашања коишто започнуваат со *Што доколку...?* и *Зошто...?* бидејќи со нив ги поттикнувате учениците да размислуваат подлабоко.

## 3.7 КОНСТРУКТИВНИ ПОВРАТНИ ИНФОРМАЦИИ И ПОПРАВКА

Доколку сакаме нашите ученици подобро да размислуваат критички и да решаваат проблеми, една од најважните наставни стратегии е да им овозможиме конструктивни повратни информации.

Учениците добиваат повратни информации најчесто преку формално испрашување или тестирање со што им се оценуваат одговорите како точни или погрешни. Меѓутоа, повратните информации се поконструктивни кога на учениците им се елаборираат одговорите наместо само да добијат информација дека истите се точни или неточни.

За да се овозможат ефективни и конструктивни повратни информации, понекогаш потребно е да се смени културата. Секогаш ставајте се на местото на учениците и спуштете се на нивното ниво на знаење, а потоа размислете што би ги мотивирало и поттикнало да размислат како да си ги подобрат вештините и да си го збогатат знаењето.

Тешко е да се примат повратни информации и притоа да се избегне бранење и правдање на сопствениот став. Повратните информации треба да се сфатат како пријателски совет за подобрување на учењето. Ученикот може да ги прифати или отфрли. Учениците се самите одговорни за нивното учење.

### Исходи од учењето:

За време на оваа сесија:

- ќе утврдиме колку се важни повратните информации во наставата во насока на подобрување на учењето и поддржување на КРРП;
- ќе ги идентификуваме чекорите за давање конструктивни повратни информации.

### Критериуми за самооценување:

За да ги исполните наставните цели, треба:

- да вежбате давање конструктивни повратни информации.

### Активности:

#### 3.7.1 Училиште што поддржува поставување прашања – Пружање конструктивни повратни информации и поправка

Претставување на основите на конструктивните повратни информации.

#### 3.7.2 Конструктивни повратни информации за вештините на фасилитаторите

Обидете се самите да напишете кратки повратни информации за вештините за фасилитирање на обучувачот.



## Упатување конструктивни повратни информации

Важно е секогаш да ги поврзвате повратните информации со наставните цели.

Четири чекори кои водат до конструктивни повратни информации:

1. Започнете со тоа што ќе ги замолите учениците да го искажат своето мислење за нивната работа (саморефлексија);
2. Реагирајте позитивно за тоа што е добро сработено;
3. Поправајте ги грешките кои ги направиле учениците и упатете им корисни предлози кои ќе ги подобрат нивните резултати;
4. Завршете успешно, со тоа што ќе ги поттикнете и мотивирате учениците да продолжат понатаму да напредуваат во учењето.

Не заборавајте дека секогаш треба да ја почитувате индивидуалноста и вредноста на учениците.

Конструктивните повратни информации:

- ги мотивираат учениците да продолжат да учат;
- ги запознаваат учениците со добрите и лошите практики;
- им помагаат на учениците да се подобрат;
- ги зголемуваат очекувањата.

Ве молиме, имајте го предвид следново:

- Бидете навремени. Повратните информации се најефективни ако се упатат во најкус можен рок;
- Бидете свесни за говорот на вашите тела, поставеноста и тонот на кој со кој ги упатувате повратните информации;
- Бидете директни, отворени и искрени;
- Употребувајте едноставни јазик и терминологија коишто учениците ги разбираат.

Запомнете дека повратните информации се конструктивни и ефективни само кога можат да им помогнат на учениците да научат повеќе и да ги мотивираат и понатаму да напредуваат во учењето.

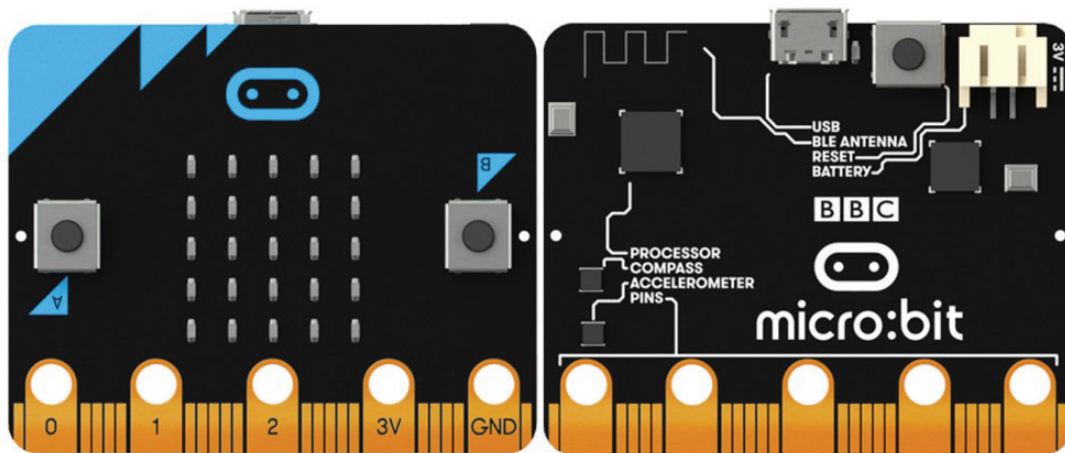
## 4 УРЕДОТ МИКРО:БИТ И КЛУБОВИ ЗА КОДИРАЊЕ

### 4.1 ЗАПОЗНАВАЊЕ СО УРЕДОТ МИКРО:БИТ

Уредот *Микро:бит* на *Би-би-си* е рачен микро-уред за кодирање кој може да се употреби за создавање разни супер креации – од работи до музички инструменти – можностите кои ги нуди се неограничени.<sup>1</sup>

Уредот *Микро:бит* на *Би-би-си* им служи на децата како инспирација да развијат вештини за кодирање и програмирање кои ќе ги подготват за светот кој секојдневно се менува. Уредот *Микро:бит* на *Би-би-си* е програмабилен уред кој може да се прилагодува и контролира за извршување разни задачи и реализирање идеи.

За да програмира со уредот *Микро:бит*, детето треба да го поврзе уредот со неговиот компјутер и да користи програмски блокови или едноставни програмски инструкции за да создаде употреблив уред по желба.



Уредот *Микро:бит* содржи 25 ЛЕД-диоди, две копчиња кои може да се програмираат и пет прстеновидни конектори за влез и излез. Исто така, уредот содржи и ацкелерометар, магнетометар, вграден компас, *bluetooth* и USB. Со помош на неговите сензори, тој може да го пресмета степенот на светлина и температура.

Секој уред *Микро:бит* доаѓа во пакување со USB, кабел и држач за батерија.

Уредот *Микро:бит* е широко застапен во училиштата широм светот.

#### Исходи од учењето:

За време на оваа сесија:

- ќе добиете основни информации за образовната иницијатива за употреба на уредот *Микро:бит*;
- ќе се запознаете со уредот *Микро:бит* и неговите основни карактеристики;
- ќе разберете како може да се користи уредот *Микро:бит* за да се зајакнат вештините за решавање проблеми;
- ќе добиете основни примери за кодирање со употреба на уредот *Микро:бит*.

<sup>1</sup> <https://microbit.org>.

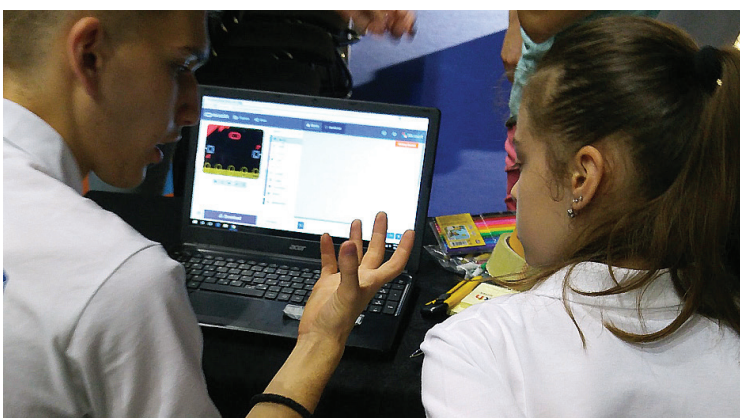
## Критериуми за самооценување:

За да ги исполните наставните цели, треба:

- да знаете дека кодирањето се темели на критичко размислување и решавање проблеми;
- да се обидете да кодирате со уредот *Микро:бит* и програмските блокови на уредувачот на код *Мејк-код (Makecode)*.

## Активности:

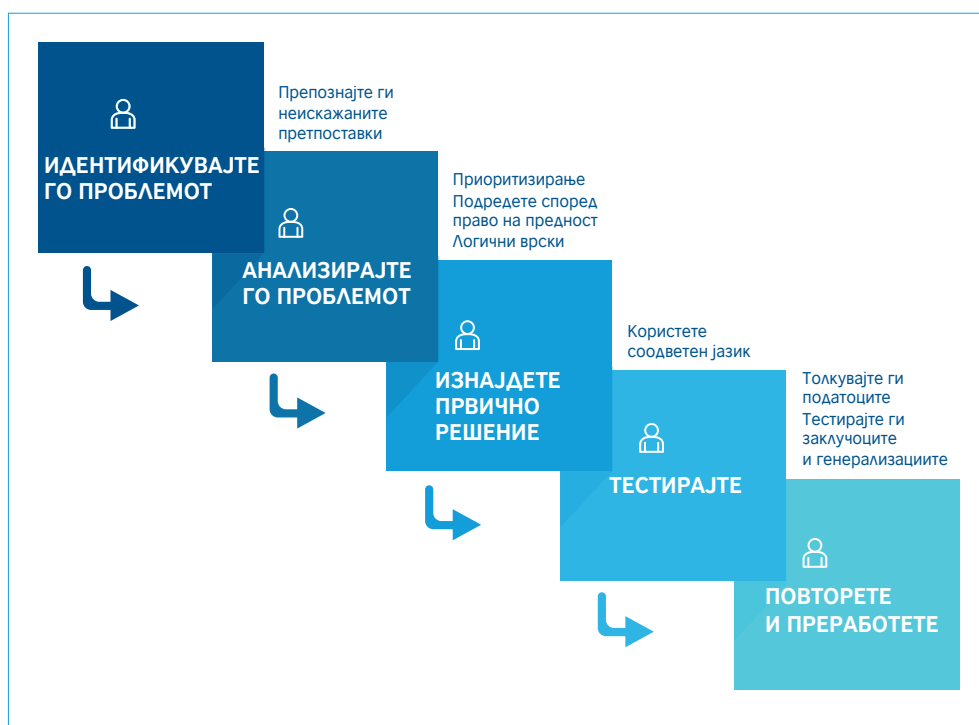
### 4.1.1 Вовед во образовната иницијатива за употреба на уредот *Микро:бит*



Кратко видео од училишниот натпревар за кодирање за време на настанот Нови технологии во образованието, 2018 г. кој се одржа во Белград.

### 4.1.2 Кодирање со уредот *Микро:бит*

За време на следната активност ќе се запознаеме со можностите и карактеристиките на процесот на кодирање преку едноставни проекти со уредот *Микро:бит* за чија потреба беше употребен уредувачот на код *Мејк-код* на *Микрософт*.



На следниот линк можете ви се достапни примери за проекти за кодирање со употреба на уредот *Микро:бит* и уредувачот на код Мејк-код на *Микрософт*: <https://makecode.microbit.org/>

За почетници се препорачуваат следниве вежби: движење низ текст, мерење светлина, мерење температура и слично.

Извор за примери и лекции: <https://makecode.microbit.org/lessons>

## 4.2 УЧИЛИШНИ КЛУБОВИ ЗА КОДИРАЊЕ

### 4.2.1 Како да го воведете уредот *Микро:бит* и кодирањето во училиштата?

Размислете за следниве прашања кои се важни за успешно основање на клубови за кодирање во училиштата:

- Која е главната цел на еден училишен клуб за кодирање?
- Како да се воведат клубовите за кодирање во постоечката наставна програма?
- Од каква корист може да бидат клубовите за кодирање за наставните предмети и обратно?
- На каков начин клубовите за кодирање би поттикнале соработка со локалната заедница, програмерските компании, родителите итн.?
- Како би функционирале клубовите за кодирање?

### 4.2.2 Концептот на училишните клубови за кодирање

#### Клуб за кодирање во вашето училиште

Покрај наставниците коишто ќе кодираат со употреба на уредите *Микро:бит*, сите училишта како грант ќе добијат уреди *Микро:бит* коишто ќе се користат за време на наставата со цел учениците да ги развијат основните вештини.

Основањето на клубовите за кодирање во училиштата е клучниот елемент на овој проект, и има за цел да ги промовира дигиталните вештини како едни од најважните вештини во 21<sup>-от</sup> век. Клубовите за кодирање ќе им овозможат на учениците и наставниците да се среќаваат за да разменуваат идеи и да ги подобруваат наставните практики со креативни техники на кодирање; како и платформа за учениците да разменуваат идеи и искуства со врсниците од други училишта. Тие претставуваат одлична можност за активна вклученост на локалната заедница, родителите и програмерските компании за поддршка на образовниот процес, што би придонело и помогнало да се развијат клубовите за кодирање.

Директорите на училиштата играат клучна улога за воведувањето на уредите *Микро:бит* во наставата по сите предмети и за основањето на клубовите за кодирање. Клубовите за кодирање ќе им овозможат на учениците да се среќаваат и да откријат што можат да создадат со помош на кодирање, да разменуваат идеи со соучениците и со врсниците од други училишта, и што е поважно, ќе им овозможат на наставниците да ги подобрат наставните практики преку креативно кодирање.



Во клубовите за кодирање ќе бидат вклучени ученици на возраст од 10 до 14 години, кои ќе имаат состаноци барем еднаш неделно во посебна просторија од училиштето (училница) каде што учениците ќе создаваат заеднички проекти користејќи ги уредите *Микро:бит*. Овие активности треба да опфаќаат интеракција и со други училишта од регионот и светот коишто се дел од овој проект.

Прикажете видеа со активности од локалните училишни клубови за кодирање.

### 4.2.3 Како може клубовите за кодирање да бидат корисни за учениците и училиштето?

Дискусија:

- Дали клубовите за кодирање навистина можат да функционираат во нашите училишта?
- Како да овозможиме одржливост на клубовите за кодирање.



## 5 ЗАШТИТА НА ДЕЦАТА

### Исходи од учењето:

За време на оваа сесија:

- ќе се запознаете со Правилникот за заштита на децата на Британски совет;
- ќе ги сфатите основните принципи за заштита на децата;
- ќе добиете идеи како да се воведат заштитата на децата во наставната програма на вашето училиште и во легислативата.

### Критериуми за самооценување:

За да ги исполните наставните цели, треба:

- да стекнете јасна претстава колку е неопходно да се воведат заштита на децата во вашето училиште;
- да размислите за постоечките процедури за заштита на децата во вашето училиште.

### Активности:

#### 5.1.1 Заштита на децата

Презентирајте ги студиите на случај.

#### Правилник за заштита на децата на Британски совет (2018)

##### Заштита на децата

Британски совет е меѓународна организација на Обединетото Кралство за културни врски и образовни можности.

Веруваме дека за да се обезбеди добра заштита на децата, потребно е секој да преземе одговорност и да биде свесен дека секое дете е важно. Свесни сме дека негата, заштитата и благосостојбата на децата се од огромно значење и дека сите деца имаат право на еднаква заштита од каква било злоупотреба. Свесни сме и дека имаме основна должност да се грижиме за сите деца со кои стапуваме во контакт и врз кои имаат влијание нашите програми и активности. Тоа подразбира дека сме должни да ги заштитиме децата од злоупотреба која може да произлезе од:

- несоодветно постапување на нашиот персонал и нашите партнери;
- лоши практики;
- несоодветен дизајн или спроведување на нашите програми и активности.

Ова го постигнуваме со почитување на законите за заштита на децата во Обединетото Кралство и релевантните закони во секоја од земјите во кои работиме, како и со придржување кон Конвенцијата за правата на децата на Обединетите нации од 1989 година.

Според Британски совет, дете е кое било лице коешто не наполнило 18 години (Конвенцијата за правата на децата на Обединетите нации од 1989 г.), без оглед на возраста на созревање во земјата каде што се наоѓа детето, односно од каде што потекнува.

Британскиот совет се залага за:

- вреднување, почитување и слушање на децата;
- да бидат извршени сите потребни проверки при вработување персонал;
- усвојување на системите и постапките за заштита на децата, за потребите на вработените;
- да се постигне заедничко разбирање на прашањата поврзани со заштитата на децата и да се води сметка за тоа дека овие прашања влијаат на планирањето и практиките на персоналот;
- споделување информации за заштитата на децата и добрите практики со персоналот, децата и родителите/старателите;
- споделување информации за какви било проблеми со агенциите и соодветно вклучување на родителите и децата;
- ефективно раководење со персоналот преку надзор, поддршка и обука.

Ќе обезбедиме прикладни и соодветни ресурси за да се спроведе оваа политика и ќе се погрижиме истата да биде пренесена и разбрана.

Британски совет врши ревизија на оваа политика на годишно ниво со цел да ги рефлектира сите нови закони и регулативи, како и да обезбеди добра практика.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> <https://www.britishcouncil.org/organisation/transparency/policies/child-protection>

## 6 ВАЖНОСТА НА ЛИДЕРСТВОТО

Доказите се јасни, квалитетот на лидерството може значително да влијае на резултатите кај учениците. Влијанието на директорите може да биде директно, но сепак тие најчесто го подобруваат квалитетот на предавање и учење преку индиректно влијание. Директорите треба да ја одржуваат основната намена на училиштето – предавање и учење – во срцето на нивното стратешко и оперативно размислување. Со ова, училиштето секогаш ќе биде насочено кон вистинските приоритети. Без оглед на контекстот, директорите не треба да ја потценуваат нивната моќ како примери при создавањето соодветна клима, очекувања и фокус за водење и предавање и учење.

### 6.1 ВОДЕЊЕ И УПРАВУВАЊЕ СО ВЕШТИНИТЕ ЗА КРРП ВО УЧИЛИШТЕТО

#### Исходи од учењето:

За време на оваа сесија:

- ќе ги разберете различните улоги на лидерството и управувањето при развивањето вештини за КРРП во вашето училиште;
- ќе ја разберете улогата која директорите на училиштата ќе ја имаат при развивањето вештини за КРРП;
- ќе ги препознаете различните модели за ревизија на вештините за КРРП во училиштата.

#### Критериуми за самооценување:

За да ги исполните наставните цели, треба:

- да учествувате во дискусијата, да ги споделите вашите мислења со другите во врска со влијанието кое директорите го имаат над подобрувањето на квалитетот на предавање и учење;
- активно да слушате и критички да се осврнете на различните мислења во групата.

#### Активности:

#### 6.1.1 Зошто ги воведуваме КРРП во училиштата?

Зошто треба да ги воведеме КРРП во училиштата?

- КРРП се вештини кои ќе се развиваат кај децата;
- Тие се премногу важни за да не се пренесат правилно;
- Стратегиите за КРРП ги подобруваат предавањето и учењето;
- Доброто воведување на КРРП во училишната вода кон поактивно учење;
- Доброто активно учење води кон поголема посветеност на ученикот.

Запомнете, основна должност на училиштето е да овозможи квалитет во процесот на учење/предавање.



## 6.1.2 Дефиниција за лидерство и управување

*Достигнувањето на ученикот во едно училиште речиси никогаш не го надминува квалитетот на неговото лидерство и управување*

Ф. Вилан, 2009 г.

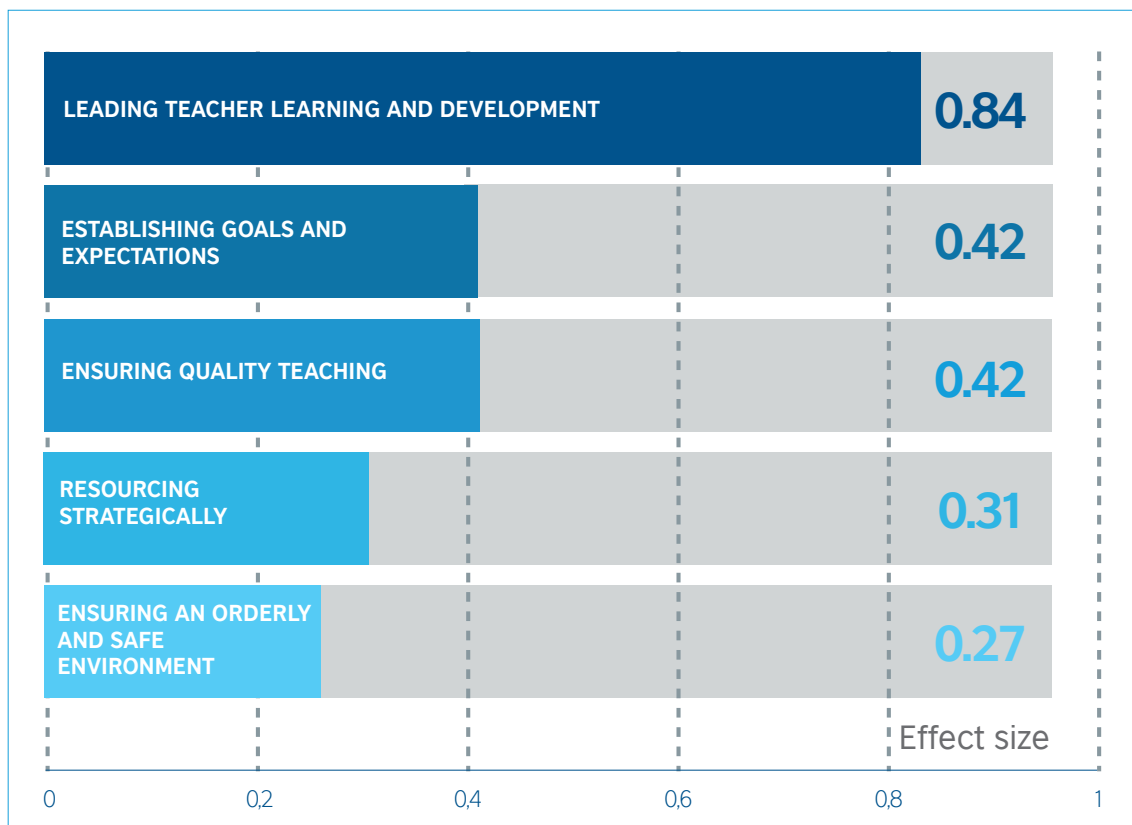
*Раководењето со училиштето е второто најважно нешто по предавањето бидејќи има влијание врз учењето.*

К. Литвуд, и други, 2008 г.

*Успешните директори на училиштата ги подобруваат предавањето и учењето како и резултатите кај учениците...*

Ц. Деј, и други, 2010 г.

Влијанието на практикувањето лидерство, во споредба со другите важни задачи во училиштето, може да се забележи во графиконот подолу:



V Robinson 2011

*Лидер е оној којшто го знае патот, оди по патот и им го покажува патот на другите.*

Џон Ц. Максвел

*Лош лидер може да уништи добар тим и да предизвика најдобрите вработени да избегаат, а останатите да ја изгубат сета мотивација.*

Извор: [jmlalonde.com](http://jmlalonde.com)

### 6.1.3 Лидерство наспроти управување



Можете ли да дадете пример за акт на лидерство кој го поддржува воведувањето на вештини за КРРП?

Лидерство	<ul style="list-style-type: none"><li>Пишување документ за дискусија за воведување на КРРП.</li><li>Водење состанок со чинителите за да се дискутира образложението за воведување на КРРП.</li></ul>
Управување	<ul style="list-style-type: none"><li>Идентификување на чинителите кои треба да присуствуваат на состанокот и да го дискутираат воведувањето на КРРП.</li></ul>
Административен дел	<ul style="list-style-type: none"><li>Праќање покани, организирање на просторијата во која ќе се одржи состанокот.</li></ul>

#### Разлики помеѓу лидерство и управување

##### Што ни кажуваат истражувањата?

*Лидерството и управувањето се два различни но сепак комплементарни системи на делување во организациите.*

*Лидерството е всушност справување со промена, додека управувањето е справување со сложеност, Џ. Котер (1990а, 1990б), Факултетот за бизнис на Харвард*

*Да се управува значи да се прават работите правилно, а да се биде лидер значи да се прават вистинските работи, П. Друкер (2006 г.)*

*Делотворното лидерство значи поставување приоритети. Делотворното управување значи дисциплина и спроведување, С. Кови (2004 г.)*

*Управувањето се состои од спроведување на визијата и насоките добиени од лидерите, координирање на и вработување во организацијата и справување со секојдневните проблеми, Р. Хаус (1997 г.)*

Лидерството може директно да влијае на наставните практики и на часовите:

- преку стратешко размислување и носење одлуки;
- преку создавање на култура на високи очекувања и проактивен став;
- на начин на кој вработените и ресурсите се на сигурно и се соодветно распределени;

- преку водење грижа дека учениците се безбедни и имаат поддршка;
- преку поставување приоритети за делување и подобрување;
- во начинот на кој е организирано училиштето – наставната програма, распоредот, вработените итн.;
- преку развивање училишна политика.

Но, тоа може и индиректно да влијае на наставните практики и на часовите:

- водење според пример - покажување дека предавањето и учењето се приоритет;
- работа со вработените за да се планира, оценува и надгледува наставната програма;
- унапредување и учествување во дискусии за учењето и развојот на учениците и наставниците;
- да се посетуваат часовите и да се покаже интерес за учењето на учениците;
- охрабрување на колегите да разговараат за предавање и учење;
- да се знае како напредуваат одредени ученици;
- фокусирање на предавање и учење за време на колегиуми;
- охрабрување на наставниците заедно да ги планираат часовите;
- охрабрување на наставниците да пробуваат нови пристапи и да го оценуваат нивниот резултат;
- набљудување на часовите и давање точни, конструктивни повратни информации до наставниците;
- разговарање со учениците за тоа што им помага да научат;
- користење податоци од оценувањето за да се следи напредокот и да се идентификуваат приоритетите за подобрување;
- идентификување на тоа кога наставниците може да се поддржуваат и да учат едни од други.

Лидерите исто така може да создадат клима за учење преку:

- прецизност на часовите и рутини со кои учениците брзо почнуваат да работат;
- стимулирачки почетоци и структурирани краеви на часовите;
- соодветна пофалба – пофалба на трудот за да се зајакне амбицијата;
- користење на јазикот на успехот, препознавање трудот и на достигнувањето;
- споделување на наставните цели со учениците и заложба учењето да биде релевантно за вистинскиот свет;
- верувањето дека сите ученици може да растат и напредуваат;
- позитивни односи наставник/ученик и ученик/ученик кои се темелат на заемно почитување.

Постојат повеќе начини на кои директорите на училиштата може да влијаат на предавањето и учењето - степенот до кој директорите на училиштата може да ги користат овие стратегии зависи од контекстот.

- Осврнете се на постоечките можности кои ви нудат влијание и контрола врз предавањето и учењето во вашето училиште.
- Кои ограничувања, доколку ги има, имаат влијание на тоа како може да се влијае на предавањето и учењето во вашето училиште?
- Осврнете се на тоа како може влијанието од овие ограничувања да се сведе на минимум.
- На што би посветиле повеќе внимание за да го зголемите вашето влијание врз предавањето и учењето?

Бидете подготвени да споделите со групата.

# 7 ГРАДЕЊЕ И СПОДЕЛУВАЊЕ ВИЗИЈА

## 7.1 ВИЗИЈА НА УЧИЛИШТАТА ЗА КРРП

### Исходи од учењето:

За време на оваа сесија:

- ќе размислите уште еднаш за потребата од нов пристап на училиштето во однос на примената на КРРП и улогата на директорите на училиштата во тој процес;
- ќе станете свесни за важноста да се создадат моќни изјави за визија и мисија за примената на КРРП;
- ќе извршите ревизија на мисијата и визијата на вашето училиште;
- ќе размислите за стратегија за вклучување на клучните чинители во создавањето на изјавите за визија и мисија.

### Критериуми за самооценување:

За да ги исполните наставните цели, треба:

- да ги споделите своите ставови за улогата на директорите на училиштата во процесот и да ги анализирате мислењата на другите учесници;
- да создадете нацрт-визија и мисија во рамки на групата;
- да учествувате во дискусија за клучните чинители.

### Активности:

#### 7.1.1 Иницирање промена во насока на КРРП

##### Чекори во процесот на управување со промени

Пред да настанат суштински промени во училиштето, потребно е да се дефинираат вашите клучни чекори во процесот на управување со промени.

Постојат **три основни чекори во процесот на управување со промени** кои треба да ги знаете:

1. **Идентификување на потребата** (Што сакаме?)
2. **Усогласување и подготвување на вашиот тим за промена** (Кoj ќе ја води и спроведува промената?)
3. **Спроведување** (Како ќе ја спроведеме промената?)

#### 7.1.2 Визија и мисија – Важност и дефиниции

Забележете ја разликата помеѓу визијата и мисијата.

**Мисијата** опишува што прави училиштето во моментот.

**Визијата** опишува какво сака училиштето да биде во иднина.

Визијата е долгорочна цел, понекогаш опишува и како училиштето го замислува светот во кој работи.

Визијата помага да се поедностави процесот на носење одлуки, бидејќи училиштата секојдневно носат стотици одлуки за да бидат во чекор со образовната и светската средина која постојано се менува.

### 7.1.3 Создавање визија и мисија за КРРП

Препознајте ги и поврзете ги организациите/институциите со нивните изјави за визија (Прилог 5).

*„Свет во којшто сите водат здрав и продуктивен живот“* – Светската здравствена организација

*„Веруваме дека секое дете е важно и дека учењето треба да биде забавно, со определена цел и да претставува предизвик“* – Основното училиште „Епли Вуд“

*„Имаме за цел секогаш да послужиме како инспирација, да ги олесниме и промовираме сите хуманитарни активности на **Националните здруженија**, во насока дека треба да се спречи и олесни човековото страдање, како и да се придонесе кон зачувување на човековото достоинство и мирот во светот“* – Црвениот крст и Црвената полумесечина

*„Да изградиме лидери коишто еден ден значајно ќе придонесат за светот“* – Универзитетот „Харвард“

*„Свет во којшто секој човек има бесплатен пристап до севкупното човеково знаење“* – Википедија, бесплатна енциклопедија

*„Свет во којшто секое дете ужива во своите права“* – УНИЦЕФ

*„Да се создаде средина во која секое лице има духовна, морална, интелектуална, физичка, општествена и емоционална поддршка“* – Училиштето „Спалдинг“

Поделете се во групи и создадете нацрт-визија и мисија за примената на КРРП и презентирајте ги на табла или флипчарт.

### 7.1.4 Идентификување на чинителите

**Пленарна дискусија** – Кој ќе ја поддржи вашата визија за воведување на вештините за КРРП? Кои се чинителите?

Размислете накратко и споделете го вашето мислење со групата.

- Со кои клучни чинители ќе треба да соработувате во врска со вашите мисија и визија?
- Доколку ги анализирате верзиите на визијата кои ги направивте сега, дали мислите дека би биле прифатени од други чинители?
- Како најделотворно може да го започнеме процесот на промени?

## 8 ГРАДЕЊЕ ТИМОВИ

### 8.1 ТИМСКА РАБОТА ВО УЧИЛИШТЕТО

#### Забелешка за фасилитаторот

Исходот од учењето во оваа сесија ќе биде да се идентификуваат потребните чекори за да се развие тим кој успешно ќе воведо KPPП во наставната програма.

#### Исходи од учењето:

За време на оваа сесија:

- ќе се осврнете на важноста на делотворната тимска работа;
- ќе направите разлика помеѓу група луѓе и тим составен од луѓе кои работат заедно;
- ќе ги препознаете основните карактеристики на еден тим.

#### Критериуми за самооценување:

За да ги исполните наставните цели, треба:

- да го споделите своето мислење за улогата на директорите на училиштата во процесот и да ги анализирате мислењата на другите учесници;
- да создадете изјави за визија и мисија во рамките на групата;
- да учествувате во дискусијата за клучните чинители.

#### Активности:

#### 8.1.1 Важноста на тимската работа во училиштето

*„Раководењето на училиштето често се меша со директорување. Таквиот изглед го сведува лидерството на едно лице и тоа значи осамено лидерство. Долгогодишното верување во моќта на поединецот е ставено на тест. Денес се зборува за заедничко лидерство, лидерски тимови и распоредено лидерство како никогаш досега.“ – Џоф Саутворт*

#### 8.1.2 Групи и тимови

Која е разликата помеѓу група луѓе и тим составен од луѓе кои работат заедно?



Видео (3:10)

[www.youtube.com/watch?v=uG-FL0i400U](https://www.youtube.com/watch?v=uG-FL0i400U)

## Разлики помеѓу групи и тимови

Еден тим се состои од група луѓе кои ги поврзува заедничка цел. Тимовите посебно доаѓаат до израз при извршување комплексни задачи кои содржат голем број меѓусебно зависни подзадачи. Во овој дел од сесијата ќе се фокусираме на важноста на тим-билдингот во однос на воведувањето на основните вештини во наставната програма.

Тимовите се карактеризираат со:

- дефинирани задачи;
- инклузивни процеси;
- длабока посветеност; и
- колективна експертиза.

Делотворните тимови се важни во училиштата бидејќи тие им овозможуваат на директорите на училиштата да ги ползуваат различните силни страни на вработените – оттаму, тимот е посилен од обичен збир на поединци.

Заедно, членовите на тимот може да дискутираат за идеи, да решаваат проблеми и да постигнат согласност за решенија. Како што членовите на тимот се поддржуваат и учат едни од други, поединците и тимот ги зајакнуваат своите силни страни, а со тоа се градат капацитетите во училиштето и се подобруваат резултатите. Кога еден тим е делотворен, тогаш тој може да направи значајна разлика во подобрувањето на училиштето.

*Основен предуслов за создавање поволна клима за промени во образовниот систем е да се основа цврста соработка помеѓу директорот и наставникот, како и помеѓу самите наставници, (Харгривс, 1997 г.)*

### 8.1.3 Што го сочинува еден делотворен тим?

При градење делотворни тимови, треба:

- да го разбереме нашето сопствено однесување, стиловите на лидерство и претпочитаните улоги во тимот;
- да бидеме запознаени со улогите и различните стилови на другите членови на тимот, како и да ја цениме нивната полноважност;
- да создаваме тимови со користење комплементарни стилови и преферирани улоги во тимот за да се постигне успех;
- да назначиме членови во тимот кои придонесуваат кон разновидноста на стиловите и/или ги пополнуваат празнините;
- да им ги доделиме соодветните улоги на поединците, да извадиме максимум од силните страни, карактеристиките и преференциите;
- да го менуваме составот на тимот согласно природата на задачата;
- да придонесеме кон функционално раководење со тимот согласно задачите.

## 8.2 ФАЗИ НА РАЗВОЈ НА ТИМОТ

### Исходи од учењето:

За време на оваа сесија:

- ќе го разберете концептот на развој на тимот;
- ќе ги препознаете основните карактеристики на фазите на развој на тимот;
- ќе ја идентификувате фазата во која сега се наоѓа тимот во вашето училиште.

### Критериуми за самооценување:

За да ги исполните наставните цели, треба:

- да го споделите вашето разбирање за фазите на развој на тимот со другите учесници;
- да го анализирате функционирањето на тимовите од вашето училиште според моделот на Такман;
- да го прочитате објаснувањето за фазите на развој на тимот.

### Активности:

#### 8.2.1 Фази на развој на тимот

- Дали сте запознаени со фазите на развој на група на Такман?
- Дали сте го набљудувале овој циклус во тимовите во кои сте членувале или тимовите кои сте ги основале?
- Како би ја опишале секоја фаза врз основа на вашето искуство? Размислете во однос на тоа какво однесување би очекувале од лидерот на тимот и членовите на тимот?



Градење на вашиот тим; фазите на развој на тимот (Такман, Џенсен, 1977 г.)



## 8.2.2 Истражување за тимска работа

Размислете за училишниот тим во кој сте учествувале неодамна или кој е во моментот активен во вашето училиште. Потоа, пополнете го прашалникот со кој ќе утврдите во која фаза се наоѓа вашиот тим во моментот.

Прилог 6 – Анкетен прашалник за тимска работа

## 8.3 УЛОГИ ВО ТИМОТ

### Исходи од учењето:

За време на оваа сесија:

- ќе се запознаете со различните улоги во успешните тимови;
- ќе размислите за вашата улога во тимот;
- ќе дознаете дека успешните тимови се мешавина од стилови на лидерство и силните страни на лидерството.

### Критериуми за самооценување:

За да ги исполните наставните цели, треба:

- да го споделите вашето разбирање за фазите на развој на тимот со другите учесници;
- да го анализирате функционирањето на тимовите од вашето училиште според моделот на Такман;
- да го прочитате објаснувањето за фазите на развој на тимот;
- да ги препознаете улогите кои ги претпочитате во еден тим и истите да ги споделите со другите.

Ќе ги разгледаме различните видови улоги кои сочинуваат еден делотворен тим.

Белбин (1993 г.) укажал дека на успешните тимови им се потребни различни улоги, а тие се:

- координатор – го води тимот и ги координира неговите заложби;
- применувач – методично, практично лице кое ги преточува идеите во задачи;
- мотиватор (обликувач) – поттикнува ентузијазам за задачата;
- иноватор (создател) – лице со имагинација кое е извор на идеи и предлози;
- истражувач на извори – друштвен член кој носи нови контакти или идеи во групата;
- набљудувач-евалуатор – анализира, проверува и бара недостатоци;
- тимски играч – ги поддржува, охрабрува и ги слуша другите;
- комплетирач-извршувач – се грижи тимот да се придржува до роковите и да ги завршува задачите;
- специјалист – обезбедува стручно знаење во врска со задачите.

Важно е да напомене дека:

- совршениот тим ги има сите овие улоги;
- поединците може да имаат повеќе од една улога;

- тимовите функционираат најдобро кога постои рамнотежа помеѓу примарните улоги и кога членовите на тимот си ги знаат улогите, ги користат своите јаки страни и посветено работат на своите слабости.

Тимовите честопати се формираат врз основа на достапноста и вештините на поединците и лидерите често не можат да ги избираат членовите на тимот. Она на што лидерите треба да особено да посветат внимание е начинот на кој е поверојатно дека луѓето ќе се однесуваат во еден тим. И во таков случај, улогите на членовите на тимот не се фиксни, врз нив влијае контекстот, задачите кои треба да се извршат, односите и интеракцијата помеѓу членовите итн.

Улогата на лидерот е да се обиде да создаде колку што е можно поурамнотежен тим. Доколку лидерот нема целосна контрола над структурата на тимот, важно е да се покрене дискусија во рамките на тимот за претпочитаните стилови на работење, како и за личните силни страни и слабости.

#### **Активности:**

### 8.3.1 Улоги во тимот според Белбин

Поврзете ги деветте називи на улоги според Белбин со описите на наредната страница.

- Координатор;
- Применувач;
- Мотиватор (обликувач);
- Иноватор (создател);
- Истражувач на извори;
- Набљудувач (евалуатор);
- Тимски играч;
- Завршувач;
- Специјалист.

### 8.3.2 Делотворни и урамнотежени тимови

- Која(кои) улога(и) ја(ги) имате во тимот во којшто членувате?
- Кои улоги се навистина потребни во еден тим?
- Како да се справиме со тимови во кои повеќе членови да делат исти улоги?

Ставот на Белбин е дека во еден делотворен и урамнотежен тим треба да има:

- еден координатор или мотиватор (обликувач) во улога на лидер (Белбин не смета дека се потребни и двајцата);
- иноватор (создател) за да стимулира идеи;
- набљудувач/евалуатор за да ја одржува искреноста и јасноста;
- еден или повеќе спроводници, тимски играчи, истражувачи на извори или завршувачи за нештата да се случат.

Улога	Опис
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Се обидувам да ги координирам заложбите на моите ученици и колеги наставници.</li> <li>• Сакам да ги идентификувам силните страни на луѓето и истите да се искористат за добро.</li> <li>• Често доделувам задачи на најдоброто лице за конкретната работа.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Навистина сакам мојот тим да успее.</li> <li>• Го ставам фокусот на мојот тим на нашите цели и приоритети.</li> <li>• Се трудам тимот да остане фокусиран на активноста.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сакам да преточувам идеи и планови во практични задачи.</li> <li>• Често преземам задачи кои другите ги преземаат.</li> <li>• Обично ги завршувам работите навреме.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сакам внимателно да ги проверувам деталите за да нема грешки.</li> <li>• Често внимавам на времето, роковите и точноста.</li> <li>• Се грижам за деталите (понекогаш можеби и премногу).</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сакам да предлагам нови идеи и креативни решенија.</li> <li>• Честопати препознавам нови можности.</li> <li>• Обично проблемите ги сметам за можности.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Се обидувам објективно да ги оценам идеите за да проценам дали се реални.</li> <li>• Сакам логично да толкувам и оценувам комплексни прашања.</li> <li>• Сакам да ги разгледам сите достапни опции за да го извлечам вистинскиот заклучок.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сакам тимот да знае што се случува надвор од него.</li> <li>• Уживам да учам за нови идеи, информации и настани во надворешниот свет.</li> <li>• Со задоволство ќе украдам или ископирам добри идеи од другите.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сакам да ги охрабрувам другите, како на пример моите ученици.</li> <li>• Се обидувам да им помогнам да другите, како на пример на моите колеги.</li> <li>• Чувствувам дека сум сензитивен за потребите и чувствата на луѓето.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Имам стручно знаење или искуство со кое мислам дека можам да придонесам.</li> <li>• Ако не го знам одговорот ќе се обидам да го откријам.</li> <li>• Сакам да им кажувам на другите за работите кои сум ги научил/а.</li> </ul>

## 8.4 ГРАДЕЊЕ ПОСВЕТЕНОСТ

### Исходи од учењето:

За време на оваа сесија:

- ќе ја разгледате посветеноста на вработените во споредба со посветеноста на раководството;
- ќе ги разликувате различните нивоа на мотивираност и дејствување кај вработените и ќе се осврнете на тоа што тие може да направат за да се подобрат нивните мотивираност и дејствување.

### Критериуми за самооценување:

За да ги исполните наставните цели, треба:

- да ги оцените вработените според податоците од истражувањето за мотивираноста на вработените.

### Активности:

#### 8.4.1 Посветеност за промена кај вработените во училиштето

Според *Галуп*<sup>3</sup>, постојат три вида вработени, и можно е преку истражување да се одреди нивната застапеност во рамките на вкупното светско население.

1. **Мотивирани вработени** – Мотивираните вработени работат со ентузијазам и се силно поврзани со компанијата. Тие поттикнуваат иновација и ја движат организацијата напред.
2. **Немотивирани вработени** – Немотивираните вработени во суштина се „исклучени“. Тие дремат за време на работниот ден, вложуваат време, но не и енергија и љубов во работата.
3. **Постојано немотивирани вработени** – Постојано немотивираните вработени не само што се несреќни на работа; туку и постојано се жалат дека се несреќни. Тие секојдневно ги поткопуваат достигнувањата на нивните мотивирани колеги.

Прашања за размислување:

- Како овие податоци влијаат на управувањето со промени во едно училиште?
- Што можат да направат лидерите за да се подобри ваквата ситуација?

<sup>3</sup> Состојбата со работните места во светот, извештај на Галуп од 2013 година.  
[Gallup's State of the Global Workplace report 2013]

## 8.4.2 Нивоа на посветеност

Посветеност на лидерство	Погрижи се да се случи	3	4	5	5
	Помогни да се случи	2	3	4	5
	Остави да се случи (пасивно)	1	2	3	4
	Отпор (активен)	1	1	2	3
		Отпор (активен)	Остави да се случи (пасивно)	Помогни да се случи	Погрижи се да се случи
		Посветеност на персоналот			

Погледнете го графиконот. Прикажано е нивото на посветеност кое може да го има во еден училиштен тим при спроведувањето проект за подобрување на училиштето. Табелата се однесува на посветеноста на вработените во споредба со посветеноста на раководството.

- Оние карактеризирани со „отпор“ не сакаат да се случи проектот за подобрување на училиштето.
- Оние карактеризирани со „остави да се случи“ можеби мислат: „Па добро, може да се случи ама јас нема да придонесам за тоа“.
- Оние карактеризирани со „помогни да се случи“ ќе ја понудат својата поддршка доколку имаат напатствија и се водени.
- Оние карактеризирани со „погрижи се да се случи“ ќе ја покажат одлучноста проектот вистински да успее.

## 9 ДЕЛОТВОРНО ВОДЕЊЕ И УПРАВУВАЊЕ СО ПРОМЕНИ

### 9.1 УПРАВУВАЊЕ СО ПРЕПРЕКИТЕ И ФАЗИТЕ НА ПРОМЕНА

#### Исходи од учењето:

За време на оваа сесија:

- ќе добиете информации за тоа што е потребно за еден успешен план за промена и како може да ги планирате некои од предизвиците со кои би се соочиле;
- ќе ги разгледате фазите во процесот на промена и начинот на кој делотворно би се справиле со нив.

#### Критериуми за самооценување:

За да ги исполните наставните цели, треба:

- да ги споделите вашите искуства и да учите од врсниците;
- да ги анализирате факторите заради кои минатите проекти биле успешни, како и препреките, за да се промени искуството, преку користење на моделот на *Анализа за јачина на влијанието (Force Field analysis)*;
- да го споделите вашето мислење како може да се надмине на отпорот кон воведување промени.

#### Активности:

##### 9.1.1 Важноста на лидерството



Topic Series 8 - Role of the Principal  
2,584 views



Должина на видеото 2:25 мин  
<https://youtu.be/z6dgYHOCB40>

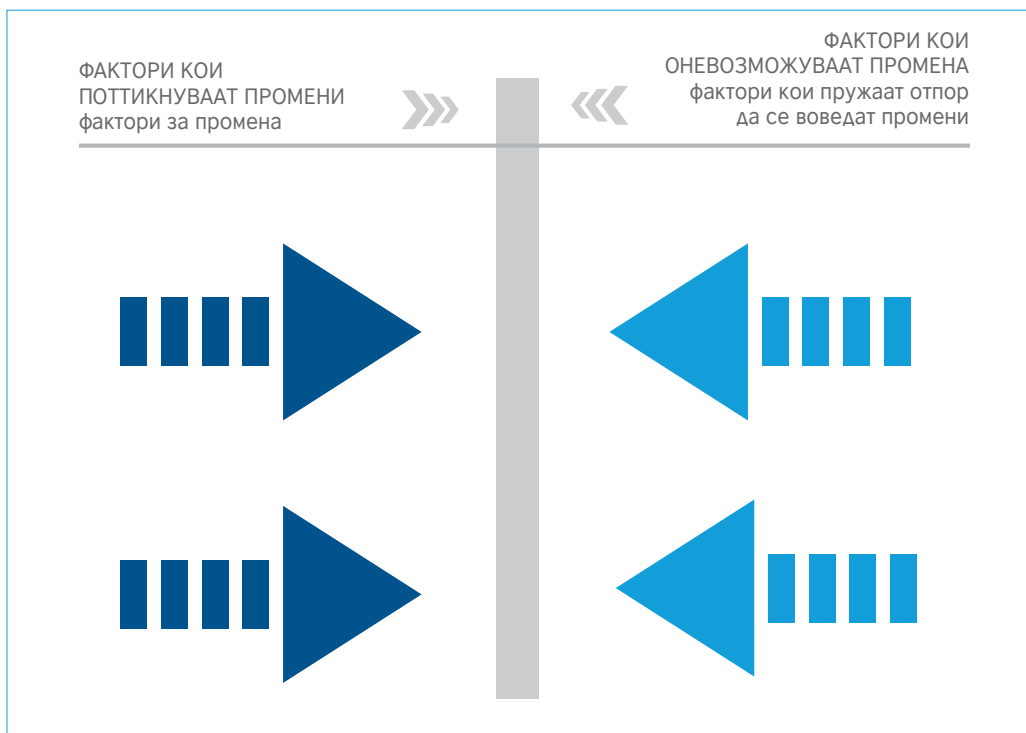
##### 9.1.2 Управување со препреките и фазите на воведување промена

Размислете за промените кои сте ги вовеле неодамна и кои биле прилично добри.

Кои фактори придонеле за успехот? Споделете го ова со колегите.

Второ, идентификувајте некои препреки на кои сте наишле при воведувањето промена. Како се справивте со нив? Како ги решивте нерешените прашања?

### 9.1.3 Фактори кои поттикнуваат промени и фактори кои пружаат отпор да се воведат промени



Врз основа на моделот на Левин наречен Анализа за јачина на влијанието

**Анализата за јачина на влијанието** дава преглед на рамнотежата помеѓу факторите кои поттикнуваат промена и факторите кои ја оневозможуваат промената. За да се случи промена, факторот кој поттикнува промена мора да биде посилен од факторот кој ја оневозможува промената.

Размислете за проектите или активностите во кои сте биле вклучени неодамна и запишете ги факторите заради кои проектот успеал на едната страна, а на другата страна запишете ги препреките на кои сте наишле при воведувањето промена. Обидете се да се придржувате до внатрешните фактори за промена (во рамките на училиштето).

- Кои препреки или пречки се полесни за решавање?

Резултатите од едно истражување во САД покажуваат дека најголеми пречки за промена, подредени по приоритет, се следниве:

1. Отпор кај вработените;
2. Несоодветна култура;
3. Слаба комуникација/слаб план;
4. Недоследност;
5. Недостаток на согласност за стратегијата од страна на раководството;
6. Недоволни вештини.

Што треба да земеме предвид:

- Промената е резултат на незадоволство од сегашната ситуација.
- Промената не се случува само кога е потребна – од суштинска важност е да се развие визија за подобрување, за подобра алтернатива.
- Стратегиите за воведување промени мора однапред да се развијат и договорот.
- Неизбежно е да најде на отпор кон воведување промена, но тој се надминува.



Графиконот погоре го прикажува времето на прилагодување и фазите низ кои многумина минуваат во процесот на воведување промена - од неинформиран оптимизам кон информиран оптимизам, па сè до чувството на задоволство поради исполнување на задачата. При спроведувањето на проектот за вештини на КРРП од клучна важност ќе биде разбирањето за позицијата на поединците на оваа крива - како што е важно да се знае како да ги пренесеме во наредната фаза. Јасно се гледа дека како што поединците навлегуваат подлабоко во времето на прилагодување, стравовите и немирот се зголемуваат и со тоа се зајакнуваат препреките, изговорите и отпорот кон претстојното воведување промена.

#### 9.1.4 Фази на промена

Сега, разгледајте петте фази на промена.

Тие се:

1. шок и неверување;
2. лутина и обвинување;
3. отпор;
4. прифаќање против своја волја; и
5. посветеност на воведувањето промена.



Дискутирајте како може да се справите со секоја од фазите со помош на следниве прашања. Бидете подготвени да ги споделите своите одговори со групата.

- Шок и неверување – Како можеме да го намалиме шокот и да им помогнеме на луѓето да се соочат со реалноста?
- Лутина и обвинување – Како можеме да ја намалиме лутината кај луѓето?
- Отпор – Како можеме да надминеме отпорот и да го мотивираме кадарот?
- Прифаќање против своја волја – Како би го поттикнале кадарот помалку да пружа отпор, а повеќе да се вклучи во процесот?
- Посветеност на воведувањето промена – Како може да бидеме сигурни дека вработените ќе бидат посветени на воведувањето промена?

### **Можни решенија:**

#### **Фаза 1**

Имајте разбирање и трпение но не ја сведувајте потребата за промена на минимум, таа е сосема јасна. Луѓето може да имаат потреба од помош за да се соочат со вистината. Имајте докази при рака и не критикувајте до таа мера критиката да стане негативна. Бидете искрени и емпатични. Планирајте однапред и бидете доследни, на луѓето им е потребен лидер којшто ќе го сметаат за емоционален водич или пример, како и потпора. Бидете јасни какви промени ќе се воведат и со која цел, и поставете временски рамки доколку е можно (проширете ги временските рамки за луѓето да се чувствуваат добро што предвреме ги завршиле задачите). Дајте им време на луѓето да се подготват (но не премногу време) и што е најважно, погрижете се да се одвива непрекинатата комуникација.

#### **Фаза 2**

Дозволете им на луѓето да се изразат - Важно е луѓето да искажат како се чувствуваат и да го истражат тоа. Дали можат да опишат како се чувствуваат?

Од која причина се чувствуваат така?

#### **Фаза 3**

Отпор – Слушнете што имаат да кажат луѓето. Ако луѓето не ислушани, ќе одбиваат да соработуваат. Не отфрлајте ги нивните мисли и чувства, и не им посочувајте да се приберат. Луѓето сакаат да ми се уважат чувствата.

#### **Фаза 4**

На луѓето им треба поддршка и охрабрување. Ова е фазата кога обуката може да биде најделотворна. Луѓето треба да бидат вклучени во планирањето и носењето одлуки. Фокусирајте се на некои краткорочни достигнувања за да постигнете брз напредок, а штом луѓето забележат дека вложениот труд резултира со успех ќе се мотивираат дополнително.

#### **Фаза 5**

За време на оваа фаза може да ја консолидирате промената и да им оддадете признание на оние кои позитивно ѝ приоѓаат на промената.

Некои предлози за надминување на отпорот:

- вклучете ги чинителите во процесот;
- обучете ги луѓето;

- објаснете ја промената на начин лесен за разбирање;
- создадете заедничка визија;
- објаснете ги причините;
- адресирајте ги грижите на чинителите;
- и пред сè, комуницирајте.

Друг предлог за тоа како да ги охрабрите луѓето да прифатат промена е да им овозможите да ги видат придобивките од промената. Тие може да бидат:

- подобрени работни услови;
- можности за раст, личен развој, признание или унапредување;
- потенцијал за нови предизвици;
- чувство дека промената е потребна.

## 9.2 ПЛАНИРАЊЕ НА СПРОВЕДУВАЊЕТО

### Исходи од учењето:

За време на оваа сесија:

- ќе ја разберете важноста на планирањето на следните чекори во процесот на делотворно водење и управување со промената;
- ќе изведете процес на планирање со користење на рамка.

### Критериуми за самооценување:

За да ги исполните наставните цели, треба:

- да создадете нацрт акциски план за воведување на промената во вашето училиште.

### Активности:

#### 9.2.1 Планирање на промената – Акциски план

1. Фокусирајте се неколку минути на себе и размислете кои аспекти на КРРП сакате да ги промовирате во рамките на вашето училиште.
  - а. Може да се одлучите да се концентрирате на еден аспект или на КРРП во целост.
  - б. Можеби ќе сакате да го сторите тоа преку наставната програма или преку воннаставните активности.
  - в. Размислете кои чекори би ги презеле на ниво на училиштето за учениците да имаат причина и можност да ги користат и развиваат КРРП.
2. **Зошто?** Размислете неколку минути за тоа што треба да се промени во оваа област. Што сакате учениците да можат да прават подобро?
3. **Сегашната ситуација.** Размислете неколку минути што веќе се случува или се случило во минатото, и побарајте начини да ги проширите и прилагодите овие активности за да можат вашите ученици и наставници да ги користат КРРП.

Училиштен проект може да биде:

1. Составен од интердисциплинарни активности, кои ќе ги водат наставници кои предаваат различни предмети и го исполнуваат годишното барање за спроведување училиштен проект.

2. Проект кој развива и воведува нови стилови на учење во училиниците и во целото училиште.

### Урнек за акциски план

Овој урнек ќе ви помогне да размислите кои наредни чекори ќе ги преземете, за да овозможите да се воведат промена во вашето училиште во однос на вештините за КРРП. Во оваа фаза, целта е да се охрабрите да ги идентификувате првите чекори кои може и треба да ги преземете. Може да додадете повеќе редови доколку сакате.

Слободно менувајте го и прилагодувајте го образецот според вашите потреби или користете свој образец ако тоа ви помага делотворно да планирате.

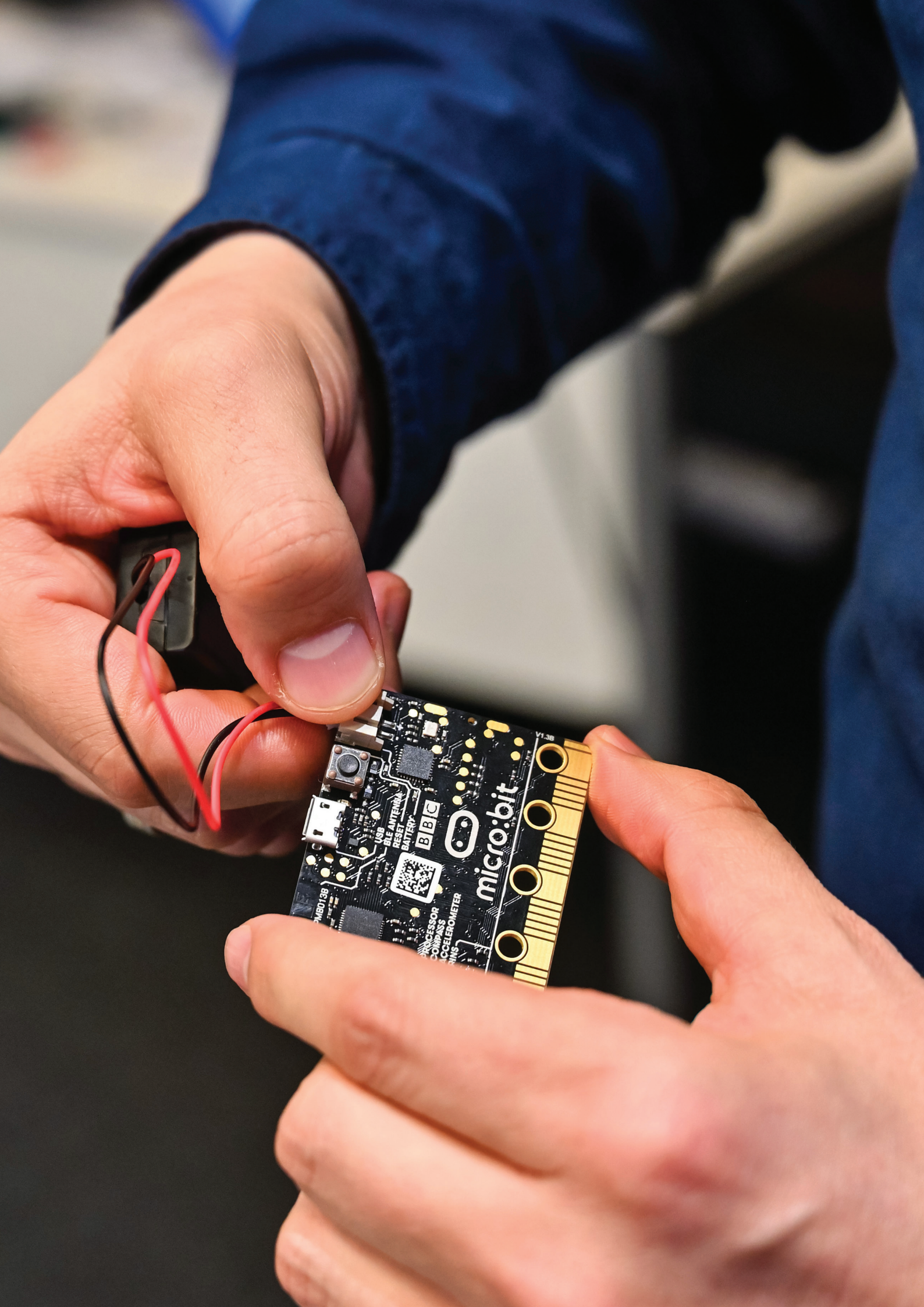
Фокус	На што сакате да се фокусирате?				
Зошто	Зошто треба да се спроведе проектот? Јасно именувајте ги и објаснете ги краткорочните и долгорочните цели на проектот.				
Сегашната ситуација	Кој е контекстот? Објаснете ја сегашната ситуација во вашето училиште во врска со промената која сакате да ја истакнете.				
<b>Што</b> треба да се промени? (Наведете го проблемот со којшто треба да се справите.)	<b>Како?</b> Потребно(и) дејство(а) за да се справите проблемот	<b>Кој</b> ќе биде одговорен за дејството?	<b>Кога?</b> Временска рамка - почеток и крај.	Ресурси – Што ви е потребно?	Како ќе знаете дека сте успеале?



## 10 ПРИЛОЗИ

<b>ПРИЛОГ 1</b>	<b>59</b>
Основни вештини за учење, работа и општество; Вовед Сузан Даглас и Бјорн Хаслер	
<b>ПРИЛОГ 2</b>	<b>62</b>
Критичко размислување и решавање проблеми. Луксуз или потреба? Критичкото размислување и решавањето проблеми треба да бидат јадро на учењето за сите. Артур Таевере	
<b>ПРИЛОГ 3</b>	<b>65</b>
Основни вештини	
<b>ПРИЛОГ 4</b>	<b>66</b>
Каква е важност имаат критичкото размислување и решавањето проблеми?	
<b>ПРИЛОГ 5</b>	<b>67</b>
Моќни изјави за визија	
<b>ПРИЛОГ 6</b>	<b>68</b>
Анкетен прашалник за тимската работа	
<b>ПРИЛОГ 7</b>	<b>72</b>
Фази на развој на група – еден модел	
<b>ПРИЛОГ 8</b>	<b>74</b>
Две поврзани светски кризи – графикони	







## Основни вештини за учење, работа и општество

### Вовед

Сузан Даглас и Бјорн Хаслер



Образованието е единственото решение. Образованието на прво место.

Малала Јусафзаи

На секоја земја во светот ѝ е потребен висококвалитетен, инклузивен и праведен образовен систем<sup>2</sup> кој ги поддржува младите во развивањето знаење, вештини и вредности за да живеат и работат во глобализирана економија и одговорно да придонесуваат и глобално и локално.

Сепак, нашите образовни системи и младите во нив се соочуваат со застрашувачки предизвици. Иако е постигнат значаен успех во подобрувањето на пристапот до образованието, универзалното основно образование нема да биде воведено во некои земји уште две генерации.<sup>3</sup> Во други случаи, иако учениците посетуваат настава, недостатокот на квалитетна подготовка и инфраструктура значи дека тие не стекнуваат знаење за време на образованието,<sup>4</sup> додека пак понатамошните докази покажуваат дека други ученици едноставно немаат можност да го развиваат интелектот за време на образованието,<sup>5</sup> и тие се незадоволни од подготовката и недостигот на можности да се стекнат со знаење и да постигнат врвни резултати – со ова прашање се соочуваат земјите ширум светот.

Капацитетот за интеракција со луѓе исто така се менува на начини кои биле незамисливи пред една генерација. Неспоредливото зголемување на можностите и начините на интеракција и поврзување исто така создаваат нови предизвици.

Светот и понатаму е кревок поради растечките нееднакости, а младите имаат потреба од соодветни вештини и компетенции за да се спротивстават и да зборуваат за овие прашања, како дополнување на заложбата

да ги надминат истите. Во време во кое се соочуваме со заеднички предизвици, кои Целите за одржлив развој ги тематизираат, релевантното образование мора со сигурност да ги обезбеди овие вештини покрај традиционалното, основно знаење за читање, пишување и броење.

Работодавците бараат когнитивни способности на повисоко ниво од нивните вработени, наспроти традиционалните физички когнитивни способности на пониско ниво. Ако економиите сакаат да бидат успешни на долг рок, нашите млади треба да можат:

- да создаваат и спроведуваат нови идеи, решенија и производи
- да користат дигитални алатки за да го продлабочат нивното знаење, да создаваат ресурси и да остваруваат комуникација
- да го применат нивното знаење при решавањето реални проблеми.<sup>6</sup>

За да го сторат тоа, постои растечки консензус дека образовните системи треба да бидат јасни во врска со целите на образованието и да развиваат млади луѓе со **основни вештини и компетенции**, кои не одговараат само на светот во којшто живеат туку и на светот во кој ќе живеат во иднина.

Тие се познати и како вештини на 21<sup>-от</sup> век или вештини за длабинско учење<sup>7</sup> кои вклучуваат:

- начини на работење: комуникација и соработка;
- начини на размислување: критичко размислување, решавање проблеми, креативност и иновативност, учење како се учи и метакогнитивност;
- алатки за работа: информациска писменост, писменост за информатичко-комуникациските

технологии (ИКТ);

- начини на живеење во светот: глобално граѓанство и граѓанска одговорност, вклучително и културна свест и компетенција.<sup>8</sup>

Без разлика дали сте млади кои живеат во Лагос или Глазгов, Џакарта или Богота, клучно е да имате пристап до образование кое го поддржува академското усовршување и ќе ви овозможи да стекнете основни вештини со кои ќе напредувате, односно вештини кои ќе придонесат за добросостојбата на другите и безбедноста на нашето глобално општество како целина.

### Фокусот на Британски совет

Врз основа на Рамката за нова педагогија за длабинско учење<sup>9</sup> и трансверзалните вештини на УНЕСКО<sup>10</sup>, како и во консултација со голем број засегнати страни ширум нашата мрежа, Британски совет го води развојот на основните вештини и компетенции со тоа што ги поддржува наставниците да ја развијат педагогијата во следниве области:

- **Критичко размислување и решавање проблеми:** Унапредување на самонасочено размислување кое произведува нови и иновативни идеи и решава проблеми; критичко осврнување на искуствата и процесите на учење и на носењето делотворни одлуки.
- **Соработка и комуникација:** Поддршка на делотворната комуникација (усна и писмена); активно слушање на другите во различни и повеќејазични средини, како и разбирање вербална и невербална комуникација;





развивање на способноста за работа во различни меѓународни тимови, вклучително учење другите и придонес кон нивното учење, преземање заедничка одговорност, соработување, водење, делегирање и правење компромиси за да се создадат нови, иновативни идеи и решенија.

- **Креативност и имагинација:** Унапредување на економските и социјалните вештини за претприемништво; замислување и остварување нови идеи, оценување на вредноста, развивање иновативност и љубопитност.
- **Граѓанство:** Развивање активни граѓани кои се свесни за светот и кои ги имаат вештините, знаењето и мотивацијата да адресираат прашања за човечката и еколошката одржливост и да работат за поправичен свет во духот на заемна почит и отворен дијалог; развивање разбирање за тоа што значи да се биде граѓанин на својата земја и свесност за вредностите на својата земја.
- **Дигитална писменост:** Развивање на вештините за откривање,

стекнување и пренесување знаење и информации во глобализираната економија; користење на технологија за да се зајакне, прошири и продлабочи учењето преку меѓународна соработка.

- **Ученичко лидерство и личен развој:** Препознавање на важноста да се поседува искреност и емпатија; препознавање на потребите и сигурноста на другите; поддржување на истрајноста, флексибилноста, саморегулацијата и одговорноста, личното здравје и добросостојба, како и на професионалните и животните вештини; учење како да се учи и доживотно учење.

За да се постигне тоа, Британски совет го поддржува ставот дека подеднакво се важни и економските, социјалните, културните и граѓанските димензии на учењето, како што е наведено и реконтекстуализирано во Реобмислување на образованието на УНЕСКО.<sup>11</sup>

#### Вештини и знаење

Сепак, не може да се развива педагогија поврзана со овие основни вештини за сметка на развојот на

знаењето и умешноста. Знаењето и вештините се испреплетени и учениците учат поефективно кога ги развиваат истовремено.

Како што објаснува Џо Кирби: „Знаењето и вештините се како двојна спирала, напредуваат во тандем од површинско учење до длабинско учење... Напредокот на вештините зависи од стекнатото знаење.“<sup>12</sup> Затоа, клучно е да се избере вистинското време за да се воведат основните вештини – учениците треба прво да стекнат површно знаење (факти) и дури откако ќе го усвојат, наставниците можат да преминат на вештините за длабинско учење кои ја тестираат примената и користењето на овие факти, а кои учениците ќе ги користат за да ги развijaат своите вештини

#### Делотворна практика во училиницата

Начинот на кој наставниците го применуваат предавањето на таквите вештини треба да се фокусира на делотворни техники и пристап кон предавање со висок квалитет. Затоа, интерактивната педагогија која е

2. УНЕСКО (2015) *УНЕСКО и Целите за одржлив развој* [UNESCO (2015) *UNESCO and Sustainable Development Goals*] Достапно на: <http://en.unesco.org/sdgs>. Цел за одржлив развој број 4.  
 3. [en.unesco.org](http://en.unesco.org) (2016) *Извештај за мониторинг на глобалното образование* [Global Education Monitoring Report] Достапно на: <http://en.unesco.org/gem-report/>. Извештај од 2012, 2013 и 2014.  
 4. УНЕСКО (2014) *Предавање и учење – Постигнување квалитет за сите* [Teaching and Learning – Achieving Quality for All]. Достапно на: [www.uis.unesco.org/Library/Documents/gmr-2013-14-teaching-and-learning-education-for-all-2014-en.pdf](http://www.uis.unesco.org/Library/Documents/gmr-2013-14-teaching-and-learning-education-for-all-2014-en.pdf)  
 Gov.uk (2016) *Образование: подобрување на учењето, зголемување на можностите* [Education: improving learning, expanding opportunities – Publications – GOV.UK.] (онлајн) Достапно на: <https://www.gov.uk/government/publications/education-improving-learning-expanding-opportunities>  
 5. ОЕЦД (2013) *ПИСА 2012 Резултати: Подготвени за учење: Ангажманот, поттигот и самодовербата на учениците (том III)* PISA: „ОЕЦД Публишинг“; Вилмс, Ј.Д., Фрисен, С. и Милтон, П. (2009) *IPISA 2012 Results: Ready to Learn: Students' Engagement, Drive and Self-Beliefs (Volume III)* PISA: OECD Publishing; Willms, J.D., Friesen, S. and Milton, P. (2009). *Што правевте денеска на училиште? Трансформирање на училиштите преку општествен, академски и интелектуален ангажман. (Прв национален извештај)* Торонто: Канадско здружение за образование [What did you do in school today? Transforming classrooms through social, academic and intellectual engagement. (First National Report) Toronto: Canadian Education Association]  
 6. Совет за национално истражување (2012) *Образование за живот и работа: Развивање преносливо знаење и вештини во 21<sup>оо</sup> век* Вашингтон: „Нешнал академис прес“ [National Research Council (2012) *Education for life and work: Developing transferable knowledge and skills in the 21<sup>st</sup> century*, Washington: National Academies Press]  
 7. Нови педагогии за длабинско учење (2016) *Почетна страница – Нова педагогија за длабинско учење* [New Pedagogies for Deep Learning (2016) Homepage – New Pedagogies for Deep Learning.] Достапно на: <http://npdl.global/>  
 8. Бинкли, М., Ерстад, О., Херман, Ј., Раизен, С., Рипли, М. и Милер-Ричи, М. (2012) *Дефинирање на вештините на двезетипрвиот век* Грифин, П., МекГо, Б. и Кер, Е. Оценување и учење на вештините на 21-от век, прво издание, Дордехт: Спрингер Недерландс [Binkley, M., Erstad, O., Herman, J., Raizen, S., Ripley, M. and Miller-Ricci, M. (2012) *Defining Twenty-First Century Skills* in Griffin, P., McGaw, B. and Care, E. (ed) *Assessment and Teaching of 21st Century Skills, first edition*. Dordrecht: Springer Netherlands.]  
 9. Фулан, М. и Лангворт, М. (2013) *Кон нов крај: Нова педагогија за длабинско учење*. Сиета, Вашингтон, САД [Fullan, M. and Langworthy, M. (2013) *Towards a New End: New Pedagogies for Deep Learning*. Seattle, Washington, USA]. Достапно на: [www.newpedagogies.org/images/towards\\_a\\_new\\_end.pdf](http://www.newpedagogies.org/images/towards_a_new_end.pdf)  
 10. УНЕСКО (2013) *Интегрирање трансверзални компетенции во образовната политика и практика* [UNESCO (2013) *Integrating Transversal Competencies in Education Policy and Practice*.] Достапно на <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002319/231907E.pdf>  
 11. УНЕСКО (2015) *Реобмислување на образованието: Кон глобално заедничко добро*. [UNESCO (2015) *Rethinking Education: Towards a Global Common Good*.] Достапно на: <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002325/232555e.pdf>  
 12. Цитирано во Кристоудлу, Д. (2014). *Седам митови за образованието* Лондон: Рутлеџ [Cited in Christodoulou, D. (2014). *Seven Myths About Education* London: Routledge]

насочена кон ученикот ќе игра важна улога, а најделотворните пристапи вклучуваат:<sup>13</sup>

- користење на потеклото и искуството на учениците при предавањето – со позитивен став кон учениците
- зголемување на метакогнитивноста, саморегулацијата и самонасоченото учење
- конструктивни повратни информации до учениците – вклучително и повратни информации за наставниците кои се постојани и инклузивни
- колаборативно учење – со надградување и поддршка од/на вршниците; вршничко подучување, работа во парови и групи
- планирање на часовите кое поддржува разновидност – т.е. користење разновидни наставни пристапи
- интервенции со користење зборови – интерактивно прашување, дијалог, учење јазик и користење локални јазици и/или префрлање од еден јазик на друг
- употреба на материјали за учење – дигитални и недигитални како и локални ресурси.

### Професионален развој

Наставниците ја стекнуваат практичната способност да ги предаваат овие вештини откако ќе се надградат на професионален план во врска со наставните практики и во врска со создавањето поддржувачки и рефлективни заедници во пракса – колективната делотворност на Џон Хети.<sup>14</sup> Таквите програми за професионален развој нудат идеална поддршка за учениците да ги стекнат посакуваните основни вештини.

Британски совет пристапува кон развојот на овие вештини преку застапување на модел на професионален развој базиран

во училиштата<sup>15</sup> кој за основа го има заедничкото работење на наставниците низ повеќе предмети и годишни групи<sup>16</sup>, и кој им дозволува на наставниците да го дизајнираат оценувањето и мерењето на напредокот на учениците врз основа на тоа што најдобро функционира во нивниот контекст.

Овој пристап е поддржан од страна на Дарлинг-Хамонд и колегите кои потенцираат колку е важно професионалниот развој да биде дел од работата<sup>17</sup> и упатуваат на тоа дека учењето треба да биде колаборативно, активно и постојано. Ова соодветствува со зголемиот број на истражувања<sup>18</sup> на кои се темелат нашите пакети за обуки. Според истражувањата спроведени во Супсахарска Африка, делотворниот професионален развој треба:<sup>19</sup>

- да се фокусира на спроведувањето во училищата, да се базира на постоечкото знаење на наставниците и да нуди можности за практика во различни контексти
- да биде долгорочен и структуриран на начин којшто ќе вклучува поединечно распоредени интеракции
- да ги поттикнува и да создава можности за наставниците да работат заедно, да го подобрат и одржуваат нивното учење и откако ќе заврши обучувањето
- да развие култура на поттикнување кај наставниците и лидерство
- да понуди можности за моделирање, осврнувајќи се на практиката на наставниците, да се биде воочлив и да се добиваат висококвалитетни повратни информации
- да ги охрабрува и поддржува наставниците во добивањето ресурси.

Споделувањето е клучна компонента на заедниците за учење<sup>20</sup> и

структурираната професионална соработка помеѓу различни групи, чијшто фокус е ставен на подобрување на предавањето во основните области а тоа на крај претставува придобивка и за наставниците и за младите. Делотворните програми може да влијаат на достигнувањата на учениците, па дури и во средини кои се соочуваат со огромни предизвици.

Понатаму, наставниците кои имаат можност да споделуваат и соработуваат на меѓународно ниво може да учат едни од други преку културни контексти, дополнително карактеризирајќи ја делотворната практика. Барбер и колегите<sup>21</sup> се со став дека успешна иновација може да има само доколку се исполнуваат одредени клучни услови, како на пример да биде загарантирана можноста луѓето да работат во разновидни тимови: „Врвните тимови претставуваат спој на различни потекла и перспективи со заедничка мисија и сет од вредности.“

Фокусот на професионалниот развој треба секогаш да ги поддржува наставниците да ги зголемуваат достигнувањата на учениците, посебно на правичен и инклузивен начин, имајќи ја предвид меѓународната заложба за образование за сите.<sup>22</sup>

### Поглавјата кои ќе следат

Во следните поглавја ќе ги испитаме шесте основни вештини со тоа што ќе понудиме детални дефиниции за секоја од нив, заедно со образложение за нивната важност. Преку работење со експерти од областа, Британски совет имаше за цел да примени методологија која се темели на докази, која е јасно поврзана со наставничките практики и има за цел да создаде поддржувачки и рефлективни заедници во пракса. Имајќи го тоа предвид, техниките и пристапите наведени погоре нудат поддршка за секое поглавје.

13. Вестбрук, Џ. Дурани, Н., Браун, Р., Ор, Д., Приор, Џ., Боди, Џ. и Салви, Ф. (2013) *Педагогија, наставна програма, наставнички практики и наставничко образование во земјите во развој: Завршен извештај*. [Westbrook, J., Durani, N., Brown, R., Orr, D., Pryor, J., Boddy, J. and Salvi, F. (2013) *Pedagogy, curriculum, teaching practices and teacher education in developing countries: final report*]. (No. EPPPI-Centre reference number 2110). Достапно на: <https://epiioe.ac.uk/cms/Default.aspx?tabid=3433>; Har, C., Чиа, С., Топрепсон, Џ., Сноуминг, М.Џ. (2014) *Лисменост, учење од почеток и оценување во земјите во развој* [Nag, S., Chiat, S., Torgerson, C. and Snowling, M.J. (2014) *Literacy, Foundation Learning and Assessment in Developing Countries*]. Достапно на: [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/305150/Literacy-foundation-learning-assessment.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/305150/Literacy-foundation-learning-assessment.pdf); Хенеси, С., Хаслер Б., Хофман, Р. (неиздадено) *Предизвици и можности за професионален развој на наставниците со интерактивно користење на технологија во африканските училишта* [Hennessy, S., Habler, B., Hofmann, R. (forthcoming) *Challenges and opportunities for teacher professional development in interactive use of technology in African schools*]; *Технологија, педагогија и образование: Специјално издание на „Градење на капацитети за учење во 21<sup>оо</sup> век во Африка: Фокус на интеракцијата на ИКТ во образованието“* [Technology Pedagogy and Education: Special Issue Capacity Building for 21<sup>st</sup> Century Learning in Africa: A Focus on ICT Integration in Education.]
14. Хети, Џ. (2011) *Видливо учење за наставници*. Лондон: Рутлеџ [Hattie, J. (2011) *Visible Learning for Teachers*. London: Routledge]
15. Вилиам, Д. (2007/2008 декември, јануари) *Менување на практиката во училищата*. Образовно лидерство. [William, D. (2007/2008 December/January) *Changing classroom practice*. Educational Leadership.]
16. Хети, Џ. (2011) *Видливо учење за наставници*. Лондон: Рутлеџ [Hattie, J. (2011) *Visible Learning for Teachers*. London: Routledge]
17. Дарлинг-Хамонд, Л., Веи, Р.Џ., Андре, А., Ричардсон, Н. и Орфанос, С. (2009) Далас: Национален совет за развој на вработени [Darling-Hammond, L., Wei, R.C., Andree, A., Richardson, N. and Orphanos, S. (2009) Dallas: National Staff Development Council.] Достапно на: <https://learningforward.org/docs/pdf/nsdcstudytechnicalreport2009.pdf?sfvrsn=0>
18. Кордингџи П., Бел, М., Ишам, Џ., Еванс Д., Фирт А. (2007) *Што прават специјалистите со програмите за континуиран професионален развој за кои има докази дека резултираат со напредок кај учениците и наставниците?* Технички извештај. Во: *Истражување докази во образовна библиотека*. Лондон: ЕППИ-Центар. *Истражувачка единица за општествена наука*, Институт за образование, Лондонски Универзитет [Cordingley P., Bell, M., Isham C., Evans D., Firth A. (2007) *What do specialists do in CPD programmes for which there is evidence of positive outcomes for pupils and teachers?* Technical Report. In: Research Evidence in Education Library. London: EPPI-Centre, Social Science Research Unit, Institute of Education, University of London.] Достапно на: [http://educationendowmentfoundation.org.uk/uploads/toolkit/EEF\\_Toolkit\\_-\\_21st\\_November\\_2014.pdf](http://educationendowmentfoundation.org.uk/uploads/toolkit/EEF_Toolkit_-_21st_November_2014.pdf) Уојс, Б., Шайерс, Б. (1999) *Постигнување на учениците преку развој на вработените: Основи на обновување на наставата 2<sup>оо</sup> издание*. Лондон: Пирсон. [Joyce, B. and Showers, B. (1999) *Student Achievement through Staff Development: Fundamentals of School Renewal 2nd Edition*. London: Pearson.] Цитирајќи од Ко, Р., (2013) *Подобрување на образованието: Триумф на надежта над искуството* [Cited in Coe, R. (2013) *Improving Education: A triumph of hope over experience*] (онлајн) Достапно на: <http://www.cem.org/attachments/publications/improvingeducation2013.pdf>
19. Хаслер, Б., Хенеси, С., Хофман, Р. (неиздадено) *Искуство во развивање и тестирање на професионалната програма за развој ООП за училишта: Имплицации за одржување педагошки иновации во Супсахарска Африка* [Habler, B., Hennessy, S. and Hofmann, R. (forthcoming) *Experiences of developing and trialling the OER4Schools professional development programme: Implications for sustaining pedagogic innovation in sub-Saharan Africa*] Хенеси, С., Хаслер, Б. и Хофман, Р. (неиздадено) *Педагошка промена од страна на замбиските наставници во основното образование, кои една година учествуваат во професионалната програма за развој ООП за училишта* [Hennessy, S., Habler, B. and Hofmann, R. (forthcoming). *Pedagogic change by Zambian primary school teachers participating in the OER4Schools professional development programme for one year.*]
20. Хорд, С.М. (1997) *Професионални заедници за учење: Заедници на континуирано прашување и подобрување*. Остин: Тексас: Југозападна лабораторија за образовен развој [Hord, S.M. (1997) *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Austin: Texas: Southwest Educational Development Laboratory.] Leo, T., и Кован, Д. (2000) *Воведување професионални заедници за учење: Почетни дејствија. Прашања околу промена*. Остин: Југозападна лабораторија за образовен развој [Leo, T. and Cowan, D. (2000) *Launching professional learning communities: Beginning actions. Issues About Change, Austin: Southwest Educational Development Laboratory*] Морисеј, М.С. (2000). *Професионални заедници за учење: Тековно истражување*. Остин: Југозападна лабораторија за образовен развој [Morrissey, M.S. (2000). *Professional Learning Communities: An Ongoing Exploration*. Austin: Southwest Educational Development Laboratory].
21. Барбер, М. и колегите (2013) *Океани на иновација*. Лондон: Институт за истражување јавни политики [Barber, M. and colleagues (2013) *Oceans of Innovation*. London: Institute for Public Policy Research.]
22. Unesco.org (2016) *Образование за сите* | Образование | Организација за образование, наука и култура на Обединетите Нации [Education for All | Education | United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization] Достапно на: [www.unesco.org/new/en/education/themes/leading-the-international-agenda/education-for-all/](http://www.unesco.org/new/en/education/themes/leading-the-international-agenda/education-for-all/)

# Критичко размислување и решавање проблеми

## Луксуз или потреба? Критичкото размислување и решавањето проблеми треба да бидат јадро на учењето за сите

Артур Таевере

Дури и во свет каде повеќето деца сè уште ги учат основните вештини, критичкото размислување и решавањето проблеми може и треба да се воведат во наставата

Во една слабо развиена заедница во јужен Делхи, Индија, учениците ја читаат *Хари Потер и каменот на мудроста*. Денешната дискусија е за професорот по напивки.

Наставникот ги охрабрува учениците да размислуваат самостојно. „Не сакам решенија дадени од авторот. Сакам да размислувате, да изнајдете подобро решение.“ Што се случува понатаму? Очигледно е дека учениците се трудат да размислуваат и се обидуваат да дојдат до различни одговори. Се случува длабинско учење. Може да видите едно инспиративно видео од оваа училишница кога на „Јутјуб“ ќе побарате „Учење да се биде суперхерој – Предавај за Индија.“ [‘Learning to be a Superhero Teach For India’]<sup>23</sup>

Не е лесно да се научи критички да се размислува и да се решаваат проблеми, но училишниците како оваа покажуваат дека сите деца се способни за тоа. Сепак, реалноста во повеќето училишта ширум светот е различна. Дури и ако децата се способни за критичко размислување и решавање проблеми, тие не ги усовршуваат овие вештини. Само четири од десет основци стигнуваат до основното ниво на компетенција во броене, пишување и наука.<sup>24</sup> Со оглед на ваквата реалност, каква е тогаш улогата на критичкото размислување и решавањето проблеми? Дали воопшто овие вештини може да се предаваат?

Процент на деца кои стигнуваат до основно ниво на читање, пишување и аритметика<sup>25</sup>

Секоја земја е претставена со круг со големина пропорционална на населението



23. „Јутјуб“ (2015) *Ученички глас: Учење да се биде суперхерој* (Предавај за Индија) [Student voice: Learning to be a superhero (Teach For India)] [онлајн]. Достапно на: [www.youtube.com/watch?v=sylcrIjN1T0&feature=youtu.be](http://www.youtube.com/watch?v=sylcrIjN1T0&feature=youtu.be)

24. Велан, Ф. (2014) *Предизвикот при учењето: Како да бидеме сигурни дека секое дете ќе биде вклучено во образовниот процес до 2020 г.* [Whelan, F. (2014) *The learning challenge: How to ensure that by 2020 every child learns.*] Достапно на: [www.acasus.com/wp-content/uploads/2014/02/Acasus-The-Learning-Challenge-Report.pdf](http://www.acasus.com/wp-content/uploads/2014/02/Acasus-The-Learning-Challenge-Report.pdf), стр. 6.

25. Акасус (2014) *Речиси сите деца одат на училиште - но колкумина од нив учат?* [Acasus (2014) *Almost all children are in school – but how many are learning?*] [онлајн]. Достапно на [www.acasus.com/who-learns/circle-map](http://www.acasus.com/who-learns/circle-map)





### **Значењето на критичкото размислување и решавањето проблеми**

Според когнитивните научници, постојат три вида на размислување: резонирање, расудување и носење одлуки и решавање проблеми. Критичкото размислување е посебен начин на размислување. Тоа значи дека резонирањето може да биде некритичко или критичко, а истото важи и за другите два вида на размислување. Размислувањето е критичко е доколку е:

**Делотворно** – критичкото размислување ги избегнува честите грешки како еднострано приоѓање кон проблемот, отфрлање нови докази кои се спротивни на претходните ставови, резонирање со страст наместо со логика, и непоткрепување на исказите со докази.

**Ново** – критичкото размислување вклучува размислување на нови начини, не само памтење решенија или ситуации кои се доволно слични за да ве водат.

**Самонасочено** – критичкото размислување вклучува самостојно размислување, на начин кој не е во голема мера контролиран од друго лице, како на пример наставник.<sup>26</sup>

Кога младите одбираат што ќе студираат, тие може да размислуваат критички земајќи предвид повеќе перспективи: мислењето на членовите на семејството, потенцијални работни места, плати и шанси вработување по завршување факултет. Едно неодамнешно истражување покажа дека помалку од половина од младите поседуваат соодветно знаење за сите овие различни перспективи.<sup>27</sup>

Делотворното размислување подразбира и отворен ум: да се биде отворен кон нови докази иако се косат со претходните ставови.

На пример, некои луѓе мислат дека вирусот ХИВ се пренесува преку заедничко користење бањи, крпи или прибор, или со користење на истите тоалети или базени.<sup>28</sup> Но, тоа не е точно. Сепак, дискриминацијата и понатаму е присутна во многу заедници бидејќи ставовите на луѓето се темелат на погрешни информации и предрасуди. Како ќе реагираат луѓето кога им се презентираат докази за тоа како навистина се шири ХИВ? Не е лесно да се смени нечие мислење, посебно ако прашањето за кое станува збор е многу чувствително. Затоа слободоумноста и отвореноста за нови докази треба да се вежба на училиште, за да прерасне во навика.

### **Дали е важно?**

Критичкото размислување и решавањето проблеми можеби звучат како термини за кои би зборувал млад студент по филозофија, но тие се важни вештини за сите.

Една од главните причини е економска: станува збор за работни места и живеење.

Критичкото размислување им овозможува на луѓето да носат подобри одлуки и да го подберат своето живеење. Ова е клучно за сите.

На пример, 78 проценти од луѓето кои живеат во сиромаштија се наоѓаат во руралните средини и се земјоделци. Способноста да се размислува критички за различните пристапи до вода и пасишта може да ги зголеми продуктивноста

и приходот. Во некои заедници, одгледувањето различни раси на крави го зголеми производството на млеко за 65 проценти, а подобреното управување со пасиштата двојно го зголеми приходот на сточарите.<sup>29</sup>

Економскиот аргумент има далекусежни импликации. Поради

технолошките промени и растот на продуктивноста, природата на работата се менува и во земјоделството и во многу други индустрии. Зголемењот број на работни места бара тимовите да работат заедно за да решаваат несекојдневни проблеми, наспроти рутинските.<sup>30</sup> Сепак, релативно малку ученици ги учат овие вештини на училиште.

Во повеќето земји, помалку од еден од десет (15-годишни) ученици се способни да решаваат прилично комплексни проблеми на креативен начин, според тестовите на ПИСА од 2012.<sup>31</sup>

### **Креативно решавање проблеми кај 15-годишници**

Според консултантите за менаџмент „МекКинси енд Компани“, 75 милиони млади низ светот се невработени, а до 2020 г. се очекува недостиг од 85 милиони висококвалификувани и средноквалификувани работници. Во едно неодамнешно меѓународно истражување, четири од десет работодавци рекоа дека недостатокот

на вештини е најголемата причина за слободни работни места за почетници. Покрај општата работна етика и вештините за тимска работа, решавањето проблеми е една од вештините кои работодавците многу ги вреднуваат – но компетенцијата на новите вработени не ги задоволува очекувањата.<sup>32</sup>

Критичкото размислување и решавањето проблеми се важни и од друга причина, која е многу поголема од работните места. Целта на образованието е да им се овозможи на учениците да го исполнат својот потенцијал и позитивно да придонесат кон светот. Подобреното критичко размислување и решавање проблеми ќе ги отворат вратите и за двете.



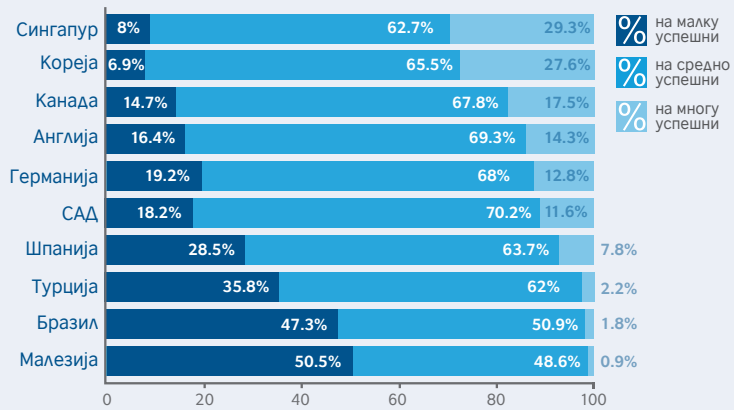
### Дали може да се предава?

Тоа нè носи до прашањето: ако критичкото размислување и решавањето проблеми се важни, тогаш може ли овие вештини да се предаваат?

Општите програми за критичко размислување се релативно популарни во изминатиот период. Нивниот фокус е ставен на учењето „како да се размислува“, но истражувањата покажуваат дека овој пристап обично доведува до скромни придобивки.<sup>33</sup> Зошто? Критичкото размислување не е општа вештина – секогаш размислувате за нешто. Доколку едно лице е способно да размислува критички за историски настани, не значи дека истото лице е способно да размислува критички за различните аспекти на земјоделството. Потребни се стратегии за критичко размислување и совладување на наставните содржини.<sup>34</sup>

Затоа, пристапот кој ветува повеќе го интегрира критичкото размислување во предметите. Стратегија за критичко размислување – како на пример приоѓање на проблем од повеќе перспективи – треба да бидат јасно истакнати од наставникот и темелно практикувани од ученикот.

Сево ова може да се постигне доколку



вложуваме во висококвалитетни програми за професионално надградување за наставниците – како да се моделира критичкото размислување, како да се поставуваат отворени прашања, и како да се упатуваат повратни информации кои им овозможуваат на учениците да решаваат нерутински проблеми.

На наставниците им се потребни нови вештини и подобри алатки за да ги задоволат овие очекувања. Ресурсите од наставните програми

треба да се преобмислат имајќи ги предвид критичкото размислување и решавањето проблеми. И за крај, фокусот на тестовите треба да се помести за да ги оценува и овие вештини.

Доколку учениците научат како да размислуваат критички и да решаваат проблеми, тоа ќе направи голема разлика во нивното живеење и среќа. Ова не е прашање на луксуз.

26. Базирано на Вилингхам, Д. (2007) *Критичко размислување: Зошто е толку тешко да се предава*. Американска федерација на наставници, Лето 2007, стр: 8-19 [Based on Willingham, D (2007) *Critical thinking: why is it so hard to teach* American Educator, Summer 2007, pp. 8–19] Достапно на: [www.aft.org/sites/default/files/periodicals/Crit\\_Thinking.pdf](http://www.aft.org/sites/default/files/periodicals/Crit_Thinking.pdf) стр. 11.

27. Муршед, М., Фарел, Д. и Бартон, Д. (2012) *Образование за вработување: Дизајнирање систем кој функционира*. Центар за управување „МекИнси“ [Mourshed, M., Farrell, D and Barton, D (2012) *Education to Employment: Designing a System that Works*. McKinsey Center for Government] Достапно на: [http://mckinseysociety.com/downloads/reports/Education/Education-to-Employment\\_FINAL.pdf](http://mckinseysociety.com/downloads/reports/Education/Education-to-Employment_FINAL.pdf), стр. 31.

28. Национален фонд за борба против СИДА: *Што треба секој да знае за ХИВ: Факти и митови* [National AIDS Trust: *What everyone should know about HIV: facts and myths*] [онлајн.] Достапно на: [www.hivaware.org.uk/facts-myths/faqs-myths.php](http://www.hivaware.org.uk/facts-myths/faqs-myths.php)

29. Светска банка (2014) *Накратко: Подигање на земјоделската продуктивност* [The World Bank (2014) *Brief: Raise Agricultural Productivity*] Достапно на: [www.worldbank.org/en/topic/agriculture/brief/raise-agricultural-productivity](http://www.worldbank.org/en/topic/agriculture/brief/raise-agricultural-productivity)

30. Отор, Леви и Мурнејн (2001) цитирани во „Циско системс, Инк“, 2010 *Општеството за учење*. [Autor, Levy and Murnane (2001) cited in Cisco Systems, Inc, 2010. The Learning Society] Достапно на: [www.cisco.com/web/about/citizenship/socio-economic/docs/LearningSociety\\_WhitePaper.pdf](http://www.cisco.com/web/about/citizenship/socio-economic/docs/LearningSociety_WhitePaper.pdf)

31. ОЕЦД (2014) ПИСА 2012 *Резултати: Креативно решавање проблеми: Вештините на учениците при справувањето со реални проблеми (том V)* ПИСА: „ОЕЦД Паблшинг“ [OECD (2014) *PISA 2012 Results: Creative Problem Solving: Students' Skills in Tackling Real-Life Problems (Volume V)*, PISA, OECD Publishing.] Достапно на: [www.oecd.org/pisa/keyfindings/PISA-2012-results-volume-V.pdf](http://www.oecd.org/pisa/keyfindings/PISA-2012-results-volume-V.pdf) стр. 15.

32. Муршед, М., Фарел, Д. и Бартон, Д. (2012) *Образование за вработување: Дизајнирање систем кој функционира*. Центар за управување „МекИнси“ [Mourshed, M., Farrell, D and Barton, D (2012) *Education to Employment: Designing a System that Works*. McKinsey Center for Government.] Достапно на: [http://mckinseysociety.com/downloads/reports/Education/Education-to-Employment\\_FINAL.pdf](http://mckinseysociety.com/downloads/reports/Education/Education-to-Employment_FINAL.pdf), стр. 11–44.

33. Вилингхам, Д. (2007) *Критичко размислување: зошто е тешко да се научи*. Американска Федерација на наставници, Лето 2007, стр: 8-19 [Willingham, D (2007) *Critical thinking: why is it so hard to teach*, American Educator, Summer 2007, стр. 8–19.] Достапно на: [www.aft.org/sites/default/files/periodicals/Crit\\_Thinking.pdf](http://www.aft.org/sites/default/files/periodicals/Crit_Thinking.pdf), стр. 12–13.

34. Вилингхам, Д. (2007) *Критичко размислување: зошто е тешко да се научи*. Американска Федерација на наставници, Лето 2007, стр: 8-19 [Willingham, D (2007) *Critical thinking: why is it so hard to teach*, American Educator, Summer 2007, стр. 8–19.] Достапно на: [www.aft.org/sites/default/files/periodicals/Crit\\_Thinking.pdf](http://www.aft.org/sites/default/files/periodicals/Crit_Thinking.pdf) стр. 8.

### ОСНОВНИ ВЕШТИНИ

\_\_\_\_\_ се однесува на развивање вештини за откривање, стекнување и пренесување знаење и информации во глобализираната економија, додека со помош на технологијата го зајакнуваме процесот на учење преку меѓународна соработка.

\_\_\_\_\_ за промоција на самонасоченото размислување кое вродува со создавање иновативни идеи и решавање проблеми. Се однесува и на критичкото размислување за процесите на учење и искуствата од учењето, како и за делотворното носење одлуки.

\_\_\_\_\_ за стимулирање на економското и социјалното претприемништво, доаѓање до нови идеи и нивно остварување, оценување на вредноста, како и поттикнување иновативност и љубопитност.

\_\_\_\_\_ за препознавање на важноста да се биде искрен и да се чувствува емпатија, како и да се води сметка за потребите и сигурноста на другите. Се однесува на практикување лидерство, саморегулација и снесење одговорност за подобрување на животниот стил и кариерата.

\_\_\_\_\_ за практикување ефективна комуникација преку активно сослушување и разговор со останатите во една разнолика и повеќејазична средина, како и преку невербална комуникација. Се однесува на развивање способност за работа во разнолики меѓународни тимови, и вклучува учење од другите и придонес кон нивното учење.

\_\_\_\_\_ се однесува на создавање активни граѓани кои се свесни за светот и поседуваат вештини, знаење и мотивација да се справуваат со прашања за човечката и еколошката одржливост. Се однесува и на разбирањето што значи да се биде граѓанин на својата земја и свесноста за вредностите на својата земја.

Ученичко лидерство | Критичко размислување и решавање проблеми | Дигитална писменост | Граѓанство | Соработка и комуникација | Креативност и имагинација

### Каква е важноста имаат критичкото размислување и решавањето проблеми?

*Извадок од извештајот „Со образование до вработување“, извештај на Центарот за управување МекКинси, позајмен од веб-страницата на МекКинси.*

Во Јапонија, утврдено е дека 700,000 млади, познати како хикомори, се имаат повлечено од општеството и ретко го напуштаат нивниот дом. Во Северна Африка, непокорната младина беше во првите редови на демонстрантите кои направија преврат против владите во Египет и Тунис. Во САД, генерацијата Ипсилон тешко ја доживеа сè уште нестабилната економија, па дури и излезе телевизиска емисија Подвработени, за група дваесет годишни дипломирани млади кои се приморани да работат деградирачка и слабо платена работа. Станува збор за трагикомедија.

Овие примери се во насока на две поврзани глобални кризи: високиот степен на невработеност кај младите и недостигот од луѓе со вештини за критичните работни места. Лидерите насекаде се свесни за можните последици, во облик на социјален немир и немир кој произлегува од економијата – кога преголем број млади луѓе веруваат дека нивната иднина е загрозувана. Меѓутоа, владите одговорија соодветно на тоа, па дури и им го дефинираа на младите тоа што им е потребно.

Насекаде широм светот, три пати поголема е веројатноста дека младите ќе останат без работа отколку нивните родители. Во Грција, Шпанија и Јужна Африка, повеќе од половина од младите се невработени, а процентот на невработени млади во

Извор: Поврзување на училиниците; Настава по критичко размислување и решавање проблеми

Европа, Блискиот Исток и Северна Африка изнесува преку 25%. Во земјите од Организацијата за економска соработка и развој (ОЕЦД), повеќе од еден од осум млади на возраст од 15 до 24 години не е вработен, не се образува или не следи обука. Според Меѓународната организација на трудот, 75 билиони млади широм светот се невработени. Доколку ги сметаме и младите кои се подвработени, овој број ќе се зголеми тројно. Ова не е само приказ на море од неоткриени таленти, туку и извор на социјален немир и очај кај поединецот.

Парадоксално е тоа што истовремено постои недостиг од критички вештини. Во сите девет земји опфатени во овој извештај (Бразил, Германија, Индија, Мексико, Мароко, Турција, Саудиска Арабија, Обединетото Кралство и САД) само 43% од испитаните работодавци го делат ставот дека не можат да најдат почетници кои ги поседуваат потребните вештини. Овој проблем не е само привремен, ситуацијата веројатно и ќе се влошува. Според проценката на Глобалниот институт „МекКинси“, до 2020 година ќе се соочуваме со недостиг од 85 милиони средноквалификувани и висококвалификувани работници на глобално ниво.



## ПРИЛОГ 5

### Моќни изјави за визија

<p>Свет во којшто сите водат здрав и продуктивен живот.</p>	
<p>Веруваме дека секое дете е важно и дека учењето треба да биде забавно, со определена цел и да претставува предизвик.</p>	
<p>Имаме за цел секогаш да послужиме како инспирација, да ги олесниме и промовираме сите хуманитарни активности на Национални општества, во насока дека треба да се спречи и олесни човековото страдање, како и да се придонесе кон зачувување на човековото достоинство и мирот во светот.</p>	
<p>Да изградиме лидери коишто еден ден значајно ќе придонесат за светот.</p>	
<p>Свет во којшто секој човек има бесплатен пристап до севкупното човеково знаење.</p>	
<p>Свет во којшто секое дете ужива во своите права.</p>	

## Анкетен прашалник за тимска работа

### Цели

Ова истражување е наменето за да се идентификува во која фаза на тимска работа се наоѓа вашиот тим во моментот.

### Насоки

Овој прашалник содржи изјави за тимска работа. Веднаш до секое прашање одговорете колку често вашиот тим се однесува на тој начин служејќи се со следнава скала за оценување:

- Речиси никогаш – 1
- Ретко – 2
- Повремено – 3
- Често – 4
- Речиси секогаш – 5

## Прашалник

1. \_\_\_\_\_ Се трудиме да воспоставиме процедури и протокол со кои ќе се осигуриме дека работите се одвиваат беспрекорно и по утврдениот редослед (на пример, намален број на попречувања, сите имаат можност да го искажат своето мислење).
2. \_\_\_\_\_ Не губиме многу време на фазата за планирање, туку веднаш се фаќаме за работа.
3. \_\_\_\_\_ Во нашиот тим преовладува чувството дека сите сме подеднакво вклучени и ја делиме одговорноста за сите успеси и неуспеси на тимот.
4. \_\_\_\_\_ Имаме темелни процедури со кои постигнуваме согласност за нашите цели и со кои планираме како ќе ги извршиме нашите задачи.
5. \_\_\_\_\_ На членовите од тимот им е страв и не сакаат да побараат помош од другите.
6. \_\_\_\_\_ Целите на тимот ги земаме здраво за готово и претпоставуваме дека сите ги разбираат.
7. \_\_\_\_\_ Водачот на тимот се обидува да воспостави ред и да придонесе кон извршувањето на тековните задачи.
8. \_\_\_\_\_ Немаме однапред утврдени процедури, туку ги воведуваме како што напредува задачата или проектот.

9. \_\_\_\_\_ Добиваме многу идеи, но повеќето од нив не ги користиме бидејќи не ги ни слушаеме и ги отфрламе без да се обидеме да ги разбереме во целост.
10. \_\_\_\_\_ Членовите на тимот не си веруваат едни на други и одблизу ги набљудуваат колегите коишто работат на одредена задача.
11. \_\_\_\_\_ Водачот на тимот има за задача да се погрижи да ги следиме процедурите, да не се расправаме, да не си пречиме едни на други и да се придржуваме до целта.
12. \_\_\_\_\_ Уживаме кога работиме заедно – се забавуваме и времето го користиме продуктивно.
13. \_\_\_\_\_ Меѓусебно се прифативме како членови на тимот.
14. \_\_\_\_\_ Водачот на тимот се однесува демократски и е достапен за соработка.
15. \_\_\_\_\_ Се обидуваме да ја одредиме целта и задачите кои ќе ни помогнат да ја оствариме целта.
16. \_\_\_\_\_ Повеќето членови на тимот имаат своја замисла за процесот и секој тргнува од своите планови.
17. \_\_\_\_\_ Целосно си ги прифаќаме предностите и недостатоците.
18. \_\_\_\_\_ Секој член на тимот има своја улога (водач на тимот, фасилитатор, лице кое внимава на временската рамка, записничар итн.).
19. \_\_\_\_\_ Се трудиме да избегнуваме конфликти и да постигнеме хармонија.
20. \_\_\_\_\_ Задачите се многу потешки од тоа што мислевме и се чини дека ќе ни биде навистина тешко да ги извршиме.
21. \_\_\_\_\_ Некои членови на тимот се нетрпеливи за време на бројните апстрактни дискусии кои се водат за одредени концепти и прашања.
22. \_\_\_\_\_ Умееме да се справиме со заедничките проблеми.
23. \_\_\_\_\_ Иако многу се расправаме, се согласуваме за суштинските прашања.
24. \_\_\_\_\_ Тимот често паѓа во искушение да настрани од предвидената намена на проектот.
25. \_\_\_\_\_ Им упатуваме конструктивна критика на останатите.
26. \_\_\_\_\_ Членовите на тимот имаат близок однос.
27. \_\_\_\_\_ Се чини дека немаме постигнато многу од зацртаните цели на проектот.
28. \_\_\_\_\_ Имаме поставено нереални цели.
29. \_\_\_\_\_ Иако не сме целосно запознаени со целите и проблемите на проектот, возбудени и горди сме што сме дел од тимот.
30. \_\_\_\_\_ Често ги си ги споделуваме личните проблеми.
31. \_\_\_\_\_ Се пружа голем отпор за тековните задачи и пристапите за подобрување на квалитетот.
32. \_\_\_\_\_ Се сработува многу.

## Бодување

До секој од долунаведените броеви, запишете ги бодовите коишто сакате да ги дадете за секоја ставка од прашалникот. На пример, доколку сакате да дадете 3 бода (Повремено) за ставката под број 1, тогаш напишете 3 до бројот 1. Пресметајте го вкупниот број на бодови откако ќе внесете бодови за сите прашања.

Ставка	Бодови	Ставка	Бодови	Ставка	Бодови	Ставка	Бодови
1.	_____	2.	_____	4.	_____	3.	_____
5.	_____	7.	_____	6.	_____	8.	_____
10.	_____	9.	_____	11.	_____	12.	_____
15.	_____	16.	_____	13.	_____	14.	_____
18.	_____	20.	_____	19.	_____	17.	_____
21.	_____	23.	_____	24.	_____	22.	_____
27.	_____	28.	_____	25.	_____	26.	_____
29.	_____	31.	_____	30.	_____	32.	_____
ВКУПНО	_____	ВКУПНО	_____	ВКУПНО	_____	ВКУПНО	_____
Фаза на создавање		Фаза на превирање		Фаза на нормирање		Фаза на дејствување	

Прашалникот ќе ви помогне да процените во која фаза обично функционира вашиот тим. Тој се темели на моделот на Такман - *Создавање, превирање, нормирање и дејствување*. Најмал број бодови за една фаза е 8 (*Речиси никогаш*) а најголем можен број бодови за една фаза е 40 (*Речиси секогаш*).

Најголемиот број бодови од сите четири збира покажува во која фаза мислите дека вашиот тим обично функционира. Ако најголемиот број бодови е 32 или повеќе, тоа е силен показател за фазата во која се наоѓа вашиот тим.

Најнискиот број бодови од останатите три е показател за фазата во која е најмалку веројатно дека се наоѓа вашиот тим. Ако најмалиот број бодови е 16 или помал, тоа е силен показател дека вашиот тим не функционира на тој начин.

Ако два броја бодови се речиси исти, најверојатно поминувате низ транзиција, освен:

- Ако имате висок број бодови во фазите на создавање и превирање, тогаш сте во фазата на превирање.
- Ако имате висок број бодови во фазите на нормирање и дејствување, тогаш сте во фазата на дејствување.

Ако има само мала разлика помеѓу три или четири броја бодови тогаш тоа покажува дека немате јасна перцепција за начинот на кој работи вашиот тим, дека работењето на тимот многу варира или дека вие сте во фаза на превирање (оваа фаза може да биде многу променлива и со висок и со низок број бодови).

Извор: Кларк, Д. (2004). <http://www.nwlink.com/~donclark/leader/teamsuv.html>

## Фази на развој на група – еден модел

Такман и Џенсен (1977 г.) предлагаат неколку чести фази за раст и развој на тимот. Тие сметаат дека сите групи или тимови покажуваат аспекти на петте последователни фази кои ги тие ги предлагаат, и кои може да бидат резимирани на следниов начин:

Фази на развој на група		Фокус на активности за фасилитирање	
Карактеристики	Опис	Намена	Стратегии
<b>Фаза 1</b> <b>СОЗДАВАЊЕ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Претпазливост</li> <li>• Несигурност</li> <li>• Избегнување конфликт</li> <li>• Барање насоки</li> </ul>	<p>Оваа фаза е опишана како умерено возбудлива фаза во која членовите ги истражуваат границите на прифатливо однесување во група. Се одликува со измешани чувства на возбуда и гордост поради станувањето дел од тимот, а честопати има и доза на страв и нервоза во врска тоа дали ќе биде успешен проектот.</p>	<p>Справете се со нервозата за непознатото и зајакнете ја довербата.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Усвојте координирачка и насочувачка функција.</li> <li>• Вклучете ја групата во разјаснувањето на целите.</li> <li>• Дозволете да се искажат несигурностите и грижите.</li> <li>• Воспоставете ги и договорете ги правилата за однесување на состаноци.</li> <li>• Пружете поддршка за сечиј придонес.</li> </ul>
<b>Фаза 2</b> <b>ПРЕВИРАЊЕ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Конфликт</li> <li>• Борба за моќ</li> <li>• Критики</li> <li>• Предизвици</li> <li>• Преиспитување на претходни одлуки</li> </ul>	<p>Во оваа фаза има и малку отпор кон задачата и колеблив став за шансите за успех на тимот. Членовите може да покажат нетрпеливост, љубомора и можеби прикриено или отворено признание за постоење на хиерархија во тимот.</p>	<p>Држете го фокусот на позитивните исходи. Интервенирајте само доколку одредени поединци доминираат несоодветно.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Охрабрете искажување чувства, дури и ако задачата е привремено прекината.</li> <li>• Прифатете негативни повратни информации за процесот или напредокот.</li> <li>• Користете рефлексивни и интерпретативни повратни информации за да бидете сигурни дека сечиј став е слушнат.</li> <li>• Вклучете ја групата во решавање прашања наместо да ги презентирате вашите лични ставови или совети.</li> <li>• Помогнете да се решат конфликтите преку синтетизирање мислења и идентификување консензуални ставови.</li> <li>• Како што се решаваат конфликтите, потсетете ја групата за договорените процедури и повторно насочете ја групата кон целите, доколку тоа е потребно.</li> </ul>

<p><b>Фаза 3</b> <b>НОРМИРАЊЕ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Кохезија</li> <li>• Заедничка поддршка</li> <li>• Желба за разгледување алтернативи</li> <li>• Споделување</li> <li>• Шегување</li> </ul>	<p>Во овој сегмент повеќето членови ги разбираат и ги прифаќаат нормите на групата, или основните правила, како и улогите кои се бараат од нив како поединци. Присутно е чувството за соработка и корисност, за повремено избегнување конфликт, растечко чувство за тимски дух и напредок на задачата.</p>	<p>Бидете набљудувач пред сè.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Охрабрете ги другите членови на групата да ги прифатат функциите на задачата и одржувањето.</li> <li>• Охрабрете го раководството да посветува внимание на секој член одделно.</li> <li>• Прифаќајте и давајте предлози за алтернативни пристапи или ревидирани правила за постапување.</li> <li>• Охрабрувајте и помагајте во систематското планирање за успешно извршување на задачата.</li> </ul>
<p><b>Фаза 4</b> <b>ДЕЈСТВУВАЊЕ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Целосна вклученост</li> <li>• Прифаќање туѓи ставови</li> <li>• Доброволен труд</li> <li>• Топли односи</li> <li>• Креативност</li> </ul>	<p>Ова е фазата во која групата дејствува најделотворно. Групата е „вклучена“ и може да се напредува со поединечните силни страни, а слабостите да ги сведе на минимум. Луѓето често создаваат блиски односи во оваа фаза и покажуваат способност за конструктивно работење на проблеми.</p>	<p>Бидете обучувач и советник.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Повремено потсетувајте ги членовите на групата за критериумите според кои корисно може/ треба да се оценува дејствувањето.</li> <li>• Погрижете се членовите да внимаваат на ограничувањата во однос на времето и ресурсите, како што е потребно.</li> <li>• Бидете подготвени да ја предупредите групата за природната тенденција на прекумерно дејствување кога се бележи успех.</li> </ul>
<p><b>Фаза 5</b> <b>РАСПУШТАЊЕ</b></p>	<p>Членовите на тимот во оваа фаза ја завршуваат задачата, ги прекинуваат односите и преминуваат на следниот предизвик. Ако тимот бил успешен, ова може да биде една од потешките фази. Ако тимот не бил успешен, чувството на незавршена работа може да создаде блокада кај поединецот за следниот групен проект.</p>	<p>Спроведете дебрифинг и евалуација.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Побарајте од групата да „се повлече“ и да ги резимира резултатите.</li> <li>• Побарајте од нив да се осврнат на нивната работа, да прокоментираат за забележаните вредности, исходите и искуството.</li> <li>• Идентификувајте што смета групата мисли дека поминало добро, а што можело да се сработи подобро.</li> </ul>



## Две поврзани светски кризи – графикони

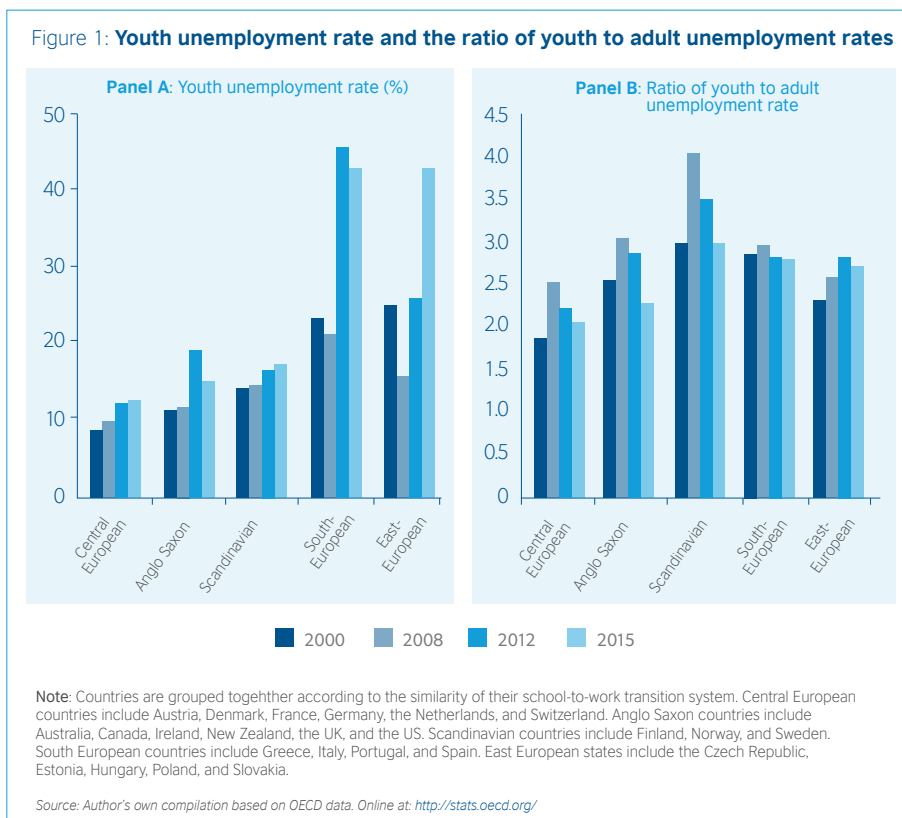
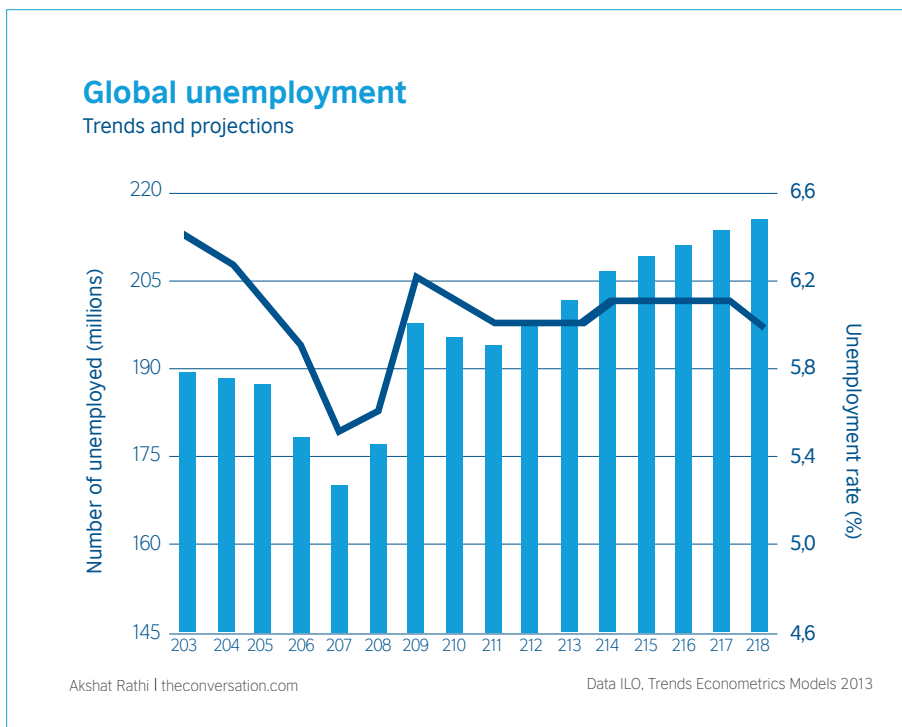
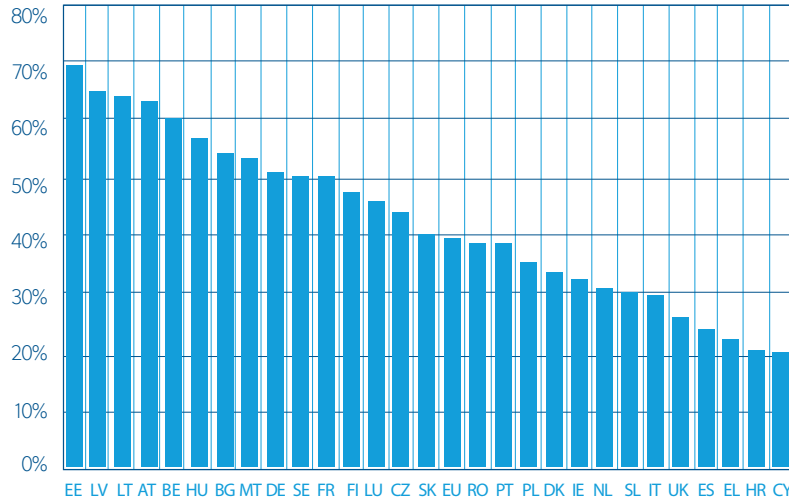


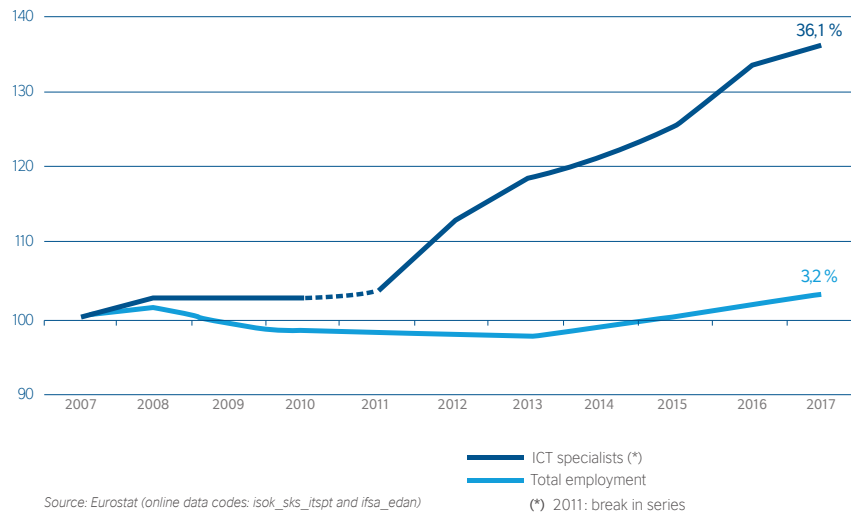
Figure 2: **Difficulties finding staff with required skills in EU firms, 2013, EU-28**



NB: Proportion of establishments replying affirmatively to the question "Did your establishment encounter difficulties in finding staff with the required skills?"

Source: Eurofound, ECS-2013

Index of the number of persons employed as ICT specialists and total employment, EU-28, 2007-2017 (2007 = 100)



Source: Eurostat (online data codes: isok\_sks\_itspt and ifsa\_edan)

(\*) 2011: break in series





**@ British Council 2019**

Британскиот совет е меѓународна организација на Обединетото Кралство за културни врски и образовни можности.

[www.britishcouncil.mk](http://www.britishcouncil.mk)