

ПРОФЕСИОНАЛЕН РАЗВОЈ НА ДИРЕКТОРИТЕ НА УЧИЛИШТАТА ЗА ГРАДЕЊЕ НА ИНКЛУЗИВНА УЧИЛИШНА КУЛТУРА

НАСОКИ ЗА ОБРАЗОВНИ ПОЛИТИКИ

Северна Македонија



MACEDONIAN
CIVIC
EDUCATION
CENTER



ФОНДАЦИЈА ЗА ОБРАЗОВНИ И КУЛТУРНИ ИНИЦИЈАТИВИ
FOUNDATION FOR EDUCATION AND CULTURAL INITIATIVES
ЧЕКОР ПО ЧЕКОР • STEP BY STEP



Network of Education Policy Centers



**Empowering School Principals
for Inclusive School Culture
HEAD**

Оваа публикација е еден од резултатите на проектот HEAD: Зајакнување на капацитетите на директорите на училиштата за градење инклузивна училишна култура, кој има за цел да се осврне на професионализацијата и континуираниот професионален развој на директорите на основните и средните училишта, фокусирајќи се на инклузивното образование.



Network of Education Policy Centers

Координатор на проектот:
Мрежа на центрите за образовни политики



ФОНДАЦИЈА ЗА ОБРАЗОВНИ И КУЛТУРНИ ИНИЦИЈАТИВИ
FOUNDATION FOR EDUCATION AND CULTURAL INITIATIVES
ЧЕКОР ПО ЧЕКОР • STEP BY STEP

Партнери на проектот во Р.С. Македонија:
Фондација за образовни и културни иницијативи „Чекор по чекор“ – Македонија



MACEDONIAN
CIVIC
EDUCATION
CENTER

Македонски центар за граѓанско образование – Скопје

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Оваа публикација е кофинансирана од Програмата Еразмус+ на Европската Унија. Содржината на оваа публикација е единствена одговорност на авторите и во никој случај не може да се смета дека ги одразува ставовите на Европската унија.



GOVERNMENT OF THE
REPUBLIC OF CROATIA
Office for Cooperation with NGOs

Кофинансирано од владината канцеларија за соработка со НВО. Содржината на овој документ не го одразува официјалното мислење на Канцеларијата. Одговорноста за информациите и ставовите изразени во нив е целосно на авторот(ите).

Импресум

Наслов

ПРОФЕСИОНАЛЕН РАЗВОЈ НА ДИРЕКТОРИТЕ НА УЧИЛШТАТА ЗА
ГРАДЕЊЕ НА ИНКЛУЗИВНА УЧИЛИШНА КУЛТУРА - НАСОКИ ЗА
ОБРАЗОВНИ ПОЛИТИКИ - Северна Македонија

Издавач

Мрежа на центри за образовни политики

За издавачот

Лана Јурко

Автор

Огнен Спасовски

Превод од англиски јазик

Елизабета Николова

Графички дизајн

Виола Шебаљ

2022.

ИСТОРИЈАТ

Според УНЕСКО (2005, 13–15), “Инклузивното образование се согледува како процес во кој се одредува диверзитетот на потребите на сите ученици и тие се задоволуваат со помош на зголемено учество во процесот на учење, култури и заедници и со намалување на ексклузијата од образованието и од образовниот процес.” Визијата на директорот во врска со образовните процеси во училиштето, целите и лидерските практики имаат големо влијание на тоа до кој степен училиштето ќе има развиено инклузивна култура и практики. Улогата на училишното раководство е суштинска за градење инклузивна училишна култура, особено во следниве аспекти:

- подобро разбирање на различноста и инклузивноста,
- промоција на инклузивни педагошки практики во рамките на училиштето, и
- развивање на соработката помеѓу училиштето и заедницата.

Имајќи на ум дека градењето инклузивна училишна култура е сложен процес кој вклучува многу фактори, на директорите на училиштата им е неопходна квалитетна и професионална поддршка, за да можат да ги развијат неопходните компетенции.

Инклузивните образовни практики се клучни за квалитетот на процесот на учење, академските постигнувања и за менталното здравје на децата/учениците. Имајќи ја предвид потребата за подобрување на инклузивноста во образовните процеси во државата од разни аспекти, како и важната лидерска улога на директорот во процесот на демократски и прогресивни промени, се јавува потреба за подобрување на професионалниот развој (ПР) на директорите, со цел да се збогатат нивните компетенции за градење инклузивна училишна култура.

Прашањето за компетенциите кои се неопходни за работното место на директор на училиште е регулирано со Закон за обука и испит за директор на основно училиште, средно училиште, ученички дом и отворен граѓански универзитет за доживотно учење¹ од 2015г. Од 2016г. и основната обука се спроведува преку програма која содржи шест модули:

- Примена на информатичко-компјутерска технологија при менаџирањето во образованието;
- Теорија на организација;
- Луѓето во организација;

¹ Службен весник на Република Македонија бр. 10/15, 145/15, 192/15, 30/16, 120/18 и 140/18

- Директорот како педагошки раководител;
- Законодавство;
- Финансии.

На испитот се проверуваат вештините на кандидатот практично да го применат теоретското знаење во водење на училиштето. Во секој случај, програмата се фокусира повеќе на правниот и административниот аспект на работата на директорот и не вклучува теми како на пример, градење инклузивна училишна култура, различност и/или социјална правда. Токму затоа, не е до крај јасна валидноста на компетенциите за директор на идниот кандидат – за успешен развој на инклузивна култура во училиштето. Додатен проблем на директорите им е фактот дека имаат ограничени можности за континуирана обука во областа на градење инклузивна култура во училиштата.

За потребите на обука и компетенциите на директорите на училиштата, во текот на 2020г. спроведена е студија на потребите за професионален развој на директорите од областа на градење на инклузивна училишна култура.² Студијата беше спроведена на примерок од 187 директори на училишта во целата земја (51% жени), каде 14% од прашалниците беа одговорени на албански јазик. 40% од испитаниците беа директори на средни училишта. Испитаниците имаа во просек работен стаж од 21 година, од кои 3.5 години, во просек, како директори на училиште. Поголемиот дел од училиштата (75%) имаа помеѓу 100 и 1.000 ученици, до 75 наставници (78%) и до 5 членови помошен персонал (81%), додека пак ниту едно училиште немаше асистенти.

Резултатите од студијата покажуваат дека, во контекст на претходните активности за професионален развој на директорите во областа на градење инклузивна училишна култура, директорите сметаат дека активностите кои даваат можност да се практикуваат *новите идеи* и оние кои го надоградуваат *нивното претходно знаење* имаат најголем позитивен импакт во поглед на нивната работа како лидери во училиштето. Тие исто така истакнаа дека, активностите за време на обуката *треба да бидат прилагодени на нивните лични потреби за развој* и да овозможат повеќе прилики за *активно учење*.

Целта на студијата беше да се утврдат потребите за професионален развој на директорите во различни области поврзани со градење инклузивна училишна култура. Директорите што учествуваа изјавија дека професионален развој им треба најмногу во областа на:

2 Mlekuz, A., Veldin, M. (2020). *Principals' needs for professional development in the area of creating an inclusive school culture*. Ljubljana: Educational Research Institute.

Студијата е реализирана во рамките на проектот спроведен од страна на Мрежата на центри за образовни политики - Загреб, Фондацијата за образовни и културни иницијативи „Чекор по Чекор“ и Македонскиот центар за граѓанско образование-Скопје, во соработка со ERI-Љубљана, поддржана од фондовите на Европската комисија.

- поддршка на искуства кои го вклучуваат ученикот во процесот на учење,
- организација и координација на поддршката на разликноста во рамките на училиштето,
- подготовка на персоналот да се справат со разликноста кај учениците,
- поддршка на соработката меѓу наставниците, учениците и останатиот персонал во училиштето и примена на инклузивен развоен план за училиштето,
- поддршка при градење инклузивна средина,
- подигање на ниво на свеста кај вработените во врска со нивните ставови за разликност и инклузивност.

Врз основа на резултатите, направена е програма за зајакнување на капацитетите на директорите на училиштата за градење инклузивна училишна култура (HEAD). Спроведена е пилот програма во Хрватска и Северна Македонија, со учество на 81 директор на основни и средни училишта, на следните теми: демократско раководење со училиштето, соработка со сите заинтересирани страни, инклузивни училишни политики и свест за училишните предизвици за инклузивност. По реализацијата на пилот програмата, направена е студија за важноста на обуката. Таа покажува дека примената на програмата за ПР, посебно дизајнирана во рамките проектот HEAD, збележително придонела за подобрување на инклузивната клима/култура и во основните и во средните училишта во земјата. Резултатите ја потврдуваат потребата и придобивките од програмата за зајакнување на компетенциите на директорите на училиштата за градење инклузивна училишна култура.

Освен тоа, во мај, 2022 г., во Скопје се одржа работилница за креирање насоки за образовни политики (Policy Lab), на која учествуваа претставници на заинтересирани страни (креатори на политиките, професори, невладини организации и директори на училиштата) за да продискутираат за идеите во врска со системски професионален развој на директорите на училиштата за темата инклузија.

Заклучоците, ставовите, идеите и предлозите од сите овие активности беа искористени како основа за градење на овој документ кој претставува „мапа на политиките“.

ЦЕЛ НА ПОЛИТИКИТЕ

Целта на политиките на овој документ е да се подобри актуелниот систем за професионален развој на директорите на училиштата, за да се востановат напредни системски мерки за градење на инклузивна култура во училиштата.

Визијата на развојните политики е да се создадат услови за квалитетно образование, во кое директорите на училиштата ќе бидат лидери на прогресот кон градење холистички систем на инклузивно образование – во кое секое дете и ученик ќе има еднаква можност да ги оствари своите вистински потенцијали. Тука, *квалитетно образование за сите* се подразбира како јавно добро и фундаментална општествена вредност. Во еден ваков систем, преку партиципаторни и колаборативни процеси, компетентните директори на училишта можат да развијат соодветни програми и мерки за својот континуиран професионален развој, успешно да ги имплементираат овие мерки, и соодветно да ги евалуираат инклузивните образовни практики, користејќи квалитетни методи за прибирање податоци за ефективноста на мерките. Во овие процеси се користи приодот од долу-нагоре и од врвот-надолу и сите засегнати страни активно соработуваат. Собраните податоци се користат за изработка на квалитетни сигурносни мерки, за подобрување на наставниот процес и за градење инклузивна училишна култура.

Импликациите од една ваква визија значат дека општеството ќе има квалитетно-образувани граѓани, кои активно и компетентно ќе учествуваат во општествениот развој и процеси. Овие граѓани многу ќе придонесат за градење на инклузивно општество засновано на знаење. Директорите ќе имаат важна и активна улога во развојот на демократско раководење со училиштето како основна и есенцијална клетка на општеството, во промоцијата на демократските вредности и тие ќе бидат гаранција дека демократските практики се вградени во документите за училишните политики. Ваквото училишно раководство ќе биде во состојба да се справи со предизвиците на инклузивноста не само во рамките на училиштето, туку и во пошироката заедница.

ЧЕКОРИ ПРИ ИМПЛЕМЕНТАЦИЈАТА

Имајќи ги на ум тековните регулативи во регионот, а врз основа на информациите добиени од активностите кои беа опишани погоре, може да се предложат следниве специфични чекори за понатамошно зајакнување на капацитетите на директорите на училиштата за градење инклузивна култура во училиштата.

1. Да се подобрат тековните регулативи за континуиран ПР на директорите во контекст на квалитетно инклузивно образование за сите и да се гради инклузивна култура во училиштата. Исто така, треба да се усогласат решенијата за финансирање на постојан ПР на директорите, а исто и за раководење на процесот.

Понатаму, непходно е и понатаму да се подобруваат регулативите за да може инклузивноста да биде релевантно покриена со самоевалуација на училиштата, а и индикаторите за инклузија да бидат соодветно инкорпорирани во интегралната евалуација на училиштата. Во врска со претходно кажаното е и потребата за востановување процеси за квалитетно собирање податоци поврзани со инклузијата во училиштето.

2. Да се подобрат програмите за ПР на директорите во областа на градење инклузивна култура во училиштата. За да биде ефективен, овој процес треба да биде флексибилен и да го земе предвид претходното работно искуство на директорите и треба да се базира на нивните професионални потреби. Содржината на оваа програма треба да вклучува и нагласува разни стратегии за воспоставување соработка со други засегнати страни во врска со училиштето, да ги подготви вработените во училиштето да излезат во пресрет на сите различности кај учениците, да го поддржат активното учество на родителите во училишниот живот и да ги поддржат искуствата од инклузивниот процес на настава. Програмата треба да вклучува и други теми поврзани со зајакнување на компетенциите на директорите од областа на: градење инклузивна училишна култура, училишно водство и личната и професионалната улога во контекст на училиштето и планирање на водство во училиштето и делување во насока на инклузивна училишна култура.
3. Да се поддржат училиштата во процесот на развивање училишни политики за градење демократска и инклузивна училишна култура. Документите за политиките треба да вклучуваат материјал во врска со тоа на кој начин ќе се обезбеди:
 - поддршка за наставниците да практикуваат инклузивна настава,
 - поддршка за учениците кои учат во средина полна со различности,

- развој на инклузивна атмосфера во училиштето – поддршка за искажување, вреднување и почитување на различноста,
 - развој на инклузивна и безбедна средина во училиштето.
4. Развојните планови и политики на училиштето мора да се потпираат на вредностите на инклузивната филозофија за да може да се изгради, развие и одржи инклузивна училишна култура, во која и наставните планови и програми се подготвени и имплементирани на инклузивен начин.
 5. Да се подржат вработените во училиштето да развиваат вештини за квалитетно собирање податоци за тековната состојба и промените во контекст на инклузивноста (градењето и имплементацијата на инклузивните училишни политики и колку се инклузивни училишните практики) и понатаму, да развиваат соодветни мерки за промоција, превенција и интервенција во областа на инклузивноста – врз основа на собраните податоци.
 6. Да се обезбеди поддршка за градење на практики и мрежа на соработка меѓу засегнатите страни кои му се важни на училиштето. Вработените во училиштето, учениците, родителите, општината, владините институции и невладините организации мора активно да соработуваат и да учествуваат во процесот на донесување одлуки во училиштето. Посебно внимание мора да се обрне на поддршка на мрежата на директори на училиштата. Понатаму, сите засегнати страни треба да знаат како да се справат со предизвиците од инклузивноста, индивидуално или во соработка, и да знаат кои се можности и прилики им се пружаат и кому да се обратат ако сакаат да добијат помош при организирање или координирање за поддршка на различностите.

ПРЕПОРАКИ И МАПА НА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА

Вр основа на сознанијата и податоците од студиите и процесот на консултации, ги формулиравме следниве препораки, со мапа за имплементација на предвидените чекори за зајакнување на компетенциите на директорите за градење инклузивна култура во училиштата.

ОПШТА ЦЕЛ НА ПОЛИТИКИТЕ

ДА СЕ ПОДОБРИ ТЕКОВНИОТ СИСТЕМ ЗА ПРОФЕСИОНАЛЕН РАЗВОЈ НА ДИРЕКТОРИТЕ НА УЧИЛИШТАТА, ЗА ДА МОЖЕ ДА СЕ ВОСТАНОВАТ НАПРЕДНИ СИСТЕМСКИ МЕРКИ ЗА ГРАДЕЊЕ ИНКЛУЗИВНА КУЛТУРА ВО УЧИЛИШТАТА.

Специфични цели

1. РЕЛЕВАНТЕН ПРОФЕСИОНАЛЕН РАЗВОЈ НА ДИРЕКТОРИТЕ ДА БИДЕ ДОСТАПЕН И РЕГУЛИРАН

Препораки

1.1. ДА СЕ ПОДОБРАТ РЕГУЛАТИВИТЕ ЗА РАБОТАТА НА ДИРЕКТОРИТЕ НА УЧИЛИШТАТА

1.1.1.

Да се поддржи организација на поширока консултација со релевантните засегнати страни во врска со системот за принципите за постојан професионален развој – на следниве теми:

- можност за подобрување на програмата за ПР на директорите во областа на инклузивност, со активно учество на директорите во тој процес
- можност за финансирање на програмите за ПР на директорите
- можност за воведување на едногодишен мастер или специјалистички студии за училишно водство
- можност за професионализација на позицијата директор
- изработка на каталог на компетенции неопходни за позицијата на директор на училиште
- инкорпорирање на компетенциите за образовно лидерство во студиските програми на педагошките факултети
- можност директорите да добијат ментор во текот на првата година од нивното назначување
- можност за валидација на неформалното учење на кандидатот за директор во процесот на добивање лиценца.

Кој и со кого

Државниот испитен центар (ДИЦ), заедно со Здружението на директори на училишта (ЗДУ) треба да се лидери и во соработка со Бирото за развој на образование (БРО) треба да започнат пошироки консултации во кои ќе бидат вклучени сите релевантни засегнати страни ;
Другите засегнати страни:

- Здружението на наставници (ЗН)
- МОН
- Државниот просветен инспекторат (ДПИ)
- Центарот за образование на возрасни (ЦОВ)
- Општините
- Академската заедница
- Организации што подготвуваат обуки

Ниво на имплементација

Национално

1.1.2.

Дискусија на институционално ниво за тоа како ефективно да се инкорпорираат индикаторите за инклузивни практики во работата на училишното лидерство/директорите – во процесот на интегрална евалуација на училиштата

Кој и со кого

ЗДУ треба да го иницира процесот;
Други инволвирани засегнати страни:

- МОН
- ДПИ
- ЗН
- МОН

Ниво на имплементација

Национално

1.2.

Препораки

ДА СЕ ОБЕЗБЕДИ ИНСТИТУЦИОНАЛНА ПОДДРШКА ЗА РАЗВОЈ НА ПРОГРАМИТЕ ЗА ПР ЗА ЗАЈАКНУВАЊЕ НА КАПАЦИТЕТИТЕ НА ДИРЕКТОРИТЕ ЗА ГРАДЕЊЕ ИНКЛУЗИВНА КУЛТУРА ВО УЧИЛИШТАТА

1.2.1.

Да се поддржат институциите и директорите при ревизија на регулативите/директивите за ПР на директорите, за да се зајакнат нивните компетенции за градење на инклузивна култура во училиштата:

- да се поддржи Здружението на директори на училишта во неговите активности за подобрување на ПР и градење инклузивна училишна култура
- да се дефинира и воведо модел на обука кој ќе биде посветен на градење инклузивна култура во училиштата
- да се усогласи официјалната обука на директорите со програмата/модулот за ПР, посветен на инклузивна култура во училиштата (на пр. Рамката за наставниот план и програма: Зајакнување на училишното лидерство, за инклузивна училишна култура NEPC 2022)

Кој и со кого

ЗДУ и Државниот испитен центар (ДИЦ), поддржани од МОН треба да започнат и да поведат процес за подобрување на регулативите; Други инволвирани засегнати страни:

- ЗН
- Државен просветен инспекторат (ДПИ)
- Центар за образование на возрасни (ЦОВ)
- Општини
- Факултети
- Организации што подготвуваат обуки

Ниво на имплементација

Национално

Препораки

1.3. **ДА СЕ ОСОВРЕМЕНИ ПОСТОЈНАТА ПРОГРАМА ЗА ОБУКА НА ДИРЕКТОРИТЕ, СО ЦЕЛ ДА СЕ ПОДОБРАТ КОМПЕТЕНЦИИ-ТЕ ЗА ИНКЛУЗИВНО ОБРАЗОВАНИЕ**

1.3.1.

Да се обезбедат пошироки услови за развој на програмата за континуиран професионален развој на директорите, за да се изгради инклузивна култура во училиштата.

- Програмата треба да гарантира активно учество на директорите на училиштата, наставниците и учениците/родителите.
- Програмата треба да се базира на работното искуство на директорите и наставниците.

Кој и со кого

ЗДУ треба да го започне и поведе процесот, со поддршка од ДИЦ и МОН; Други инволвирани засегнати страни:

- ЗН
- Државен просветен инспекторат (ДПИ)
- Академската заедница
- Ученици/родители

Ниво на имплементација

Национално

1.3.2.

Програмата за ПР треба да им помогне на директорите да ги зајакнат своите вештини за препознавање на различноста кај учениците и нивните потреби кои произлегуваат од тоа во наставниот процес и во нивниот личен развој.

Кој и со кого

ЗДУ во соработка со другите мрежи на директори треба да го започнат и поведат процесот, поддржани од :

- ЗН,
- вработените во училиштето,
- учениците/ родителите,
- Академската заедница

Ниво на имплементација

Училишта

1.3.3.

Програмата за ПР им помага на директорите да ги зајакнат своите вештини за препознавање на разните аспекти кои го прават училиштето и наставниот процес инклузивен и безбеден: инкорпорирање на модули за инклузивност и физички безбедно окружение, антидискриминација, почитување на различноста, превенција од врничко насилство итн.

Кој и со кого

ЗДУ да го започнат и поведат процесот поддржани од : општините, ЗН, вработените во училиштето, ученици/ родители/академската заедница, ДПИ

Ниво на имплементација
Училишта

1.3.4.

Програмата за ПР им помага на директорите да ги зајакнат своите компетенции за менаџирање на финансиите и човечките ресурси за да ја поддржат инклузијата.

Кој и со кого

ЗДУ да го започнат и поведат процесот поддржани од : ДИЦ, ДПИ, општините

Ниво на имплементација
Училишта; Национално

Специфични цели

2. ПРОМОЦИЈА НА ИНКЛУЗИВНА УЧИЛИШНА КУЛТУРА

Препораки

2.1. ДА СЕ ПРОМОВИРА ФИЛОЗОФИЈАТА НА ИНКЛУЗИВНОСТ

2.1.1.

Да се поддржат училиштата и директорите да спроведат активности за зголемување на свеста за важноста на инклузијата во училишната заедница; и да се рашират вредностите на инклузијата, почитувањето на разликоста, важноста на безбедно и инклузивна средина (физички и психички).

Кој и со кого

ЗДУ треба да го започне и поведе процесот на прибирање и споделување на добри практики;
Други инволвирани засегнати страни:

- ЗН
- Факултети
- Ученици/родители
- Општини

Ниво на имплементација

Училишта; Регионално

Препораки

2.2. TO SUPPORT DEVELOPING EFFECTIVE SCHOOL POLICIES OF INCLUSIVE EDUCATION

2.2.1.

Да се поддржат училиштата и директорите на училиштата да изработат документи за политики соодветни за нивното училиште, кои ќе ја опишат фактичката состојба во училишната заедница во поглед на инклузивноста, и кои ќе даваат насоки за подобрување на инклузивниот образовен процес во училиштата. При изработката на овие документи треба да се користи приод од горе-надолу и од долу-нагоре.

Кој и со кого

ЗДУ и ДПИ треба да го започнат и поведат процесот;
Други инволвирани засегнати страни:

- ЗН
- Факултети
- Ученици/родители
- МОН
- ДИЦ

Ниво на имплементација

Училишта; Регионално; Национално

2.2.2.

Да се поддржат училиштата да изработат стратешки документи за градење на инклузивно и безбедно окружение – физичко и социо-емотивно.

Кој и со кого

ЗДУ и ДПИ треба да го започнат и поведат процесот;

Други инволвирани засегнати страни:

- Наставници
- Ученици/родители
- Факултети

Ниво на имплементација

Училишта; Национално

2.2.3.

Да се поддржат сите наставници и вработени во училиштето да изработат годишен план за личен развој, кој ќе има инклузивен пристап.

Кој и со кого

ЗН и здруженијата за поддршка на наставниците да го започнат поведат процесот, со поддршка од директорите, учениците/родителите, академската заедница

Ниво на имплементација

Училишта; Национално

2.2.4.

Да се поддржат училиштата – директорите и наставниците – да обезбедат активно учество на родителите во процесот на градење инклузивен училишен живот.

Кој и со кого

Директорите на училиштат да го започнат процесот во соработка со наставниците и родителите

Ниво на имплементација

Училишта

2.2.5.

Да се подобри процесот на само-евалуација на училиштата, базиран на индексот на инклузија и други важни индекси за инклузија.

Кој и со кого

Директорите на училиштата да го започнат процесот во соработка со ДИЦ, поддржани од наставниците

Ниво на имплементација

Училишта

Препораки

2.3. ДА СЕ ПОДДРЖИ РАЗВОЈ НА КОЛАБОРАТИВНИ ПРАКТИКИ ВО ПРОЦЕСОТ НА ГРАДЕЊЕ ИНКЛУЗИВНА КУЛТУРА ВО УЧИЛИШТАТА

2.3.1.

Да се востановат процедури и практики за соработка на сите засегнати страни во училиштето, со цел да се подобри инклузивната култура во училиштето.

Кој и со кого

Директорите на училиштата да го започнат процесот во соработка со наставниците, вработените и родителите

Ниво на имплементација

Училишта

2.3.2.

Да се поддржат училиштата при градење на колаборативни практики и мерки за промоција на инклузивни практики, превенција на лоши практики и интервенција во ситуација кога има лоши практики.

Кој и со кого

Директорите на училиштата и БРО да го започнат процесот во соработка со наставниците, вработените и родителите

Ниво на имплементација

Училишта

2.3.3.

Да се поддржат училиштата да ги ревидираат составот, улогата и одговорностите на училишните тимови за инклузија. Во моментот, нивниот фокус е на учениците со попреченост. Училишните тимови за инклузија треба да бидат реорганизирани за да можат да ги покријат потребите на сите ученици на кои им треба поддршка во наставниот процес.

Кој и со кого

Директорите на училиштата и БРО да го започнат процесот во соработка со:

- наставниците во училиштата,
- ЗН
- стручните служби
- ресурсните центри
- родителите

Ниво на имплементација

Училишта; Национално

2.3.4.

Да се поддржат училиштата да изработат процедури и практики за учество на децата/учениците во градење на инклузивни политики и мерки во училиштето.

Кој и со кого

Директорите на училиштата да го започнат процесот во соработка со наставниците, вработените и учениците

Ниво на имплементација

Училишта

2.3.5.

Да се поддржат училиштата да изработат процедури и практики за учениците, наставниците, директорите и родителите за тоа како треба да реагираат и кому да се обратат ако имаат потреба, ако има насилство од страна на врсниците или некои други лоши практики.

Кој и со кого

Директорите на училиштата да го започнат процесот во соработка со наставниците, вработените, родителите и учениците

Ниво на имплементација

Училишта

2.3.6.

Да им се помогне на директорите при формирање на мрежа за поддршка на директорите на училиштата.

Кој и со кого

ЗДУ да го започне процесот во соработка со мрежата на директори и општините

Ниво на имплементација

Училишта; Регионално;
Национално

2.3.7.

Да им се помогне на училиштата и директорите да остварат успешна соработка со општините, државните образовни институции и НВО.

Кој и со кого

ЗДУ и општините да го започнат процесот во соработка со БРО, МОН, НВО

Ниво на имплементација

Училишта; Регионално;
Национално

Специфични цели

3. СЛЕДЕЊЕ НА ПРОФЕСИОНАЛ-НИОТ РАЗВОЈ НА ДИРЕКТОРИТЕ И ИНКЛУЗИВНОСТА ВО УЧИЛИШТАТА

Препораки

3.1. ПОДДРШКА ЗА РАЗВОЈ НА ЕФЕКТИВНИ ПРАКТИКИ ЗА СОБИРАЊЕ ПОДАТОЦИ КОИ СЕ ВАЖНИ ЗА ИНКЛУЗИЈАТА

3.1.1.

Да им се помогне на директорите и наставниците/вработените да прибираат податоци важни за инклузијата, и понатаму да развиваат практики и/или да ги прилагодат тековните практики во согласност со добиените податоци, а и да спроведат интервенции, ако е потребно – врз основа на тие податоци.

Кој и со кого

ЗДУ и ДИЦ да го започнат и поведат процесот;
Други инволвирани засегнати страни:

- ЗН
- Академската заедница
- Ученици/родители

Ниво на имплементација

Училишта; Национално

3.1.2.

Да ги поддржат училиштата да го подобрат процесот на само-евалуација: како да соберат податоци кои се важни за квалитетно инклузивно образование и да знаат како да ги искористат податоците во функција на подобрување на наставниот процес.

Кој и со кого

ЗДУ и ДПИ да го започнат и поведат процесот;
Други инволвирани засегнати страни:

- ДИЦ
- ЗН
- Академската заедница
- Ученици/родители

Ниво на имплементација

Училишта; Национално



Оваа публикација е еден од резултатите на проектот HEAD: Зајакнување на капацитетите на директорите на училиштата за градење инклузивна училишна култура, кој има за цел да се осврне на професионализацијата и континуираниот професионален развој на директорите на основните и средните училишта, фокусирајќи се на инклузивното образование.