

WHAT ARE THE RESPONSIBILITIES OF BEING AN UNIVERSITY TEACHER

Jadranka Runceva

Faculty of Educational Sciences, Goce Delcev University Stip, jadranka.runceva@ugd.edu.mk

Abstract: Numerous European countries show a state of increasing in the number of academic staff in higher education. One of the reasons for this increase is in fact the increase in the number of students in higher education. Nevertheless, what does it mean to become part of the family - University Teachers? The name university teacher is attractive, but the challenges he is facing nowadays are also numerous. Possession of a title university teacher is the possession of an attractive and respectable profession, which requires dedication, responsibility, and fulfillment, above all, great sacrifice. The numerous obligations (teaching, scientific and administrative) of the university teacher and the set timeframe for their realization do not create conditions for the teacher to enjoy some kind of stability, security and commodity. The university teacher carries with him a great social responsibility, and in order to respond adequately to his profession, he needs to work continuously throughout his entire lifespan, both in teaching and in the part of the research.

Keywords: responsibilities (teaching, scientific, administrative), university teacher

ОБВРСКИ КОИ ГИ НОСИ ПРОФЕСИЈАТА УНИВЕРЗИТЕТСКИ НАСТАВНИК

Јадранка Рунчева

Факултет за образовни науки, Универзитет „Гоце Делчев“ Штип, jadranka.runceva@ugd.edu.mk

Резиме: Бројни Европски земји покажуваат состојба на зголемување на бројот на академски кадар во високото образование. Една од причините на зголемување на бројот на кадарот е всушност зголемувањето на бројот на студенти во високото образование. Но, што значи да се стане дел од семејството Универзитетски наставници? Големо е името универзитетски наставник, но големи се и предизвиците со кои тој се соочува во денешно време. Поседувањето на титулата универзитетски наставник е поседување на една атрактивна и респектабилна професија која бара посветеност, одговорност, исполнителност и пред се голема пожртвуваност. Бројните обврски (наставни, научни и административни) кои ги има универзитетскиот наставник и поставената временска рамка за нивна реализација не создаваат услови наставникот да ужива во некаква стабилност, сигурност и комодитет. Универзитетскиот наставник со себе носи голема општествена одговорност и за да одговори соодветно на својата професија тој треба непрестајно да работи во текот на целиот свој животен век и во делот наставата и во делот на истражувањето.

Клучни зборови: обврски (наставни, истражувачки, административни), универзитетски наставник

1. ВОВЕД

Универзитетските наставници се јадрото на универзитетот, тие се средство без кое буквално ништо не може да се постигне (според Blackmore & Blackwell, [3]).

Кога станува збор за бројот на наставници во високото образование, се забележува дека бројни европски земји имаа зголемување на бројот на академски кадар за периодот 2015 година споредена со 2008. Во овој период за повеќе од 10% пораснал бројот на академски кадар во: Белгија (fl), Германија, Данска, Хрватска, Луксембург, Шведска, Швајцарија, Турција [4]. Што се однесува до ситуацијата во Република Македонија, анализата на податоците за бројот на наставен и соработнички кадар во високообразовните установи во РМ во периодот (2009/10-2015/16), покажува зголемување на бројот на наставен кадар во високообразовните установи во РМ (над 700 лица) [11]. Една од причините на зголемување на бројот на кадарот е всушност одговор на зголемувањето на бројот на студенти во високото образование. Но, што значи да се стане дел од семејството Универзитетски наставници? Големо е името универзитетски наставник, но големи се и предизвиците со кои тој се соочува во денешно време.

Многу долг и високо селективен е процесот на влегување во академската професија [12]. Покрај основните задолжителни фактори кои треба да се земат во предвид при вработување на академскиот кадар и при негово унапредување, задолжително, според европските препораки, е да се зема во предвид и

изведувачето на наставата од страна на универзитетските наставници [6]. Историскиот преглед на критериумите за вработување на професорите во високото образование покажува и нивно менување низ години. Денес, може да се забележи и пример во Германија и САД, кога еден од критериумите за вработување на професори бил и нивната способност да соберат пари и да менаџираат истражувачки проекти кои имаат надворешно финансирање [8].

Бројните обврски (наставни, научни и административни) кои ги има универзитетскиот наставник и поставената временска рамка за нивна реализација не создаваат услови наставникот да ужива во некаква стабилност, сигурност и комодитет. Напротив, стресот, неизвесноста, се помалку слободно време и време поминато со семејството се составни делови на универзитетската професија.

Всушност може да се каже дека не постои идеална, универзална и стабилна состојба на академската професија [8]. Не постои временски комодитет во кој може да ужива универзитетскиот наставник. „Универзитетскиот професор нема работно време, ниту работни денови, ниту работен век“. [7]. Универзитетскиот професор работи за време на работните денови, работи за време на викендите, работи претпладне, попладне, навечер.

Обврските и задачите кои ги има академскиот кадар мора да ги извршува квалитетно, навремено и во целост доколку сака да го задржи своето место во академската професија. Извршувањето на задачите и обврските на наставникот зависи колку од самиот наставник, од неговата посветеност и ангажираност, толку и од работната средина (позитивна/негативна,) работните услови, потребните ресурси за работа, административната поддршка, финансиската поддршка, притисокот наметнат од временската ограниченост.

2. ОБВРСКИ НА НАСТАВНИКОТ

Истражувањето, наставата и услугите (надворешни и внатрешни) се трите столба на кои се темели академијата [9]. Во сите овие три сегменти наставникот е присутен и ангажиран. Голем дел од академскиот кадар чувствува дека тие треба да бидат експерти и во делот финансии, и во делот човечки ресурси и да бидат добри администратори [2]. Всушност, целокупната слика говори дека наставникот е и истражувач, и наставник и администратор и на крајот тој е и човек со свој личен живот [1].

Овие задолженија главно ги има секој наставник, со разлика во соодносот на наставниот ангажман во одделните активности. Во неколку земји се забележани национални шеми за соодносот настава, истражување и административни задачи.

Активностите на кадарот во Чешка се движеле отприлика во следниов сооднос: научните активности 40/ образовни активности 50/ други активности (пр. административни) 10. За професорите кои се занимавале со истражување во Луксембург, обврските се движеле во следниов сооднос: истражување 50 % / настава 40 % / други активности 10%. Во Унгарија, разликата помеѓу кадарот кој се занимава со настава и кадарот кој се занимава со истражување е во тоа што, првиот има минимум 10 часа настава во неделата, а реализираат и истражувачки и други активности, додека истражувачкиот кадар минимум 90% од нивните работни часа се посветени на научни активности, а останатото време на образовни активности [5].

Уште пред триесеттина години, Бекеј зборува за задолженијата на академскиот кадар, меѓу кои: да се биде добар наставник, да се биде активен во истражувачката работа, да се биде видлив и препознатлив во професијата - она на што денеска може да се каже дека и најмногу се става акцент [1]. Сите овие обврски и задолженија ги има и денешниот универзитетски наставник. Добивањето на редовно членство во академската професија е процес кој е различен од другите професии [12]. Во оваа насока, но од македонски агол зборува и Милевски. Тој зборувајќи за работниот однос на македонскиот универзитетски професор посебно ја нагласува изложеноста на академскиот кадар на оценувања, избори, реизбори, гласања на секои 3-5 години, што води кон тоа дека е тешко да се добие статус на редовно вработен [7].

Одржувањето на активната форма во истражувачката област, задржувањето на својата присутност во академскиот творечки свет, како и постојано унапредување на својата наставна работа, говорат за посветеност на наставникот кон својот професионален развој и посветеност кон својата професија. Континуирано работејќи на својот професионален развој, континуирано усовршувајќи ги и унапредувајќи ги своите знаења и вештини, тој обезбедува своја сигурност во опстојувањето на сцената на високото образование.

3. НАСТАВНИ ОБВРСКИ, НАСТАВНИ ВЕШТИНИ И МОТИВИРАЊЕ НА НАСТАВНИЦИТЕ ЗА РЕАЛИЗИРАЊЕ НА КВАЛИТЕТНА НАСТАВА

Синтагмата наставна обврска е една која во себе крие мноштво задачи за наставникот:

- Наставниците имаат обврска да ги реализираат предавањата и вежбите. Зборувајќи за обврските околу наставата треба да напоменеме за реализирањето на наставата на сите три циклуси [1].
- Обврска на наставниците е да бидат подготвени за часовите и тоа нивната подготвеност не треба да биде само во рамки на учебникот, туку и надвор од него (ibid). Наставниците имено не се вработени само да предаваат, тие треба да предаваат по високо поставени професионални стандарди [6].
- Покрај тоа наставниците имаат обврска да остваруваат консултативни средби со студентите од сите три циклуси;
- Наставниците имаат обврски да развиваат програми за е-учење;
- Обврска на наставниците е и читањето на есеи, семинарски работи;
- Наставниците имаат обврска и да ги следат и оценуваат проектните активности на студентите;
- Наставниците имаат обврска да го оценуваат знаењето на студентите преку реализирањето на колоквиуми и испити.

Евидентно е дека наставникот има бројни обврски поврзани со самата настава. За да бидат успешно и квалитетно завршени наставните обврски, наставникот треба да биде добро подготвен и целосно посветен на својата работа.

Квалитетната настава во високото образование е од клучно значење во обезбедувањето на услови за високообразовните установи да создаваат креативни, прилагодливи, дипломирани граѓани кои ќе размислуваат критички и како такви ќе ја градат нашата иднина [6].

За создавање на квалитетна настава, многу важни се наставните вештини со кои располагаат наставниците. Универзитетските наставници во наставничката професија можат да влезат со веќе усвоени наставни вештини (пример тоа се наставниците кои завршиле на наставничките факултети), но може да влезат и оние наставници кои немале можност да стекнат наставни вештини во текот на своето иницијално образование.

Од клучно значење за квалитетот на универзитетската настава е наставниците да имаат стекнато наставни вештини и исто така и да работат на унапредување на своите наставни вештини. Заложбите за развивање и унапредување на наставните вештини на високообразовните наставници се сè присутни меѓу универзитетите. Се поголем број на универзитети бараат од лицата кои аплицираат за работа да покажат доказ за нивните наставни вештини и бараат нивна согласност за континуирано усовршување на овие нивни вештини. За полесно интегрирање на новите наставници во високообразовните институции и за унапредување на нивните дидактички и педагошки вештини некои високообразовни институции имаат воспоставено и менторски систем во оваа насока [6].

Во литературата се наведуваат две главни причини поради кои наставникот треба да работи на унапредување и развивање на своите наставни вештини:

Првата причина лежи во брзите промени и брзиот општествен, техничко-технолошки развој кој бара наставниците да стекнуваат нови наставни компетенции и да развијат нови пристапи во наставата и учењето. Токму овде лежи и една од европските препораки (препорака 11), а тоа е високообразовните институции да ги поддржат наставниците во развивањето на нивните вештини за реализирање на онлајн форми на учење и настава, нешто што самата дигитална ера го носи и пред кое треба да одговорат наставниците на новото време [6]. Овие нови промени го допираат високото образование, поради што неопходно е да се развиваат наставните вештини кај академскиот кадар. Ова е само една од причините зошто е потребно да се развиваат наставните вештини кај високообразовните наставници.

Другата причина лежи во тоа што академскиот кадар во Европа повеќе е подготвен за истражувачка кариера, отколку за наставна кариера. Од една страна постојат формални програми за развивање на истражувачките компетенции (магистерски/докторски студии), но од друга страна не е широко распространето барањето за добивање на формална квалификација во наставата. На предавањето се уште се гледа како на активност која може секој да ја реализира. Доколку не постојат програми за подготовка на академскиот кадар за настава, за предавање, тогаш кадарот го реализира предавањето врз основа на неговото сопствено искуство како студент. Некои Европски земји имаат воведено постдипломски сертификати, постдипломски дипломи и мастер програми во наставата и учењето во високото образование. Велика

Британија, Ирска, Норвешка, имаат воспоставено програми за професионален развој на академскиот кадар и на студентите од третиот циклус на студии, со цел да се унапредат нивните наставни способности, и да се унапреди учењето во високото образование, бидејќи овие земји ја нагласуваат условеноста на квалитетното образование од самата настава [10].

И работната група ангажирана од Европската Комисија која работеше на делот Модернизација на високото образование во својот извештај до ЕК го допира и прашањето за педагошката оспособеност на наставниот кадар во високото образование. Една од нивните препораки (препорака 4 во извештајот до ЕК) е во 2020 година целиот наставен кадар во високообразовните установи да има поминато сертифициран педагошки тренинг. Континуираното професионално образование е обврска на наставниците во високото образование [6].

Мотивирање на наставниците. Во прилог на реализирање на квалитетни предавања и квалитетна настава, оди мотивирањето на наставниците. Дobar е примерот кој го дава Бекеј за стимулирањето на добрата настава, односно преку давање на годишни награди на најдобрите наставници, и на тој начин може да се поттикне охрабрување и стимулирање за организирање на добри предавања и добра настава [1]. Во оваа насока зборува и работната група на Европската Комисија во 2013 година која укажува дека при реализирање на добро истражување резултатите се лесно проверливи, додека пак реализирањето на добра настава претставува еден подолг процес. Овде тие предлагаат постоење на систем од стимулации и награди за различните стилови на настава и за различните наставници. Нивна препорака е раководителите на институциите да ги препознаат и наградат (преку стипендии или награди) високообразовните наставници кои даваат значаен придонес во подобрување на квалитетот на наставата и учењето. Наставниците можат да дадат придонес во подобрувањето на наставата и преку нивната пракса или преку нивните истражувања за наставата и учењето [6].

4. ИСТРАЖУВАЧКА РАБОТА

За универзитетот, од суштинско значење е поврзаноста на наставата и истражувањето, односно наставата секогаш треба да биде во допир со најновите сознанија, преку наставата всушност се промовираат самите истражувачки резултати [12].

Покрај наставните обврски, наставниците имаат обврска и да истражуваат, да дадат од една страна значајни истражувачки придонеси, а од друга страна и да покажуваат и ветуваат континуирана продуктивност [1]. Многу важно е и во двата сегменти и наставниот и научниот да се обезбеди академска слобода на наставниците.

Академската слобода според Бердал е “слобода на индивидуата научник во неговата/нејзината настава и истражување да ја прикажува вистината, без разлика каде води и без страв од казни или престанок на работниот однос поради одредена политичка, религиозна навреда” [13].

Истражувачката работа на наставникот е комплексна, таа во себе вклучува:

- *добивање на идеи* – За еден дел од новите наставници, почетната истражувачката активност може да е насочена кон продолжување или проширување на работата на нивната дисертација, за други може да биде истражување на претходни идеи за кои имале интерес, а немале можност да ги истражат, а за трети може да биде заедничко проектно истражување заедно со своите колеги [1]. Она што е заедничко за сите теми на истражување е нивната актуелност и недоволна истраженост.
- *реализирање на истражување* – Остварувањето на дадено планирано истражување зависи од: наставните компетенции и способности, од времето кое го имаат на располагање наставниците (тековните наставни обврски не може да чекаат и истите треба да бидат завршени) како и од расположливите финансиски средства.
- *објавување и презентирање на истражувањето* - Професионалната видливост на наставниците е поврзана и условена од објавувањето на своите публикации и нивната презентација на професионални состаноци. Трите претходно споменати фактори (наставник, време и финансии) играат голема улога и во овој дел, со тоа што слободно може да се каже дека објавувањето и презентирањето на истражувањето во најголема мера е условено од финансиските средства со кои располага наставникот.
- *ставање на истражувањето во пракса* - Истражувањето и резултатите од истражувањето не треба да завршат на листот хартија во одредено списанија, или на одредена презентација на научен собир.

Истражувањето ја добива својата вистинска вредност кога ќе биде ставено во пракса, а клучната улога овде ја имаат самите наставници, се разбира со соодветна институционална и финансиска поддршка.

Чекорите кои треба да се поминат за да се стигне до скалилото презентирање на истражувањето се бројни, финансиската тежина која со себе ја носи секој истражувачки труд е присутна постојано, присутните наставни и административни обврски, доведуваат да се постави прашањето колку трудови може во текот на една година да создаде еден универзитетски наставник.

Уште во 1988 година универзитетскиот професор од Универзитетот од Јужна Калифорнија, Џорџ Бекеј, потенцира дека: „не е важен бројот на напишани трудови, туку влијанието кое го прави самиот труд врз истражувачката заедница“.

Наставните обврски кои треба да ги реализира наставникот во текот на академската година, не дозволуваат да се завршат бројни истражувања и според него дозволиво е еден труд во текот на еден семестар, следено со еден до два труда во текот на летниот период“ [1]. Бекеј нагласува дека објавувањето на трудовите не е за да се добие трајно вработување, туку затоа што тоа е суштински дел од истражувањето на секој од наставниците. Ако објавуваме континуирано и квалитетно, трајното вработување ќе си дојде само по себе.

Денес, поставените критериуми во високото образование бараат од академскиот кадар тој да биде постојано активен во полето на истражувачката работа и да ја објавува својата истражувачка работа во дадени списанија, но од друга страна пак кадарот се соочува со потешкотии од типот – ограничен број на списанија и ограничени средства за истражувачка работа, како и трошење време на административна работа [2].

Како што кажавме и претходно истражувачката продуктивност на наставниците и нејзиниот квалитет зависат од самите наставници, од нивната посветеност и сериозност, но клучни овде се и финансиските ресурси кои дозволуваат да се реализираат истражувањата и кои дозволуваат сознанијата да станат достапни на широката јавност. Токму овде е важна и неопходна финансиската поддршка на истражувачката работа на наставниците. Наставниците сами по себе не можат да одговорат на овие финансиски барања, всушност наставниците треба да се посветени целосно на истражувачката работа, а за финансискиот дел треба да се грижат другите засегнати страни.

АДМИНИСТРАТИВНА РАБОТА

И покрај тоа што наставната и истражувачката работа на академскиот кадар не е намалена, академскиот кадар има бројни административни обврски [2]. Административната работа е присутна во скоро сите сегменти и голем дел од кадарот се оставени сами да ја реализираат без соодветна административна помош или помош од соработничкиот кадар.

Административните обврски се разновидни и присутни во секојдневието на универзитетските наставници.

Педерсен ги има поделено овие обврски на надворешни и внатрешни.

- Како надворешни услуги се: рецензирање, работа како уредник, организирање на конференции, дел од одбор...
- А внатрешните услуги опфаќаат: организирање на семинари, присуство на состаноци... [9].

Времето и енергијата која ја трошат наставниците за извршување на административните работи во никој случај не е за занемарување. За да може квалитетно да се извршуваат наставните и научните задачи потребно е колку што може повеќе да се ослободат наставниците од административната оптовареност. Еден од начините за да се постигне тоа е да се ангажира соработнички кадар, да постои и успешно да функционира административната служба, да постојат соодветни канцеларии кои ќе бидат во функција да им помагаат на наставниците околу административниот дел на нивните мобилни или проектни активности.

ЗАКЛУЧОК

Да се биде универзитетски наставник значи да се поседува една општествено одговорна професија која бара посветеност во текот на целиот животен век. Универзитетскиот наставник има обврска постојано да биде активен и на наставен и на научен план. Расположливите наставни вештини се поврзани со квалитетот на наставата и затоа тенденциите на универзитетите се кон ангажирање на кадар со стекнати наставни вештини, но и ангажирање на кадар кој е подготвен континуирано да работи на унапредување на

наставничките вештини (да не се остави наставниците да ја реализираат наставата врз основа на своето искуство како студенти). Покрај наставните обврски, наставниците треба да бидат активни и во делот истражување. Истражувачката продуктивност во прв ред зависи од наставниците, но важно е да се спомене потребната финансиска помош која треба да ја добиваат наставниците за да ја реализираат квалитетно активност во делот истражување. Административните обврски се дел од наставничките обврски, но нивната присутност треба да се редуира, за да се извади максимумот кој може да го дадат наставниците во делот на наставата и истражувањето.

Реализирањето на активностите кои ги имаат наставниците во прв ред зависи од нив самите, но од голема важност е и обезбедувањето на услови за реализирање на овие активности како и мотивирање на наставниците континуирано да работат на унапредување на своите вештини (постооење на систем од стимулации и награди за различните стилови на настава и за различните наставници, финансиска поддршка на наставничките активности – наставни и истражувачки).

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Bekey, A.G. (1988). *The assistant professor's guide to the galaxy or How to Survive and Succeed in Academia*. Преземено на 5 јули 2017 година, од: Преземено од: <http://web.cs.iastate.edu/~honavar/assistantprofgalaxy.pdf>
- [2] Clarke, M. (2015). *Creating a Supportive Working Environment in European Higher Education*, Brussels: Education International Research Institute.
- [3] Crawford, K. (2009). *Continuing Professional Development in Higher Education: Voices from Below*, University of Lincoln: England.
- [4] EUA. Public Funding Observatory 2016, Brussels: European University Association. Преземено на 30 јуни 2017 година од <http://www.eua.be/Libraries/governance-autonomy-funding/public-funding-observatory-2016.pdf?sfvrsn=4>
- [5] Eurydice. (2008). *Higher Education Governance in Europe. Policies, structures, funding and academic staff*, Brussels: Eurydice European Unit.
- [6] McAleese, M. et al (2013). *Report to the European Commission on Improving the quality of teaching and learning in Europe's higher education institutions*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- [7] Милевски, И. (2015). Професија „универзитетски професор“ на македонски начин... ИГЕО ПОРТАЛ. Преземено на 5 јули 2017 година од: <http://www.igeografija.mk/Portal/?p=5411>
- [8] Musselin, C. (2007). *The transformation of academic work: facts and analysis: Center for Studies in Higher Education*. Преземено на 5 јули 2017 година, од <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED502859.pdf>
- [9] Pedersen, H.L. *How to Succeed in Academia*. Преземено на 5 јули 2017 година, од <http://docs.lhpetersen.com/How to Succeed in Academia.pdf>
- [10] Pleschová, G. et al (2012). *The Professionalisation of Academics as Teachers in Higher Education*, Strasbourg: European Science Foundation.
- [11] Рунчева, Ј. (2017). Необјавен докторски труд на тема Професионалниот развој на наставниците во високото образование, Скопје: Филозофски Факултет УКИМ.
- [12] Teichler, U & Ava Höhle, E. (2013). *The Academic profession in 12 European Countries – The Approach of the Comparative Study. The Work Situation of the Academic Profession in Europe: Findings of a Survey in Twelve Countries*, Преземено на 5 јули 2017 година, од: https://books.google.mk/books?id=6apEAAAAQBAJ&pg=PA33&lpg=PA33&dq=University+professors+by+age+group+in+Europe&source=bl&ots=pR75RYtB0v&sig=ZRQpgtL5YW0N2tRhVn7B9f6V_NQ&hl=en&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- [13] Vukasović, M. et al (2009). *Financing higher education in south-eastern Europe: Albania, Croatia, Montenegro, Serbia, Slovenia, Belgrade*: Centre for Education Policy.