

ESTABLISHMENT AND FUNCTIONALITY OF THE SYSTEM OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS IN REPUBLIC OF MACEDONIA

Sonja Petrovska

Faculty of Educational Sciences, University Goce Delcev Stip, sonja.petrovska@ugd.edu.mk

Despina Sivevska

Faculty of Educational Sciences, University Goce Delcev Stip, despina.sivevska@ugd.edu.mk

Jadranka Runceva

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

Abstract: Taking into account the postmodern treatment of knowledge as a capital with the highest power and the fact that the school is still the most massive, most organized and most systematized form of education, raising the quality of schoolwork is a constant preoccupation of all countries in the world. The teacher is an important factor from which depends the quality of educational work. The intensive technical-technological and scientific development, as well as the expressed tendencies for democratization and humanization of school education, are serious challenges for the teacher. It is no longer required from the teacher to follow and accept innovations, but competently participate in their production. This is undoubtedly related to his professional development and his willingness to accept lifelong learning as a basic principle in his work. The paper is part of the project "Professional Development of Teachers in the Republic of Macedonia - Situations and Challenges" (2016-2018). The survey covers 398 teachers (primary school teachers from I till V grade and subject teachers) from 28 primary and secondary schools in the Republic of Macedonia. The survey's purpose is to study the attitudes and opinions of teachers about the position and functionality of the system of professional development of teachers in the Republic of Macedonia, in order to improve it. In this context, we tried to answer the following questions: who should determine the aims and contents of the teachers' professional development; who should perform the organized trainings, and what are the factors that can contribute to the promotion of the professional development of teachers. The obtained results point to the need for changes in the pedagogical-organizational setup of the system for professional development of teachers in the Republic of Macedonia.

Keywords: teachers, professional development, Republic of Macedonia

ПОСТАВЕНОСТА И ФУНКЦИОНАЛНОСТА НА СИСТЕМОТ НА ПРОФЕСИОНАЛНИОТ РАЗВОЈ НА НАСТАВНИЦИТЕ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Соња Петровска

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

Деспина Сивевска

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

Јадранка Рунчева

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

Резиме: Имајќи го предвид постмодерниот третман на знаењето како капитал со највисока оплодувачка моќ и фактот дека училиштето се уште претставува најмасовна, најорганизирана и најсистематизирана форма на образование, подигањето на квалитетот на работата на училиштата претставува постојана преокупација на сите земји во светот. Значаен фактор од кој зависи квалитетот на воспитно-образовната работа во училиштата е наставникот. Интензивниот техничко-технолошки и научен развој, како и изразените тенденции за демократизација и хуманизација на училишното воспитание и образование претставуваат сериозни предизвици за наставникот. Од него повеќе не се бара само да ги следи и прифаќа иновациите туку компетентно да учествува во нивно продуцирање. Тоа пак несомнено е поврзано со неговиот професионален развој и подготвеноста доживотното учење да го прифати како основен принцип во неговото работење. Трудот е дел од проектот Професионален развој на наставниците во Република Македонија -

состојби и предизвици (2016-2018). Во истражувањето се опфатени 398 наставници (одделенски и предметни) од 28 основни и средни училишта во РМ. Премет на истражувањето е да се проучат ставовите и мислењата на наставниците за поставеноста и функционалноста на системот на професионален развој на наставниците во Република Македонија, со цел – унапредување на истиот. Во тој контекст се обидовме да одговориме на следниве прашања: кој треба да ги определува целите и содржините на професионалниот развој на наставниците; кој треба да ги изведува организираниите обуки, и кои се факторите што можат да придонесат за унапредување на професионалниот развој на наставниците. Добиените резултатите укажуваат на потреба од промени во педагошко-организациската поставеноста на системот за професионален развој на наставниците во Република Македонија.

Клучни зборови: наставници, професионален развој, Република Македонија

1. ВОВЕД

Наставничката професија бара поседување на знаења од областа која се предава, педагошки знаења, комуникациски вештини, способности за решавање на проблеми и донесување на одлуки, способности за тимска работа, способности за оценување, вештини за истражување, организациски и лидерски вештини, како и поседување на голема доза на креативност [1]. Дел од знаењата и способностите се усвојуваат и усовршуваат за време на иницијалното образование на наставникот, но голем дел од нив се градат и развиваат за време на професионалниот развој на наставникот. Дури и најквалитетното иницијално образование на наставниците не може да им обезбеди на наставниците знаења и вештини неопходни за целиот наставен век [5]. Токму овде лежи потребата и значењето на професионалниот развој на наставниците.

Во литературата професионалниот развој на наставниците најчесто се дефинира како процес на непрекинато стекнување, проширување и продлабочување на знаењата, развивање на вештини и способности кои се релевантни за успешно извршување на наставните и воннаставните активности, стекнување на знаења и вештини со кои се обезбедува квалитетна и успешна соработка со колегите, како и квалитетен однос со родителите и локалната заедница, подготовка за прифаќање на промените, нивна успешна примена и активно учество и иницијативност во спроведувањето на реформите. Професионалниот развој на наставниците се однесува на развој на поединецот во рамки на неговата професионална улога и вклучува формално и неформално искуство. Всушност ПРН е синтагма со пошироко значење од синтагмата – кариерен развој или пак усовршување на наставникот. „ПРН претставува долгорочен процес кој вклучува различни содржини, искуства и можности кои се систематски планирани со цел да се зајакне професионалниот раст и развој на наставниците.“ [8]

Професионално усовршување на наставниците во Р. Македонија е задолжително и е пропишано со законски, подзаконски акти и правилници.

Форми преку кои се остварува овој процес се: акредитирани програми за обука, проекти одобрени од министерството, интерно стручно усовршување во училиштето, регионални колаборативни тимови за учење и индивидуални форми на учење. [14]

Бирото за развој на образованието (БРО) како орган на државната управа во состав на Министерството за образование и наука врши стручни работи од значење за развојот и унапредувањето на воспитанието и образованието во Република Македонија. [13] Во делокругот на неговите задачи е да изработува и предлага Предлог програми за стручно усовршување согласно кои министерот за образование ја донесува годишна програма за обуки за стручно усовршување на наставниците [14].

Облигаторна е обврската на наставниците во текот на три учебни години да посветат 60 часови на своето професионално усовршување.

Табела 1. Број на часови кои наставниците треба да ги поминат за стручно усовршување во текот на три учебни години

Број на часови	Надлежна институција	Обезбедување на средства за обуката
Најмалку 40 часови учество на акредитирани програми за обука	БРО ја врши акредитацијата на програмите за обука	Средствата се обезбедуваат во буџетот на БРО
10 часови обука за приоритетни програми	Министерот ги определува програмите	Средствата се обезбедуваат во буџетот на БРО
10 часови обука за личен професионален развој		Трошоците за обуката за личен професионален развој се на товар на наставникот

Извор: Закон за наставници во основните и средните училишта. Консолидиран текст, 2017, стр. 6-7

Клучна улога во определување на содржините, формите и организациските аспекти на професионалниот развој на наставниците во РМ ја има БПО. [13] Ова експлицитно се потврдува со неговите надлежности: Организира и спроведува активности за професионалниот развој на воспитно-образовните кадри; Изработува анализи и врз основа на истите ги утврдува потребите за професионалниот развој на воспитно – образовниот и раководниот кадар; Организира тематски дискусии во врска со професионалниот развој на воспитно-образовниот и раководниот кадар; Изработува долгорочен план за потребите за обука на воспитно-образовниот кадар; Изработува долгорочен и годишен план на активности за обука на воспитно-образовниот кадар; Врши обединување на плановите и побарувачката на активности за обука на воспитно-образовниот кадар; Ги спроведува постапките за акредитација за обезбедување на услуги во врска со спроведување на програми за обука на воспитно-образовниот кадар; Склучува договор со акредитираните установи, институции и други правни лица за спроведување на обуките на воспитно-образовниот кадар; Го следи извршувањето на услугите на акредитираните установи, институции и други правни лица, во однос на квалитетот и извршувањето на услугите според утврдените рокови; Прибира информации од воспитно-образовниот и раководниот кадар во врска со програмите за обука; Обезбедува квалитет преку евалуацијата на програмите за обука во соработка со Државниот просветен инспекторат и Дава информации за констатираните согледувања од професионалниот развој на воспитно-образовниот и раководниот кадар до училиштата и други установи

Анализата на многу политички документи, научни расправи и извештаи од реализирани практики ([2]; [9]; [10]; [11]; [3]; [7]; [12], [6]) во однос на професионалниот развој на наставниците укажува дека возможно е да се определат карактеристики на успешни модели на професионален развој на наставниците:

- Професионалниот развој претставува процес на континуирано учење на наставникот, за разлика од еднократните семинари.
- Главна цел е подобрување на наставната практика и подобрување на учењето на учениците.
- Професионалниот развој е составен дел на секојдневната работа на наставниците кои се вклучени во активностите и настаните (формални и неформални состаноци) прилагодени на потребите на учениците за учење.
- Акцентот е ставен на суштинските активности на наставата и учењето – планирање на часовите, оценување на работата на учениците и ефективна наставна практика која овозможува подобрување на постигнувањата на учениците.
- Поттикнува соработка и тимска работа која најчесто опфаќа размена на знаења и искуства и го подобрува учењето за прашања поврзани со унапредувањето на наставата и учењето на учениците.
- Вклучува учење и давање поддршка од искусни наставници / ментори кои помагаат во решавањето на проблемите поврзани со изведувањето на квалитетна настава и подобрување на постигнувањата на учениците.
- Резултатите од истражувањата на практиката, преку анализи и акциски истражувања, се појдовна основа во планирањето на активностите на професионалниот развој.

Наспроти ова како депривирачки фактори за успешен професионалниот развој се посочуваат дисконтинуираноста, неповрзаноста и еднократноста на понудените курсеви. Клучна е дијагнозата дека сериозни недоследности во поддршката на наставниците во професионалниот развој може да се појават заради отсуство на систем кој реално ќе ги проценува образовните потреби на наставниците. [4]

Презентираните резултати во овој труд се само дел од проектот *Професионален развој на наставниците во РМ-состојби и предизвици*, кој се реализира во рамки на ФОН, УГД – Штип, РМ, 2016-2018 година

2. МЕТОДИ

Предмет на ова истражување се мислења и ставови на наставниците од основните и средни училишта во Република Македонија, во однос на поставеноста и функционалноста на системот на професионалниот развој на наставниците во Република Македонија

Целта на истражувањето е да се открие дали постојат разлики во мислењето на наставниците од одделенска и предметна настава во однос на: Тоа кој треба да ги определува целите и содржините на професионалниот развој на наставниците; Тоа кој треба да ги изведува организираниите обуки за

професионалниот развој на наставниците; Факторите кои можат да придонесат за професионален развој на наставниците.

Примерокот го сочинуваат 398 наставници (одделенски и предметни наставници) од 28 градски основни и средни училишта со приближно еднакви материјално-технички услови за работа и со приближно еднаква социјална структура на ученици. Од нив 73,9% се од женски пол, а 25,1% од машки пол. Според работното искуство (работен стаж) најголемиот дел се со работно искуство од 6-15 години (37,7%), 21,6% се со работно искуство над 25 години, 19% со работно искуство од 16-25 години и 16,8% со искуство од 1-5 години. Согласно работната позиција 40,2% се одделенски наставници, 34,2% се предметни наставници во средно училиште и 24,6% се предметни наставници во основно училиште. Од вкупниот број на испитаници, 39,5% од нив досега биле ментори на наставници приправници.

Користен е посебно конструиран инструмент - анкетен прашалник. Истиот, покрај основните податоци (училиште, пол, местоположба на училиштето, моментална службена позиција, работен стаж, степен на образование) содржи и прашања од затворен тип – скала на проценка каде наставниците го одредуваат степенот на согласност и задоволство во понудените тврдења.

Добиените резултати се анализирани и презентирани со примена на дескриптивна статистика: фреквенции (f), проценти (%), и непараметриска постапка: t-тест. Податоците добиени од истражувањето се обработени со помош на статистичкиот пакет SPSS 19.

3. РЕЗУЛТАТИ И ДИСКУСИЈА

Разлики во мислењата и ставовите меѓу одделенските и предметните наставници во основно и средно училиште

Имајќи ја предвид комплексноста на системот на професионален развој на наставниците во Р. М. во овој труд презентираме дел од истражувачките резултати кои се однесуваат на овој проблем.

Едно од прашањата на кои сакавме да добиеме одговор е дали наставниците се согласни со системската поставеност на улогата на БРО во педагошко-организациското дизајнирање на професионалниот развој на наставниците.

Од испитаниците побаравме да ја искажат својата согласност (се согласувам, делумно се согласувам, не се согласувам) во однос на ставот: Бирото за развој на образованието треба да ги определува целите и содржините според кои ќе се реализира професионалниот развој на наставниците.

Иако 54% од наставниците *делумно се согласуваат* и 7% изразиле потполна согласност, голем е процентот (39%) на испитаници кои **не се согласни со оваа улога на БРО**. Статистички значајни разлики не се воочени меѓу мислењата на одделенските и предметните наставници.

Наставниците сметаат дека доминантна улога во *определување на целите и содржините за професионален развој треба да имаат тие*. Повеќе од половината (56%) изразиле потполна согласност, а само 3% ја избрале алтернативата – *не се согласувам*. Утврдена е статистички значајна разлика на ниво од 0,01. во одговорите меѓу одделенските и предметните наставници. И додека одделенските наставници тендираат кон - *делумно се согласуваат*, предметните наставници тендираат кон алтернативата - *се согласуваат*. (табела бр.2).

Резултатите се сосема очекувани. Примерокот опфаќа наставници со различно работно искуство, различен интерес, различен успех во определени подрачја, различни модели на иницијално образование. Оттука од БРО како државна институција која доминантно е одговорна за професионалниот развој на наставниците, се очекува да води поголема грижа за индивидуалните професионални потреби на наставниците.

Посебен проблем за обезбедување на квалитетот на наставничката работа претставува периодот на индукција/вклучување на новите наставници во професијата. Согласно нашите законски одредби дипломираните студенти пред да бидат вработени поминуваат едногодишен приправнички стаж. Затоа ги запрашавме наставниците *Како го оценувате моменталниот систем на приправнички стаж?* 64,3% од нив сметаат дека истиот *делумно задоволува и има простор за негово подобрување*, а 20,4% од нив сметаат дека системот е *добар*. Мал е процентот (9,5%) на оние кои сметаат дека истиот *целосно треба да се промени*.

Во истиот контекст побаравме од наставниците да го оценат квалитетот на професионалниот развој на наставниците/приправници. Генерално тие сметаат дека *Професионалниот развој на приправниците има недостатоци* (47%). Кај овој исказ се појавија статистички значајни разлики меѓу одговорите на

одделенските и предметните наставници (табела бр.2). Имено предметните наставници сметаат дека *има недостатоци* во професионалниот развој на ново вработените наставници (приправници) во училиштето, додека одделенските наставници сметаат дека тие недостатоци *се јавуваат во одредени ситуации*, како на пример: не се анализираат потребите туку се наметнува активност; немаат искуство, во однос на знаењата, во водење педагошка евиденција, имаат многу површно знаење.

Во реализацијата на обуките за професионалното усовршување на наставниците, во Р. Македонија главно се вклучени експерти, професори од наставнички факултети, искусни наставници, стручни соработници, советници. Во тој контекст од испитаниците побаравме мислење за тоа кој треба да ги изведува истите. 76% од испитаниците ги нотирале сите понудени одговори. Но, во 96% се среќава изборот за: БРО, наставници и стручни соработници, посебно кога се работи за споделување на добри практики (внатреучилишно и меѓуучилишно) и наставничките факултети.

Статистички значајни разлики се забележани кај исказот *Колку соработката со наставничките факултети може да придонесе кон вашиот професионален развој*. Од одговорите можеме да констатираме дека одделенските наставници *делумно се согласуваат* со овој став, додека предметните наставници *се согласуваат* дека соработката со наставничките факултети може да придонесе за нивниот професионален развој. (табела бр.2)

Во однос на соработката со БРО, голем процент од наставниците (51%) *се согласуваат* дека оваа соработка придонесува кон нивниот професионален развој, додека 42% од нив *делумно се согласуваат* со ова. Согласно се и дека соработката со другите училишта (54%) исто така може да придонесе кон нивниот професионален развој, а 38% *делумно се согласни* со овој став.

Внатреучилишниот професионален развој е една од најуспешните форми за унапредување на наставничкиот квалитет. Ова го потврдуваат и нашите испитаници. Како фактори кои можат да придонесат за професионалниот развој на наставниците се посочени: **работата во стручните активности** (70% - *се согласувам* и 24% - *делумно се согласуваат*); **неформалната комуникација меѓу колегите** (44% - *делумно се согласуваат* и 41,7% - *се согласуваат*); **Дисеминацијата на добри практики** (52% - *се согласуваат* и 30% - *делумно се согласуваат*) и **Предвидениот кариерен развој за наставниците во Законите за основно и средно образование** (50% - *делумно се согласуваат* и 29% - *се согласуваат*).

Табела бр. 2: t-тест: Разлики меѓу одделенски и предметни наставници во однос на сите прашања

Group Statistics

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	T	df	Sig. (2-tailed)
Наставниците треба да ги определува целите и содржините според кои ќе се реализира професионалниот развој на наставниците	одделенски	158	1,66	,764	,061	2,238	394	,026**
	предметен	238	1,50	,667	,043			
Професионалниот развој на нововработените наставници во училиштата има недостатоци	одделенски	158	2,18	1,040	,083	3,318	394	,001**
	предметен	238	1,84	1,008	,065			
Колку соработката со наставничките факултети може да придонесе кон вашиот професионален развој	одделенски	158	1,92	,881	,070	2,743	394	,006**
	предметен	238	1,69	,737	,048			

*p< 0.05**p<0.01

4. ЗАКЛУЧОК

Да се биде наставник значи да се располага со знаење од соодветната област, да се биде комуникативен, отворен за соработка и иновации, креативен, способен да решава проблеми, да оценува, да истражува, да биде лидер и подготвен да работи на постојано надградување на своите знаења и вештини. Не постои иницијално образование кое на наставниците ќе им ги даде сите неопходни знаења и вештини

потребни за работа во целиот наставен век. Оттука произлегува и значењето на професионалниот развој на наставниците.

Резултатите од спроведеното истражување на наставниците од основните и средни училишта во Р. Македонија покажаа дека иако БРО како државна институција во своја надлежност ја има грижата за професионалниот развој на наставниците, на наставниците треба да им се даде поголема можност во определувањето на целите и задачите на нивниот професионален развој.

Наставниците ја истакнаа и потребата од нивно поголемо вклучување во организирањето на обуки за нивен професионален развој, се разбира во соработка со стручните служби во училиштето, кои секако најдобро ги знаат потребите за развој на наставниците, и со помош и поддршка на БРО и наставничките факултети (согласно воочените потреби на самите наставници за нивно надградување и усовршување во определена област).

Бројни се факторите кои влијаат на професионалниот развој на наставниците. Како приоритетни наставниците ги споменуваат: работата во стручните активи; неформалната комуникација меѓу колегите, соработката со БРО и соработката со другите училишта, преку споделување на добри практики.

Резултатите од ова истражување потврдуваат дека успешниот ПРН освен што вклучува план, систематичност, континуираност потребно е да се одвива внатре и надвор од училиштето, низ професионални партнерства (меѓународни, државни, локални, внатрешноучилишни) и со високо ниво на почитување на професионалните потреби на секој наставник.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Caena, F. (2014). Initial teacher education in Europe: an overview of policy issues. Преземено на 22 август 2018 година од http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/strategic-framework/expert-groups/documents/initial-teacher-education_en.pdf
- [2] European Commission (2012) *Supporting the Teaching Professions for Better Learning Outcomes*. Strasbourg: European Commission
- [3] Европските принципи за компетенции и квалификации на наставникот (Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications, EC, 2010). Преземено на 1 септември 2018 година од <http://www.pef.uni-lj.si/bologna/dokumenti/eu-common-principles.pdf>
- [4] Improving teacher quality around the world: The international summit on the teaching profession, 16-17 march. (Building a High-Quality Teaching Profession Lessons from around the world, Background Report for the International Summit on the Teaching Profession, OECD, 2011. Стр. 5).
- [5] Hendriks, M. et al. (2010). Teachers' Professional Development. Europe in international comparison, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Union.
- [6] Министерство за образование и наука (2005) *Национална програма за развој на образованието во Република Македонија 2005–2015*, Скопје.
- [7] Обезбедување на квалитет во образованието на наставници (Quality Assurance in Teacher Education in Europe, EC, 2006, Brussels: Eurydice).
- [8] Pešikan, A., Antić S., Marinković S. (2010): Analiza koncepcije stručnog usavršavanja nastavnika u Srbiji proklamovani i skriveni nivo (I i II deo), *Nastava i vaspitanje*, 59(2), 287-296, стр 288.
- [9] Teacher Education Policy in Europe (TEPE) Conference (2008) Official Conference Document *Conclusions and Recommendations*. Ljubljana: University of Ljubljana.
- [10] UNESCO (2011) *World Data on Education VII Ed. 2010/11*.
- [11] Vandenbroeck, M. (1991) Professionalisation. in Peeters, J, Braam, J. & Vanden Heede: *Family Day Care: Teacher or Substitute Mother*. Gent: VBJK, p. 157.
- [12] Велковски, З. (2012) Основа за развивање на Национална рамка на наставнички квалификации – Проект: Унапредување на професионализмот на наставниците за инклузивно, квалитетно и релевантно образование – АТЕПИЕ.
- [13] Закон за Бирото за развој на образованието. Консолидиран текст. Преземено на 27 август 2018 година од http://mon.gov.mk/images/documents/zakoni/zakon_za_bro_26-02-2016.pdf
- [14] Закон за наставници во основните и средните училишта. Консолидиран текст. Преземено на 22 август 2018 година од <http://mon.gov.mk/index.php/2014-07-24-06-34-40/zakoni>