

Проф. д-р Наташа Ангелоска-Галевска

Универзитет Св. Кирил и Методиј, Филозофски факултет-Скопје

**ЈАКНЕЊЕ НА СИСТЕМОТ ЗА ОБУКА
НА НАСТАВНИОТ И РАКОВОДНИОТ КАДАР ОД УЧИЛИШТАТА
ВО ФУНКЦИЈА НА КВАЛИТЕТОТ НА ОБРАЗОВАНИЕТО**

Квалитетот во образованието е мултидимензионален концепт кој може да се мери преку различни квантитативни и квалитативни индикатори. Еден од најзначајните индикатори кој директно влијае на квалитетот на образованието е оспособеноста на наставниците да ја вршат својата професија.

Образованието и обуката на наставниците беше и се уште претставува еден од приоритетите на нашата земја. Во "општеството кое учи" што се стремиме да го создадеме, наставникот, од класичната улога на предавач, преминува се повеќе во улога на подучувач кој го води ученикот и му помага сам да го организира и раководи процесот на учење. Наставникот има улога да ги активира учениците, да развие кај нив желба и способност да учат како да учат, користејќи ја современата информатичка и комуникациска технологија. За примената на активните методи на учење се неопходни одредени предуслови: соодветни курикулуми, необременети со содржини, помал број ученици и адекватна опрема.

Новата улога на наставникот ја наметнува потребата од иновирање на програмите за иницијално и континуирано образование на наставниците. Програмите за обука мора да бидат засновани на компетенциите кои е потребно да ги поседува наставникот. Во нашава држава често програмите не се развиваат според компетенциите што наставниците треба да ги поседуваат, туку според други критериуми. Не е разработена ниту прецизна методологија за утврдување на таквите компетенции, иако последниве години се изработени неколку документи во кои е направен обид за нивно дефинирање.

Иако во различните документи, постојат извесни разлики во дефинирањето на компетенциите на наставникот, генерално земено може да се сведат на неколку групи, а тоа се:

- оспособеност за примена на современи методи на наставна работа согласно изменетата улога на наставникот и фокусираност кон образовните резултати што треба да ги постигне ученикот;

- интегрирање и примена на информатичката и комуникациската технологија во формалните ситуации на учење и во сите домени на својата професионална работа;

- активности на наставникот вон училищата, отвореност за соработка во рамки на училиштето и со пошироката заедница;

- зголемена одговорност за сопствен професионален развој, итн.

Ова се компетенциите на современиот наставник и според мислењето на работната група на Европската комисија која во рамки на програмата "Образование и обука 2010" го изготви извештајот за "Унапредување на образованието на наставниците и обучувачите". (*Implementation of "Education & Training 2010", Working group "Improving education of teachers and trainers" Progress report, November 2003*)

Согласно вака дефинираните компетенции, изминативе години, поголем број проекти беа фокусирани на обуката на наставниците и на јакнење на системот за континуирана обука што го нудат високообразовните институции. Во моментот најголеми такви проекти се:

- Проектот за модернизација на образованието со буџет од 20 милиони долари финансиран од Светска банка, Кралството Холандија и Владата на Република Македонија,

- Проектот Креативна настава и учење на Фондацијата Институт Отворено општество-Македонија и Фондацијата Чекор по чекор - Македонија, а финансирано од УСАИД, Скопје кој се реализира во 19 гимназии во Република Македонија со 21 333 ученици и 1 089 наставници

- Проектните активности на УСАИД во средното образование во кои се вклучени 50 средни училишта од државава

- ВЕТ4 фазата од КАРДС програмата за реформи во средното стручно образование

- Тригодишна програма за реформирање на средното стручно образование на Германската Техничка Асоцијација финансирана од Германската влада, и други.

Иако проектните активности во образованието се големи по обем, општ впечаток е дека ефектите на ваквата обука се краткотрајни, односно не се омасовуваат натаму во секојдневната работа на наставниците. Направените евалуации покажуваат дека наставниците се сретнуваат со разни ограничувачки фактори за примена на новите стратегии на работа, како што се преголемиот број учениците во паралелката, недоволно време за реализација на часот со таков систем на работа, немањето нагледни средства, пасивноста на дел од учениците при групната работа, како и нарушената дисциплината на учениците во паралелката (*Анџелоска-Галевска, Н., 2005*).

Филозофскиот факултет, реструктурирајќи ги своите курикулуми за обука на наставници, изготви нова програма за иницијална обука на наставниците, како и концепт за нивното натамошно усовршување. Концептот за професионален развој беше развиен уште 2000 година во рамки на ТЕМПУС проектот за Обука и реобука на наставниците во средното стручно образование. Носител на овој проект беше Институтот за педагогија на Филозофскиот факултет, заедно со Фонтис универзитетот од Холандија, а партнерски институции беа Бирото за развој на образованието на РМ, три средни стручни училишта, и Клагенфурт универзитетот од Австрија. Концептот, прв од таков вид, предвидуваше четиристепен модел на професионален развој на наставникот, почнувајќи од волонтер, помлад наставник, наставник и наставник-ментор. Овој оригинален модел натаму беше разработен од експертска работна група во рамки на ВЕТ 2 програмата, а потоа уште еднаш од работната група која беше формирана во рамки на проектот за креирање на Националната програма за развој на образованието во РМ 2005-2015. Во овие документи се дефинирани

компетенциите на добриот, квалитетниот наставник, како и условите за негово напредување во кариерата, што истовремено значи мотивирање на наставниците за сопствено усовршување во услови на девалоризација на наставничката професија поради слабиот материјален и социјален статус на наставните кадри. Она што преостанува да се разработи се критериумите, индикаторите врз основа на кои ќе се вреднува работата на наставниците. Ова е клучно прашање кое директно влијае на мотивацијата на наставникот за квалитетна работа и за негова професионална и лична сатисфакција. Во рамки на проектот беа дефинирани некои од критериумите за напредување, како на пример:

- Inovacii vo nastavnata i u~ili{nata rabota
- Vonprogramski i vonu~ili{ni aktivnosti
- Dizajnrawe na okolinata za u~ewe
- Izработка na materijali za nastava
- Upotreba na sovremena literatura i drugi izvori za u~ewe
- Monitorirawe, rakovodewe, analizi i evidencija na nastavniot proces
- Volonterska u~ili{na rabota
- U~estvo na obrazovni seminari (lokalni, dr`avni, internacionalni)
- U~estvo vo regionalni, nacionalni i internacionalni proekti kako ~len na tim, sovetnik, koordinator...
- Razvivawe na nastavni materijali: didakti~ki materijali, nastavni sredstva, drugi izvori za obrazovanie
- Upotreba na sovremena literatura
- Mentorstvo na asistenti nastavnici
- Razvivawe na materijali za u~ewe, didakti~ki materijali, nastavni programi

- Interna sorabotka: so u~enici, nastavnici, stru~ni aktivni, stru~ni sorabotnici vo u~ili{teto, direktorot;
- Eksterna sorabotka: so roditeli, pretprijatija, profesionalni i stru~ni asocijacii, lokalna zaednica;
- Publikuvawe na stru~na i pedago{ka literatura, itn.

Pokraj toa, ocena za kvalitetot na rabotata na nastavnicite mo`e da se dobie po pat na evaluacija, i toa interna, od strana na u~enicite, stru~nite rabotnici i direktorot na u~ili{teto, kako i preku samovrednuvawe, i eksterna evaluacija od strana na roditelite, sovetnicite, inspektorite i pretprijatijata (poop{irno vo *TEMPUS Joint European Project Teacher' and Trainers' Training & Retraining for reformed VET*, 2001)

Последнава година донесени се и нови регулативи во однос на обуката на раководниот училишен кадар. Според одлуката на Министерството за образование и наука, училишните директори се должни да поминат соодветна обука, после која полагаат испит и стекнуваат лиценца за директор на училиште. Согласно новите рекулативи, на Институтот за педагогија при Филозофскиот факултет се нудат два типа на програми за професионален развој и обука на директори. Првата е студиската програма за постдипломски студии по менаџмент во образованието, која започна да се реализира минатата година со генерација од 20 постдипломци. Во академската 2005/2006 година се запиша нова генерација од 23 кандидати за магистри по менаџмент во образованието.

За разлика од оваа програма која води кон научно звање магистер, другата програма за обука што се нуди на Филозофскиот факултет не води директно кон сертификат, туку е во функција на подготовка на кандидатите за полагање на директорски испит. Таа треба да започне да се реализира по добивањето акредитација од страна на Министерството за образование и

наука на РМ, при што е замислено да постои трансфер на знаењата од едната и другата програма, така што оние кандидати кои ја поминале програмата за постдипломски студии би можеле веднаш да полагаат директорски испит, а оние кои ја поминале подготовката за полагање на испит, со полагање на неколку диференцијални испити од постдипломските студии, би стекнале право на изработка на магистерски труд.

Тоа се само дел од активностите на Филозофскиот факултет, како прва и најстара високообразовна институција, во јакнење на современиот систем за образование и обука на наставниот и раководниот училиштен кадар.

Настојувањето, содржините што се нудат како обука на постојните наставници, да се вградат во курикулумите за едукација на идните наставници, значат воспоставување цврст и континуиран систем за професионален развој на наставниците, што е и основен предуслов за квалитетно образование.

РЕФЕРЕНЦИ

- Ангелоска-Галевска, Н. (2005): *Сумативна евалуација на проектиот Креативна настава и учење*, извештај, Скопје: ФИОМ (необјавен материјал)
- *Implementation of "Education & Training 2010"*, Progress report, Working group "Improving education of teachers and trainers", November 2003
- **Статистички годишник на Република Македонија 2003**, CD ROM
- *Национална програма за развој на образованието во Република Македонија: 2005-2015*, (2005) Скопје: Министерство за Образование и наука на РМ
- **TEMPUS Joint European Project Teacher' and Trainers' Training & Retraining for reformed VET** (2001), Skopje: Faculty of Philosophy, Institute of Pedagogy.
- *Закон за изменување и дојолнување на Законот за средното образование* (член 2, став 2), Службен весник на РМ, Бр.55/2005, стр.6.
- <http://www.bologna-bergen2005.no>
- <http://www.mon.gov.mk>
- <http://www.sei.gov.mk>
- <http://www.stat.gov.mk>
- http://europa.eu.int/comm/education/index_en.html

Prof. D-r Natasa Angeloska-Galevska

University St. Cyril and Methodius, Faculty of Philosophy-Skopje

**STRENGTHENING THE TEACHER TRAINING SYSTEM
FOR BETTER QUALITY IN EDUCATION**

- resume -

Quality in education is a multidimensional concept and it can be measured by different quantitative and qualitative indicators. Competencies that teachers possess for doing their professional work is one of the most significant indicator, which has direct influence to the quality of education

Teacher training is one of the main priorities in the last decade in our country. In the "learning society" that we have to create, teachers have new tasks: to activate the students and to make them capable to manage the process of learning by themselves. Instead of teaching, teacher slowly move to the position of mentoring, who helps the student to create learning environment in which, beside classic learning tools, interactive multimedia technologies are included.

These objectives imply changes in curriculum in decreasing of contents, and decreasing of number of students in the classes. Active methods of learning can not be implemented if other conditions are not fulfilled.

New role of teacher in the classroom means new competencies for teachers. Teacher training programs have to be based upon these competencies. Is there a methodology for defining of these competencies? And most of all, how can teachers become motivated for professional development in the present circumstances, when teaching profession is devaluated with such a low material and social status of teachers.

Key words:

Teacher training, competencies, professional development