

КОНТИНУИРАНО СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗА НАСТАВНИКЕ СТРУЧНИХ ПРЕДМЕТА И ДИРЕКТОРЕ СТРУЧНИХ ШКОЛА У СРБИЈИ 2018

Извршни резиме

Комплетан извештај можете пронаћи на ETF Open Space:

https://openspace.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-01/Serbia%20CPD%20survey%202018_SR_final.pdf

Више информација о анкети на:

<https://openspace.etf.europa.eu/wikis/etf-international-survey-vocational-teachers-and-trainers-cpd>

@ Европска фондација за обуку, 2020

Репродукција је одобрена под условом да се призна извор.

Увод

Циљ анкете је био да допринесе дискусији о политици заснованој на доказима, да пружа информације за размишљање и деловање на многим нивоима доношења одлука и стимулише даља истраживања и предлоге. Претходна верзија овог истраживања пилотирана је у Југоисточној Европи и Турској у 2015. години, а извештаје је ЕТФ објавила у 2016. години. Србија је била међу овим земљама. Истраживање се састојало од десктоп истраживања, интервјуа и on-line администрације квантитативних упитника за директоре и наставнике у стручним школама.

Десктоп истраживање релевантне литературе засновано је на релевантним стратешким документима, извештајима и претходним резултатима истраживања, као и академским радовима који истражују систем професионалног развоја наставника (ПРН) у Србији.

Интервјуи су спроведени са осам испитаника који су представљали следеће групе заинтересованих страна: Министарство просвете, науке и технолошког развоја; Завод за унапређење образовања и васпитања (Центар за професионални развој, Центар за стручно образовање и образовање одраслих); Завод за вредновање квалитета образовања и васпитања; Савет за стручно образовање и образовање одраслих и стручне школе.

Коришћена су два упитника: један за наставнике стручних предмета, а други за директоре стручних школа. Циљна популација обухватала је све средње школе које пружају стручно образовање и обуку на нивоу ISCED 3 и/или 4.

Српске власти су подржале истраживање идентификацијом одговарајућих агенција и организација које су радиле заједно са ЕТФ-ом, а у сарадњи са домаћим стручњацима потврдиле су дизајн упитника и методологију.

Оквир за узимање узорак био је свеобухватан списак 317 стручних школа у Србији, који се налази у OpenData секцији на веб страници Министарства просвете, науке и технолошког развоја (МПНТР), дистрибуиране у 30 административних округа и под надзором 18 школских управа, укључујући 20.622 наставника. Кроз случајно узорковање, у првом кораку изабрано је 18 административних округа (стратума). У другом кораку, у оквиру сваког стратума, извршена је процедура случајног узорковања пропорционална величини стратума. Планирани узорак био је 110 школа од 209 школа из 18 округа. Користећи овај приступ, из 18 округа је узорковано 110 школа, са укупно 8.324 наставника као потенцијалних испитаника. Истраживање је било добровољно, а укупно 1769 наставника и 78 директора су одговорили.

Резултати

Наставници стручних предмета у Србији су углавном лица са дипломом одговарајуће струке и њих 85% има више од 5 година искуства у извођењу наставе. 34% имају 50 или више година. 85% има уговоре за пуно радно време. Са друге стране, 20% није имало педагошку обуку, док 22% није имало никакву праксу у извођењу наставе као део почетне обуке.

У већини стручних школа спољне интересне групе и запослени у школи имају представнике у школском одбору. Већина директора наводи да њихови запослени и ученици учествују у руководећим групама у школи и сматрају да је доношење одлука заједничко и да је култура њихових школа сарађивачка. Директори сматрају да су укључени у све аспекте управљања школом и да су у непосредној интеракцији са свим актерима и интересним групама. Према

директорима, школе су ограничене недостатком ИТ ресурса, недостатком компетенција за пружање подршке ученицима са тешкоћама и недостатком материјала са упутствима. Директори кажу да их ограничава недостатак финансијских средстава, државних прописа и политика и оптерећење одговорностима којеспроводе.

Наставници стручних предмета су задовољни тиме што су наставници и воле извођење наставе; себе оцењују као ефективне. Немају значајне проблеме у вези са понашањем или мотивацијом ученика. Већина наставника стручних предмета редовно користи ИТ за припрему материјала и редовно користи модерне педагошке приступе – у одређеном степену.

Међутим, многи наставници стручних предмета имају само ограничен контакт са реалним радним местима и не организују много извођење наставе која се непосредно везује за радно место. Због тога су наставници стручних предмета себе мање оценили као ефективне у повезивању стручног образовања и обуке са радним местом и са потребама послодавца него у остваривању циљева који су интерни за њихове школе. Модерни педагошки приступи, нпр. рад у групама, диференцијација, само су делимично усвојени, а коришћење дигиталних средстава и ресурса од стране ученика је ограничено.

У начелу, наставници сматрају да нису довољно вредновани у друштву. Наставници и директори нису задовољни тренутним стањемкаријерног напредовања.

Политика континуираног стручног усавршавања (КСУ) за наставнике изражена је у неколико документа и представља саставни део образовне политике Србије, што је такође потврђено у стратегији за ову област политике. Постоји јасан пропис да наставници морају да прођу КСУ (100 бодова у 5 година) да би задржали лиценце. Локалне самоуправе додељују финансије школама за КСУ наставника. КСУ наставника има своје место у школским документима, као што је развојни план школе. Наставници праве свој портфолио КСУ и требало би да планирају своје КСУ према самопроцени наставних компетенција.

И поред овог законског оквира, у стварној примени се виде тешкоће. Начини за попуњавање јаза између почетног универзитетског образовања већине наставника у стручном образовању и захтева за поседовање мастер степена и 30+6 ЕСПБ у психолошким, педагошким и методичким дисциплинама још увек није у потпуности доступан новим наставницима. Поред тога, у пракси се не губи лиценца ако се не оствари 100 бодова. Што је још важније, захтев за лиценцу је релативно нестимулативно средство за подстицање.

Наставници у стручном образовању се разликују по обиму повезаности са радним местима у областима које предају, али КСУ се не бави на одговарајући начин овим пресудним фактором. Наставници у стручном образовању нису препознати као категорија наставника са специфичним потребама за КСУ и овај тренд је настављен у Стратегији 2020+, која је углавном усредсређена на наставнике предмета општег образовања и наставнике у основним школама.

Потребни су посебни прописи за лиценце за извођење наставе за наставнике у стручном образовању. Питање њиховог почетног образовања решено је обавезним мастер програмом или програмом КСУ који се састоји од пакета који укључује 5–6 педагошких, психолошких и методичких компетенција (разумевање процеса учења и мотивације, развој деце, планирање, процена, оцена, интерактивна настава итд.), што треба да донесе 30+6 ЕСПБ како се захтева Законом. Такав програм треба понудити у флексибилним, доступнијим и различитим модалитетима, нпр. као ванредно и додатно образовање, путем интернета, као индивидуално

прилагођен програм – у зависности од потреба конкретног наставника. КСУ повезано са радним местом и стручним областима такође може да се пропише кроз одређивање минималног броја сати КСУ наставника на радном месту у оквиру захтева од 100 сати.

МПНТР је главни креатор политике иако се консултује са Националним просветним саветом и Саветом за стручно образовање и образовање одраслих. Центар за професионални развој запослених у образовању и Центар за стручно образовање и образовање одраслих су пружаоци КСУ и регулишу друге пружаоце КСУ. Центар за стручно образовање и образовање одраслих је агенција која има посебну одговорност за КСУ за наставнике у стручном образовању, али је релативно мали и не обезбеђује велики број специјализованих програма КСУ. Са новим изменама законодавства, смањен је допринос независног мишљења од стране друштвених и институционалних партнера у изради политике за КСУ.

Учешће у КСУ за наставнике стручних предмета СОО повећало се од 2015. до 2018. године. Учешће у обукама изван школе повећало се са 66% на 81%, док се учешће у обуци у школи повећало са 84% на 86%. Само 6% наставника стручних предмета навело је да нису учествовали у КСУ. Обука у утврђеној стручној области повећала се са 53% на 64%. Посете другим школама повећале су се са 39% на 44%. Међутим, КСУ у предузећима се смањило са 33% на 26%.

Чини се да се модерни облици КСУ повећавају. 69% наставника стручних предмета учествовало је у КСУ путем интернета и видео снимка – што је импресиван број! Међутим, више од 50% наставника је у најбољем случају мало учествовало у заједничким активностима, а око 25% није учествовало у заједницама на интернету или КСУ заснованом на ИКТ. Само око једне трећине наставника учествовало је у КСУ које укључује менторство, мреже или истраживање. Код директора је ситуација боља: чешће од наставника учествују у професионалним мрежама, менторству или истраживачким активностима.

Постоје различити начини извођења КСУ који би требало да помогну Србији да на националном нивоу понуди преко потребно независно континуирано стручно усавршавање и да подстакне развој квалитетног извођења специјализованог КСУ. Међутим, неизвесност и ограничења у финансирању одвраћају универзитете и привреду од рада на развоју потоњег облика стручног усавршавања. Поступак акредитације се заснива на трогодишњем циклусу, што независне организаторе активности обуке онемогућава да брзо реагују на нове прилике за пружање обуке.

Истраживање показује да наставници стручних предмета изражавају образовне потребе у вези са стручним и педагошким питањима. Иако наставници дају релативно високе оцене утицају већине КСУ које су прошли, постоји значајан раскорак обукама из одређених тема.

Такође постоје докази да процес спајања наставника са понудом КСУ није много ефикасан. Односно, нису добро спојене приоритетне потребе појединачних наставника и обука која се пружају. Различити наставници имају различите потребе за обуком, а када нема довољно ресурса и времена за обуку, разумно је добро усмерити обуку.

Наравно, националне и школске развојне потребе су важне, као и потребе појединачних наставника, али има простора за побољшање начина интегрисања процеса одређивања потреба и процеса спајања у школама. У неким областима можда нема довољно релевантних обука, на пример у новим технологијама на радном месту, унапређивању стручног знања и

вештина у односу на актуелну праксу на радном месту, приступима развоју компетенција које су заједничке за сва занимања за будући рад, ИКТ и вођење каријере и саветовање за ученике.

Тренутно постоје неадекватне мере подстицаја за укључивање наставника у КСУ. Захтев у вези са лиценцирањем одређује минимум, али не награђује учешће и не награђује наставнике који користе нове компетенције да побољшају или повећају учинак. Боља повезаност између КСУ и каријерне структуре наставника стручних предмета би такође могла да помогне у обезбеђивању да КСУ резултује побољшаним извођењем наставе и руковођењем. На пример, наставник који има посебну одговорност за менторство или за вођење предметне наставе или за сарадњу са предузећима би могао да се припреми за ту одговорност кроз наменско КСУ.

Где сазнати више

Website

www.etf.europa.eu

ETF Open Space

<https://openspace.etf.europa.eu>

Twitter

[@etfeuropa](https://twitter.com/etfeuropa)

Facebook

facebook.com/etfeuropa

YouTube

www.youtube.com/user/etfeuropa

Instagram

instagram.com/etfeuropa/

LinkedIn

linkedin.com/company/european-training-foundation

E-mail

info@etf.europa.eu



European Training Foundation

