

KONTINUIRANI PROFESIONALNI RAZVOJ NASTAVNIKA STRUČNIH PREDMETA I DIREKTORA STRUČNIH ŠKOLA U CRNOJ GORI 2018

Rezime

Full report and more information on the survey at:

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

@ European Training Foundation, 2020

Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

Uvodjenje

Svrha ovog istraživanja je prije svega bolje razumijevanje uslova u kojima rade nastavnici stručnih predmeta u Crnoj Gori, naročito u odnosu na njihov profesionalni razvoj, ali i u odnosu na njihove stavove, ponašanje i okruženje u kojem rade.

Svi nastavnici i direktori stručnih škola su pozvani da učestvuju u istraživanju. 339 nastavnika stručnih predmeta i 40 direktora i pomoćnika direktora iz 37 škola je popunilo upitnike, odnosno 22% nastavnika i 93% direktora.

Metodologija

Metodologija obuhvata tri glavna pravca:

- analizu dokumenata i istraživanja, a naročito u odnosu na okvir obrazovnih politika;
- analizu intervjua sprovedenih sa relevantnim partnerima;
- analizu odgovora dobijenih online istraživanjem u kojem su učestvovali nastavnici stručnih predmeta i direktori stručnih škola.

Svi nastavnici i direktori stručnih škola su pozvani da učestvuju u istraživanju. 339 nastavnika stručnih predmeta i 40 direktora i pomoćnika direktora iz 37 škola je popunilo upitnike, odnosno 22% nastavnika i 93% direktora.

Nalazi

Većina nastavnika u stručnom obrazovanju u Crnoj Gori je dobro kvalifikovana i ima ugovor o stalnom zaposlenju. Međutim, značajan dio njih ima malo obrazovanja stečenog na fakultetu iz pedagogije, odnosno didaktike i metodologije nastave, ili ga uopšte nema. Nastavnici ne provode mnogo vremena profesionalno saradujući sa kolegama i često rade u samo jednoj školi dugi niz godina.

Istraživanje potvrđuje da direktori škola primjenjuju svoja ovlaštenja posebno u oblasti zapošljavanja i uvođenja novih programa. Oni navode da ostvaruju dobru saradnju sa svim interesnim grupama i tvrde da u velikoj mjeri uključuju i druge u proces donošenja odluka. Međutim, zakon nalaže da je dovoljan samo jedan predstavnik zaposlenih u školskom odboru – što je veoma ograničeno. Direktori navode da njihovu mogućnost efektivnog upravljanja školom ograničavaju višestruke odgovornosti, nedostatak resursa i pretjerana regulativa.

Većina nastavnika u SO navodi da često individualizuju zadatke u vezi sa učenjem i da povezuju učenje sa praktičnim problemima. Međutim, mnogi često koriste tradicionalne pedagoške pristupe zasnovane na govoru nastavnika i ponavljanju zadataka. Relativno malo se koristi grupni rad, a podaci o ocjenjivanju ne koriste se često za prilagođavanje zadataka u vezi sa učenjem. Iako mnogi nastavnici koriste u nastavi zadatke u vezi sa učenjem koji su slični radu, većina njih navodi da ima relativno malu interakciju sa poslodavcima.

Za učenike se kaže da su motivisani, ali velika većina nastavnika doživljava ometanje nastave, a gotovo trećina njih navodi da ne uživa u nastavi ni na jednom času! Nastavnici nijesu zadovoljni resursima za učenje koji su raspoloživi učenicima. Konkretno, nedostaju potrošni materijali za praktične vještine, materijali za digitalno učenje i pristup internetu. Školsku infrastrukturu veliki broj nastavnika ocijenili su kao neadekvatnu. Veći dio vremena učenici ne koriste resurse za digitalno učenje.

U sistemu su definisani minimalni zahtjevi za stručnim usavršavanjem, kao i način profesionalnog napredovanja nastavnika. Škole moraju da izrade dvogodišnje planove za KPR za nastavnike, a nastavnici moraju da održavaju svoj poslovni portfolio i da naprave godišnji plan stručnog usavršavanja.

Ključne institucije i njihove nadležnosti u Crnoj Gori dobro su utvrđene. Centar za SO je nedavno imenovao službenika koji će koordinirati KPR za nastavnike u SO. Komora je dokazala posvećenost SO i pružila je podršku nizu nedavno pokrenutih inicijativa. Saradnja je posebno jaka u pogledu poboljšanja u učenju zasnovanom na radu i u vezi s obukom instruktora u preduzećima. Međutim, čini se da je teško ostvariti konsenzus po pitanju efektivnih mjera koje bi rješile konstantne probleme nastavnika u SO, kao što je nedovoljna ponuda KPR-a usredsređenog na uže specijalističke potrebe. Prepreke za saradnju između organizacija i dalje postoje, što iste sprečava da se zajedno dogovaraju i sprovedu strategije za KPR. Centar za SO nema ni budžet ni kapacitet za pružanje opsežnih programa SO. Nema mnogo provajdera obuke koji bi nudili relevantan KPR.

Centar za SO nije uključen u obuku nastavnika opštih predmeta u stručnim školama, jer to spada u nadležnost Zavoda za školstvo. Međutim, iako nastavnici učestvuju u nekim programima ZZŠ-a, ti programi nijesu usmjereni na njihove konkretne potrebe.

Nije jasno koliko se troši na KPR za nastavnike u SO u Crnoj Gori ni kako Centar za SO odlučuje koje programe treba besplatno nuditi školama. Škole nemaju namjenske budžete za obezbjeđivanje KPR-a, tako da postoji bojazan da pokušavaju da ispune zahtjeve za obnavljanje licence za nastavnike korišćenjem „besplatne“ obuke, pa i po cijenu da se ta obuka ne poklapa dobro sa njihovim stvarnim potrebama za obukom.

U istraživanju se vidi impresivno povećanje učešća u KPR-u – sa 76% nastavnika u SO u 2015. godini na 91% u 2018. godini. Učešće u KPR-u koje se odnosi na stručnu specijalnost nastavnika povećalo se sa 40% u 2015. godini na 67% u 2018. godini. KPR koji se dešava u radnom okruženju povećao se sa 27% na 32%. Nastavnici stručnih predmeta u Crnoj Gori koji pohađaju obuke dobili su u prosjeku 41 sat KPR-a (u školi ili izvan nje). 61% učesnika dobilo je najmanje 30 sati u toku 12 mjeseci u 2018. godini.

Više nastavnika stručnih predmeta učestvuje u KPR-u izvan škole (84%) nego u školi (67%). Moderni metodi KPR-a sve više se koriste širom Crne Gore. Učešće u KPR-u koje uključuje aktivno učenje povećalo se sa 66% u 2015. godini na oko 85%. Učešće u KPR-u koje uključuje nove tehnologije povećalo se sa 53% (2015) na 66% (2018). Gotovo jedna trećina nastavnika stručnih predmeta učestvovala je u nekom obliku digitalnog ili učenja uz pomoć video materijala.

Korišćenje novih metoda još uvijek nije „uobičajeno“. Oko jedne trećine nastavnika stručnih predmeta uopšte nije učestvovalo u zajedničkim aktivnostima sa nastavnicima ili u KPR-u u kojem se koriste nove tehnologije. Direktori dobijaju mentorstvo i seminare odmah nakon imenovanja, ali su isti uglavnom usredsređeni na ovladavanje administrativnim poslovima i normativnim propisima. Ne dobijaju KPR koji se bavi pitanjima kao što je poboljšanje nastave i učenja, ili praćenje i procjenu učinka škole. Trenutno ne dobijaju puno od KPR-a, a što bi moglo da im pomogne da se suoče sa novim izazovima ili da iskoriste nove mogućnosti, kao što je na primjer građenje jačih veza sa lokalnim preduzećima.

Planiranje KPR-a je obavezno za sve škole i za svakog nastavnika, i svaka škola treba da ima koordinatora za KPR, kao osobu koja rukovodi procesom KPR-a na nivou škole. Nažalost, čini se da

ovaj proces nema uticaja na utvrđivanje prioriteta za obukom niti u većoj mjeri utiče na ponudu KPR-a. Osim toga, čini se da se ne ulaže dovoljno napora da se izmjeri uticaj izvršenih obuka na kvalitet nastave nakon obuke.

Mentorstvo je dobro definisan proces, a novim nastavnicima dodjeljuju se mentori. Prema nekim ispitanicima, u toku ovog procesa postoji veoma mali broj sesija za davanje povratnih informacija između mentora i novog nastavnika. Čini se da većina mentora predaje iste stručne predmete kao i njihovi pripravnici, ali samo polovina svih aktivnih mentora je obučena. Takođe, značajan broj nastavnika koji dobiju prvi ugovor o radu ili ugovor o radu na određeno vrijeme nikada ne dobije mentorstvo.

Većina nastavnika učestvovala je u KPR-u koji se odnosi na osnovna pitanja poznavanja predmeta, pedagogije, nastavnog programa i ocjenjivanja. Veliki broj nastavnika stručnih predmeta nijesu učestvovali u konkretnim oblicima KPR-a koji su im bili potrebni. Jaz je posebno veliki u pogledu novih tehnologija i korišćenja IKT-a, aktuelne prakse na radnom mjestu, kao i rješavanja pitanja učenika sa posebnim obrazovnim potrebama ili onih koji rano napuštaju školu.

Istraživanje pobuđuje sumnje u vezi sa uticajem KPR-a pošto su za gotovo sve vrste KPR-a nastavnici više navodili da ili nemaju uticaj ili da je uticaj KPR-a na njihovu nastavu ograničen, nego što su navodili da postoji umjereni ili veliki uticaj. Mali uticaj može da bude posljedica nepostojanja osiguranja kvaliteta ili nepovezivanja KPR-a sa praksom. Takođe, može da bude i posljedica nepoklapanja između ponude i stvarnih potreba.

Iako su profesionalni standardi razvijeni i dogovoreni, nema gotovo nikakvih dokaza o tome kako ovi standardi utiču na KPR nastavnika i direktora ili kako se na njima zasniva ponuda programa obuke.

Zavod i Centar za SO evidentiraju realizaciju pruženih obuka i akreditovanih programa ali podaci se ne prikupljaju u obliku koji omogućava analizu da bi se vidjelo koliko obuke su nastavnici stručnih predmeta u SO stvarno i dobili. Informacije o učešću nastavnika u KPR-u (uključujući i obuke) treba konsolidovati u jedan registar.

Čini se da postoji dovoljan obim KPR-a da bi se nastavnicima omogućilo da ispune uslove za obnavljanje licence. Međutim, trenutno su samo neke vrste KPR-a priznate za obnavljanje licence, dok na primjer, formalne kvalifikacije, digitalno učenje i učenje putem interneta ne mogu da se koriste u tu svrhu. Profesionalni razvoj za direktore, sa izuzetkom obuke koju prolaze nakon imenovanja, ne odgovara stvarnim potrebama direktora.

Prioritetne preporuke

1. Proširiti pedagošku obuku za novozaposlene nastavnike u SO. To može da se uradi na mnogo načina: obavezni jednogodišnji program pripravničkog staža koji predvodi mentor; niz aktivnih radionica u toku godine u kojoj se pohađa obuka; kombinovani program (online i u školi); program koji podržava Univerzitet.
2. Poboľjšati uključenost društvenih partnera u upravljanju školom.
3. Obučiti direktore za obavljanje procesa procjene uspjehnosti rada nastavnika i uvesti procjenu kao redovnu praksu u školi, u koju su uključeni i relevantni iskusniji nastavnici.
4. Potrebno je podsticati nastavnike da intenzivno koriste čitav spektar pedagoških metoda da bi motivisali učenike i spriječili ometanje nastave.

5. Podsticati KPR i saradnju putem interneta između nastavnika radi razmjene nastavnih materijala koje su osmislili nastavnici, kao i primjera dobre prakse.
6. Potrebno je da srednje stručne škole unaprijede saradnju i komunikaciju s lokalnim i regionalnim poslodavcima, kako bi učenici i nastavnici imali komunikaciju sa poslodavcima i priliku za sticanje praktičnog iskustva. Moguće strategije za to su: stažiranje nastavnika u privredi, obezbjeđivanje zastupljenosti privrednih institucija u školskim odborima, partnerstvo škola i preduzeća i inicijative poslovnih udruženja i komora.
7. Minimalni zahtjevi za KPR-om ne bi smjeli da budu glavna motivacija za većinu nastavnika. Umjesto toga, trebalo bi da služe kao okvir u kojem nastavnici mogu da ostvaruju relevantan i koristan KPR koji dovodi do unapređenja nastavnog rada, odnosno napredovanja u karijeri.
8. Veće učešće interesnih grupa u izradi politika i podržavanju osiguranja kvaliteta.
9. Potrebno je da privreda bude intenzivnije uključena u koncipiranje programa obuke za nastavnike SO, ali i za obuku instruktora u preduzećima. To podrazumijeva snažniju uključenost predstavnika poslodavaca u upravljanju, koncipiranju i realizaciji KPR-a za nastavnike i direktore škola.
10. Potrebno je da koordinatori za KPR u školama umiju da svoje potrebe za obukom saopšte onima koji su nadležni za određivanje prioriteta, koncipiranje i akreditaciju, te da prate i dostavljaju povratne informacije o ostvarenom napretku i uticaju KPR-a.
11. Izraditi kvalitativne kriterijume za izbor programa KPR-a i razviti proces procjene u cilju poboljšanja uticaja KPR-a i povećanja efikasnosti.
12. Omogućiti da se prilikom odlučivanja o prioritetima uzimaju u obzir ažurirane informacije o potrebama. U vezi s tim treba ispitati da li škole mogu da preuzmu veću odgovornost za odluke o KPR-u.
13. KPR za direktore stručnih škola treba da bude preispitan u odnosu na njihove stvarne potrebe, kao i najbolje prakse u drugim zemljama. Mentorstvo, učenje od kolega i namjenski KPR za podršku za suočavanje sa novim izazovima mogu da budu relevantni.
14. Podsticati raznolike, održive načine KPR-a, na primjer pomoću osnaživanja udruženja nastavnika i korišćenja zajednica na internetu i učenja od kolega.
15. Izrada i primjena MEIS modula koji će evidentirati vrstu KPR-a i broj sati obuke za svakog nastavnika i portfolio nastavnika.
16. Kod uslova za obnavljanje licence za rad treba uzeti u obzir i druge oblike stručnog usavršavanja pored seminara (digitalno učenje, relevantne formalne kvalifikacije).

Where to find out more

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

