

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

Култура, наставна пракса, професионалне
дужности, радни услови, уверења
и професионализација

Садржај овог радног извештаја искључива је одговорност аутора и не одражава нужно ставове ЕТФ-а или институција ЕУ.

@ European Training Foundation (ЕТФ), 2020

Репродукција је одобрена под условом да се призна извор.

ЗАХВАЉУЈЕМО СЕ

ЕТФ жели да изрази захвалност Министарству просвете, науке и технолошког развоја Србије на подршци и саветима у току спровођења овог пројекта, а нарочито др. Александру Пајићу, специјалном саветнику за средње образовање и образовање одраслих, МПНТР; Јасмини Ђелић, начелници Одељења за координацију рада школских управа, МПНТР; Радовану Живковићу, начелнику Сектора за средње образовање и васпитање и образовање одраслих, МПНТР; Оливери Тодоровић, руководиоцу Центра за професионални развој запослених у образовању (ЦПРЗО), Татјани Колунџић Шијаковић (ЦПРЗО) и Татијани Глишић (Центар за стручно образовање и образовање одраслих (ЦСООО)) при Заводу за унапређивање образовања и васпитања.

Нарочито се захваљујемо свим наставницима стручних предмета и директорима школа на времену које су издвојили за попуњавање анкета, као и свим заинтересованим странама које су пристале на разговор. ЕТФ се захваљује Мирјани Беари, главном истраживачу и главном аутору, као и Љубици Шпирић на обављеном теренском раду и њеном доприносу изради овог извештаја. Методолошки развој и анализу обавила је Ева Јансова. Редакцију су обавили Џулијан Стенли и Дениз Лугран.

САДРЖАЈ

РЕЗИМЕ	5
1. ОБРАЗЛОЖЕЊЕ	9
2. МЕТОДОЛОГИЈА	10
ДЕО 1. КОНТЕКСТ: РАДНА СНАГА, НАСТАВА И РУКОВОЂЕЊЕ У ШКОЛАМА	12
3. РАДНА СНАГА	12
4. УПРАВЉАЊЕ ШКОЛОМ	17
5. ПРИСТУПИ НАСТАВИ И ВЕЗЕ С РАДНИМ МЕСТОМ	22
ДЕО 2. СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ НАСТАВНИКА СТРУЧНИХ ПРЕДМЕТА	30
6. ПОЛИТИКА И СПРОВОЂЕЊЕ	30
7. ОРГАНИЗАЦИЈЕ И ИНСТИТУЦИЈЕ КОЈЕ ПОДРЖАВАЈУ КСУ У ЗЕМЉИ	34
8. КОНЦИПИРАЊЕ, ОСИГУРАЊЕ КВАЛИТЕТА И ФИНАНСИРАЊЕ КСУ	37
9. ОБИМ, НАЧИН И ПРИРОДА РЕАЛИЗАЦИЈЕ КСУ – ОД СТРАНЕ ИЗВОЂАЧА ОБУКА КОЈИ НИСУ СТРУЧНЕ ШКОЛЕ	40
10. СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ У ШКОЛИ	47
11. РЕЛЕВАНТНОСТ И УТИЦАЈ КСУ	51
12. ПРИЗНАВАЊЕ И ПОДСТИЦАЊЕ	56
РЕЗИМЕ: ЗАКЉУЧЦИ И ПРЕПОРУКЕ	58
ЛИСТА СКРАЋЕНИЦА	61

РЕЗИМЕ

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 8 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 бредновање 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 узорка 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 (слојева). У другом кораку, у оквиру сваког слоја, извршена је вероватноћа пропорционална процедури величине. 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 1.769 наставника и 78 директора су одговорили.

Наставници стручних предмета у Србији су углавном лица са дипломом одговарајуће струке и 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 користи од педагошке обуке, док 22% није имало никакву праксу у извођењу наставе као део почетне обуке.

У већини стручних школа спољне интересне групе и други 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 непосредно интерагују са свим актерима и интересним групама. Према директорима школа, школе су ограничене недостатком ИТ ресурса, недостатком

компетенција за пружање подршке студентима са тешкоћама и материјала са упутствима. Директори кажу да их ограничава недостатак финансијских средстава, државних прописа и политика и оптерећење одговорностима које реализују.

Наставницима стручних предмета је драго зато 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 радним местом и не организују много извођење наставе која се непосредно везује за радно место. Због тога ће наставници стручних предмета вероватно себе мање оцењивати као ефективне у повезивању СОО са радним местом и са потребама послодавца него у остваривању циљева који су интерни за њихове школе. Модерни педагошки приступи, нпр. рад у групама, разликовање, само су делимично усвојени, а коришћење дигиталних средстава и ресурса од стране ученика је ограничено.

Уопштеније, наставници сматрају да нису вредновани друштвено. Наставници и директори нису задовољни тренутним стањем напретка заснованог на каријери.

Политика 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 портфељ КСУ и требало би да планирају своје КСУ према самопроцени наставних компетенција.

И поред овог законског оквира, у стварној примени се виде тешкоће. Јаз између почетног универзитетског образовања већине наставника у СОО 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 нејасно средство за подстицање.

Наставници у СОО 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 СОО нису препознати као категорија наставника са конкретним 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 СОО. 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. ванредни, 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. И 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 СОО, али је релативно мали и не обезбеђује велики број специјализованих програма КСУ. Са новим изменама законодавства, смањено је давање независног мишљења од стране друштвених и институционалних партнера у изради политике за КСУ.

Учешће у КСУ за наставнике у 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.

Постоји комбинација реализације КСУ која треба да помогне Србији да на националном нивоу понуди преко потребно универзално 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 могућности за пружање обуке.

Истраживање показује да наставници стручних предмета изражавају потребу у вези са стручним и педагошким питањима. Иако наставници дају релативно велике оцене утицају већине КСУ које су прошли, постоји значајан јаз у обуци 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 релевантне обуке, 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 учешће 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 даје побољшано извођење наставе и вођење. 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.

1. ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Стручно усавршавање за наставнике и тренере је општеприхваћено као кључно за увођење промена, реформу образовања и општи квалитет образовања. Истраживања показују да стручно усавршавање може на одржив начин да унапреди квалитет наставе и учења, уз повећање делотворности образовања и стварање додатне вредности за лица која уче, наставнике и послодавце.

Међутим, унапређивање квалитета и квантитета КСУ је процес који не тече глатко. Од пресудног је значаја да се креирање, спровођење и утицај политика континуирано преиспитују и сагледавају, како би се обезбедиле повратне информације и упознавање с политикама као помоћ креаторима политика. Као подршка остваривању овог циља, у овој студији приказано је следеће:

- преглед актуелних циљева политике у делу који се односи на унапређивање КСУ за наставнике и тренере СОО;
- опис реализације КСУ за наставнике и тренере СОО у Србији и начина на који се оцењују потребе наставника и осмишљавају и одређују конкретни програми за наставнике;
- објашњење усклађености решења за КСУ са другим деловима система СОО;
- оцену колико успешно функционишу постојећа решења;
- препоруке о начинима спровођења постојећих политика и унапређењу реализације и одређивања КСУ.

Циљ ове студије је да допринесе дискусији о политици заснованој на доказима, да обезбеди основ за промишљање и деловање на бројним нивоима одлучивања и да подстакне даља питања и предлоге.

2. МЕТОДОЛОГИЈА

Сврха

Сврха анкете је да допринесе дискусији о политици заснованој на доказима, да обезбеди основ за промишљање и деловање на бројним нивоима одлучивања и да подстакне даља питања и предлоге.

Претходна верзија ове анкете је пилотирана у југоисточној Европи и Турској у 2015. години, а ЕТФ је извештаје објавио 2016. године. Једна од земаља које су учествовале у анкети била је и Србија.¹Више информација о методологији може се наћи у прилозима.

Преглед литературе

Истраживање релевантне литературе: релевантних докумената о политици, извештаја и резултата претходних истраживања, као и академских радова који се баве системом КСУ у Србији. Нагласак је био на стручном образовању и васпитању и наставницима стручног образовања, иако су размотрени документи и извештаји с подацима и студијама о питањима КСУ за све категорије наставника. Истраживачки радови који се баве континуираним стручним усавршавањем наставника преузети су из водећих српских часописа из области образовања, од 2010. године до данас. Преглед литературе је дат у прилозима.

Интервјуи/Разговори су обављени са 8 испитаника, као представника следећих заинтересованих страна: Министарства просвете, науке и технолошког развоја; Завода за унапређивање образовања и васпитања (Центра за професионални развој запослених у образовању, Центра за стручно образовање и образовање одраслих); Завода за вредновање квалитета образовања и васпитања; Савета за стручно образовање и образовање одраслих и стручних школа. Комплетан списак дат је у прилозима. Разговори су обављени од 1. јуна до 7. јула 2018. године.

Две анкете

Коришћена су два упитника: један за наставнике стручних предмета, а други за директоре стручних школа. Циљну групу чиниле су све средње школе које пружају стручно образовање и оспособљавање на ISCED нивоу 3 и/или 4. Директори свих изабраних школа су позвани да учествују у анкети. Упитник и узорци су припремани од јануара до априла, а анкета је спроведена на интернету од маја до јула (коришћењем платформе Survey Gizmo). Анкета је обављена на српском језику. ЕТФ је извршио анализу података, а ангажована су два национална експерта да координишу анкету и сачине национални извештај којим се подаци тумаче. Радионице с непосредним учешћем или путем интернета ради преношења резултата биће одржане у новембру 2018. године. Национални експерти су такође прикупљали и контекстуалне податке на којима се заснива тумачење података

¹ ЕТФ/Мaksimović, I. (2016). Continuing professional development for vocational teachers and trainers in Serbia. ЕТФ.

Органи Републике Србије су подржали анкету идентификовањем одговарајућих агенција и организација које су радиле заједнички са ЕТФ-ом и у сарадњи с националним експертима потврдиле концепцију упитника и методологију.

Узорак

Изабрана **стратегија узорковања** је „систематско насумично узорковање“, са вероватноћом која је сразмерна величини конкретних стратума. Оквир за узорковање био је свеобухватан списак 317 стручних школа у Србији, преузет са јавно доступног дела интернет презентације МПНТР, подељених по 30 управних округа, под надзором 18 регионалних школских управа, са 20.622 наставника. У првом кораку, насумичним узорковањем одабрано је 18 управних округа (стратума). У другом кораку, у сваком стратуму обављен је поступак утврђивања вероватноће сразмерне величини. Планирани узорак био је 110 од 209 школа у 18 округа. Применом овог приступа, у узорак је ушло 110 школа из 18 округа, са укупно 8.324 наставника као потенцијалних испитаника. Списак школа обухваћених узорком дат је у прилозима.

Метаподаци

ТАБЕЛА 1 УЗОРАК НАСТАВНИКА И ПРОЦЕНАТ ОДЗИВА

Укупан број стручних школа (и мешовитих ако је од значаја)	310* (+40 уметничких + 49 мешовитих)
Укупан број наставника стручних предмета	24 241**
Школе обухваћене узорком	110
Циљани наставници и инструктори у школама	8 324
Број одговора	1 769
Процент одзива	21%

* На почетку школске 2017–18. године; само стручне школе; извор Републички завод за статистику Србије; <http://data.stat.gov.rs/Home/Result/11030104?languageCode=sr-Cyrl>

** На почетку школске 2016–17. године – најновији доступни подаци; извор Републички завод за статистику Србије

ТАБЕЛА 2 УЗОРАК ДИРЕКТОРА И ПРОЦЕНАТ ОДЗИВА

Укупан број стручних школа (и мешовитих ако је од значаја)	310* (+40 уметничких + 49 мешовитих)
Укупан број директора	310
Школе обухваћене узорком	110
Циљани директори	110
Број одговора	82
Процент одзива	75%

* На почетку школске 2017–18. године; само стручне школе; извор Републички завод за статистику Србије; <http://data.stat.gov.rs/Home/Result/11030104?languageCode=sr-Cyrl>

ДЕО 1. КОНТЕКСТ: РАДНА СНАГА, НАСТАВА И РУКОВОЂЕЊЕ У ШКОЛАМА

У првом делу извештаја описане су карактеристике наставника стручних предмета у Србији и описан је начин на који наставници стручних предмета планирају и изводе наставу, као и начин на који се у школама управља њиховим радом.²

3. РАДНА СНАГА

Старост наставника

Већина наставника у стручним школама у Србији (60%) који су учествовали у нашој анкети је старости између 30 и 49 година; само 6% је млађе од 29 година, док је 29% старости 50-59 година, 5% је старије од 60 година.

Дужина наставничког стажа

42% наставника има наставнички стаж од 6 до 15 година, а 30% наставника стручних предмета има наставнички стаж од 16 до 25 година. 15% има мање од 5 година, а 13% има више од 25 година.

Искуство у садашњој школи

Скоро 40% наставника у школи у којој су сада запослени ради 6-15 година, а око 25% у садашњој школи ради краће од 6 година. Око 35% у школи у којој су сада запослени предаје дуже од 16 година.

Радно искуство у струци или привредној грани из које предају предмет

Скоро 40% наставника је одговорило да нема никаквог искуства у струци или привредној грани из које предају предмет, али разлог томе може бити чињеница да је узорком такође обухваћено и 598 наставника општих предмета, који су одговорили на ово питање. Охрабрује податак да је више од 48% наставника одговорило да има више од 3 године искуства у струци, а скоро 15% је навело да има између једне и три године искуства у струци.

Пол

Као што је случај у школству уопште, у стручним школама у Србији има знатно више наставница него наставника. подацима Републичког завода за статистику Србије, на почетку школске 2016-17. године, било је 15.430 (64%) наставница и 8811 (36%) наставника у стручним

² Приказани подаци су засновани на резултатима онлајн анкете. Подаци нису пондерисани и не укључују вредности које су изостале (тј. оне који су одбили да одговоре и испитанике који се изјашњавају да не знају).

и мешовитим школама. У нашој анкети било је 1187 испитаница (71%) и 480 (29%) испитаника, што је нешто мањи проценат испитаника мушког пола него што је случај у укупној популацији.

Улога у школи

Анкета је спроведена у стручним школама. 66% испитаника је навело да су наставници СОО, а 34% се изјаснило да су наставници општих предмета.

ТАБЕЛА 3 КОЈИ ОД СЛЕДЕЋИХ ТЕРМИНА НАЈБОЉЕ ОПИСУЈЕ ВАШУ УЛОГУ У ШКОЛИ? (% , N = 1764)

Улога	Процент
Наставник	92
Координатор практичне наставе или инструктор или организатор практичне наставе	5
Председник наставничког већа или директор	0,17
Педагошки саветник	0,57
Помоћник у настави или сарадник	0,17
Друго	2
Укупно	100

Подручје рада или специјализација

ТАБЕЛА 4 НА КОЈИ ОД СЛЕДЕЋИХ ШИРОКО ОДРЕЂЕНИХ ПОДРУЧЈА РАДА СЕ ОДНОСИ ВАША ГЛАВНА НАСТАВНИЧКА СПЕЦИЈАЛИЗАЦИЈА (% , N = 1769):

Стручни сектор	Процент
Пољопривреда, ветерина, шумарство, рибарство	6
Рударство, металургија	0,1
Грађевина	2
Инжењерство	18
Прерада, производња, обрада	7
Угоститељство, туризам, исхрана, путовања	10
Пословање, малопродаја, право, економија, менаџмент	12
Информационе технологије	5
Логистика, саобраћај, превоз	3
Здравство, социјална заштита	10
Лепота, коса, козметика	0,6
Занатство, мода, уметност, дизајн, филм, медији и креативан рад	3
Општи предмети	34
Остало	3

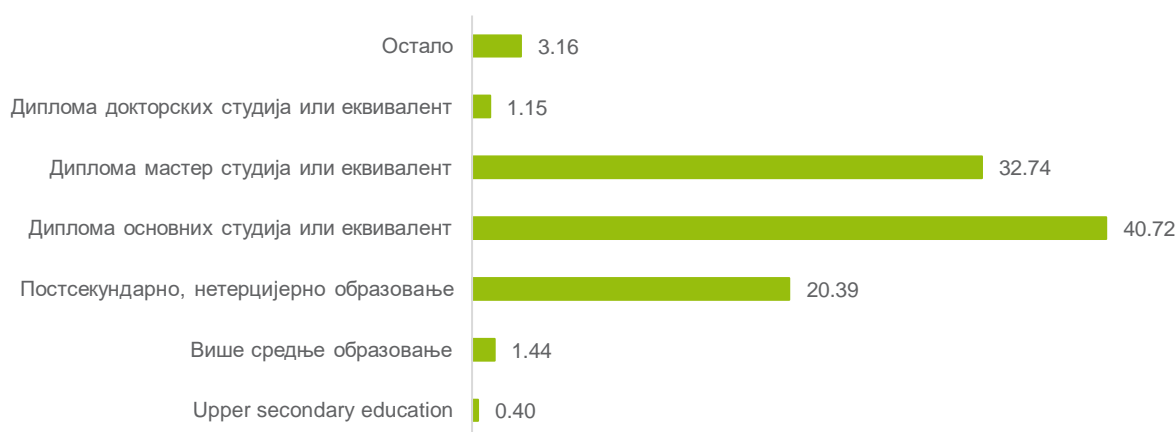
У табели је приказана дистрибуција наставника по стручним профилима. Наставници су могли да изаберу више од једног одговора. 13% наставника предаје више од једне наставне области.

Иницијална обука

50% наставника стручних предмета је завршило педагошку обуку у оквиру дипломских студија, 30% је завршило посебну педагошку обуку која није била део програма дипломских студија, а 20% није завршило иницијалну педагошку обуку пре него што је почело да предаје.

Као што је и очекивано, већина наставника је формално образована и оспособљена за садржај предмета који предаје (преко 86% за све предмете које предају и још 12% за неке од предмета које предају). Међутим, 33% нема формално образовање из педагогије или дидактике предмета који предаје. 16% је имало праксу у учионици из само неких од предмета које предају, а 22% наставника стручних предмета уопште није имало праксу у учионици.

ГРАФИКОН 1 КОЈИ ЈЕ НАЈВИШИ НИВО ФОРМАЛНОГ ОБРАЗОВАЊА КОЈИ СТЕ ЗАВРШИЛИ? (% , N = 1741)



41% наставника је завршило основне академске студије, а више од 32% је стекло квалификације мастер или еквивалентног нивоа. Велики проценат (више од 20%) је завршио терцијерно образовање кратког циклуса.

Више од $\frac{3}{4}$ наставника из узорка има формалне квалификације наставника, а још 8% обавља наставничку праксу која води до формалне квалификације; ипак, 110 наставника (више од 6%) није формално квалификовано и није на наставничкој пракси, као и 42 неквалификована инструктора или координатора праксе.

ГРАФИКОН 2 ДА ЛИ СТЕ ФОРМАЛНО КВАЛИФИКОВАНИ КАО НАСТАВНИК ИЛИ КАО ИНСТРУКТОР ИЛИ КООРДИНАТОР ПРАКТИЧНЕ НАСТАВЕ? (% , N = 1712)



Радноправни статус

85% наставника стручних предмета је запослено са пуним радним временом; око 10% је запослено с непуним радним временом (50%–90% пуног радног времена), а 5% је запослено с непуним радним временом (са мање од 50% пуног радног времена). Већина наставника (78%) је стално запослена (има уговор на неодређено време до достизања старосне границе за пензију) у школи у којој сада предаје, а скоро 13% има уговор о раду на одређено радно време на рок дужи од једне школске године; 9% испитаника у анкети има уговор о раду на одређено време на годину дана или краће.

Чланство у синдикату и струковном удружењу

Нешто више од половине (51%) наставника који су учествовали у анкети су чланови синдиката. 37% наставника су чланови струковног удружења наставника.

Радно време

ГРАФИКОН 3 (ПРОСЕЧАН) ПРОЦЕНАТ РАДНОГ ВРЕМЕНА КОЈИ СЕ УТРОШИ НА КОНКРЕТНЕ ЗАДАТКЕ (% , N = 1133)



На основу графикана 3 (горе) види се да наставници проводе 44% свог радног времена изводећи наставу, а 56% утроши на друге послове везане за своје радно место, као што је индивидуално планирање или припрема часова (17%), оцењивање/исправљање задатака ученика (10%), учествовање у тимском раду и дијалогу с колегама у школи (7%) и општи административни послови (7%).

4. УПРАВЉАЊЕ ШКОЛОМ

Ко учествује у управљању школом

За послове управљања школом задужени су школски одбори, који имају девет чланова (укључујући и председника) – по три представника запослених, родитеља и јединице локалне самоуправе. Поред тога, законом је прописано да се у школски одбор сваке стручне школе именују три представника социјалних партнера који су релевантни за стручну област школе. Директор школе је одговоран за успешно обављање послова институције. Директор за свој рад одговара школском одбору и Министру³.

Осим школског одбора, школе формирају различите управљачке тимове и тимове за обављање конкретних послова. Према резултатима анкете спроведене међу директорима, чланови управљачких тимова у школама су директор (100%), заменик директора (67%), руководилац финансија (80%), руководиоци смерова (94%), наставници (76%), други представници школе (96%), родитељи или старатељи (85%) и ученици (81%). Ови подаци показују да је управљање школом подељено на већи број заинтересованих страна и актера.

Директори сматрају да имају значајну одговорност за запошљавање и суспендовање наставника, што је делом надлежност и школских одбора; што се тиче повећања зарада, надлежан је првенствено републички ниво власти, али 19 директора је навело да такође одлучује о зарадама запослених. Школски одбори и директори су углавном одговорни за одлучивање о расподели школског буџета. Послове изрицања дисциплинских мера ученицима обављају директор, други чланови управљачког тима школе, наставници и школски одбор. Процена и оцењивање ученика је углавном одговорност наставника у складу с критеријумима који су прописани на националном нивоу, али 22 директора су навела да сматрају да су такође одговорни за критеријуме оцењивања. Упис ученика у школу је углавном у надлежности директора. Одабир наставног материјала је углавном одговорност наставника, док је надлежност за утврђивање садржаја предмета углавном на националном нивоу (национални наставни програм), с тим да 24 директора сматра да би и наставници требало да буду одговорни за то. Што се тиче одлучивања о предметима који ће бити понуђени у школи, 37 директора сматра да је то одлука коју доноси „општински, регионални, државни, национални или савезни орган“, али уз утицаје осталих чланова управљачког тима (претпостављамо заменика директора за конкретне стручне области) и наставника. Школе могу да уведу нове профиле и предмете, које Министарство може да акредитује.

Која је улога директора

У просеку, директори су у току претходне школске године највећи део свог времена (графикон 4) утрошили на административне и руководствене послове (што укључује питања људских ресурса/кадрова, прописе, извештаје, школски буџет, припрему распореда часова и састава разреда, стратешко планирање, активности вођства и руковођења и одговарање на захтеве окружних, регионалних, државних или националних просветних функционера). На остале послове, као што су послови везани за наставни програм и извођење наставе, интеракција са ученицима, интеракција с родитељима и локалном и регионалном заједницом, одлази остатак

³ Закон о основама система образовања и васпитања, „Службени гласник РС“ бр. 88/2017

времена директора. Велика већина анкетираних директора (98%) је радила на плану стручног усавршавања за своју школу, а 84% директора је користило резултате мерења учинка и оцењивања ученика (укључујући и национална/међународна оцењивања) за израду циљева и програма школе.

ГРАФИКОН 4 У ПРОСЕКУ У ТОКУ ШКОЛСКЕ ГОДИНЕ, КОЛИКИ ПРОЦЕНАТ ВРЕМЕНА У УЛОЗИ ДИРЕКТОРА УТРОШИТЕ НА СЛЕДЕЋЕ ПОСЛОВЕ У ОВОЈ ШКОЛИ? (ПРОСЕК %, N = 62)



Међутим, већина директора наводи да често или врло често врши интервенције у настави. Преко 70% директора је често или врло често сарађивало с наставницима ради решавања проблема са дисциплином у учионици, предузимало мере да подржи сарадњу међу наставницима ради развоја нове наставне праксе и предузимало мере да обезбеди да се наставници осећају одговорно за исходе учења својих ученика. Такође често или врло често (71%) учествују у провери грешака у школским административним процедурама и извештајима, укључени су у решавање проблема с распоредом часова у школи (63%) и предузимају мере да подрже сарадњу међу наставницима у циљу развоја нове наставне праксе (71%). 61% директора је навело да често или врло често учествује у комуникацији с родитељима, а 61% учествује у посматрању извођења наставе на часу. 90% директора је навело да често или врло често сарађују с директорима других школа.

Како се укључују остале заинтересоване стране

Већина директора сматра да њихова школа пружа запосленима, родитељима или старатељима и ученицима могућности да активно учествују у одлучивању у школи. 53% директора негира да самостално доносе важне одлуке (37% се слаже, а само 10% се у потпуности слаже). Сви директори који су учествовали у анкети се слажу или у потпуности слажу да у школи постоји култура сарадње која се одликује међусобном подршком. То указује да директори себе доживљавају као демократске лидере који одлуке доносе заједнички с најважнијим заинтересованим странама (наставницима, родитељима, ученицима) и као заговорнике културе сарадње у школи. Према наводима директора, наставници и родитељису представљени

у сваком школском одбору (како је прописано законом). Остале заинтересоване стране су у значајној мери заступљене у школским одборима, и то: предузећа (69% школа), синдикати (49%), организације локалне заједнице (66%) и ученици (61%).

Шта ограничава делотворност управљања?

Према наводима директора, главне препреке успешном управљању (графикон 5) су превелико оптерећење послом и ниво одговорности на њиховом радном месту (73% испитаника је навело „у одређеној мери“ и „у великој мери“); систем зарада наставника према дужини стажа⁴(63% одговора), државна регулатива и политика (71%) и пре свега неадекватан школски буџет и ресурси (89% одговора).

ГРАФИКОН 5 У КОЈОЈ МЕРИ НАВЕДЕНО ОГРАНИЧАВА ВАШУ УСПЕШНОСТ У РАДУ КАО ДИРЕКТОРА ОВЕ ШКОЛЕ? (% , N = 62)



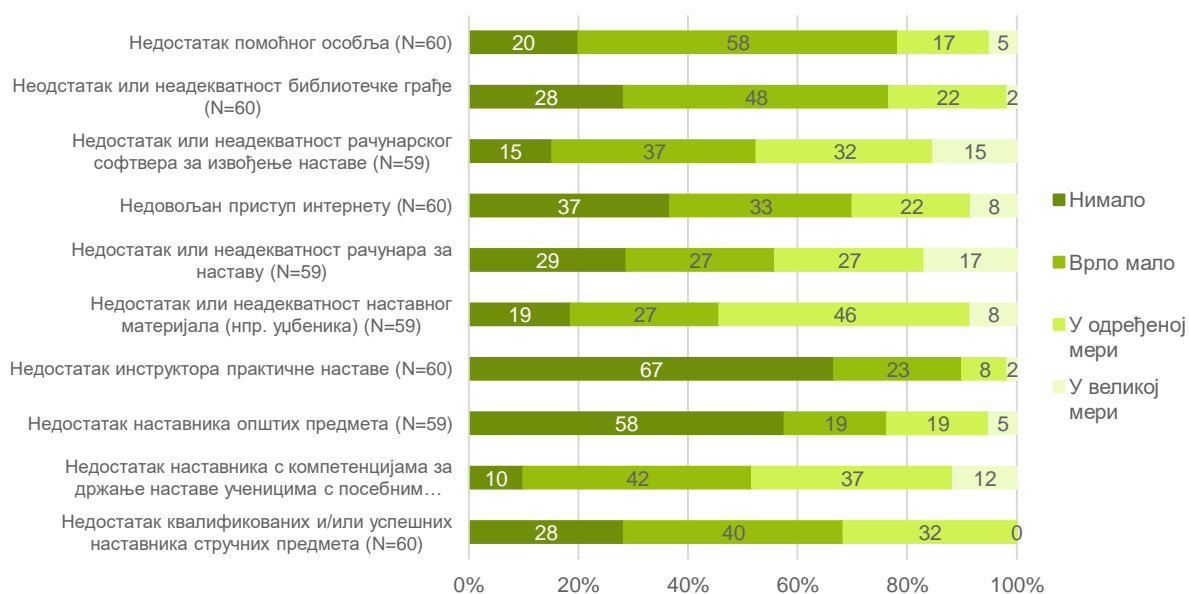
Као главне препреке успешном извођењу наставе, директорису означили следеће (графикон 6): недостатак или неадекватност рачунарског софтвера и рачунара за извођење наставе, недостатак компетенција за држање наставе ученицима са посебним потребама и недостатак или неадекватност наставног материјала (нпр. уџбеника). Са друге стране, директори су прилично задовољни помоћним особљем, библиотечког грађом, наставницима општинских предмета и квалификованим наставницима.

Директорису замољени да оцене понашање ученика и наставника у својој школи. Најчешћи проблем је свакодневно кашњење ученика (према наводима 47% директора) и свакодневни изостанци или изостанци сваке недеље (62%). Варање, вандализам и крађа такође представљају проблеме, али у мањој мери. Заstraшивање или вербално злостављање међу ученицима (или други видови насилничког понашања које није физичко) су према наводима директора врло ретки. Међутим, друга испитивања обављена међу ученицима у Србији

⁴ У Србији још увек није уведен систем зарада заснован на каријери; сви наставници примају скоро исту зарату, независно од квалитета учинка и КСУ. Директори можда желе да укажу на потребу за неком врстом награђивања према напредовању у каријери.

показала су да је преко 25% ученика било изложено вербалном злостављању у школи⁵. Телесне повреде проузроковане насиљем међу ученицима су према наводима директора такође ретке, као и застрашивање или вербално злостављање наставника или запослених. Најчешће неадекватно понашање наставника је такође кашњење на часове, мада је код њих овај проблем ређи него код ученика (13% испитаника је навело „сваке недеље“, а 7% „свакодневно“). Према наводима директора, други видови проблема (изостајање с рада, дискриминација) су врло ретки.

ГРАФИКОН 6 ДА ЛИ СПОСОБНОСТ ОВЕ ШКОЛЕ ДА КВАЛИТЕТНО ИЗВОДИ НАСТАВУ ТРЕНУТНО ОГРАНИЧАВА БИЛО КОЈЕ ОД НАВЕДЕНИХ ПИТАЊА? (%)



Вредновање рада наставника

Резултати анкете међу директорима су показали да вредновање рада наставника врше углавном директори школа (49%), додељени ментори (42%) или школска управа (35%). У вези с неким областима, као што је анализа оцена писмених задатака ученика, наставници добијају одређене повратне информације и од других наставника. Међутим, када се врши вредновање рада наставника и када се утврди да је учинак наставника неадекватан, ретко се дешава да наставници због тога сnose консеквенце. Најчешћа даља радња која се предузима јесте разговор с наставницима о начинима превазилажења уочених недостатака у настави (89%), израда плана развоја или обуке наставника (57% „најчешће“ и 18% „увек“), одређивање ментора наставнику (56% „понекад“, 18% „најчешће“ и 13% „увек“). Ретке су финансијске санкције, као што је смањење годишње зараде или промена зараде или бонуса за наставнике.

⁵ Зотовић-Костић, М. и Беара, М. (2016). Истраживање о менталном здрављу младих у АП Војводини – стање и перспектива. Нови Сад, Центар за производњу знања и вештина.

Школска култура

Директорису у анкети врло позитивно оценили школску културу: сматрају да школско особље дели заједничка уверења везана за школовање и учење (87% „слажем се“ или „у потпуности се слажем“), да постоји висок степен сарадње између школе и локалне заједнице (37% „слажем се“ и 50% „у потпуности се слажем“). 95% испитаних директора се слаже или у потпуности слаже да њихово школско особље отворено расправља о тешкоћама, а сличан проценат одговора се односи и на ниво сарадње између школе и локалних предузећа и добре односе између наставника и ученика. Насупрот томе, наставници наводе да немају тесне односе с локалним предузећима; чини се да директори имају нешто позитивнију представу о школској култури од њихових наставника.

Закључци

У већини стручних школа, екстерне заинтересоване стране и друго школско особље су заступљени у школском одбору. Већина директора наводи да њихови запослени и ученици учествују у управљачким групама у школи и сматрају да се одлуке доносе заједнички и да у њиховим школама постоји култура сарадње. Директори сматрају да су ангажовани на свим аспектима управљања школом и у непосредној су интеракцији са свим актерима и заинтересованим странама.

Главна питања и препоруке

Главна питања	Препоруке
Учинак ограничава недостатак ИТ ресурса, као и недостатак стручних компетенција за ученике с посебним потребама и наставног материјала	Одлуке о трошењу средстава на школском, локалном и националном нивоу треба доносити на основу утврђених приоритета
Руководство је ограничено недостатком финансијских средстава, државном регулативом и политиком и теретом надлежности које имају	Испитати да ли је могуће ефективније поделити управљачке надлежности
Похађање наставе и долазак ученика на време	Подршка и савети школама за решавање овог питања

5. ПРИСТУПИ НАСТАВИ И ВЕЗЕ С РАДНИМ МЕСТОМ

У овом одељку описано је како наставници стручних предмета извршавају своје обавезе.

Настава

Према резултатима анкете (табела 5), наставнициу стручним школамау Србији користе ИКТ да би се припремили за часове и пронашли наставни материјал (77% наставника то чини често или скоро за сваки час) више него ученици (само 48% често и скоро за сваки час). 13% их наводи да њихови ученици скоро никада не користе информационе технологије за учење. Пуштање ученика да вежбају сличне задатке док сваки ученик не савлада градиво и систематизација пређеног градива је приступ у настави који наставници најчешће користе (80%, односно 79% их је одговорило „често“ или „на скоро свим часовима“). Готово 77% наставника из узорка наводи да диференцијацију користи често или скоро на сваком часу.

ТАБЕЛА 5 КОЛИКО ЧЕСТО НАСТАВНИЦИКОРИСТЕ РАЗЛИЧИТЕ НАСТАВНЕ МЕТОДЕ

	Никад или скоро никад	Повремено	Често	На свим или скоро свим часовима	N
Дајем кратак преглед недавно наученог градива	3	19	45	34	1 369
Ученици раде у мањим групама да би дошли до заједничког решења за проблем или задатак	3	38	47	12	1 372
Задајем другачије задатке ученицима који имају тешкоћа у учењу, односно ученицима који могу да напредују	1	22	54	23	1 367
Наводим проблем на раду као илустрацију примене знања или вештина	2	22	48	28	1 371
Пуштам ученике да вежбају сличне задатке док се не уверим да је сваки ученик савладао градиво	1	18	58	22	1 368
Проверавам вежбанке или домаће задатке ученика	5	22	45	29	1 375
Ученици користе ИКТ (информационе и комуникационе технологије) за пројекте или задатке на часу	13	39	33	15	1 367
Демонстрирам ученицима како се изводе практични задаци, како би затим могли сами да их изведу	6	24	42	29	1 364
Ученици уче теорију и истовремено примењују стечено знање у решавању практичних проблема на истом часу	4	19	50	27	1 368
Планирам часове тако да ученици могу да примене научену теорију или стечена знања у решавању задатака који симулирају радно место (пракса).	6	17	45	31	1 356
Користим дигиталну технологију да се припремим или да пронађем наставни материјал	5	19	44	32	1 364

	Никад или скоро никад	Повремено	Често	На свим или скоро свим часовима	N
У настави користим видео материјале	21	39	29	12	1 367

Везе с радним местом

Планирање часова тако да, када ученици савладају нову теорију или знања, ту теорију или знања такође могу да примене у задацима који симулирају радно место (практична настава) се често користи, према наводима наставника (76% наставникато чини често или скоро на сваком часу). Такође, већина наставника (77%) користи предавање теорије и примену стечених знања у решавању практичних проблема на истом часу.

ТАБЕЛА 6 У КОЈОЈ МЕРИ НАСТАВНИЦИОЧЕКУЈУ ОД УЧЕНИКАДА ПОВЕЖУ ТЕОРИЈУ С ПРАКСОМ НА ЊИХОВИМ ЧАСОВИМА (%)

	Никад или скоро никад		Повремено		Често		На свим или скоро свим часовима		N	
	ЦУ	НСП	ЦУ	НСП	ЦУ	НСП	ЦУ	НСП	ЦУ	НСП
Ученици на мојим часовима обављају задатке који у великој мери подсећају на стварне задатке на радном месту	7	3	27	22	44	47	23	28	1 365	867
Ученици на мојим часовима посећују права радна места да би се упознали са стварним практичним радом	45	34	29	33	16	20	9	13	1 354	861
Ученици на мојим часовима имају интеракцију са стварним послодавцима, нпр. локалним послодавцима, или искусни радници долазе у школу да би разговарали са ученицима	64	54	22	28	9	11	5	7	1 354	861
Ученици на мојим часовима стичу предузетничке вештине, нпр. оснивање предузећа и управљање предузећем	57	48	25	29	13	16	5	7	1 348	858
Посећујем нпр. локална радна места да бих пратио рад ученика на пракси или да бих се упознао с потребама послодавца или новим технологијама	61	50	19	23	12	15	8	12	1 345	853
Послодавци ме питају за савет када желе да запосле младе раднике	58	48	23	28	13	16	5	8	1 347	856

ЦУ – цео узорак; НСП – наставници стручних предмета

Повезивање теорије и праксе се углавном врши у самој школи: 66% наставника често или скоро увек пружа ученицима могућност да на часу обављају задатке који у великој мери подсећају на

стварне задатке на радном месту. Само 18% наставника често или скоро увек подстиче ученике да на часовима стичу предузетничке вештине, док их 57% то никада не чини.

Када искључимо наставнике општих предмета који раде у стручним школама, добијамо сличне, али нешто више охрабрујуће резултате. Већи проценат наставника стручних предмета има контакте с послодавцима – 27% их често или на свим/готово свим часовима посећује локална радна места, док је у укупном узорку тај проценат 20% наставника.

Из анкете се може закључити да наставнициу стручним школама немају довољно непосредног контакта с послодавцима и радним местима. 50% наставника стручних предмета никад или скоро никад не посећује локална радна места, а 48% наставника стручних предмета признаје да им се послодавци никада нису обратили за савет приликом запошљавања младих радника.

Учење на раду

Развој учења на раду је приоритет политике у Србији. У анкети је наставницима постављено питање колики проценат ученика тренутно има значајно искуство учења на раду. Већина ученика којима предају наставници из нашег узорка је стажирало на радним местима најмање 10% трајања целокупног програма (47% одговора); да је већина ученика провела мање од 10% стажирајући на радном месту наводи 21% наставника. 32% наставника наводи да су само неки ученици стажирали на радном месту.

Владање и мотивисаност ученика

У којој мери се наставници суочавају са изазовима у погледу мотивисаности ученика или недоличног владања?

ТАБЕЛА 7 КОЛИКО ДОБРО СЛЕДЕЋЕ ИЗЈАВЕ ОПИСУЈУ ВАШЕ ИСКУСТВО У НАСТАВИ? (%)

	Ни на једном од мојих часова	На неким мојим часовима	На већини мојих часова	На свим или скоро свим мојим часовима	N
Када час почне, морам доста дуго да чекам да се ученици смире	47	49	3	1	1 370
Већина ученика на часу је добро мотивисана	2	20	65	13	1 366
Губим доста времена због тога што ученици прекидају час	48	49	3	1	1 370
Задовољство ми је да предајем својим ученицима	1	6	36	57	1 369

Према резултатима, већина наставника се не суочава с великим изазовима у области мотивације или излажења на крај с недоличним владањем својих ученика. 78% наставника сматра да су ученици добро мотивисани на већини или скоро свим њиховим часовима. (табела 7)

Наставни програм

Велика већина наставника (скоро 75%) наводи да се увек или скоро увек придржава националног наставног програма, 49% наводи да се руководи према томе шта ће се оцењивати, а само 37% наводи да се увек или скоро увек усредсређује на вештине које послодавци траже. То је повезано са чињеницом да 50% наставника СОО никад или скоро никад не посећује радна места из своје стручне области, па нема непосредна знања о томе шта послодавци желе. Наставници пажњу чешће усмеравају на припрему ученика за оцењивање. Скоро 50% наставникане припрема увек детаљан план часа, што може да указује на то да не ажурирају садржај или педагошки приступ. Ово даје увид у раскорак између онога што се у школама предаје и онога што послодавци траже. (табела 8)

ТАБЕЛА 8 КОЛИКО ЧЕСТО СЕ У ИЗВОЂЕЊУ НАСТАВЕ РУКОВОДИТЕ СЛЕДЕЋИМ ПИТАЊИМА? (%).

	Никад или скоро никад	Повремено	Често	На свим или скоро свим часовима	N
У извођењу и планирању наставе руководим се објављеним националним наставним програмом или стандардом квалификације за мој предмет	1	4	20	74	1 354
Припремам план како ћу предавати различите теме и исходе у току школске године	0	4	23	72	1 352
Припремам детаљан план часа за своје часове	1	12	35	53	1 349
Експериментишем с различитим методима наставе и учења да бих видео који најбоље функционишу	0	14	50	36	1 350
Нарочиту пажњу посвећујем темама из којих ће ученици бити тестирани у писменим задацима и на испитима	1	9	40	49	1 349
Пажњу посвећујем вештинама и знањима за које знам да их послодавци траже	4	17	42	37	1 335

Образовни ресурси

Наставницима је постављено питање у којој мери њихови ученицима имају приступ адекватним ресурсима за учење, као што су уџбеници, алати и опрема, потрошни материјал, рачунарски хардвер и софтвер, интернет и други материјали и извори за учење. Резултати показују да ученици најчешће имају приступ уџбеницима; међутим, више од 40% наставника наводи да ученици још увек не могу довољно често да користе адекватну опрему и потрошни материјал, те да немају приступ дигиталним ресурсима за учење, као што су софтвер, интернет и нарочито дигитално окружење за учење.

ТАБЕЛА 9 КОЛИКО ЧЕСТО СУ СЛЕДЕЋЕ ИЗЈАВЕ ТАЧНЕ ЗА ВАШЕ ЧАСОВЕ? (%)

	Никад или скоро никад	Повремено	Често	На свим или скоро свим часовима	N
Ученици имају приступ адекватним, квалитетним наставним материјалима, нпр. уџбеницима	5	17	38	40	1 340
Ученици имају приступ адекватним и ажурираним алатима и опреми за савладавање практичних вештина	13	29	35	23	1 336
Ученици имају приступ довољним и адекватним потрошним материјалима за стицање практичних вештина	16	28	35	21	1 321
Ученици имају приступ поузданом и адекватном рачунарском хардверу и софтверу који им омогућава коришћење дигиталне технологије у мом предмету	25	33	26	16	1 329
Ученици имају адекватан приступ интернету као помоћ у савладавању градива из мог предмета	23	29	29	20	1 332
Ученици користе дигитално окружење за учење, нпр. Moodle, Sakai	59	25	12	4	1 316

Оцењивање

Што се тиче савладавања градива од стране ученика, наставници који су учествовали у анкети углавном припремају и примењују сопствене инструменте и технике оцењивања и користе посматрање и тренутне повратне информације приликом рада на конкретном задатку. Учење од вршњака и оцењивање од стране ученика још увек није распрострањено (61% наставника). Задавање посебних задатака за даље учење се користи повремено (34%) и често (45%). Да ретко даје повратне информације у писаном облику наводи 41% наставника. Доследно усвајање ових пракси је ограничено.

ТАБЕЛА 10 КОЛИКО ЧЕСТО КОРИСТИТЕ СВАКИ ОД НАВЕДЕНИХ МЕТОДА ДА БИСТЕ ОЦЕНИЛИ ШТА СУ УЧЕНИЦИ НАУЧИЛИ?

	Никад или скоро никад	Повремено	Често	На свим или скоро свим часовима	N
Сам припремам и примењујем свој начин оцењивања рада ученика	1	14	52	33	1 338
Задајем стандардизовани писмени задатак	15	31	43	11	1 332
Ученици појединачно одговарају пред разредом	7	35	43	16	1 326
Поред оцене или бодовања, дајем и повратне информације о раду ученика у писаном облику	15	26	37	22	1 329

	Никад или скоро никад	Повремено	Често	На свим или скоро свим часовима	N
Посматрам ученике приликом обављања конкретних задатака и одмах дајем повратне информације	1	9	46	44	1 330
Организујем ученике тако да могу једни другима да дају повратне информације у паровима или мањим групама	31	30	30	9	1 293
Неким ученицима задајем посебне задатке за учење јер је оцењивањем утврђено да им је потребно додатно учење	4	34	45	17	1 321

Самоефикасност наставника

Истраживање које је спровео ОЕЦД открило је везу између перцепције наставника о сопственој ефикасности и стварног нивоа достигнућа ученика. У овом одељку сагледан је низ показатеља ефикасности, односно колико наставници сматрају да су успешни у свом раду.

Резултати анкете показују да су наставници уверени да могу да остваре већину циљева који се очекују од наставника стручних предмета. Међутим, наставници су сопствену ефикасност у смислу разумевања стварног рада, развоја релевантних вештина и стицања ажурног, релевантног знања оценили слабије него што је случај са циљевима које је могуће постићи у школама.

ТАБЕЛА 11 У КОЈОЈ МЕРИ УСПЕВАТЕ ДА ОСТВАРИТЕ СВАКИ ОД НАВЕДЕНИХ РЕЗУЛТАТА У СВОМ НАСТАВНОМ РАДУ? (%)

	Не, уопште	У извесној мери	Прилично	Значајно	N
Чиним да ученици верују да могу да буду успешни у школи	0	3	40	57	1 378
Помажем ученицима да цене учење	0	4	40	55	1 373
Припремам добра питања за ученике	0	6	53	41	1 370
Држим под контролом реметилачко понашање у учионици	0	3	43	53	1 371
Мотивишем ученике који показују слабу заинтересованост за школске активности	1	8	55	37	1 373
Помажем ученицима да разумеју стваран рад у мојој струци	1	12	44	43	1 363
Обезбеђујем да се ученици придржавају правила у учионици	0	2	32	66	1 365
Помажем ученицима да буду посвећени раду у мојој струци	1	7	46	47	1 363

	Не, уопште	У извесној мери	Прилично	Значајно	N
Дајем алтернативно објашњење ако су нпр. ученици збуњени	0	2	37	61	1 359
Пружам ученицима практичне вештине које ће им бити потребне на радном месту	2	11	41	45	1 359
Пружам ученицима ажурна знања која су релевантна за моју струку	3	16	45	36	1 350

Каријера и задовољство послом

67% наставника је мотивисано да савлађује изазове у свом раду. Готово сви наставници (96%) наводе да ће наставити да уче и да се усавршавају. Са друге стране, недостају могућности за напредовање у каријери: 51% наставника није сагласно да такве могућности постоје. 89% наставника се не слаже или се уопште не слаже да је занимање наставника цењено у Србији, али то не доводи у питање задовољство наставника послом (скоро 90% их је задовољно). Такође, велика већина њих би поново изабрала занимање наставника – само 9% се каје због одлуке да постану наставници. Наставници такође сматрају да предности занимања наставника претежу над негативним странама (81%). Ови резултати показују да наставници перципирају раскорак између сопственог виђења наставничке професије и свог друштвеног статуса.

Што се тиче директора, општи утисак на основу резултата анкете је да су директори прилично задовољни својим радом и радом своје школе, иако су многи сагласни да се занимање наставника не цени у друштву. 85% директора сматра да предности њиховог занимања јасно претежу над негативним странама, а 79% би их се поново определило за функцију директора када би могли опет да бирају. Само 14% наводи да се каје због одлуке да постану директори. Веома су задовољни својим школама: скоро нико од њих не би волео да промени школу у којој тренутно ради, а 95% би своју школу препоручило другима као добро место за рад. Скоро сви за задовољни својим учинком у школа, а задовољство послом присутно је код 93% директора.

ГРАФИКОН 7 ЗАДОВОЉСТВО НАСТАВНИКА СВОЈИМ ПОСЛОМ (%)



Закључци

Наставницима стручних предмета је драго што су наставници и воле да предају; себе оцењују као успешне у раду. Не суочавају се с озбиљнијим проблемима у погледу владања или мотивисаности ученика. Већина наставника стручних предмета редовно користи информационе технологије у припреми материјала и редовно – у извесној мери – примењује савремене педагошке приступе.

Главна питања и препоруке

Главна питања	Препоруке
Непосредан контакт и учење на радном месту су слабији од осталих елемената педагошког приступа; наставници стручних предмета ређе свој рад оцењују као успешан у том погледу.	Увести механизме за унапређивање веза између школа и радног места.
Наставници и директори нису задовољни тренутним стањем у погледу напредовања у каријери.	Обезбедити лествицу напредовања каријере засновану на КСУ коју би пратило повећање зараде.
Наставници сматрају да нису цењени у друштву.	Организовати кампање за промовисање добрих наставника, наставног рада и школа.
Усвајање дигиталних алата и ресурса од стране ученика је ограничено.	Обезбедити бољу дигиталну опрему за стручне школе.
Савремени педагошки приступи, нпр. групни рад и диференцијација, су само делимично усвојени.	Организовати бесплатно КСУ везано за савремене педагошке приступа за наставнике СОО.

ДЕО 2. СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ НАСТАВНИКА СТРУЧНИХ ПРЕДМЕТА

Овај део извештаја се бави стручним усавршавањем како на националном, тако и на институционалном нивоу.

6. ПОЛИТИКА И СПРОВОЂЕЊЕ

Законодавни оквир за КСУ за наставнике стручних предмета

Континуирано стручно усавршавање (КСУ) наставника је законска обавеза прописана Законом о основама система образовања и васпитања (2017. и 2009.г). Закон између осталог дефинише надлежности везане за стручно усавршавање наставника и поступак провере квалитета. Поред права и обавеза наставника у вези са сопственим КСУ, овај закон такође дефинише и напредовање наставника стицањем звања. Законом је дефинисано приправништво и менторство наставника. Осим тога, прописано је да се средства за КСУ дефинишу у буџету Републике Србије и у буџетима јединица локалне самоуправе, док се тачан износ за сваку школу израчунава на основу Стручног упутства о формирању одељења и начину финансирања у основним и средњим школама (CENUS). Овим законом је уведена дозвола за рад наставника и дефинисан је начин њеног издавања, суспендовања и одузимања. Главни законски акт за област средњег образовања је Закон о средњем образовању и васпитању, али се у њему КСУ помиње само као део развојних планова школа.

Стручно усавршавање је ближе уређено новим Правилником о сталном стручном усавршавању и напредовању у звања наставника, васпитача и стручних сарадника (2017). У овом документу, стручно усавршавање, које је одређено као саставни и обавезни део професионалног развоја наставника, дефинисано је као стицање нових и усавршавање постојећих компетенција. КСУ се планира у складу са потребама и приоритетима образовања, приоритетним областима које утврђује министар надлежан за послове образовања и на основу сагледавања нивоа развијености свих компетенција за професију наставника. Осим тога, овај документ дефинише облике стручног усавршавања, поступак сачињавања и развијања личног плана професионалног развоја наставника, као и обим и врсте обавеза наставника у вези са КСУ.

Правилник о врсти стручне спреме наставника, стручних сарадника и помоћних наставника у стручним школама (2011) уређује врсте стручне спреме наставника у двогодишњим образовним програмима и у трогодишњем и четворогодишњем образовању у стручним школама. За сваки предмет је дефинисана потребна стручна спрема.

Правилник о програму свих облика рада стручних сарадника, „Службени гласник РС”, бр. 5/2012, дефинише облике стручног усавршавања стручних сарадника, као и њихове дужности у смислу пружања подршке стручном усавршавању наставника у школи. Стручни сарадници су педагог, психолог, педагог за уметничко, музичко и физичко образовање, логопед, школски библиотекар, андрагог, социјални радник и дефектолог.

Документ Стандарди компетенција за професију наставника и њиховог професионалног развоја (2011), који је намењен свим наставницима, дефинише компетенције наставника, подељене

у четири категорије: 1) компетенције за наставну област, предмет и методику наставе; 2) компетенције за поучавање и учење; 3) компетенције за подршку развоју личности ученика и 4) компетенције за комуникацију и сарадњу. Програми КСУ које је акредитовао Завод за унапређивање образовања и васпитања (ЗУОВ) класификовани су према тим компетенцијама у одговарајућем каталогу програма (сваки програм треба да развија једну од наведених група компетенција). Овај документ треба да служи као смерница за самовредновање наставника, за израду планова КСУ на нивоу школе и за унапређивање праксе наставника КСУ. Заинтересоване стране с којима смо обавили разговор за потребе овог извештаја указале су на неколико проблема у вези са спровођењем ових стандарда у пракси и израдом програма КСУ, о којима ће бити више речи у поглављу 11.

Поред наведених докумената, оспособљавање и стручно усавршавање наставника помиње се и у неколико стратешких докумената. Најновији од њих је Стратегија развоја образовања у Србији до 2020. године (2012), с пратећим Акционим планом (2015). Она предвиђа да ће до 2020. године свим учесницима у образовном систему на свим нивоима предавати наставници који су прошли савремену обуку и припрему, те да ће квалификације за професију наставника бити укључене у Национални оквир квалификација. Такође предвиђа да ће се КСУ наставника изводи на основу акредитованих квалитетних програма, а професионални развој ће се заснивати на резултатима свеобухватне и систематске контроле професионалног рада наставника. Стратегија предвиђа пуну професионализацију професије наставника у свим фазама њиховог професионалног живота, путем доброг иницијалног образовања свих наставника и континуираног развоја њихових професионалних компетенција, квалитетног научног и стручног истраживања у области методике наставе и оснивања интердисциплинарних универзитетских центара. Ово подразумева постојање националног система стручног усавршавања наставника на свим нивоима, са успостављањем (или унапређивањем) развијеног система оцене квалитета наставника, који треба да обезбеди јасне критеријуме за препознавање квалитетних наставника.

Чланом 140. Закона о основама система образовања и васпитања (из 2017. године, али и у претходним верзијама Закона) прописано је да је наставник, васпитач и стручни сарадник (психолог, педагог итд.) лице које је стекло одговарајуће високо образовање на мастер студијама (од 10. септембра 2005. године), односно студијама другог степена (основне студије, пре 10. септембра 2005. године). Законом је такође прописано да обавезно образовање подразумева образовање из психолошких, педагошких и методичких дисциплина стечено на високошколској установи у току студија или након дипломирања, од најмање 30 бодова, од којих најмање по шест бодова из психолошких, педагошких и методичких дисциплина (ППМ) и додатних најмање шест бодова праксе у установи, у складу са европским системом преноса бодова. Наставници стручних предмета, који су често дипломирани инжењери или имају другу сличну факултетску диплому, често немају прописану диплому мастер студија, односно прописани број бодова из ППМ дисциплина. За превазилажење овог раскорака уведени су програми мастер студија са педагошким, психолошким и методичким предметима за „наставнике стручних предмета“, односно програми КСУ сличне садржине на нивоу универзитета, али раскорак још увек постоји.

Тренутно је приоритет у развоју СОО увођење дуалног образовања у средње стручне школе у Србији. Закон о дуалном образовању (2017) уређује садржај и начин остваривања дуалног образовања, узајамна права и обавезе ученика, родитеља, односно других законских заступника ученика, школе и послодавца и материјално и финансијско обезбеђење ученика.

Одредбе овог закона примењују се од школске 2019-2020. године на део средњег стручног образовања и васпитања за образовне профиле у трајању од три, односно четири године и специјалистичког образовања, у складу са законом.

Изјаве практичних политика које се односе на континуирано стручно усавршавање наставника

Акциони план за спровођење Стратегије развоја образовања до 2020. године садржи део који се односи на образовање наставника, али наставници стручних предмета нису посебно поменути. Један од елемената овог плана је унапређивање система професионалног развоја наставника, који подразумева успостављање система КСУ, успостављање одрживих модела финансирања КСУ, увођење обуке за развој кључних компетенција и анализу ефеката КСУ. Документом је такође предвиђено да ове активности буду спроведене до маја 2020. године. Заинтересоване стране с којима смо разговарали су потврдиле да се КСУ наставника стручних предмета не разликује од КСУ осталих наставника са становишта практичне политике. Ситуација је сложенија када лица без високог образовања дођу у стручне школе с одређеним радним искуством, што обично значи да немају завршено дидактичко-методичко образовање (такође се називају и наставницима практичне наставе).

Према наводима заинтересованих страна с којима смо обавили разговор, планиране су измене и допуне и унапређења прописа који уређују КСУ и напредовање наставника. Поступак израде Каталога послова и платних разреда којим ће бити обухваћени и наставници је у току. Правилник о повећању зарада би требало да обезбеди да наставници буду боље плаћени, према наводима представника ЗУОВ с којим смо обавили разговор⁶.

Закључци

Политика КСУ наставника артикулисана је у више докумената и чини саставни део образовне политике у Србији, што је потврђено и стратегијом за ову област. Постоји јасна одредба о обавези наставника да похађају континуирано стручно усавршавање (100 бодова током 5 година) да би задржали дозволу за рад. Јединице локалне самоуправе додељују школама финансијска средства за КСУ наставника. КСУ наставника има своје место у школским актима, као што је школски развојни план. Наставници сами израђују свој портфолио КСУ и требало би да сами планирају своје КСУ на основу самовредновања наставничких компетенција.

И поред постојања овог законског оквира, у стварности се наилази на тешкоће у спровођењу. Раскорак између иницијалног високог образовања већине наставника стручних предмета из њихове стручне области и прописаног услова завршених мастер студија и 30+6 ЕСПБ из психолошких, педагошких и методичких дисциплина и праксе још увек није у потпуности отклоњен и решење није доступно свим наставницима којима је потребно. У пракси наставници не остају без дозволе за рад ако не стекну 100 бодова.

Међу наставницима стручних предмета учевају се разлике у погледу степена повезаности с радним местима у областима које предају, јер ова област њиховог континуираног стручног усавршавања уопште није уређена. Уопштено, наставници стручних предмета нису препознати

⁶ Током припреме овог извештаја, просветни синдикати су оштро критиковали предлог платних разреда, јер нису били задовољни разредом у који су наставници сврстани (8. разред). Синдикати за наставнике захтевају 9. разред.

као категорија наставника с посебним потребама у погледу континуираног стручног усавршавања и ова тренд се наставља и у Стратегији развоја образовања до 2020+, који се фокусира првенствено на наставнике општих предмета и наставнике у основним школама.

Очигледно је да су потребни посебни прописи који би уређивали дозволе за рад наставника стручних предмета. Питање њиховог иницијалног образовања је на неколико универзитета у Србији решено увођењем програма мастер студија или програма континуираног стручног усавршавања који се састоји из пакета намењеног стицању 5-6 педагошких, психолошких и методичких компетенција (разумевање процеса учења и мотивације, развоја деце, планирање, оцењивање, вредновање, интерактивна настава итд.). Такав програм би требало понудити кроз флексибилне и различите модалитета, нпр. ванредно или путем интернета, а то није увек случај на универзитетима. Такође би се могло увести и континуирано стручно усавршавање у вези с радним местима и стручним областима утврђивањем минималног броја часова континуираног стручног усавршавања наставника на радним местима, где би услов био 100 часова.

Главна питања и препоруке

Главна питања	Препоруке
Недостатак капацитета и ресурса за спровођење политике.	Појаснити и решити питања везана за издавање дозвола за рад и систем развоја каријере.
Неадекватно иницијално образовање наставника стручних предмета (недостатак педагошких компетенција и формалних предуслова за издавање дозволе)	Развити програм иницијалног образовања или КСУ наставника стручних предмета који обухвата психолошке, педагошке и методичке дисциплине, с нагласком на наставничке и пратеће компетенције које су флексибилне и приступачне.
Стручно усавршавање наставника стручних предмета није адекватно уређено.	Донети посебне прописе о издавању дозволе за рад наставницима стручних предмета.
Веза између наставника стручних предмета и радних места препуштена је „доброј вољи“ наставника; наставници не прате иновације и актуелне захтеве послодаваца у довољној мери.	Утврдити одређене активности КСУ које наставници стручних предмета морају да обаве на радним местима.

7. ОРГАНИЗАЦИЈЕ И ИНСТИТУЦИЈЕ КОЈЕ ПОДРЖАВАЈУ КСУ У ЗЕМЉИ

На националном нивоу, Министарство просвете, науке и технолошког развоја (**МПНТР**) је укључено у све кључне улоге и функције. Између осталог, МПНТР је одговорно за планирање и праћење развоја образовања и васпитања; оно координише рад националних институција и других тела у формулисању и развоју секторских политика образовања, што укључује и КСУ. МПНТР обезбеђује партиципаторан процес учешћа у одлучивању, али је истовремено и главни доносилац одлука. На регионалном нивоу, школске управе (**ШУ**) су организационе јединице Министарства које између осталог прате и спроводе спољашње вредновање рада школа (укључујући и стручне школе), прате стручно усавршавање свих запослених у просвети и даје предлоге за њихово стручно усавршавање. Улога органа општине и јединице локалне самоуправе ограничена је на конкретан део мобилисања финансијских средстава.

Национални просветни савет (**НПС**) и Савет за стручно образовање и образовање одраслих (**Савет за СООО**) су национална консултативна тела која именује Влада. НПС се бави општим образовањем (између осталог даје мишљење о наставном програму средњег стручног образовања и образовања одраслих за опште предмете), док је Савет за СООО укључен у све аспекте из делокруга стручног образовања и оспособљавања (прати, анализира, даје мишљења, координише потребе и интересе социјалних партнера итд.). Кровни закон⁷ обезбеђује заступљеност социјалних партнера у телима као што је Савет за СООО. Савет има 17 чланова, који се именују из реда истакнутих представника привредне коморе, занатлија, удружења послодаваца, стручњака из области стручног образовања и образовања одраслих, привреде, запошљавања, рада, социјалне и омладинске политике, наставника из заједница стручних школа и представника репрезентативних синдиката. Савет за СООО учествује у поступцима консултација и свим кључним функцијама осим управљања пружаоцима активности стручног образовања и оцењивања и преиспитивања политика. У складу са изменама и допунама кровног закона¹ из 2017. године, Савет за СООО нема улогу овлашћеног предлагача, већ тела која даје мишљење (о стандардима квалификације за СОО, нацртима закона итд.) и даје предлоге и сугестије (о листи образовних профила итд.), а такође треба и да учествује у припреми стратегија развоја СОО, образовања одраслих и сл.

Са усвајањем Закона о дуалном образовању (који ступа на снагу од школске 2019-2020. године), Привредна комора Србије (**ПКС**) добила је важну улогу као кључни социјални партнер у поступку увођења дуалног образовања у образовни систем Србије. ПКС је формирала Центар за дуално образовање ради извршавања улоге коју је законодавац предвидео, а то је процена испуњености услова који се односе на простор за учење на раду код послодавца, обучавање и издавање дозвола за рад инструкторима у предузећима, праћење уговорних односа између школе, привредног друштва и ученика и између школе, привредног друштва и Министарства итд.

У образовном систему Републике Србије постоје две институције основане ради праћења, обезбеђивања и унапређивања квалитета и развоја образовног система. То су Завод за унапређивање образовања и васпитања (**ЗУОВ**) и Завод за вредновање квалитета образовања

⁷ Закон о основама система образовања и васпитања, „Службени гласник РС” бр. 88/2017

и васпитања (**ЗВКОВ**). Оба завода са својим центрима учествују у обављању развојних, саветодавних, истраживачких и других активности у предшколском, основном и средњем образовању.

ЗУОВ је, кроз свој Центар за професионални развој запослених у образовању (**ЦПРЗО**), надлежан за унапређивање и развој система континуираног стручног усавршавања за све запослене у образовању. Између осталог, ЦПРЗО је задужен за одобравање програма КСУ, припрему и развој стандарда компетенција наставника, припрему програма увођења у професију наставника, програма за методе и програма за полагање испита и стицање дозволе за рад наставника, директора / других запослених у образовању итд. Центар за стручно образовање и образовање одраслих (**Центар за СООО**) (у саставу ЗУОВ) обавља све кључне послове везане за развој, праћење и обезбеђивање квалитета система средњег стручног образовања и образовања одраслих. Између осталог, Центар за СООО је одговоран за припрему програма обуке и испита за инструкторе (запослене у предузећу) који су задужени за учење на раду у предузећу које се организује за ученике као део дуалног образовања (које се уводи).

ЗВКОВ је референтна институција која се обави вредновањем квалитета образовања и обезбеђивањем квалитета образовања. ЗВКОВ кроз свој Центар за осигурање квалитета рада установа, (**Центар за ОКРУ**) развија стандарде квалитета рада установа, израђује образовне стандарде (тј. Стандарде постигнућа ученика у општем образовању), који се такође примењују и на средње стручно образовање, и организује обуке ради јачања капацитета наставника за спровођење стандарда. Стандарди су универзални и примењују се на све школе. ЗВКОВ је припремио додатне стандарде за средње стручно образовање, који су објављени као део Приручника за праћење рада колега једнаких по образовању (2013)⁸. На основу ових материјала припремљен је програм обуке и у току 2017. године у систем су уведени саветници-спољни сарадници. Тренутно има 270 спољних сарадника, од чега 55 из средњег стручног образовања. Њихов задатак је да помогну школама да унапреде квалитет рада. Осим МПНТР, завода и центара, истраживањем је идентификован дугачак списак тела и организација које помажу континуирано стручно усавршавање наставника стручних предмета у земљи, и то: привредних друштава, факултета, струковних удружења, стручних школа, организација цивилног друштва, удружења грађана, Регионалних центара за професионални развој запослених у образовању⁹ и међународних донатора као што су GIZ, Привредна комора Аустрије, Culture Contact, IPA и други.

⁸ Праћење се врши на следећи начин: група позваних спољашњих консултаната, колега једнаких по образовању и позицији, оцењује квалитет рада партнерских институција у стручном образовању дајући конструктивне повратне информације, на основу којих оцењиване институције могу да предузму мере у циљу унапређења квалитета свог рада. Литература и материјали доступни су на сајту за вредновање квалитета: <http://vrednovanje.ceo.edu.rs/prirucnik-i-prateci-materijali>.

⁹ Регионални центри за професионални развој запослених у образовању између осталог обављају следеће активности: организовање акредитованих програма стручног усавршавања, као и организовање других видова стручног оспособљавања—стручних састанака на теме из области образовања, излагања на огледним часовима, представљање резултата истраживања, студијских посета; такође разматрају потребе за стручним усавршавањем запослених у образовању, прате спровођење програма и представљају резултате на домаћим и међународним састанцима, пружају подршку школама у планирању стручног усавршавања, пружају подршку ауторима и реализаторима акредитованих програма, израђују нове програме стручног усавршавања и сарађују с одговарајућим институцијама на локалном, регионалном и републичком нивоу итд.

Закључци

МПНТР је главни креатор политике стручног образовања, иако се у свом раду консултује с 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 истовремено и реализатори континуираног стручног усавршавања и регулатори активности других реализатора континуираног стручног усавршавања. ЗВКОВ је израдио стандарде квалитета и образовне стандарде, а према потреби обавља и послове организатора активности обуке. Центар за стручно образовање и образовање одраслих је орган са посебном надлежношћу за КСУ наставника, али је релативно мали и не пружа велики број специјализованих програма КСУ. Са новим изменама и допунама закона, смањен је допринос социјалних и институционалних партнера у смислу давања независног мишљења у креирању политике КСУ.

8. КОНЦИПИРАЊЕ, ОСИГУРАЊЕ КВАЛИТЕТА И ФИНАНСИРАЊЕ КСУ

МПНТР дефинише приоритетне области, које су наведене у каталогу. Програми КСУ затим могу бити осмишљени и реализовани на неки од следећих начина:

- независни пружаоци активности обуке, као што су универзитети, достављају програме који морају бити акредитовани и који затим могу бити понуђени наставницима кроз Каталог.
- МПНТР захтева од националних органа, као што је Центар за професионални развој запослених у образовању или Центар за стручно образовање и образовање одраслих, да осмисле и реализују КСУ.
- међународне или домаће НВО осмишљавају и реализују КСУ, самостално или у партнерству с националним органима, који могу бити акредитовани од стране МПНТР
- школе осмишљавају и реализују КСУ.
- регионални центри за професионални развој запослених у образовању осмишљавају и реализују КСУ.

Акредитацију програма врше ЗУОВ и Педагошки завод Војводине (за националне мањине).

Пружаоци обука своје програме КСУ достављају Заводу за унапређивање образовања и васпитања на акредитацију, при чему морају да доставе референце, а ако испуњавају услове који се односе на организатора обуке, ауторе и реализаторе (тренере) програма обуке, програм може бити акредитован од стране комисије и понуђен у Каталогу, уз обнављање на сваке 3 године. Пружаоци обуке који поднесу захтев за уврштавање свог програма у каталог морају бити регистровани као пружаоци обуке. Цена обуке наводи се у каталогу у опису програма обуке.

На локалном нивоу, школе имају обавезу да обезбеде 44 часа интерног стручног усавршавања на нивоу школе (нпр. интерним преносом знања која су стечена спољашњим стручним усавршавањем, учењем од колега, огледним и експерименталним часовима, учествовањем и пројектима и анкетама итд.). Школе морају да планирају сопствено континуирано стручно усавршавање на основу самовредновања наставника. Од наставника се очекује да сачине лични развојни план на основу професионалних стандарда за наставнике. За праћење ових активности задужен је школски тим за КСУ. Континуираним стручним усавршавањем на нивоу школе управља тим, наставничко веће и школска управа; оно је заступљено у школском планирању и реализује се у складу с приоритетима и расположивим средствима. Међутим, ови планови не одређују реализацију континуираног стручног усавршавања. На реализацију обука не утичу заједнице стручних школа, иако су то јака удружења која знају шта је потребно за континуирано стручно усавршавање наставника у њиховој стручној области. Не постоји транспарентан метод за вредновање КСУ и његовог утицаја на наставу, као и за заснивање одлука о реализацији на добијеним повратним информацијама.

Наставници у складу са кровним законом, подзаконским актима и правилницима имају обавезу стицања 100 бодова учествовањем у активностима стручног усавршавања у року од 5 година. Правилником су признати образовни програми који су понуђени у Каталогу, али он укључује и стручне скупове, конференције, округле столове и међународне конференције. Ова питања се узимају у обзир приликом професионалног напредовања наставника, који је предвиђен на скали од 4 степена (нивоа). Кровним законом је систематски уређено издавање дозвола за рад

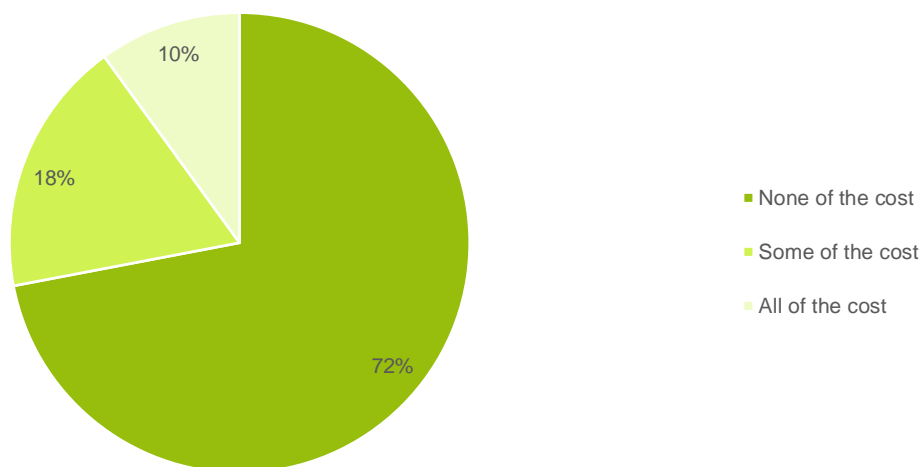
наставницима, као и менторство и полагање испита за стицање педагошко-психолошко-методичких (ППМ) вештина / компетенција за постојеће и будуће наставнике као услов за добијање дозволе за рад. Према мишљењу једне заинтересоване стране с којом је обављен разговор, није јасно које су предности напредовања, јер је Закон о платама државних службеника још увек у фази израде.

Национално финансирање

Законом је прописано да трошкове континуираног стручног усавршавања носе јединице локалне самоуправе (ЛСУ) из својих буџета, као и да свака јединица ЛСУ има обавезу да сваке године приликом усвајања буџета обрачуна средстава за сваку образовну установу у својој надлежности на основу финансијских планова установа. Школе та средства користе за набавку услуга обуке од независних организатора активности обуке. У пракси се дешава да јединице ЛСУ нису у могућности да издвоје довољна средства за остваривање планова обука школа. Неки програми обуке су акредитовани и бесплатни, а пружају их углавном међународни донатори и домаћи институти у оквиру реформског процеса. У оквиру овог истраживања није утврђено колики проценат КСУ финансира локална самоуправа, а колики проценат бесплатно пружају домаћи институти или донатори.

Учешће наставника

ГРАФИКОН 8 ЗА СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕУ КОЈЕМ СТЕ УЧЕСТВОВАЛИ У ПОСЛЕДЊИХ 12 МЕСЕЦИ, КОЛИКО СТЕ МОРАЛИ ДА ИЗДВОЈИТЕ ИЗ СВОГ ЦЕПА? (% , N = 1403)



Само 28% наставника је (делимично или у целини) учествовало у трошковима обука. Из тога произилази да је највећи део обука или у целости платила школа (из средстава јединице локалне самоуправе) или су их платили други донатори (међународни и домаћи пројекти итд.).

Закључци

Комбинација различитих приступа треба да помогне Србији да на националном нивоу понуди преко потребно универзално континуирано стручно усавршавање и да подстакне развој квалитетног извођења специјализованог континуираног стручног усавршавања. 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 могућности за пружање обуке. Школе развијају планове обуке, али не постоји јасан механизам за њихово спровођење, јер планови не утичу у великој мери на конципирање или понуду обуке.

Главна питања и препоруке

Главна питања	Препоруке
Ограничења у финансирању КСУ на свим нивоима	Анализа у циљу разумевања начина финансирања постојећег континуираног стручног усавршавања (структура, контрола, јединични трошак) и како финансије утичу на реализацију
Каталог се обнавља на сваке три године	Флексибилнија примена поступака за организаторе обуке за наставнике стручних предмета, тј. рока од три месеца за одобравање програма Континуирани прилив пријава за одобравање програма организатора активности обуке за наставнике стручних предмета
Конципирање КСУ није увек добро повезано с анализом потреба	Развити механизме за анализирање потреба као основ за конципирање обуке Основати установу надлежну за континуирано стручно усавршавање наставника стручних предмета која би координисала програме КСУ које пружају пружаоци обуке за стручно образовање (факултети, привредна друштва)
Повратне информације/вредновање услуга организатора обука се не анализирају и не објављују	Транспарентно рангирати пружање обуке у складу с вредновањем учесника и утицајем на школе

9. ОБИМ, НАЧИН И ПРИРОДА РЕАЛИЗАЦИЈЕ КСУ – ОД СТРАНЕ ИЗВОЂАЧА ОБУКА КОЈИ НИСУ СТРУЧНЕ ШКОЛЕ

Докази о реализацији из угла извођача обука

„Стручни предмети у средњем стручном образовању“ је једна од 16 области наведених у Каталогу програма сталног стручног усавршавања наставника, васпитача и стручних сарадника за школску 2016/17. и 2017/18. годину који је објавио ЗУОВ (каталог је истекао 31. августа 2018. године), у којем је понуђено скоро 1000 програма, од чега се 57 програма односило на средње стручно образовање (стручне предмете). Међу пружаоцима активности обуке, најзаступљенији су универзитети/факултети (31), удружења и невладине организације (7), средње школе (5) и центри за професионални развој (5). Програми су у трајању од 1 до 3 дана и наставници на основу њих могу да стекну од 8 до 24 бода. Приватна предузећа немају значајнију улогу у континуираном стручном усавршавању наставника стручних предмета у Србији.

Готово све заинтересоване стране с којима смо разговарали деле мишљење да су програми за наставнике стручних предмета недовољно заступљени у каталогу. Континуирано стручно усавршавање наставника стручних предмета је релативно скупо за извођење, а тржиште је мање него за програме КСУ за наставнике општих предмета. Осим тога, школе могу да смање трошкове тако што ће веће групе наставника пријавити за исти програм. Обуку наставника стручних предмета, посебно у претходном периоду припрема за увођење дуалног образовања, финансирали су међународни донатори, пре свега GIZ. Међутим, такво пројектно финансирање није одрживо и пре ће бити повезано с реформама на националном нивоу него с унутрашњим развојним потребама.

Приоритети на националном нивоу се мењају и неки наводе да су, иако су наставници стручних предмета у претходном периоду били приоритет, сада у средишту пажње наставници општих предмета. Међутим, актуелни приоритет за КСУ на националном нивоу (нови наставни програми и извођење наставе на основу исхода учења) усмерен је и на наставнике стручних и на наставнике општих предмета. Овај приоритет, који је подржан кроз Секторску буџетску подршку, има за циљ да обухвати 20.000 наставника на годишњем нивоу и апсорбоваће велики део капацитета за КСУ у Србији ове и наредних година.

У претходном периоду уведено је континуирано стручно усавршавање путем интернета и мешовито континуирано стручно усавршавање, у оба случаја финансирано од стране донатора; овакво усавршавање је понуђено у Каталогу и наишло је на добар одзив код наставника. Овај облик обуке може у будућности да помогне у решавању проблема трошкова, иако још увек није извршено детаљније вредновање овог начина извођења КСУ.

ЗУОВ је задужен за вођење евиденције о укупном броју организованих обука и броју учесника, а такође добија и извештаје од организатора активности обуке, као и повратне информације/вредновање одржаних обука. Подаци се не објављују.

Главна питања	Препоруке
Мали број обука и скупе обуке за наставнике стручних предмета.	Веће учешће привредних друштава у пружању континуираног стручног усавршавања. Акредитована обука у привредним друштвима за наставнике стручних предмета у дуалном образовању. Курсеви на интернету.
Не објављују се збирни подаци о наставницима који су прошли обуку.	Потребно је објављивати и анализирати транспарентну евиденцију о наставницима који су прошли обуку.

Докази о реализацији са становишта наставника (истраживање)

Учешће

Само 6% наставника стручних предмета је навело да није учествовало у КСУ у школи или изван школе у претходних 12 месеци исто као и у претходном истраживању из 2015. године. Учешће у обуци изван школе повећало се са 66% на 81%, док се учешће у обуци у школи повећало са 53% на 64%. Посете другим школама повећале су се са 39% на 44%, али КСУ у предузећима се смањило са 33% на 26%. 69% наставника стручних предмета учествовало је у КСУ путем интернета и видео снимака – што је импресиван број!

ГРАФИКОН 9 ПРОЦЕНАТ НАСТАВНИКА КОЈИ СУ КОЈЕ СУ ДОБИЛИ РАЗЛИЧИТЕ ВРСТЕ КСУ У ПРЕТХОДНИХ 12 МЕСЕЦИ



У следећој табели је приказан обим КСУ различитих врста које су добили наставници у СОО. Види се да је око 59% наставника у СОО добило више од 30 сати КСУ у претходних 12 месеци (што је благо повећање са 55% у 2015. години). Чини се да иако је просечан број сати учешћа наставника исти као и онај који је остварен 2015. године (44 сати) – број наставника који су учествовали је био већи.

Обим КСУ

59% наставника стручних предмета добило је више од 30 сати КСУ у току претходних 12 месеци. КСУ путем интернета и путем видео снимка и КСУ које представља део формалне квалификације су значајни.

ТАБЕЛА 12 САТИ СЛЕДЕЋИХ ВРСТА КОНТИНУИРАНОГ СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА (ОБУКА НА РАДНОМ МЕСТУ) ДОБИЈЕНИ У ПРЕТХОДНИХ 12 МЕСЕЦИ

	Просечан број сати	% испитаника са 30 и више сати	N
Обука на радном месту у школи и изван школе (комбиновано)	44	59	1 351
КСУ из области специјалности	21	18	899
Образовне конференције и семинари	12	8	649
Посматрачке посете другој школи	12	9	619
Посматрачке посете или курсеви обуке на радном месту који су одржани у пословним просторијама	17	5	364
Учење путем интернета или видео туторијали	35	29	975
Учење као део формалне квалификације	32	23	476

Напомена: вредности су израчунате само за оне који су учествовали у конкретним обукама.

Јасно је да је КСУ изван школе (посете другој школи, а посебно пословним просторијама) релативно безначајна.

Распоређеност КСУ – у односу на старосне групе наставника

ТАБЕЛА 13 УЧЕШЋЕ У ОБУЦИ НА РАДНОМ МЕСТУ (НАЈМАЊЕ 30 САТИ) У ШКОЛИ ИЛИ ИЗВАН ШКОЛЕ ПО СТАРОСНОЈ ГРУПИ

	Старосне групе				
	0-29	30-49	50-59	60	Укупно
Без учешћа у обуци	11	42	19	9	81
%	13	5	5	13	6
Учешће у обуци	76	810	385	63	1 334
%	87	95	95	88	94
Укупно	87	852	404	72	1 415
%	100	100	100	100	100

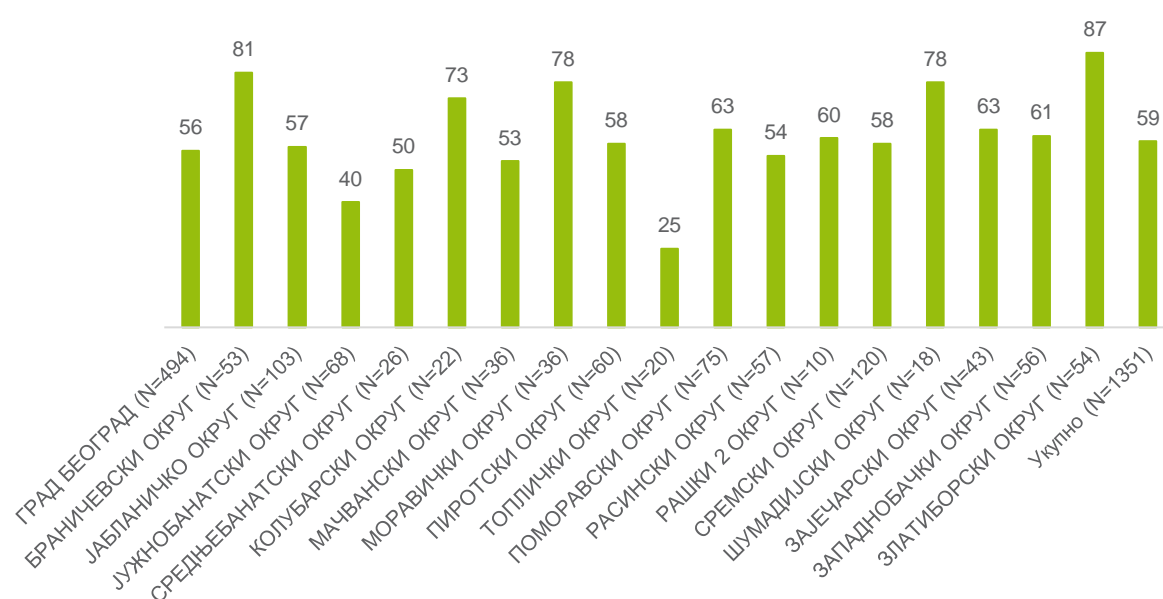
Готово 60% наставника који су учествовали у обуци на радном месту, и у школи и изван школе, имало је обуку од најмање 30 сати. Анализа по старости показује да најмлађи и најстарији наставници нешто мање учествују у обукама, али тренд је слаб.

Распоређеност – регион

У још једном питању у оквиру истраживања испитивано је како реализација КСУ значајно варира међу регионима. У графикону 10 приказан је проценат наставника који су добили најмање 30 сати обуке на радном месту у сваком узоркованом региону. Просечан проценат

у читавом узорку је 59%. Више од 60% наставника који су добили најмање 30 сати КСУ су из Браничевског, Колубарског, Моравичког, Поморавског, Шумадијског, Зајечарског и посебно Златиборског региона, где је 87% испитаних наставника имало најмање 30 сати КСУ. Са друге стране, нешто мањи проценат од просечног је у граду Београду, Јабланичком, Јужнобанатском, Средњебанатском, Мачванском, Расинском и посебно Топличком региону, где је само 25% испитаних наставника имало најмање 30 сати КСУ. Ово треба тумачити са опрезом, с обзиром на веома различити број испитаника по региону (од само 10 у округу Рашка 2, до 493 у региону града Београда).

ГРАФИКОН 10 ПРОЦЕНАТ НАСТАВНИКА СА ОБУКОМ НА РАДНОМ МЕСТУ (У ШКОЛИ И/ИЛИ ИЗВАН ШКОЛЕ) ОД НАЈМАЊЕ 30 САТИ ПО РЕГИОНУ (%)



Распоређеност – искуство у реализацији настави

ТАБЕЛА 14 УЧЕШЋЕ У СВИМ ВРСТАМА КСУ ПРЕМА ИСКУСТВУ У РЕАЛИЗАЦИЈИ НАСТАВЕ

	Колико укупно година сте радили као наставник?				
	0-5 година	6-15 година	16-25 година	Више од 25 година	Укупно
Без учешћа у обуци	27	22	17	16	82
%	12	4	4	8	6
Учешће у обуци	193	577	437	174	1 389
%	88	96	96	92	94
Укупно	220	599	454	190	1 471
%	100	100	100	100	100

Изненађујуће је да су наставници са најмање искуства у реализацији наставе најмање учествовали у било којој врсти КСУ: 12% није учествовало у обукама.

ТАБЕЛА 15 УЧЕШЋЕ У ОБУЦИ НА РАДНОМ МЕСТУ У ШКОЛИ ИЛИ ИЗВАН ШКОЛЕ ПРЕМА ИСКУСТВУ У РЕАЛИЗАЦИЈИ НАСТАВЕ

Сати обуке на радном месту у школи и изван школе у претходних 12 месеци	Колико укупно година сте радили као наставник?				Укупно
	0-5 година	6-15 година	16-25 година	Више од 25 година	
Мање од 30 сати	95	232	148	75	550
%	51	41	35	45	41
30-49 сати	43	158	113	43	357
%	23	28	27	26	27
50-59 сати	7	47	39	9	102
%	4	8	9	5	8
60 и више сати	44	125	125	40	334
%	23	22	29	24	25
Укупно	189	562	425	167	1 343
%	100	100	100	100	100

Слично томе, више наставника са до 5 година искуства у реализацији наставе има мање од 30 обуке у односу на друге групе, а група са 16 и 25 година искуства има већи проценат наставника који су учествовали у 30 сати обуке на радном месту.

Карактер КСУ

Које методе се користе да би КСУ било модерно и релевантно?

У табели 15 види се да иако је много наставника у СОО у Србији учествовало у модерним начинима КСУ, више од 50% уопште није било изложено овим методама или је било изложено веома мало. КСУ са колегама из исте школе било је распрострањено. Међутим, заједничке активности учења и заједнице на интернету нису постојали у КСУ за 25% или више наставника.

ТАБЕЛА 16 ШТО СЕ ТИЧЕ АКТИВНОСТИ СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА У КОЈИМА СТЕ УЧЕСТВОВАЛИ У ПРЕТХОДНИХ 12 МЕСЕЦИ, У КОЈОЈ МЕРИ СУ УКЉУЧИВАЛЕ СЛЕДЕЋЕ?

	Ни у једној активности	Да, у неким активностима	Да, у већини активности	Да, у свим активностима	Укупно
Група колега из моје школе	131	628	463	181	1 403
%	9	45	33	13	100
Могућности за активне методе учења (не само слушање предавача)	255	602	414	108	1 379
%	18	44	30	8	100
Заједничке активности учења или истраживање са другим наставницима	471	598	246	52	1 367
%	34	44	18	4	100

	Ни у једној активности	Да, у неким активностима	Да, у већини активности	Да, у свим активностима	Укупно
Нове технологије, укључујући и информационе технологије	336	595	348	104	1 383
%	24	43	25	8	100
Коришћење заједнице на интернету или друштвених медија за размену праксе или материјала	338	603	313	125	1 379
%	25	44	23	9	100

ТАБЕЛА 17 ДА ЛИ СТЕ У ПРЕТХОДНИХ 12 МЕСЕЦИ УЧЕСТВОВАЛИ У СЛЕДЕЋИМ ОБЛИЦИМА СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА?

	% оних који су учествовали
Формирана мрежа наставника за подршку стручном усавршавању наставника (N=1419)	32
Индивидуално или заједничко истраживање на тему која вас професионално интересује (N=1408)	33
Менторство и/или посматрање од стране колега и/или подучавање, као део формалне школске организације (N=1401)	29

Истраживање показује да већина наставника у СОО у Србији има СОО у облику семинара. Само мањина учествује у другим врстама КСУ. Око једне трећине наставника учествовало је у некој врсти мреже за стручно усавршавање или у истраживању; сличан проценат учествовао је у менторству и/или посматрању од стране колега. Постоји потенцијал за ширење учешћа у облицима КСУ који могу да буду посебно ефективни за професионализацију.

КСУ за директоре

67% директора пријавило је да су у просеку провели 31 дан (1 дан = 6 сати) у току претходних 12 месеци у професионалној мрежи, менторству или истраживачкој активности, а 84% директора провело је у просеку 20 дана на курсевима, конференцијама или у посматрачким посетама. То показује да и директори учествују у модерном КСУ у току школске године.

ТАБЕЛА 18 КОЛИКО СТЕ САТИ У ПРЕТХОДНИХ 12 МЕСЕЦИ УЧЕСТВОВАЛИ У БИЛО КОЈОЈ ОД СЛЕДЕЋИХ АКТИВНОСТИ СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА НАМЕЊЕНИХ ЗА ВАС КАО ДИРЕКТОРА?

	% испитаника који су учествовали	Сати (просечно)
У професионалној мрежи, менторству или истраживачкој активности (N=54)	67	189
На курсевима, конференцијама или у посматрачким посетама (N=62)	84	121
Укупно (N=54)	83	283

Закључци

Учешће у обуци изван школе повећало се са 66% на 81% између 2015. и 2018. године, док се учешће у обуци у школи повећало са 84% на 86%. Само 6% наставника стручних предмета навело је да није учествовало у КСУ. Обука из утврђене стручне 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.

Основни проблеми и препоруке

Проблеми	Препоруке
Врсте КСУ које би се одржавале у пословним просторијама су ретко организоване	Развити начине укључивања предузећа у осмишљавање и реализацију КСУ за наставнике у СОО Обуке на радном месту које се организују за запослене у привредним друштвима треба понудити наставницима стручних предмета
Недовољно развијени модерни облици КСУ – учење од колега, умрежавање, истраживање	Пружаоце КСУ треба подстицати да уведу различите начине реализације понуђеног КСУ

10. СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ У ШКОЛИ

Овај одељак се бави функцијама школе у планирању и пружању КСУ – посебно КСУ које је посебно организовано за једну школу.

Обавезе школе

КСУ у школи може се поделити у две основне категорије: програми увођења наставника у посао (приправништво) и менторство, са једне, и обуке и програми КСУ које реализују унутрашњи и спољни пружаоци обука у школи, са друге стране. Приправништво и менторство су уређени законом, на начин који су интересне групе са којима је разговарано описале као јасан и прецизан, и сходно томе без посебних проблема у пракси. Аспект који према испитаницима представља велике тешкоће је почетно образовање наставника.

Менторство и увођење у посао

Закон о основама система образовања и васпитања захтева да школа одреди ментора за сваког наставника-приправника. Прва три месеца наставник-приправник ради под непосредним надзором ментора. Након савладавања програма увођења у посао и навршених годину дана рада приправник стиче право на полагање испита за лиценцу. Већина испитаника у истраживању учествовала је у програму увођења у посао када су први пут запослени као наставници (63%).

Правилник о дозволи за рад наставника, васпитача и стручних сарадника (2017) пружа више детаља о програму увођења у посао и процесу давања лиценце. За ментора може бити одређен истакнути наставник или стручни сарадник који има лиценцу, једно од прописаних звања или најмање пет година радног искуства у области образовања и васпитања. Ментора одређује директор решењем, по претходно прибављеном мишљењу стручног органа – у случају наставника од стручног већа за област предмета. Ако у школи нема одговарајућег лица, може се одредити ментор из друге установе. Ментор уводи приправника у посао кроз: 1) пружање помоћи у припремању и извођењу образовно-васпитног рада; 2) присуствовање образовно-васпитном раду најмање 12 часова у току приправничког стажа; 3) анализу образовно-васпитног рада у циљу праћења напретка; 4) пружање помоћи у припреми за проверу савладаности програма. Након годину дана приправничког стажа, ментор доставља извештај директору. У току приправничког стажа и приправник и ментор воде евиденцију о свом раду.

Провера савладаности програма врши се извођењем и одбраном часа у школи. Приправник који у потпуности савлада програм стиче право на полагање испита за лиценцу. Испит се састоји из писменог дела (припрема за час) и усменог дела (провера знања, вештина и способности за самостално остваривање образовно-васпитног рада, оспособљености за решавање конкретне педагошке ситуације и познавања прописа из области образовања и васпитања). Трошкове првог полагања испита за лиценцу сноси школа у којој је приправник запослен, а трошкове поновног полагања испита сноси сам кандидат.

ТАБЕЛА 19 ДА ЛИ СТЕ УЧЕСТВОВАЛИ У ПРОГРАМУ УВОЂЕЊА У ПОСаО КАДА СТЕ ПРВИ ПУТ РЕДОВНО ЗАПОСЛЕНИ КАО НАСТАВНИК?

	Да	Не	Укупно
Учествовао сам/учествујем у програму увођења у посао.	914	535	1 449
%	63	37	100
Учествовао сам/учествујем у неформалним активностима увођења у посао које нису део програма увођења у посао.	584	653	1 237
%	47	53	100
Учествовао сам/учествујем у општем и/или административном увођењу у школи	622	616	1 238
%	50	50	100

Већина наставника (63%) учествовала је у програму увођења у посао, што значи да 37% није учествовало. Неформалне активности увођења у посао постојале су код 47% наставника. Половина наставника није учествовала у општем и/или административном увођењу у посао у школи (табела 18).

У истраживању из 2015. године нешто већи проценат наставника је навео да су учествовали у програму увођења у посао (72%). У периоду 2013–2015. године постојали су организовани напори за побољшање увођења у посао и менторства (пројекат „Развионица“), тако да нешто већи проценат оних који су учествовали у увођењу у посао може да буде резултат ових напора.

88% директора је потврдило да у њиховим школама постоји програм за увођење у посао нових наставника; 86% каже да постоје неформалне активности увођења у посао за нове наставнике које нису део програма увођења у посао, а 97% директора је навело да постоји опште и/или административно увођење у посао у школи за нове наставнике. Програм увођења у посао се најчешће нуди свим наставницима који су нови у конкретной школи (60% директора је навело ово), а не само наставницима који су нови у извођењу наставе (40%).

Менторство

Менторство може да буде делотворан начин за побољшање праксе наставника – може се прилагодити појединцу и усмерити на њихову свакодневну праксу у раду.

У истраживању из 2015. године, 13% наставника је навело да су добили обуку као подршку да раде као ментори наставника, 37% су били додељени ментори месец дана или дуже, а 12% је имало додељеног ментора који им је пружао подршку када је рађено истраживање.

У истраживању из 2018. године (Табела 19.), више наставника (43%) је радило као додељени ментори, али и даље је веома мали проценат (само 15%) обучен да ради као ментор. 15% испитаних наставника тренутно имају додељеног ментора да им помаже. Међутим, ситуација се мало побољшала у односу на 2015. годину.

ТАБЕЛА 20 КАКВО ЈЕ ВАШЕ ИСКУСТВО СА МЕНТОРСТВОМ?

	Да	Не	Укупно
Тренутно имам додељеног ментора да ми помаже	177	1 020	1 197
%	15	85	100
Радио сам као додељени ментор за наставнике један месец или дуже	576	750	1 326
%	43	57	100
Прошао сам обуку као помоћ томе што радим као ментор за наставнике	182	1 000	1 182
%	15	85	100

83% директора је навело да наставници имају приступ систему менторства, али само наставници који су нови у извођењу наставе, односно када се први пут запосле као наставници. Још 15% директора навело је да сви наставници који су нови у школи имају приступ менторству. У готово свим случајевима које су директори навели, ментори су из исте главне стручне области (подручја рада) / као и наставници којима су они ментори. Само један директор је навео да наставници у његовој школи тренутно немају приступ систему менторства.

Повратне информације

Повратне информације за наставнике у вези са њиховим извођењем наставе могу да помогну наставницима да се стручно усавршавају – такође могу да буду повезане са другим врстама КСУ као што је менторство.

ТАБЕЛА 21 КО У ОВОЈ ШКОЛИ КОРИСТИ СЛЕДЕЋЕ МЕТОДЕ ДА БИ ВАМ ДАО ПОВРАТНЕ ИНФОРМАЦИЈЕ? (%)

	Спољна лица или тела	Директор школе или руководиоц и школе	Додељени ментор	Други наставници
Повратне информације након непосредног посматрања ваших часова (N=1769)	23	65	9	23
Повратне информације након анализе резултата тестова ваших ученика (N=1769)	6	38	6	25

Наставници наводе да најчешће директор школе или руководиоци школе дају повратне информације за њихово извођење наставе. Вероватно је да наставници овде укључују школског педагога или школског психолога. И један и други непосредно посматрају извођење наставе као део посла, посебно педагог. Спољни процењивачи такође дају повратне информације, али само за 23% наставника као и други наставници (процена од стране колега и учење од колега).

Сарадња и учење од колега

Сарадња може да функционише као врста КСУ – као и код менторства, предност ове врсте обуке је то што може непосредно да се усмери на праксу извођења наставе и може да се проширује временом. Истраживање је показало да су неформалне дискусије најчешћи облик сарадње између наставника – 90% је учествовало у њима претходног месеца, у односу на 60% који су учествовали у планираним дискусијама са руководиоцима или педагошким саветницима.

ТАБЕЛА 22 ДА ЛИ СТЕ У ТОКУ ПРЕТХОДНОГ МЕСЕЦА УЧЕСТВОВАЛИ У СЛЕДЕЋИМ ОБЛИЦИМА СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА У ШКОЛИ.

	Да	Не	Укупно
Планиране дискусије са другим наставницима у вези са вашим извођењем наставе?	1 101	336	1 437
%	77	23	100
Планиране дискусије са руководиоцима или педагошким саветницима у вези са вашим извођењем наставе?	839	550	1 389
%	60	40	100
Неформалне дискусије са другим наставницима или са руководиоцима или педагошким саветницима у вези са вашим извођењем наставе?	1 276	149	1 425
%	90	10	100

Закључци

Истраживање показује да се постојеће процедуре за увођење наставника у посао, менторство и давање лиценци спроводе. Изазови су недостатак обуке за менторе, обим рада и непостојање формалног статуса или накнаде (нпр. кроз признавање каријерног напредовања или радно време).

Истраживање показује да одређени проценат (28%) наставника није учествовао у организованом програму увођења у посао, што је питање које треба додатно испитати. Са друге стране, чини се да неформална подршка и учење од колега међу наставницима надокнађују слабости у организованом увођењу у посао и менторству.

Као и у претходном одељку, сарадња између наставника у оквиру једне школе у великој мери зависи од подршке коју даје руководство школе, педагог и читава култура и став према оваквој врсти активности.

Основни проблеми и препоруке

Проблеми	Препоруке
Менторство представља значајан додатни обим рада за наставнике-менторе. Не постоји посебна накнада или признавање каријере за менторе. Не постоје редовни програми обуке за менторе.	Размотрити статус, накнаду, обуку и признавање које се нуди менторима. Размотрити како менторство може уопштеније да се користи као облик КСУ за наставнике у СОО.

11. РЕЛЕВАНТНОСТ И УТИЦАЈ КСУ

Повезивање наставника са програмима

ЗУОВ је објавио Приручник за планирање стручног усавршавања и напредовања (2009), који даје смернице, укључујући и следеће елементе за планирање стручног усавршавања за школе:

1. анализа стања КСУ у школи;
2. одређивање потенцијала, капацитета, ресурса и недостатака како појединаца, тако и школе у целини;
3. одређивање потреба појединаца и школе;
4. прављење годишњих личних планова КСУ за све запослене;
5. прављење годишњег плана КСУ за наставнике на нивоу школе;
6. редовно обавештавање запослених у вези са КСУ;
7. стално извештавање запослених; и
8. извештавање о спровођењу плана за КСУ и напредовање на нивоу школе.

Поред тога, израда годишњег личног плана КСУ за наставнике треба да укључује анализу појединачне радне биографије, самопроцену способности, потреба и интересовања грађана и приоритета усавршавања школе и могућности за остваривање. Овај план треба да буде саставни део плана школе. Упитник за наставника за самопроцену способности, који је направио ЗУОВ, такође помаже у овом процесу. У приручнику се наводи да годишњи план школе за КСУ предлаже директор, који је такође одговоран за његово спровођење, док руководство школе усваја план. Директор затим може да формира тим (који се састоји од директора, стручних сарадника, руководиоца групе предметних наставника) за реализацију плана. План треба да укључује: 1) теме и облике КСУ; 2) има запосленог који ће присуствовати датој активности КСУ или ће је предводити; 3) распоређеност различитих облика КСУ у складу са планираним временским оквиром; и 4) ниво на којем се КСУ реализује у школи.

Испитани директори су описали како то функционише у њиховим школама. Самопроцена је основа према испитаницима: наставник одлучује која врста обуке му је потребна, а школски тим за КСУ или директор одлучују о облицима КСУ који се организују. Рад савета за стручно образовање и одлуке директора су само административни. Као друга могућност, бира се семинар из Каталога ЗУОВ на основу усклађености са циљевима из плана усавршавања школе, прави се празна листа и нуди се наставницима да се потпишу и на тај начин искажу интересовање за учешће. Наставници се углавном потписују зато што им требају бодови из КСУ, а ређе зато што су им стварно потребни знање и вештине. Још једна пракса је да се изабере семинари којима ће се остварити највише бодова за најмање новца, или да се више наставника пошаље на обуку из општих вештина, уместо да се један наставник у СОО шаље на (често много скупљу) стручну обуку за КСУ, за исти износ новца.

Колико је релевантна понуда КСУ?

У табели 22 дата је анализа учешћа у КСУ према теми. Учесће је било најмање на тему подучавања у мултикултуралном окружењу (37%), решавања питања лица која уче код којих постоји ризик од раног напуштања школе (40%) и коришћења стручног знања и вештина у вези са тренутном праксом на радном месту (44%).

ТАБЕЛА 23 ПРОЦЕНАТ ИСПИТАНИКА КОЈИ СУ УЧЕСТВОВАЛИ У АКТИВНОСТИМА СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА НА СЛЕДЕЋЕ ТЕМЕ У ТОКУ ПРЕТХОДНИХ 12 МЕСЕЦИ (%)

	%	N
Познавање и разумевање у области мог предмета/ мојих предмета	67	1 408
Педагошке компетенције у предавању области мог предмета/мојих предмета, укључујући и давање повратних информација лицима која уче	77	1 400
Познавање наставног програма	62	1 390
Праксе оцене и процене ученика	76	1 392
Вештине ИКТ (информационих и комуникационих технологија) за извођење наставе	69	1 387
Понашање ученика и управљање учионицом	64	1 387
Приступу индивидуализованом учењу	61	1 377
Подучавање ученика са посебним потребама	64	1 380
Подучавање у мултикултуралном или вишејезичком окружењу	37	1 367
Подучавање вештина које су заједничке за све наставне програме	63	1 378
Приступу развоју компетенција које су заједничке за сва занимања за будући рад	53	1 374
Нове технологије на радном месту	57	1 383
Вођење каријере и саветовање за ученике	46	1 365
Унапређивање мог стручног знања и вештина у односу на актуелну праксу на радном месту	44	1 364
Решавање питања лица која уче код којих постоји ризик од раног напуштања школе и оних који су избачени из школе	40	1 373

Учешће је било релативно велико у КСУ које се бави педагошким компетенцијама (77%) и проценом студената (76%). Разлог за то треба додатно испитати: да ли је то био резултат избора програма који су били најдоступнији, (подстакнуто пружаоцем обуке), или је изабрано зато што су наставницима ове теме биле најпотребније (подстакнуто потребама).

У следећој табели анализиран је јаз у обуци: проценат наставника који су изразили велику/умерену потребу за неком врстом КСУ али нису имали приступ тој обуци у претходних 12 месеци. Иако је наведено да не постоји потреба/постоји мала потреба за одређеним бројем области КСУ (наставни програм, познавање предмета, процена, мултикултурализам), за 10 врста КСУ је више од 40% наставника изразило велику/умерену потребу али нису добили то КСУ у претходној години. У новим технологијама на радном месту, посебним образовним потребама и индивидуализованим потребама за учењем виде се посебно велики јазови. И поред тога, ови јазови су у већини случајева мањи него што су били у претходном истраживању (2015), док се код нових технологија (са 65% на 55%) и посебних потреба (са 59% на 57%) и даље виде највећи јазови.

ТАБЕЛА 24 ИСПИТАНИЦИ КОЈИ НИСУ УЧЕСТВОВАЛИ У КОНКРЕТНИМ ОБУКАМА ПРЕМА НИВОУ ПОТРЕБЕ ЗА ТАКВОМ ОБУКОМ (%)

	Умерена/ велика потреба	Нема потребе/ мала потреба	N
Познавање и разумевање у области мог предмета/ мојих предмета	25	75	453
Педагошке компетенције у предавању области мог предмета/мојих предмета, укључујући и давање повратних информација лицима која уче	36	64	315
Познавање наставног програма	12	88	524
Праксе оцене и процене ученика	32	68	334
Вештине ИКТ (информационих и комуникационих технологија) за извођење наставе	48	52	420
Понашање ученика и управљање учионицом	46	54	485
Приступи индивидуализованом учењу	53	47	525
Подучавање ученика са посебним потребама	57	43	481
Подучавање у мултикултуралном или вишејезичком окружењу	28	72	839
Подучавање вештина које су заједничке за све наставне програме	46	54	500
Приступи развоју компетенција које су заједничке за сва занимања за будући рад	45	55	629
Нове технологије на радном месту	55	45	576
Вођење каријере и саветовање за ученике	42	58	719
Унапређивање мог стручног знања и вештина у односу на актуелну праксу на радном месту	47	53	743
Решавање питања лица која уче код којих постоји ризик од раног напуштања школе и оних који су избачени из школе	41	59	807

Какав утицај је имала обука?

Истраживање пружа неке доказе о томе како су наставници оценили ефективност КСУ.

Чини се да уопштено наставници оцењују утицај активности КСУ у којима су учествовали у претходних 12 месеци као прихватљиво висок (афирмативни одговори варирају од 53% до 80%, а најбољи утицај има област предмета). Најмањи утицај је уочен у активностима КСУ које се баве подучавањем у мултикултуралној средини, решавањем проблема ученика који рано напуштају школу и вођењу каријере и саветовању за ученике.

ТАБЕЛА 25 УТИЦАЈ АКТИВНОСТ СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА НА ИЗВОЂЕЊЕ НАСТАВЕ ПРЕМА СЛЕДЕЋИМ ТЕМАМА (%)

	Нема утицаја/ ограничен утицај	Умерени/ велики утицај	Не знам	<i>N</i>
Познавање и разумевање у области мог предмета/ мојих предмета	16	80	4	946
Педагошке компетенције у предавању области мог предмета/мојих предмета, укључујући и давање повратних информација лицима која уче	20	75	4	1 082
Познавање наставног програма	22	74	5	860
Праксе оцене и процене ученика	20	77	3	1 052
Вештине ИКТ (информационих и комуникационих технологија) за извођење наставе	22	75	3	958
Понашање ученика и управљање учионицом	25	72	4	893
Пристипи индивидуализованом учењу	27	68	5	840
Подучавање ученика са посебним потребама	27	69	4	888
Подучавање у мултикултуралном или вишејезичком окружењу	33	53	14	509
Подучавање вештина које су заједничке за све наставне програме	25	71	4	866
Пристипи развоју компетенција које су заједничке за сва занимања за будући рад	27	68	5	731
Нове технологије на радном месту	24	72	4	791
Вођење каријере и саветовање за ученике	29	64	7	625
Унапређивање мог стручног знања и вештина у односу на актуелну праксу на радном месту	27	66	7	601
Решавање питања лица која уче код којих постоји ризик од раног напуштања школе и оних који су избачени из школе	31	59	10	543

Напомена: вредности се односе само на оне који су учествовали у конкретним обукама.

Професионални стандарди

У Србији су професионални стандарди дефинисани за наставнике уопштено, и не постоји ништа посебно за наставнике у СОО. Документ Стандарди компетенција за професију наставника и њиховог професионалног развоја (2011) дефинише четири категорије компетенција, а оне се такође класификују за програме КСУ у Каталогу ЗУОВ-а. То су компетенције за:

- наставну област, предмет и методику наставе;
- поучавање и учење;
- подршку развоју личности ученика;
- комуникацију и сарадњу.

Сврха стандарда је да пружи смернице за самопроцену наставника у процесу планирања стручног усавршавања, за планирање стручног усавршавања на нивоу школе.

У случају Каталога ЗУОВ-а, то ствара проблеме. Сваки програм би требало да одговора једној од ове четири категорије компетенција, што је тешко остварити у пракси, с обзиром на то да програму углавном развијају вишеструке компетенције, а не само једну изоловано.

Још један изазов је захтев за наставнике да развију све четири компетенције у току године, без обзира на степен у којем их већ поседују и без обзира на могућу потребу да се усредсреде само на одређене компетенције. Дакле, могу да користе ионако недовољна средства за КСУ на обуке из компетенција које већ поседују у високом степену.

Закључци

Истраживање показује да наставници стручних предмета изражавају потребу у вези са стручним и педагошким питањима. Иако наставници дају релативно велике оцене утицају већине КСУ којем су имали приступ, постоји значајан јаз у обуци из одређених тема.

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

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 релевантне обуке, 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 вођењу каријере и саветовању за ученике.

Основни проблеми и препоруке

Проблеми	Препоруке
Спајање потреба и КСУ није оптимизовано	<p>Помоћи наставницима и школама да добију КСУ које испуњава њихове тренутне потребе кроз обезбеђивање тачније процене потреба појединаца, школа и послодаваца.</p> <p>Повећати могућности и успоставити механизме подршке за стручно усавршавање наставника, посебно у партнерству са пословним сектором у релевантним стручним областима.</p>
<p>Запослени у школи који су задужени за планирање КСУ наставника често не познају довољно методику наставе стручних предмета.</p> <p>Наставници и руководство школе нису довољно обучени за вештине самопроцењивања.</p> <p>Руководство школе често није довољно информисано и не поседује најновије знање о подручјима рада и професијама које се предају у школи.</p>	<p>Побољшати квалитет КСУ и подстицати механизме подршке за планирање и доделу КСУ.</p> <p>Размотрити како планирање КСУ у школи може да координише реализацију КСУ у школи и спољну реализацију.</p> <p>Мотивисати привредна друштва да омогућавају наставницима у СОО да унапреде знање и вештине на радном месту.</p>

12. ПРИЗНАВАЊЕ И ПОДСТИЦАЊЕ

Како се КСУ евидентира?

КСУ је законски услов и наставници морају да воде евиденцију о свом КСУ и да ажурирају свој портфељ. КСУ не може да се награђује финансијски (директори, како су сами навели у нашим разговорима, могу да одлуче да награде напоре и посвећеност наставника). Једина награда за наставнике може да буде напредовање у више стручно звање, али то до сада није било координисано са напредовањем кроз платне нивое. Због тога многи наставници не сматрају ову врсту напредовања стварним подстицајем и мало њих се пријављује за овај процес.

Каријерна лествица

Тренутно се разматрају законски прописи у вези са платним разредима радника у јавном сектору и још није јасно како плате могу да се промене и како ће то утицати на каријере наставника.

Неки наставници су мотивисани да се упишу у формално КСУ да би добили академску диплому, коју могу да користе као улазницу за предавање на универзитетима, али има веома мало отворених места за то и број наставника који добију универзитетску каријеру је веома ограничен. У начелу, каријерни систем треба да обезбеди начин за признавање и подстицање наставника да повећају компетенције, унапреде учинак и прошире професионалне одговорности. КСУ треба сматрати кључним начином да се то оствари. Овај механизам тренутно не функционише добро.

Наравно, многи наставници су сами по себи мотивисани да уче и да се унапређују и желе да искористе могућности за КСУ из тих разлога – међутим, било би добро направити систем који ће укључивати све наставнике у стручно усавршавање.

Препреке за прихватање КСУ

У истраживању из 2015. године, основне препреке које су одредили наставници су биле: нема подстицаја за учешће у активностима КСУ (48% се слаже или су у потпуности слаже), не нуде се релевантни програми стручног усавршавања (62%) и КСУ је превише скупо (57%).

У истраживању из 2018. године (табела 25), чини се да се ништа није много променило: перципиране препреке су и даље недостатак подстицаја (47%), не нуде се релевантни програми стручног усавршавања (57%) и програми КСУ су превише скупи (47%), мада су проценти тих наставника нешто мањи него 2015. године.

Директори не виде много великих препрека за своје КСУ. По њиховом мишљењу, главне препреке за КСУ директора су: нема подстицаја за учешће у таквим активностима стручног усавршавања (38% се слаже, а 62% се не слаже), програми стручног усавршавања су превише скупи /не могу да се приуште (36% се слаже, а 64% се не слаже) и не нуди се релевантно КСУ (34% се слаже, а 66% се не слаже). Чини се да директори имају већу контролу над врстом КСУ којем могу да приступе и зато могу боље да задовоље своје потребе.

ТАБЕЛА 26 У КОЈОЈ МЕРИ СЕ СЛАЖЕТЕ ИЛИ НЕ СЛАЖЕТЕ ДА СЛЕДЕЋЕ ПРЕДСТАВЉА ПРЕПРЕКЕ ЗА ВАШЕ УЧЕШЋЕ У СТРУЧНОМ УСАВРШАВАЊУ?

	Уопште се не слажем	Не слажем се	Слажем се	У потпуности се слажем	N
Немам предуслове	66	25	6	2	1 383
Стручно усавршавање је превише скупо / не може да се приушти	21	32	35	12	1 396
Немам довољну подршку послодавца (школе)	37	45	13	5	1 386
Стручно усавршавање није усклађено са мојим радним распоредом	36	44	16	4	1 386
Немам времена због породичних или личних обавеза	33	47	18	3	1 386
Не нуди се релевантно стручно усавршавање	13	30	39	19	1 391
Нема подстицаја за учешће у таквим активностима	17	36	34	14	1 386
Нисам заинтересован за учешће у стручном усавршавању	56	38	4	2	1 389

Закључци

Из наведеног се може закључити да тренутно постоје неадекватне мере подстицаја за учешће 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 даје побољшане доприносе. 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 КСУ.

Основни проблеми и препоруке

Проблеми	Препоруке
Не постоји новчана награда за учешће у КСУ, што је за многе исто што и непостојање стварног подстицаја.	Ускладити напредовање кроз звање на послу са напредовањем кроз платне нивое
За многе је главни подстицај формална обавеза за учешће у КСУ, што доводи до спорних ефеката КСУ, а посебно примене онога што је научено на часовима.	Наставници би требало да виде неко КСУ као начин да развију компетенције тако да могу да унапреде и прошире стручне одговорности и учинак

РЕЗИМЕ: ЗАКЉУЧЦИ И ПРЕПОРУКЕ

Наставници стручних предмета у Србији су углавном лица са дипломом одговарајуће струке и 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 користи од педагошке обуке, док 22% није имало никакву праксу у извођењу наставе као део почетне обуке.

У већини стручних школа спољне интересне групе и други 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 школа, школе су ограничене недостатком ИТ ресурса, недостатком компетенција за пружање подршке студентима са тешкоћама и материјала са упутствима. Директори кажу да их ограничава недостатак финансијских средстава, државних прописа и политика и оптерећење одговорностима које реализују.

Наставницима стручних предмета је драго зато 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 радним местом и не организују много извођење наставе која се непосредно везује за радно место. Због тога ће наставници стручних предмета вероватно себе мање оцењивати као ефективне у повезивању СОО са радним местом и са потребама послодавца него у остваривању циљева који су интерни за њихове школе. Модерни педагошки приступи, нпр. рад у групама, разликовање, само су делимично усвојени, а коришћење дигиталних средстава и ресурса од стране ученика је ограничено.

Уопштеније, наставници сматрају да нису вредновани друштвено. Наставници и директори нису задовољни тренутним стањем напретка заснованог на каријери.

Политика 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. Јаз између почетног универзитетског образовања већине наставника у СОО 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 нејасно средство за подстицање.

Наставници у СОО 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 СОО нису препознати као категорија наставника са конкретним 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 СОО. 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. ванредни, 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. И 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 СОО, али је релативно мали и не обезбеђује велики број специјализованих програма КСУ. Са новим изменама законодавства, смањено је давање независног мишљења од стране друштвених и институционалних партнера у изради политике за КСУ.

Учешће у КСУ за наставнике у 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 снимака. 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.

Постоји комбинација реализације КСУ која треба да помогне Србији да на националном нивоу понуди преко потребно универзално 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 могућности за пружање обуке.

Истраживање показује да наставници стручних предмета изражавају потребу у вези са стручним и педагошким питањима. Иако наставници дају релативно велике оцене утицају већине КСУ које су прошли, постоји значајан јаз у обуци 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 релевантне обуке, 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 учешће 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 даје побољшано извођење наставе и вођење. 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.

ЛИСТА СКРАЋЕНИЦА

ЗУОВ	Завод за унапређивање образовања и васпитања
ЕСПБ	Европски систем преноса и акумулације бодова
ЗВКОВ	Завод за вредновање квалитета образовања и васпитања
КСУ	Континуирано стручно усавршавање
ЦПРЗО	Центар за професионални развој запослених у образовању, ЗУОВ
ЦСООО	Центар за стручно образовање и образовање одраслих, ЗУОВ
СОО	Стручно образовање и обука
МПНТР	Министарство просвете, науке и технолошког развоја
ППМ	Педагошко-психолошко-методичке (компетенције)

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

