

Модели на професионален развој на наставникот

Ас. д-р Снежана Јованова-Митковска
Педагошки факултет
Универзитет „Гоце Делчев“ Штип,
snezejov@yahoo.com

„Наставниците и едукаторите околу светот се соочуваат со фактот дека целта на подобрување на наставата- подобрување на можностите на учениците – може да се постигне на поинаков начин отколку порано. Овој нов пат ги придвижува едукаторите да гледаат на наставата како на посебна активност, карактеристична за секој поединечен наставник. Ги движи кон сфаќање на наставата како професионална активност отворена за колективна опсервација, студија и подобрување. Ги води наставниците на препознавање и прифаќање на одговорност, за напредување и подобрување не само за нивната сопствена но и за заедничката практика. За да го поминат овој пат наставниците треба да ги отворат училничките врати, да се евалуираат самите, да ја проучуваат сопствената практика како дел од нивната професионална одговорност“..

(Hilbert, Gallimore and Stigler, 2003)

The world of change is everywhere. In this world of change, in every area of human living, are placed many questions which try to answer. And in the educational areas, like one of the key for successful society development is putting many questions which must to be response. One of the key questions is the question about teacher professional development, question which is putting at the start of his/her preparing for this profession. In that direction, in this paper we will try to gave the answer about this question, questions about the models which are in use in teachers professional development practice, why is this important for us and many the other question which will be appoint in the same time.

Key words: teacher professional development, models of teacher development, teacher knowledge, skills, abilities

Светот на промени е насекаде околу нас. Во овој свет на промени, во секоја област од човековото живеење се поставуваат многу прашања за кои се трага по соодветен одговор. И во образовната сфера како една од стратешките за успешен општествен развој се поставуваат бројни и бројни прашања на кои се бара соодветен одговор. Едно од клучните прашања е и прашањето за професионалниот развој на наставникот, прашање кое се поставува почнувајќи уште на самиот почеток на неговата подготовка за оваа професија. Во таа насока најнапред ќе се обидеме да дадеме одговор на прашањето за тоа што подразбираме под поимот професионален развој на наставникот (ПРН)?

Во литературата се среќаваме со мноштво на определби за тоа што е тоа професионален развој.

Glathorn (5, стр.4) ја дава следната определба “Наставничкиот развој е неговото професионално растење, неговата надградба која се јавува како резултат на збогатување на неговото работно искуство и постојаните истражувања кои ги спроведува во наставата и надвор од неа.“

Според Ganser, Filding и Schalock, (4, стр. 8) „професионалниот развој се заснова на концепцијата според која се сфаќа и разбира како процес на инспирирање и лепеза на цели поставени од администраторите насочени кон промена на професионалните те

развојни активности кои ги применува наставникот, во различни средини и услови и кои водат кон постојани преиспитувања и промени,,

Ние се определуваме за дефиницијата според која „ПРН подразбира секојдневно професионално и лично растење на наставникот, долготраен, конитнуиран процес кој започнува од почетокот на подготовката за оваа професија и трае до крајот на целиот живот, процес кој се реализира на најразлични начини кој подразбира оспособување на наставникот со нови знаења, вештини, способности, стратегии .. во соодветните области и оспособеност за примена на соодветна технологија“. “

Зошто за нас е значаен ПРН?

- Затоа што има значајно влијание на верувањата наставникот и на неговата наставничка практика;
- Влијае на учењето на ученикот и на имплементацијата на образовните реформи;
- Има влијание на воспоставување на наставничка конекција, ја јакне тимската работа и соработка како во училищата, училиштето на локално, национално ниво па и пошироко;
- Влијае на определување на целите (конкретни, реалистични и променливи) и задачите на наставата и учењето;
- Промена на наставни методи, форми, стратегии;
- Промена на позицијата и улогата на субјективните фактори во наставниот процес;

Професионалниот развој е нешто повеќе од тренинг, што значи дека технолошкиот тренинг може да биде само дел од ПРН кој ги вклучува работилниците, следењата на семинари, рефлексивна, опсервација и изведба на активности од страна на наставниците и ги поставува нив во улога на обучувани, кои се поставени во овој долготраен процес и ги води наставниците кон примена на новите методи, техники, пристапи, во нивната практика. ПРН подразбира примена на многу форми како: планирањето се изведува тимски, кога наставниците ги набљудуваат учениците и бараат feedback и кога тимот од наставници опсервира видео лекции и истото го рефлектира и дискутира за него. Овие методи на ПРН се само дел од поефективните модели на наставничкото учење.

Кои се главните карактеристики на ПРН:

- висока апликативност, практична ориентираност, учество и интерактивност.
- Чекор по чекор -процес
- Процес во кој се проткајуваат и дополнуваат теоријата и практиката;
- Реалистичност- се што се мисли треба да се имплементира;
- Висок степен на инфраструктурална поддршка, технолошка поддршка;

Какви модели на професионален развој на наставникот постојат и егзистираат кај нас?

Порано, егзистирале само само два типа на професионален наставнички развој и тоа: наставнички развој кој се состоел од неколку кратки курсеви, работилници во кои наставниците добивале само нови информации за поединечни аспекти од нивната работа. Денес, многу автори, многу интернационални организации објаснуваат дека постојат многу нови модели на ПРН кои ги имаат следните карактеристики:

- засновани се на конструктивизмот - третман на наставникот како активен учесник и ученик;
- Долготраен процес-наставниците учат подолг временски период;
- Се реализира во училиштата и надвор од нив како заедници на ученици и е во согласност со дневните активности на учениците и наставниците;

- Во согласност е со системските реформи и со процесот на културна изградба на школата;
- На наставниците се гледа како на рефлексивни практичари - како на лица кои се насочени на професијата и кои ги градат своите знаења на претходните знаења и искуства;
- Професионалниот развој е соработнички процес;
- На професионалниот развој треба да се гледа како на различен од другите, адаптиран на конкретната ситуација и можностите.

Кога ја планираме имплементацијата на ПНР мораме да ги почитуваме следните неколку принципи: препознавање на потребите, да се започне со помали чекори, да се работи тимски, да се вклучат активности кои овозможуваат континуиран feedback, да се овозможи континуирано следење, поддршка, да се обезбеди интегрираност на програмите.

Со цел постигање на повисока ефективност и успешност, професионалниот развој на наставникот мора да биде поставен и реализиран во согласност со релевантните барања на наставниците. Професионалниот развој на наставникот (ПРН) претставува алатка со која креаторите на образовната политика ги поставуваат пошироко своите визији, ги дисеминираат критичките информации и претставуваат водилки за наставниците. ПРН започнува со разбирање на потребите на наставниците и на нивната работна околина-училиштето, училницата. Потоа следи комбинирање примена на широк дијапазон на техники за промовирање на учењето, поттикнување на наставниците да се поддржат нивните барања, ангажирање на водачите на училиштето, примена на евалвацијара за зголемување на ова влијание. Овие техники подразбираат менторирање, тимска работа, рефлексивност и изведба. ПРН треба да подразбере целосен ангажман на наставниците кои се во улога на обучувани-студенти, ученици. Во таа насока во литературата се среќаваат определби според кои ПРН може да се разгледува низ три категории, три главни модели и тоа:

- **стандардизиран ПРН**-многу централизиран пристап кој најчесто се применува за дисеминирање на резултатите и вештините кај повозрасните наставници

Подразбира реализација на работилници, тренинг сесии и многу случаи на т.н. каскаден модели. Подразбира реализација на активности кои подразбираат да учесниците ги споделуваат вештините и знаењата со поголема група на едукатори, лице-в лице или мултимедијално. Насочени се кон изнесување на идеи и демонстрирање и моделирање на вештини. овозможуваат да наставниците се запознаат со новите идеи, со новите начини на реализација на активностите, овозможуваат запознавање на колегите, пријателства, дисеминацијата на знаењата, инструктивните методи кои ги применуваат пооделни наставници во регионот па и пошироко. Често овозможуваат поставување на соодветни проектни активности и нивна посеопфатна реализација. Целта им е:

- дисеминирање на информациите на што е можно поширок круг на наставници;
 - вовед на наставниците во компјутерите, Интернетот и стратегиите за примена на овие алатки;
 - Градење на свеста за добра и успешна практика;
 - Оспособување на наставниците со нови знаења, вештини, стратегии
- **целенасочен ПРН** - подразбира интензивно учење од страна на наставниците во училиштето или регионот, насочен кон долготрајни промени во инструктивните методи;

Се реализира најчесто во училиштата, ресурсни центри или останати тренинг центри. Наставниците работат со фасилитатори или мастер наставници со намера стекнување на повисоко ниво во развојот на нивните технолошки вештини, како фасилитатори, инструктори, насочен е кон содржините на курикулумот, постигањата, изведбата и технологиите Овозможува::

- Воочување на неопходните услови и барања во одредена локална средина во одреден временски период;
- Ги охрабрува индивидуалните иницијативи и ги подржува соработничките пристапи кон проблемите;
- Подржи флексибилен и интензивен ПРН;
- Секогаш води кон промени;
- Секогаш бара подолго време за реализација;
- Фасилитаторите се секогаш подготвени да им помогнат на наставниците за пронаоѓање на ресурси во нивната околина;
- Бара издвојување на повисоки финансиски средства:

Мора да се усогласи со Законите кои постојат во одредена средина и со соодветните условиза негова имплементација

- **ПРН- личен развој** - независност на учењето, понекогаш инициран од поединецот, кој ги користи расположливите ресурси кои можат да вклучуваат комјутери и Интернет.

Подразбира истакнување на сопствените цели и селектирање на активности кои ќе овозможат реализација на поставените цели. Подразбира гледање на примери на поучување и учење во училишната, читање на стручна литература, студии на случај, посета на on-line курсеви, или опсервирање на јавни часови на колегите. Многу наставници го практикуваат овој начин на ПРН барајќи соодветни планови на Интернет или помош од соодветни стручни владини и невладини организации.

Подразбира истакнување на сопствените цели и селектирање на активности кои ќе овозможат реализација на поставените цели. Подразбира гледање на примери на поучување и учење во училишната, читање на стручна литература, студии на случај, посета на on-line курсеви, или опсервирање на јавни часови на колегите. Многу наставници го практикуваат овој начин на ПРН барајќи соодветни планови на Интернет или помош од соодветни стручни владини и невладини организации.

Различните пристапи за ПРН можат да се имплементираат во најразлични форми се разбира во зависност од потребите и интересите на наставниците да ги направат условите и можностите за учење на учениците и студентите што подобри.

Рецепиенти на ПРН се наставниците кои се во улога на примачи и дисеминирачи на наученото, стекнатото, формираното, продлабоченото.

Постојат и други модели на наставнички професионален развој кои се вклопуваат во рамки на горенаведените категории, а кои имаат за цел промоција и поддршка на професионалниот развој на наставникот од почетокот на неговата кариера па во текот на целиот живот. Во повеќе земји се направи комбинација од различни модели, т.е. се превземаат поделни делови од различните модели и настанува нов иновативен, поразличен модел од преостанатите, се разбира усогласен со условите и можностите за реализација во конкретната земја.

Најчесто моделите се поделени во неколку групи и тоа:

Професионално развојни училишта

Подразбираат партнерство помеѓу наставниците, администраторите и универзитетските членки креирани со цел подобрување на наставата и учењето на дел од заинтересираните студенти т.е. обединување на образовната теорија и практика.

Кој е бенефитот од професионално-развојните училишта?

- Децата во училиштето добиваат од искуствата на менторите, наставниците и од факултетите на универзитетите, а исто така стекнуваат и нови знаења и енергија која ја донесуваат студентите-наставници во училишните- педагошка практика-реализирана во училиштата.
- Поискусните наставници се информираат за најновите истражувања и теории на наставата и за нивната поврзаност со факултетите. Нивниот професионален развој е подржан со нивната улога на ментори и членки на факултетите во универзитетско заснованите програми;
- Многу автори истакнуваат дека професионално-развојниот модел драстично ја изменува позицијата и улогата на студент-наставник и овозможува воспоставување на врска помеѓу наставниците и факултетите имајќи ја во вид нивната подготовка, социјализација во рамки на професијата
- Универзитетите/колеџите исто така имаат бенефит од овој соработнички модел-како развој на партнерство кое во себе ја вклучува практичната работа и им овозможува повеќе информации за потребите на практиката и секојдневните ситуации во училиштата и овозможува воспоставување на линк помеѓу теоријата и практиката на еден природен начин и поголема фреквентност

Останати универзитетско –училишни партнерства

Овој модел поразбира воспоставена конекција помеѓу универзитетите и училиштата. Наликува на мрежа на практичари кои имаат една заедничка цел и интерес за едукација. Има неколку суштински карактеристики како:

- Воспоставување на цврста основа помеѓу две различни култури, школи, универзитети;
- Кросинституционалните граници да одговори на барањата кои се поставени во соодветното поле;
- Поставување на соодветни решенија, креирање на нови места за образовен развој.

Најчесто соработуваат училиштата и универзитетите кои се лоцирани во одредена географска област, но се разбира најчесто се ограничува во одредени национални рамки.

Останата интер- институционална соработка

Постојат бројни ин-сервиси за професионален развој кои постојат како резултат на соработката помеѓу различни институции. Овде се мисли пред се на соработката помеѓу областите, универзитетите и министерствата за образование. Постои и воспоставена врска помеѓу училиштата и останатите професионални организации надвор од формалниот систем на образование

Училишни мрежи

Подразбираат воспоставена училишна мрежа. На национално ниво постои национална школска мрежа која го подржува наставничкиот професионален развој, училишните промени и образовните реформи на едно повисоко ниво. Најчесто преку овие мрежи се предвидуваат и системските реформи. Се сфаќаат и како национални акциони истражувачки проекти како принципи кои имаат за цел идентификување на потешкотиите за превенирање на училиштата за имплементирање на нивните идеи за подобрување на наставата и учењето. Постојат и т.н Иновативни Линк проекти. Во нив

се вклучуваат формалните партнерства помеѓу школите и универзитетите и имаат за задача креирање на заеднички проекти и имплементирање на практиката која ја промовира соработката помеѓу школите и универзитетите.

Наставнички мрежи

Наставничките мрежи овозможуваат одредување на проблемите кои ги имаат тие во нивната работа и овозможуваат промовирање на нивниот професионален развој и како групи и како поединци. Овој развој се реализира неформално преку регуларни состаноци меѓу наставниците, но и со институционализација на нивната поврзаност, комуникација и дијалог. Постојат и т.н. крос национални мрежи, попречни кои овозможуваат воспоставување на наставничка соработка на национално ниво.

Едукација на далечина

Најчесто се определува како „образовен процес во кој се воспоставува конекција меѓу рецепиентот оддалечен од соодветниот едукативен простор и соодветниот програм понуден од наставникот. Најразлични земји имаат имплементирано образовни програми за едукација на далечина кои го подржуваат наставничкиот професионален развој користејќи најразлични видови како радио, телевизија, телефон, пишуван и аудио-видео материјали и електронска комуникација. (Бразил-мажи и жени се подготвуваат за наставничка професија со намера стекнување на социјална мобилност).

Може да се поистоверти со самостојното читање и учење преку користење на радиот, ТВ, Интернет. Се реализира на повеќе начини како: класичен тип преку лекции снимени и преку едукативни радио програми (Кореа – 15 минути секоја недела програм во тек на 22 недели преку школската година) . Интернет-ЦД ромовите имаат големо влијание ширум светот. Во многу случаи, примената на новите технологии креира низа можности за наставниците за он-лајн дискусии, примена на он-лине извештаи, брзи постигнувања, партиципација во нови групи и телеконференции, пренос на документација и креирање на виртуелни професионални заедници.

Сите овие модели имаат низа на предности и тоа: јакнење на достапноста и флексибилноста во временското планирање, ја подржуваат соработката и се многу поефективни од други поефективни алтернативи. Компјутерската технологија- ИКТ во образованието овозможува учење на специфични софтвери и хардвери, разни Веб страни за професионален развој, каде компјутерите и програмите се само инструменти кои овозможуваат брзо споделување на информациите и го овозможуваат дијалогот. Дигиталните камери кои се применуваат во училищата овозможуваат размена на содржините без бариери. Овозможуваат да наставниците презентираат материјали кои се тешко достапни на студентите и кои можат да бидат трансформирани на начин кој ќе води до сигурни постигања и добра наставничка практика. Некои наставници креираат портфолио за себе или студентите и го надополнуваат истото во тек на својот професионален развој.

Индивидуални или мали групи на модели

Супервизија во училищата-традиционална или клиничка супервизија

Во традиционална смисла подразбира доаѓање на администратор во училища кој бележи бврз основа на претходно изработен формулар начини на однесување на наставникот, употребени средства, начини на реализација на наставата без да врати потоа повратна информација

Клиничката супервизија е забележана како ефективен модел на професионално растење и развој и е еден од многу значајните елементи од иницијалното образование на наставникот.. Подразбира реализирање на училишката реализација, анализа на собраните податоци по пат на опсервација и постнабљудувачки конференции. Студиите во кои се евалвира овој пристап даваат контрадикторни резултати.

Работилници, семинари, институти, конференции, курсеви

Сфаќајќи го професионалниот развој како процес на растење и учење, одредени случаи покажуваат дека изведувањето на работилници, семинари кога се пропратени од други типови на можности за професионален развој можат да бидат мошне успешни. Често овие семинари можат да ги поттикнат наставниците за реализација на истражувања во нивните класови, за пронаоѓање на варијабли кои може да го објаснат високото ниво на постигања на некои од нивните студенти. Наставниците исто така даваат свое мислење за работилниците, нивната вредност, тие исто така ја ценат вредноста и на креирањето на мрежите на колегите и на нивните нови стекнати способности кои влучуваат ресурсен менаџмент, менаџирање со време.

Професионален развој базиран на историја на случај

Историјата на случај им овозможува на наставниците пронаоѓање на амбивалентност, конфликти и разновидни ситуавции кои овозможуваат подобро сфаќање на одредени ситуации,. Методот на случај се засниова на концепцијата дека знаењето подразбира структура, градена на претходни знаења, искуства, трансформирани, вклучени на тој начин....превземи од Методологија

Личен саморазвој

Во овој тип на професионален развој, наставниците идентификуваат една цел која е составена и значјана за нив-како за индивидуалци, така и за помали групи, листа на активности кои сакаат да бидат имплементирани за постигање на поставената цел, неопходните ресурси и начините кои водат кон нејзин прогрес и извршување. Во такви ситуации наставниците превземаат одговорност за нивниот прогрес и развој и улогата на администраторите и супервизорите е да се помогне, насочи и подржи нивниот развој. Објективниот feedback е неопходниот услов за успешноста на овој модел

Соработнички или колегијален развој

За првпат овој термин го употребил Глатхорн во 1987. Во овој модел наставниците го развиваат планот за нивниот професионален развој во мали групи. Се имплементира низ неколку чекори и тоа:

- Професионален дијалог за професионалните излезни решенија или лични интереси;

- Развој на курикулумот каде тимот на наставници ги развива поделните единици од курикулумот

- Истражувачка супервизија

- Предавање/асистенција

- Акциони истражувања на соработката на реалните проблеми на истражувањето

За постигање на ефективност на овој модел потребно е следење на неопходните услови и тоа:

- мора да постои школска соработка

- Администраторите да ги подржат напорите

- Наставниците да имаат можност за докомплетирање на задачите

- Неопходен тренинг на наставниците за имплементација на овој модел.

- Набљудување на добрата /одлична практика

Често програмите за професионален развој предвидуваат активности кои се однесуваат на препознавање и експертиза на одлична настава и учење. Во овој случај наставниците имаат можност да учат и да го рефлектираат знаењето, вештините и способностите кои одличните наставници ги применуваат во нивните училници. Во многу случаи овие опсервации се составен дел на поголем професионално развоен напор, кога се презентираат големи професионални можности.

Јакнење на наставничкото учество во новите улоги

Овој модел се базира на идејата дека професионалниот развој на наставникот се подобрува со јакнење на неговото учество во активности како: менаџмент, организација, поддршка и мониторирање. Кога наставниците се одговорни за нивната ин-сервисе подготовка, тогаш и подготовката е значајно поефективна.

Модел за развој на вештините

Овој модел е дизајниран од Џојс и Шоуерс со цел развој на нови наставнички техники и вештини од типот развојно-извршни прашања, вклучувајќи настава и групна работа. Постојат пет компоненти на овој модел како:

- објаснување на теоријата преку лекции дискусија и читање;
- демонстрирање на вештини преку видео и животен тренинг;
- симулирани ситуации;
- феедбак;
- предавања преку транзиција од тренинг кон актуелна настава во училиница.
- Рефлективен модел - наставникот како рефлективен практичар

Овој модел подразбира да наставникот посвети внимание на дневната рутина и случаи во регуларниот ден и потоа да го рефлектира нивното значење и нивната ефективност

- Практиката е рефлективна кога:
- Кога поттикнува на љубовитност, на пронаоѓање на нешто ново;
- Реконструирање на аспектите во претходната светлина.
- Развивање на план за идни акции.

Модели засновани на проектни активности

Главната цел на овие модели е развој на наставничките и студентски капацитети за активности независно и соработнички како професионалци, и целта не е само реализација на проектот но повеќе активности насочени кон дискусија, компарација и контраст со користење на литература и работа на здружените студенти.

Втората цел е да се постигне позитивна дистрибуција на студентите на ницвните институции, која им помага во одржување на поддршката за курсот.

Портфолио

Портфолиото претставува колекција на ајтеми собрани во точно одреден временски период кои имаат за задача илустрирање на различни аспекти од персоналната активност, професионалниот растеж и способности. Во наставата, портфолиото се користи како алатка за ангажирање на наставниците и студентите во дискусиите на теми кои се во релација со наставата и учењето Постојат повеќе видови портфолија – извршни портфолија; портфолија за учење

Акциони истражувања - подразбираат учество преку и низ практиката. Учесници е самите наставници, практичари кои ги согледуваат проблемите и по пат на истражување на постојната практика придонесуваат за видоизменување на истата, како и за промена на соодветната теориска концепција

Примена на нарацијата (автобиографски белешки)

Поминуваат низ неколку чекори и тоа: Наставникот пишува белешка во која се опишуваат различни случаи или поединечни примери на наставна пракса. Ова се дистрибуира до останатите наставници кои се дел од студиската група за преглед и читање. Следи дискусија околу прочитаното за одреден временски период

Вообичаено наставниците првин се фокусираат на специфичните случаи а потоа одат чекор напред на воспоставување на конекција и набљудување на изолираните случаи во поширок контекст. Слушајќи ги преостанатите нарации, наставникот стекнува одредено искуство, авторите на текстот се способни за чекор надвор на

нивното персонално искуство и се анализираат себеси како наставници и другите во поединечното учење и наставничка прилика.

- Наставниците учат едни од други;
- Наставниците овозможуваат нивната работа да биде достапна на јавноста и можност за истата да се дискутира и да се критикува;
- Се учи правилното пишување, наставникот мора да предава/пишува, да биде критикуван и ревидиран;
- Јакне самодовербата и личниот углед.

Каскаден, генеративен модел модел тренинг на тренери

Првата генерација на наставници е тренирана или едуцирана на поединечни теми или аспекти на наставата од одреден предмет и после одреден временски период стануваат едукатори на втората генерација

Посебно внимание треба да се посвети на планирањето на ваквиот процес и на селекцијата на првата генерација Ова има своја ефективност и кај трета, четврта, петта генерација.

Поучување/менторирање

Поучувањето е процес во кој колегата кој е критички слушач, набљудувач, поставувач на прашања и кој дава сугестии му помага на наставникот во неговото растење и рефлектирање и продуцирање на различни одлуки. Овој процес нуди можности и структура за професионалниот развој на наставникот

Менторирањето е форма на поучувањето која е краткотрајна-на почеток кога некој ќе дојде во училиштето. Другите форми на поучување се подолготрајни. Поучувањето подразбира широк спектар на стратегии за кои мора да се биде обучуван.

Кој се треба да се грижи за професионалниот развој на наставникот?

Ако го гледаме професионалниот развој на наставникот во рамки на социјалниот, економскиот, политичкиот, општествениот живот, секој од нас, училиштата, едукаторите, школските области, заедницата, општеството, универзитетите во целина ја има одговорноста за обезбедување на услови и можности за ПНР од кој бенефит ќе имаат не само наставниците, учениците но и општеството во целина.

Заклучок

ПНР подразбира секојдневно професионално и лично растење на наставникот, претставува долготраен, континуиран процес кој започнува од почетокот на подготовката за оваа професија и трае до крајот на целиот живот, процес кој се реализира на најразлични начини, кој подразбира оспособување на наставникот со нови знаења, вештини, способности, стратегии .. во соодветните области и оспособеност за примена на соодветна технологија. Значаен е затоа што што има значајно влијание на верувањата наставникот и на неговата наставничка практика; Влијае на учењето на ученикот и на имплементацијата на образовните реформи; Има влијание на воспоставување на наставничка конекција, ја јакне тимската работа и соработка како во училницата, училиштето на локално, национално ниво па и пошироко; Влијае на определување на целите (конкретни, реалистични и променливи) и задачите на наставата и учењето; Промена на наставни методи, форми, стратегии; Промена на позицијата и улогата на субјективните фактори во наставниот процес; Се реализира низ бројни и разновидни модели кои покажуваат своја ефикасност, ефективност во зависност од конкретните услови, националните програми за ПНР, од личниот ангажман и амбициозност на наставникот. Секоја земја прифаќа и реализира модел усогласен со нејзините потреби, потребите на наставниците, заедниците и условите кои во истата постојат.

Литература:

- [1] Fullan, M., (1987) *Staff development for school improvement*, New York: Falkmen press
- [2] Fullan, M., Hargreaves, A. (1992), *Teacher development and educational change*, London: Falken press
- [3] Fullan, M., (1991) *The new meaning of educational change*, New York: Teacher college press
- [4] Ganser, T., (2000), *An ambitious vision of professional development for tacher*, In NASSP, Bulletin, 84
- [5] Glatthorn, A., (1996), *Teacher development*, Internet encyclopedia of teaching and teacher education, London
- [6] *Implementation of education and training 2010*, (2003). Current report of the team group for Improvement of the teacher education and training, European committee -General model for education and culture
- [7] Kevereski, L. (2007). *Professional Inductions of Teachers in Europe and Elsewhere*, Apprenticeship in education in the Republic of Macedonia, Between Theory and Practice, Edited by Milena Valensic Zuljan and Jane Vogrinc, Ljubljana
- [8] Национална програма за образовен развој на Република Македонија 2005-2015, Министерство за образование и култура на Република Македонија, Скопје