

Д-р Емилија Петрова Ѓорѓева,  
Факултет за образовни науки,  
Универзитет „Гоце Делчев“ - Штип, Македонија,  
вонреден професор,  
[emipg@ugd.edu.mk](mailto:emipg@ugd.edu.mk),  
+389 32 550 507,  
210-5016310704-72, Тутунска банка.

**Емилија ПЕТРОВА ЃОРЃЕВА**  
**Снежана КИРОВА**  
**Снежана МИРАСЧИЕВА**  
**Владо ПЕТРОВСКИ**

## **КАРАКТЕРИСТИКИ НА УСПЕШЕН ВОСПИТУВАЧ**

**Апстракт:** Ако лекар, адвокат, или стоматолог има 40 луѓе во неговата канцеларија во исто време, од кои сите имаат различни потреби, а некои од нив не сакаат да бидат таму и предизвикува проблеми, и ако лекарот, адвокатот, или стоматолог, без помош, мора да ги третираат сите со професионални вештини за девет месеци, тогаш и наставникот мора да има концепција за работа во училиштето.

Клучни зборови: академски стандарди, формалните критериуми, мотивација, емоционална интелигенција.

### **Компоненти на квалитетно детска установа**

Квалитетната детска установа е услов за успешна педагошка комуникација. За да се оствари такво училиште треба да се исполнат следните услови

Квалитетен и ефикасен воспитувачки кадар

Академски стандарди на квалитет

Физички стандарди на квалитет

Педагошки стандарди на квалитет

Квалитетна соработка помеѓу детската установа и средината

### **Квалитетен воспитувачки кадар**

Поимот квалитетен воспитувачки кадар го анализираме според формални, помалку формални и неформални критериуми. Во формалните критериуми ги сместуваме оние што подразбираат образование и професионалност што се докажуваат со диплома, како и сертификати што верификуваат завршено стручно усовршување. Во формален критериум се смета и работниот стаж и практичното искуство на воспитувачот, како и прогресот остварен со професионалното надградување т.е позивите здобиени во текот на работата- ментор, советник и сл.

Во помалку формални критериуми ги сместуваме оние што се однесуваат на предавачките квалитети на воспитувачот, неговиот стил на работа, тимско-соработничките и комуникациските способности и отвореност за учење. За помалку формални се

сметаат затоа што не постои формално барање кое ќе го верификува пред релевантни институции и комисии.

Неформалните критериуми, воедно и најсуштинските поврзани со квалитетот на работата на воспитувачот се оние кои и најтешко можат да се измерат, но секако ги препознаваме. Децата ги препознаваат со “шесто сетило” а таквите воспитувачи се омилен кај учениците и родителите.

### **Академски стандарди на квалитет**

Под академски стандарди на квалитет би ги спомнале креирање на квалитетна интеракција воспитувач-ученик и ученик-ученик, користење на разновидни извори на знаење, учење како да се учи и знаење. Особено важна е способноста за редуцирање и модифицирање на наставниот материјал, како и упатување во процесот на метакогницијата.

Интеракцијата и интерактивното учење е предуслов за оптимален развој на детето и промовира активна партиципација од страна на сите поединци во процесот на наставата.

### **Физички стандарди на квалитет**

Овде подразбираме стандарди што се однесуваат на условите во училищата и техничкиот материјал, наставниот план и програма, учебниците и работните материјали, достапност до литература, технологија и сл.

### **Педагошки стандарди на квалитет**

Педагошките стандарди се однесуваат на мотивацијата на учениците за учење, социјалната промоција на ученикот, постигањата и резултатите, чувство на припадност и сигурност на децата во училиштето, компетенции за напредок и аспирации за модернизирање. Поважно би било да се натераат децата да го засакаат учењето отколку од нив да се бара исклучиво совладување на наставниот план и програма. Еден од посовремените стандарди е обврската на детската установа да го подготви детето за аспирациите на 21 век, при што му овозможува да постигне компетенции кои од него ги бара модерното време.

Во педагошките стандарди секако се и компетенциите на воспитниот кадар да биде во функција на лидер на група каде ќе овозможи рамнотежа и ускладеност, и секако ќе промовира постигнување консензус во групата, ќе овозможи разни форми на дискусија и заедничко донесување на одлука. Со ова се постигнати критериумите на интегративното учење.

## Квалитетна соработка помеѓу детската установа и средината

Неопходна карика во наставниот процес секако е и средината. Детската установа е отворена институција која треба да го афирмира ученикот во поглед на неговата социјална активност надвор од детската установа, учествувајќи во разни проекти кои ќе придонесат во развој на нови сознанија и искуства. Освен тоа квалитетната градинка развива ефикасна соработка со родителите, кои се вклучени во функционирањето на градинката земајќи учество во разни проекти за дополнување на содржините( на пр. посета на различни профили на родители согласно со методската единица), како и комплетна информираност за текот на наставата и успехот на секое дете одделно.

Наставниот кадар е оној кој ќе балансира помеѓу високите аспирации на некои од родителите и реалните способности на ученикот, при што активно ќе ги вклучи како волонтери и соработници, со што ќе се здобијат со една реална слика за академските вредности кај учениците.

Можеби не толку е застапена соработката со поранешни ученици која исто така може да придонесе до анимирано учество на средината во градинката, при што тие ги споделуваат своите искуства и создаваат чувство на континуиран успех на градинката како институција.

### Критериуми за класификација на особини на воспитувачот

(Suzić, 1995, str. 76)	(Đorđević i Đorđević, 1988, str. 133)
Воспитувачот како личност а)рационални/интелектуални особини б)афективни / емоционални особини в)биолошки/физички особини	Човечките квалитети и својства на неговата личност
Однос-став спрема ученикот и наставата	Однесување спрема учениците
Стил и начин на работа	Воспитувачот како експерт на своето поле
Вредности и вредносна усмереност	Посебни карактеристики
Социјална улога-статус	Учество надвор од наставата, специјализирани групи, научни организации и др.
Физички квалитети а)конституционални карактеристики, б)облека и изглед, в) здравје	Надворешен изглед, глас, став и сл.

Горенаведените особини на воспитувачот значително го детерминираат односот на ученикот спрема видот на занимање и како ќе го доживуваат истиот и во која мера активно ќе се залагаат за поголем успех.

### **Избор на воспитувачката професија**

Постојат неколку мотиви за избор на оваа професија, младите луѓе од најразлични причини се определуваат да работат како воспитувачи. "Целта игра голема улога во актуелните теории во педагогијата и психологијата" (Schutz, Crowder, and White, 2001, str. 299)

Алтруизам	Желба да се помогне на општеството генерално или на децата
Претходно искуство	Интерес спрема пед. работа (волонтерска активност во училиште)
Поранешен воспитувач како идол	Модел наставник кој го мотивирал ученикот за оваа професија
Лични карактеристики	Верување дека има способност за оваа професија (на пр. Убаво се чувствувам опкружен со деца)
Родители наставници	Родители од оваа бранша го поттикнуваат детето да ја одбере истата
Љубов спрема децата	Желба да се работи со деца
Врсници	Пријател или врник влијае врз одлуката за овој позив
Лична позиција	Добар личен статус во општеството-углед
Заинтересираност за наст. предмет	Интерес кон одредена наука или дисциплина
Родителство	Верува дека ако е добар воспитувач ќе биде и успешен родител

Се разбира дека тековно ќе дојде до модифицирање и варијации на мотивите, при што ќе се издвојат неколку главни кои ќе се задржат и понатаму ќе ја дооформат личноста на воспитувачот. Кај некои ќе доминира мотивот за самопотврдување и социјална промоција, кај други пак ќе се задржи желбата за прогрес на експертизата.

Горенаведените мотиви се однесуваат на избор на професија која не значи дека секогаш ќе ја реализира личноста во потполност, се разбира и не ја гарантира успешноста на професионален план. Во понатамошната разработка се анализирани и истражени

вистинските квалитети кои го дефинираат успешниот реализиран воспитувач.

### **Природни/вродени predispozicii**

Некои аналитичари веруваат дека квалитетите за оваа професија се вродени, т.е. воспитувачот или има или ги нема predispoziciите. Секој воспитувач треба да се запраша дали ги поседува природните атрибути за оваа професија.

Грижа за доброто на децата и нивните потреби при учењето  
Желба да развие вистинска врска со учениците.

Топла и разумна личност, чувствителна на нивните надежи и соништа.

Ентузијастички и позитивен пристап.

Подготвеност да се истрча дополнителен круг со секој ученик.

Одлична смисла за хумор.

15 клучни карактеристики од аспект на однос, општо поведење и ментални пре-реквизити, знаење и социјални вештини

Ентузијазам-покажете ентузијазам. Вашата желба за подучување секако ќе влијае на мотивацијата на учениците. Секако ентузијазмот надвор од училиницата создава чувство за развој на тимска работа и истиот е пренослив.

Експертиза-владеење на полето на вашата експертиза создава впечаток за самоуверен и подготвен наставник кој ќе одговори на сите предизвици кои би можеле да се појават во училиницата, секако и да го следи ритамот на промените во истата.

Организација-ефективната организација овозможува повеќе време за учење. Ефективен начин на организација на рутинските постапки при наставата, како што се собирање на писмените работи, дистрибуција на материјали, задавање на задачи, прегледување на задачи и сл.

Предавајте активно-воспитувачот е целосно инволвиран и активен за време на часот, движејќи се низ училиницата, покажувајќи енергичност и активност.

Покажете позитивен став-според Волтер, француски филозоф, најхрабра одлука на почетокот на денот е да решиш да бидеш добро расположен. На учениците им треба модел на позитивност, со позитивен тон кој искажува резпект и грижа.

Остварете успешен менаџмент на часот-поставете и спроведете конструктивен систем уште од првиот ден. Дисциплина и разумна структура на часот е есенцијална за да се задржи нивото на работа и подредена училишна средина. Бидете доследни и

избегнувајте воспоставување на правила кои немаат цел и подоцна не се имплементираат, за да не создадете чувство на несериозност.

Инструкции за ритам и дозирање-предвидените содржини планирајте ги според можностите и условите. Најмногу се постигнува со работење, не со слушање, гледање и чекање во ред. Испланирајте временска рамка за да опфатите се она што е предвидено.

Одржете доброточевски односи-образованието е работа со луѓе, затоа добро човечките односи се императив за успешен воспитувач.

Комуницирајте јасно-ефективниот наставник дава информација јасно, концизно, демонстрира и објаснува. Новата информација се презентира со прецизни насочувања, при што се објаснува, оформува и заклучува тематската содржина. Многу често учениците не знаат што учат и зошто го учат.

Прашувајте ефективно-прашувањето е моќна алатка во наставата, која единствено создава клима за продуктивно размислување. Прашањата секогаш треба да се упатени кон целиот клас, а не да се именува ученикот индивидуално, избегнувајќи директно поставени прашања и давајќи им подеднаква шанса на сите да бидат инволвирани, со што се избегнува чувството на релаксираност кај останатите ученици.

Диференцијација-еден од најголемите предизвици е да се работи со различни профили на ученици (стил на учење, карактер, ниво на познавање). Наставникот мора да знае да комбинира различни аудиторни, визуелни и мануелни техники.

Изградете постепен напредок во класот-ако постојат континуирани потешкотии во работата кај еден ученик, може да се јави фрустрација и да резултира во проблеми со поведението и губење на мотивацијата.

Одржете високи очекувања-за добри резултати секогаш се гради повисоко ниво на очекувања. Успешниот наставник не само што прифаќа учество туку и постојано го бара. Предизвикот е во тоа да се бара многу без да се биде злобен и непријатен.

Создадете пријатна атмосфера-не создавајте аура на страв на вашиот час, пријатна и весела училница е секогаш поефективна и стимулира повеќе учење.

Бидете флексибилни-можете ли да ги адаптирате наставните планови предвидени со тајминг кога ќе се појави непредвидена активност со послаб ученик или додатно објаснување?

Универзитетските професори кои треба да ги подготват идните наставници, произлегуваат со една формула за успешен наставник, која ќе биде успешна ако се слушаат, гледаат и рефлектираат зборовите на самите ученици. Формулата ги содржи

12-те состојки кои со љубов се измешани и подгреани до перфекција, резултираат во грижлив наставник кој ја разбира важноста на учениците и афектира на нивниот успех.

Правичност-прва на листата на анкетираниите студенти, правичноста се издвојува како најважна карактеристика. Се она што малку наликува на фаворизирање или недостаток на правичност, остава длабоки траги.

Позитивен пристап-употребата на значајна вербална пофалба која ги стимулира учениците активно да учествуваат во учењето. Вербата во успехот на учениците, како и во својата способност да им овозможите да го постигнат.

Подготвеност-учениците лесно препознаваат неподготвен наставник, дури и најмалите можат да забележат кога наставникот добро се подготвил. Нивото на фрустрација се зголемува кај учениците кога пред себе имаат наставник кој не знае за што зборува.

Лична нишка-секогаш омилените наставници се поврзуваат лично. Наставниците кои често се насмевнуваат, ги ословуваат учениците со име, прашуваат за чувства и мислење, ги прифаќаат сите какви што се, внесуваат животни приказни кои се поврзани со темата, го привлекуваат интересот и промовираат врзување со учениците.

Смисла за хумор-ако наставникот е духовит и има способност да го скрши мразот во тешки ситуации, ова е неверојатно вредна карактеристика.

Креативност-многу од учениците со задоволство се потсетуваат на необичните нешта што ги правеле наставниците за мотивирање. Некои се потсетуваат на т.н. када за учење(наставникот носи стара када офарбана во зелено полна со книги и меки перничиа, каде ќе чита ученикот кој е награден. Колку по уникатен е изборот, толку по ефективен се смета часот.

Подготвеност да се признаат грешките-за жал некои наставници сметаат дека нивниот авторитет ќе биде разбиен ако признаат дека згрешиле, се обидуваат да поминат преку нив незабележано или да ги прикријат. Учениците секако ги забележуваат истите, притоа добивајќи погрешен модел за справување со сопствените грешки.

Простување-сите што на некој начин се инволвирани во процесот на едукација,знаат дека често се појавуваат карактерни конфликти меѓу наставникот и ученикот. Многу често оваа појава се карактеризира како лоша хемија. Која и да било причината за оваа појава, кај ученикот затекнат во ваква состојба може да предизвика длабоки фрустрации и да резултира во неповолна академска година. Учениците што на некој начин биле во конфликт



со наставникот, многу долго се сеќаваат на неговата личност како негативна, за разлика од оние кои ваквите ситуации ги решиле и простиле за стореното, биле посочени како омилени наставници кои секој нов работен ден го почнуваат со расчистени односи.

Почит-општо е мислењето дека наставникот е тој што очекува да биде почитуван од учениците, но исто така се истакнува дека токму почитуваните наставници се оние кои покажуваат највисоко ниво на респект кон учениците. Омилените наставници се издвојуваат по својата дискреција при давањето на оценките и коментарите за постигнатиот успех, приватните средби после часот за да се разгледа нивното лошо однесување наспроти јавното обвинување и етикетирање, избегнувајќи било каква реакција која ќе предизвика срам кај ученикот.

Високи очекувања-наставникот треба да постави висок стандард на очекувања, да постави лимит кон кој ќе се стреми целиот клас при што создавајќи мерило за успех. Највисоко рангираните наставници се токму оние кои ги поттикнуваат учениците кон повисоко ниво на знаење. Меѓутоа високо поставените очекувања мораат да бидат во корелација со само-исполнување и верба дека ќе се постигнат.

Сочувување-училиштето е место каде ученикот треба да учи и да биде згрижен во една здрава емоционална средина. Реалноста во училиницата, а впрочем и во секоја поголема група на млади, избилува со ситуации на свирепост и повредени чувства. Таквите нечувствителни, негрижливи или намерно малициозни однесувања се разбира не можат лесно да се отстранат, но секако наставникот е оној којшто треба да ја контролира нивната фреквентност. Со правилна постапка во издвоените случаи на поделеност и нетолерантност меѓу учениците, наставникот треба да ја докаже својата безрезервна сочувствителност и да ја контролира настанатата ситуација.

Чувство на припаѓање-можеби најтешко, но секако неопходно за една здрава училишна средина е создавањето на семејна атмосфера во секоја индивидуа ќе се вклопи. Постојат бројни стратегии за да се постигне чувството на припаѓање кај сите подеднакво, на пр. училишно милениче, награди за љубезност и пријателство, заеднички фото-албуми, кооперативни цели на часот за да се создаде чувство на унитарно.

Користена литература

Susan Thompson, John G. Green, Bonnie B. Geer. *Highly Qualified for Successful Teaching: Characteristics Every Teacher Should Possess*

Stanley J. Zehm and Jeffrey A. Kottler. )1993(. *On Being a Teacher, The Human Dimension: Attributes of a Great Teacher*. Corwin Press, Inc.

Alan Haskvit. )2005(. *Top Eleven Traits of a Good Teacher*

Suzić, N. (2005). *Pedagogija za XXI vijek*, Banja Luka: TT-Centar

Amabile, T. M., and Hennessey, B. A. (1988). *The motivation for creativity in children*. In A. K. Boggiano and T. Pittman (Eds.), *Achievement and motivation: A social-developmental perspective*. New York: Cambridge University Press.

Knezevic-Floric, O. (2006) *Interaktivna Pedagogija*, Novi Sad

Suzić, N. (2004). *Futurologija obrazovanja*. U Zborniku: Jugoslovenska pedagogija druge polovine 20. veka (str. 125–143).

Bettencourt, E., Gillett, M., Gall, M., & Hull, R. (1983). *Effects of teacher enthusiasm training on student on-task behavior and achievement*. American Educational Research Journal, 20, 435-450.

Borich, G. (2000). *Effective Teaching Methods*, (4th ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, Inc.

Cruikshank, D. R., Jenkins, D. B., & Metcalf, K. K. (2003). *The act of teaching*. New York, NY: McGraw-Hill.

Gill, S. & Reynolds A. (1999). *Educational expectations and school achievement*

Rice, J. K. (2003). *Teacher quality: Understanding the effectiveness of teacher attributes*. Washington, D.C.: Economic Policy Institute.