

КОМПЕТЕНЦИИТЕ И ПРОФЕСИОНАЛНИОТ РАЗВОЈ НА УЧИТЕЛОТ ВО 21 ВЕК

Снежана Мирасчиева¹

¹ Факултет за Образовни науки, Универзитет „Гоце Делчев“, Штип

Апстракт

Професионалниот развој на учителот денес е актуелна тема, особено поради поврзувањето со компетенциите на учителот, коишто се слика за неговата подготвеност и стручност. Во нив е содржана врската меѓу иницијалното образование за професијата наставник и практикувањето, а истовремено се база за натамошен професионален развој. Во трудот се прави обид да се претстави врската меѓу компетенциите на наставниците и професионалниот развој денес, низ призмата на досегашните искуства, идеи и препораки за натамошно усовршување и развој.

Клучни зборови: учител, компетенции, професија, развој.

COMPETENCIES AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS IN THE 21ST CENTURY

Snezana Miraschieva¹

¹ Faculty of Educational Sciences, University “Goce Delcev”, Stip

Abstract

Professional development of teachers is a current topic nowadays, especially because of the connection with teachers' competences that are the picture of their willingness and expertise. It contains the relationship between initial education for the teaching profession and practicing it, and at the same time they are the foundation for further professional development. The paper makes an attempt to present the relationship between teachers' competences and professional development today through the prism of past experience, ideas and recommendations for further improvement and development.

Key words: teacher, competences, profession, development.

Вовед

Социјалната кохезија е еден од условите за општествен напредок. Еден од одлучувачките фактори за социјална кохезија е квалитетот на воспитанието и образованието. Еден од основните фактори во определувањето на квалитетот во образованието е учителот. Учителите имаат клучна улога во сите стратегии чија цел е поттикнување на развојот на општествената заедница. Пред учителите, како клучни фактори од кои зависи квалитетот на воспитно-образовниот процес и успехот и мотивацијата на учениците, се поставуваат очекувања како: стручно, педагошко-психолошко и методичко знаење; превземање лична и професионална одговорност за процесот на учење и поучување; ставовите и системот на вредности кои се фокусираат на интересите на детето; превземање одговорност за сопствениот

професионален развој и усовршување; придонес во креирањето и размената на знаење за успешен процес на поучување и учење; партиципација во креирање на образовните промени кои се продукт на истражувањата на образовната реалност; превземање на улога на агенс на промени и лидер во развојот и унапредувањето на образовниот систем во целина. Реформите во образованието се однесуваат на тоа дека наставниците добиваат нови улоги и учат нови наставни стратегии. Или, со други зборови, наставниците се фокусираат на промени на сопствената практика. Професионалниот развој го исполнува поединецот и му овозможува да се реализира и развива на професионален план, постигнувајќи успех во работата и подобра кариера. Промената на дискурсот, кој се однесува на образованието и обучувањето, влијае на развојот на поимите компетентност и компетенции и нивно поврзување со практичната примена на знаењата.

Учителот во 21 век

Во изменети и конкурентски општествени и работни услови, професионализмот кој се темели на компетенции, е еден од суштинските фактори којшто е гаранција за квалитет и успех во работата. Затоа, професионалниот развој во сите области на делување, има сила на императив, а во науката претставува истражувачки предизвик. Оттука, професионалниот развој на учителот е перманентно актуелен истражувачки проблем, а истовремено и преокупација на образовните политики. Во тој контекст се и основните начела во Лисабонската декларација, (2004) кои се определени во смисла на тоа дека:

1. Учителската професија е високо квалификувана струка, која
2. се наоѓа во контекст на доживотното учење,
3. се темели на партнерство меѓу сите учесници и
4. е мобилна професија.

И со Болоњската реформа, акцент е ставен на моделот на образование на учителот кој се темели на компетенции. Затоа, во фокусот на вниманието во образовната сфера се дефинирани три точки:

- К (Компетенции на учителот), Компетенции за живот и работа во 21 век)
- ПР (Професионален развој на учителот -програма, содржина, оправданост, целисходност)
- Е(Евалуација на работата на учителот -кој, како, зошто, кога; Стандардизација на евалуацијата на работата на учителот).

Професионалниот развој на учителот во 21 век

Професионалниот развој е една од карактеристиките на наставничката професија. Сфаќањето дека искуството во наставата е најдобар учител, е здраворазумско сфаќање, така што наставата се темели на научното сфаќање дека „Ништо нема попрактична вредност од добрата теорија“. Впрочем, наставата е процес кој се темели на современите научни сознанија, па аналогно на тоа и наставникот треба да ги познава современите научни достигнувања и истите да ги применува во наставата. Ова е сосема доволен аргумент со кој се потврдува фактот дека професионалниот развој на наставниците е општествено детерминиран. Причините кои ја наметнуваат потребата од професионален развој на наставниците се: потребите на општеството, потребите на поединецот и потребите на професијата наставник. Кога говориме за причините кои го иницираат професионалниот развој на наставникот, овде првенствено мислиме на општествената заедница како комплекс од научни и техничко-технолошки сознанија, социјални односи. Промените во неа се иницијален двигател на прашањето за професионален развој на поединецот како дел од заедницата. Потребите на поединецот како фактор, се однесуваат на потребата на индивидуата за придонес во развојот на заедницата, но и за свој личен развој. Оттука потребите на поединецот можат да се проучуваат од аспект на личен и стручен (професионален, кариерен) развој. Особено значајно е што претходните две групи на фактори кои ја наметнуваат потребата од професионален развој, се комплементарни

и меѓусебно тесно поврзани во насока на унапредување на наставната практика. Професионалниот развој е определен од правилната распределба на работното место, успешната адаптација и изборот на соодветно усовршување. На него директно влијаат факторите на работното место (задоволство од работата, меѓучовечки односи, награда и бенефиции), фактори поврзани со организацијата (финансиска моќ, технологија, начин на управување, услови за усовршување и можности за напредување), како и фактори вон работното место (семејството, пријателите, опкружувањето, желбата и користењето на слободното време). Исто така, не треба да се исклучи општествено-политичкото и културното опкружување, кое со усвоениот систем на вредности, дефинира и фаворизира општествено пожелни позиции и кариери. Секоја индивидуа се стреми кон лично и професионално усовршување со цел: доживотно да учи; подготвеност за промени; промени во однесувањето и работата; напредување, задоволство од постигнатиот успех, чувство на почит од другите, зголемување на самопочит, самодоверба и силна мотивираност за понатамошно напредување. Личното усовршување е процес на самодисциплина и дисциплина која се развива во текот на целиот живот. Професионалниот развој во својата основа се темели на способности, компетенции, особини на личноста, мотивација, потенцијали, интереси, формално и неформално образование и перманентно усовршување и иновирање на знаењата. Сложенката: *професионален развој*, во себе ги содржи поимите професија и развој. Поимот *професија*, во своето етимолошко значење се определува како оспособеност на поединецот за дејноста која ја извршува според општествената поделба на работата, како и за работните задачи кои ги извршува во рамките на одреденото подрачје на работа. Аналогно на тоа, со атрибутот *професионални*, се определува нешто што е во функција на професијата. Со поимот *развој*, се определува она што следи, прогрес, напредок. Оттука професионалниот развој се определува како напредување на способностите потребни за плодотворно дејствување и успешно вршење на работните задачи. *Професионалниот развој* претставува обука на наставниците за примена на одредена програма. Се разликува од професионалното образование. Имено, професионалното образование се темели на концепцијата - конструкцијата на знаењата, обуката е перманентна, континуирано следење на работата, се моделира низ тимско работење. Нашиот интерес овде се движи во насока на професионалниот развој на учителот, инициран од прашањата: *Сакате да бидете секогаш добар учител?! Тогаш, каков учител е потребен денес?* На почетокот чувствуваме потреба од дефинирање на професионалниот развој, не во термиолошка рамка туку во рамка на условеност и поврзаност. Имено, професионалниот развој е синџир од алки кои се нераскинливи, меѓусебно условени и формираат круг којшто во секој нареден циклус, формира нов круг. Кругот на професионален развој го сочинуваат следниве алки коишто се однесуваат на:

- А. Образовна мрежа (анализа на потребите, предметните содржини, наставните стратегии);
- Б. Професионален развој (планирање, дизајнирање, менаџирање со времето и човечките ресурси);
- В. Проекти во училишница (примена и следење);
- Г. Евалуација (резултати, анализа, конференции, настани, повратна информација);
- Д. Промени, модификација (сопствени програми).

Компетенциите и професионалниот развој на учителот

Тука ќе се задржиме одделно на двете компоненти, компетенциите и професионалниот развој, а во третиот пасус од овој дел, ќе говориме за нивната поврзаност. Успешното вршење на работните задачи подразбира одредени професионални компетенции. Општиот модел на професионално компетентен наставник на 21 век, содржи три групи компетенции: клучни компетенции (за која било професија): информациско-комуникациски, социјално-работни, културни, јазични, вредности; основни (базични) компетенции- кои се однесуваат на специфичноста на

наставничката професија: организациски, дидактички, рефлексивна способност, когнитивно-креативни, психолошки, евалуативни, советодавни, компетенции за доживотен развој како професионалец; специјални компетенции: за содржината на предметот кој го предава наставникот, истражување на сопствената практика со цел креирање на сопствен стил на работа (според Ogienko&Rolyak, 2009). Компетенциите се определуваат како вештина за вршење на одредена активност, во согласност со пропишаните стандарди на професионалната дејност, истакнува С.Маринковиќ (Marinković, 2010). Компетенцијата има евалуациска природа. Аналогно на тоа, професионалните компетенции претставуваат надлежности, задолженија на професијата, способности, дејности поврзани со основните карактеристики, активности поврзани со нејзината специфичност, должности во рамките на нејзиниот делокруг. Професионални се оние компетенции кои произлегуваат од општите и специфичните карактеристики на професијата, а се однесуваат на правата и обврските на личноста која се занимава со определена професија. Иако и во претходниот дел говоревме за професионалниот развој, сепак потребно е да истакнеме дека професионалниот развој на наставниците поминува низ неколку периоди:

- искуства стекнати од улогата на ученик. Првите искуства почнуваат во семејството и училиштето каде наставниците се развиваат како ученици.
- формално професионално образование(во образовен контекст е застапено училиштето, како практикум и теориски академски знаења).
- приправник(ова е период на социјализација во професијата, период во кој почетникот станува експерт со механизмот на акултурација во светот на професионалците).
- професионална автономија. Во овој период настанува ослободување од стегите на неискуството и несигурноста и впуштање во експериментирање и истражување.

Креирањето на можностите за професионален развој подразбира можностите да се усогласат со постигнување на амбициозни образовни цели и можности за поддржување на идеите на оние коишто учат. Наставниците многу често имаат потреба повеќе време да учат од нивните колеги, критички да ги проверуваат новите стандарди и ревидираат курикулумите. Тие бараат можност да ги развиваат и рефлектираат новите пристапи во наставата. Оттука, како форми кои можат да се користат во функција на професионалниот развој на наставниците се: формирање групи кои учат(study groups), работа во групи, учество на семинари, акциски истражувања, заедничко планирање на часот, средби со здруженија од заедницата, обука на други наставници, состаноци на стручни активи, работа во мали тимови за проучување теми за унапредување на наставата, набљудување на часови, соработка со колеги од други училишта. Вложувањето во професионалниот развој претставува инвестиција во која, покрај финансиите, се вложува работа и напор. Изборот на образовниот профил, лиценцираните обуки и тренинзите, ги прошируваат можностите за професионален развој на наставниците. Особено е интересно прашањето за тоа колку професионалниот развој води кон унапредување на компетенциите на учителот? Целосниот одговор на прашањето е композиција од одговори на две клучни прашања: *Кои се нашите искуства до сега?!* и *Како понатаму?* Во однос на првото прашање, анализата на досегашната практика говори за:

- Сè уште присутен централизиран систем што ја намалува улогата на наставникот во образовниот процес и го прави помалку видлив;
- Доминантност на улогата на наставникот како имплементатор, наспроти креатор на сопствената практика;
- Недостиг на компетенции за превземање на автономна улога во образованието;
- Наставниците не се консултирани, па стандардите ги гледаат како нешто наметнато, односно не ја согледуваат смислата на самите стандарди;

- Дисконтинуитет/континуитет меѓу инцијалното образование на наставникот и неговиот натамошен професионален развој;
- Јаз меѓу инцијалното образование и практиката;
- „Фрагментарност“ на системот на образование на наставници;
- „Отвореност“ на стандардите и можност за нивно унапредување.

Дилемата за тоа, колку формите на професионалниот развој и нивната содржина придонесуваат за развојот на компетенциите на учителот, лежи во основа на прашањето: Како се определува и сфаќа самиот поим професија? Овој иницијален проблем е, всушност, база за разрешување на недостатоците и недоследностите во професионалниот развој на наставникот. Имено, професионалците се: сигурни, надлежни, почитувани, дејствуваат со интегритет, внимателни, чесни, емпатични, љубезни, кооперативни, посветени. Оттука, кога се говори за квалитети на професионалците, се говори од аспект на: достапност, доверливост, почитување, одговорност, и од аспект на поддршка. Во тој контекст, професионализмот, определен како специфичен стил на однесување на работното место, во себе ги опфаќа следниве димензии: вредностите и професионалните улоги изложени во однесувањето; почит за себе и за другите, да знае како треба да се однесува, зрела одговорност, упорност при решавањето проблеми. Затоа, најчесто при професионална проценка, се земаат во предвид: ставови, конфликти, пристапи, вредности и стил на комуникација. Од тие причини, на професионалниот развој на наставникот треба да гледаме како на слика која ги содржи тие елементи, а нејзината вредност се определува според: комуникацијата, сликата, компетенциите и однесувањето, односно сликата во окото на другите. Затоа, најчесто професионализмот претставува потврдување на стандардите на професијата или професионално однесување. Ако компетенциите, како одредници за определена професија, во случајот- учителската, ја даваат вистинската слика за професијата, тогаш повеќе од потребно е нивно јасно определување и мерливост. И тука, нашите искуства говорат дека се направени обиди за дефинирање на стандардите и индикаторите на професијата учител, но тоа се прави сепаративно, одделно, без да се навлезе во проблемот во целиот негов тек. Така, однапред се дефинирани елементите на евалуација и структурирани инструментите, а потоа компетенциите се усогласени со нив, што е спротивно на природата на самиот процес. Што се однесува до стандарди за компетенциите за професијата наставник и нивниот професионален развој, дефинирани се четири видови компетенции кои претставуваат збир на потребни знаења, вештини и вредности (наставна област, предмет и методика на наставата; учење и поучување; давање поддршка на развој на личноста на ученикот; комуникација и соработка со учениците, родителите и колегите). Секоја компетенција се следи низ пет домени: знаење, планирање, реализација, евалуација и стручно усовршување.

И на вториот дел од прашањето, како понатаму можеме да говориме за одделни искуства. Впрочем, еден од начините е континуирано стручно усовршување кое ќе биде регулирано со правилници, акредитирање на програми за обука, но и учество на самите наставници, партиципација на летни и зимски школи, стручни и студиски престои. Континуираното усовршување може да се реализира и во самата воспитно-образовна институција преку нагледни часови, акциски истражувања, реализација на проекти, медиумска промоција, интерни обуки. А како притетности се определуваат: инклузија, превенција од злоставување, насилство, дискриминација; комуникациски вештини, соработка со родителите и учениците, учење да се учи и развивање на мотивација за учење, настава и водење на паралелката, јакнење на професионалните капацитети на вработените, информациско-комуникациска технологија. Кога детално ќе се проучи анализата на досегашната состојба, само по себе се наметнува прашањето: Кои од елементите на кругот на професионалниот развој недостасуваат или се непотполни? Компетентниот систем треба и мора да биде: инклузивен, децентрализиран, ефикасен и транспарентен, да ангажира едуцирани, рефлексивни, креативни и мотивирани професионалци, да промовира култура на евалуација/самоевалуација и континуиран развој на училиштето, да негува

праведност, толеранција и конструктивна комуникација, да има поглед од перспектива на доживотното учење. Повеќето од овие чекори се направени и се прават, но постои незадоволство со покажаните резултати. Овде сепак, чувствувам потреба да додадам дека од учителите се очекува знаење од одредена академска и стручна област (педагошка, психолошка, дидактичка, методичка), коишто на факултетите за учители се застапени со над 50% , а на останатите наставнички факултети со значително мал процент и во теоретска и во практична смисла, што упатува на разликите во иницијалното образование на наставниците. Во истражувањето на Љ.Коциќ, за општествениот статус на учителската професија, авторот ја истакнува важноста на подготовката на наставникот за воспитно-образовна работа. При тоа истакнува дека „значаен број на наставници не добиваат знаења кои се неопходни за современа воспитно-образовна работа, затоа во работата со учениците не применуваат облици, методи и средства кои ќе овозможат постигнување подобри резултати“(Коциќ, 1989). Оттука, прашањето како е понатаму во континуитет, бидејќи временската димензија му го овозможува тоа, па кога и да го поставиме, условите и времето и искуствата и околностите, се различни. Но во овој момент, како сугестии и предлози, ги наведуваме следниве размислувања:

- хармонизација и модернизација на курикулумот за образование на учителот, односно усогласување со европските стандарди и поврзување на високото образование со воспитно-образовните институции на сите нивоа;
- унапредување на методиката на настава;
- поврзаност на иницијалното образование со барањата на практиката;
- фокусирање на педагошко-психолошките и дидактичко-методички знаења;
- користење на искуствата од практиката во процесот на креирање на образовните политики и идна практика;
- важноста на периодот на приправник (развој на професионални компетенции, мотивација);
- развивање на систем на менторство;
- развивање на систем на размена на искуства, наставниците-истражувачи во образованието;
- како да се користат стандардите на професијата за поттик наместо како средство за контрола;
- флексибилност на стандардите, нивно унапредување преку критичка рефлексивност на постојните во партиципативен процес;
- дефинирање на квалитетна образовна практика со размена и споредба на постојната, во правец на развој.

Заклучни согледувања

Затоа, учителу, да почнеме од добропознатите упатства: Самопочитувај се! Прифати лична одговорност! Почитувај ги другите и респектирај ги нивните права! Почитувај го искуството! Покажи индивидуална одговорност, но не заборавај ги своите професионални граници/ограничувања, затоа што само тогаш можеш да комуницираш јасно, сите лични информации да ги чуваш строго доверливо! Не дискутирај со другите за колегите, особено во врска со здравјето и здравствената заштита, не се храни во канцеларија и не озборувај! Познавајќи ги професионалните граници, ќе го одржуваш дигнитетот на професијата, ќе го сочуваш личниот интегритет и сопствената сила за професионално усовршување! Ова е особено важно заради емоционалниот баланс и балансот меѓу домот и работата. Затоа, почни од себе, одреди ги сопствените вредности, начинот на кој комуницираш, степенот на професионален развој и почитувајќи ги искуствата на другите и барањата на професијата, управувај со времето и местото заради континуиран личен, кариерен и професионален развој!

Користена литература:

1. Arandelović, D.(1986).*Образование и усавршавње наставника, васпитача и сарадника*.Beograd:Nova prosveta

2. Банчотовска,Н.С.(2008). *Професионалните компетенции на наставниците*. Скопје:Академски печат
3. Вјекиќ,Д.(1999). *Profesionalni razvoj nastavnika*.Užice: Učiteljski fakultet
4. Коцић,Љ.(1989). Како наставници оцењују друштвени статус своје професије и колико су њима задовољни. *Настава и васпитање*, бр.3
5. Marinković, S.(2010). *Profesionalni razvoj nastavnika i postignuća učenika*. Užice:Učiteljski fakultet
6. Ogienko,O and Rolyak,A.(2009). *Model of Professional Teachers Competences Formation: European Dimension*, Teacher Education Policy in Europe (TEPE) Network, TEPE 2009 Conference, Umea University.
7. Thornsby, D. Professionalism in the Workplace. превземено на 20.09.2014. www.esrdnetworks.org/networks/net5/Education/Staff/scm_pres/professionalism.pdf.
8. Thornsby, V. J. Workplace Professionalism: How To Leave Emotional Baggage Behind . Retrieved превземено на 20.09.2014. http://www.sideroad.com/Human_Resources/professionalism.html Joanne Victoria
9. Whitaker,T.(2004). *What Great Teachers Do Differently*. New York: Eye on education