



УНИВЕРЗИТЕТ „СВ. КИРИЛ И МЕТОДИЈ“



ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ - СКОПЈЕ

ПОСЛЕДИПЛОМСКИ СТУДИИ ПО МЕНАЏМЕНТ ВО ОБРАЗОВАНИЕ

Професионалниот развој на наставниците од одделенска настава – од концепт до имплементација

Магистерски труд

ментор:

проф. д-р Елена Ризова

кандидат:

Ивана Младеновска 3828/10

Скопје, 2020

Содржина

Вовед

Апстракт.....	6
---------------	---

I. Теоретски дел

1. Дефинирање на поимот професионален развој.....	10
1.1 Зошто е важен професионалниот развој на наставникот?.....	13
1.2 Главни карактеристики на професионалниот развој на наставникот.....	15
1.3 Цели на професионалниот развој на наставниците.....	16
2. Видови професионален развој.....	18
2.1 Неформален вид.....	18
2.2 Формален вид.....	19
2.2.1 Време на реализација на професионалниот развој.....	20
2.2.2 Финансирање и организација на професионалниот развој на наставниците.....	20
3. Потребата на професионален развој на наставниот кадар.....	21
4. Типични начини на професионален развој.....	24
5. Преглед на системот за професионален и кариерен развој за наставници во РМ.....	26
6. Подготовка на личен план за професионален развој.....	29
7. Евидентирање и документирање на личниот професионален развој.....	34
7.1. Евидентирање и документирање на професионалниот развој во професионално досие.....	35
7.2. Извештај за реализација на личниот план за професионален развој.....	36
8. Одредување на резултатите и вредностите од професионалниот развој.....	38

9. Законска рамка на професионален развој на наставниот кадар во Република Македонија.....	39
9.1. Професионалниот развој на наставниците како дел од Закон за наставници во основните и средните училишта.....	39
9.2. Правилник за формата и содржината на личниот план за професионален развој на наставниците и стручните соработници во основните и средните училишта.....	42
9.3. Професионалниот развој на наставниците како дел од Стратегија за образованието за 2018 – 2025.....	44
10. Модели на професионалниот развој на наставникот кои постојат и егзистираат кај нас.....	44
9. Досегашни релевантни истражувања.....	46

II. Методологија на истражувањето

1. Предмет на истражување.....	56
2. Цел и карактер на истражувањето.....	56
2.1. Цел на истражувањето.....	56
2.2. Карактер на истражувањето.....	56
3. Задачи на истражувањето.....	57
4. Хипотези на истражувањето.....	58
5. Варијабли во истражувањето.....	59
6. Методи, техники и инструменти на истражувањето.....	59
7. Популација и примерок.....	60
8. Статистичка обработка на податоците.....	60
9. Организација и тек на истражувањето.....	60
10. Очекувани резултати и заклучоци.....	61

III. Анализа и интерпретација на резултатите од истражувањето

1. Резултати од анкетните прашалници наменети за наставниците од одделенска настава.....	63
2. Дескриптивна и компаративна анализа на податоците добиени од прашалникот на ставови наменет за наставниците од одделенска настава.....	67
3. Диференцијален графички приказ на тезите.....	71
4. Резултати од интервјуто со директорите на основните училишта.....	96
5. Заклучни согледувања и препораки.....	101
5.1. Сознанија од емпириското истражување.....	101
5.2. Препораки.....	104
Литература.....	107

IV. Прилози

Прилог 1	111
Прилог 2.....	118

***Овој труд го посветувам
на моите родители, Рада и Томче Серафимовски,
и на мојот сопруг, Александар Младеновски,
за целокупната поддршка и љубов која ми ја даваат***

Вовед

Да се биде наставник, да се развива како професионалец

Наставниот кадар е срцето на образовниот процес. Колку е поголема важноста и приврзаноста на образованието како целина – без разлика дали се работи за културен пренос, социјална кохезија и правда или за развој на човечки ресурси – толку е повисок приоритетот што мора да се даде до наставниците кои се одговорни за тоа образование (OECD, 1989)

Апстракт

Наставникот, како творец на образовната состојба и водач на процесот на учење, најдиректно влијае врз резултатите од учењето, но и врз создавањето на одреден став кон учењето и образованието кај неговите ученици. Од карактерните особини на наставникот, како и неговата стручност и подготвеност да ги разбере, прифати и имплементира принципите на современото образование, ќе зависи и образовната практика и пристапот што тој го спроведува, а со тоа и од успехот на секој поединечен ученик. Како наставниците пристапуваат кон процесот на учење, како ја дизајнираат наставата, дали се водени од принципите на пренесување или креирање на знаење, дали применуваат пристапи што ги ангажираат и мотивираат учениците итн., се прашања што директно влијаат на резултатите на наставата и развојот на компетенциите кај сите учесници во образовниот процес. Ако на наставникот гледаме како на клучен параметар на квалитетно образование, тогаш прашањето за неговата подготвеност за наставничката професија е исклучително важна, но уште поважно е прашањето за неговиот професионален развој. Прашањето за професионален развој нè приближи до темата и целта на овој текст, што сакаме да го расветлиме односно важните елементи на професионалниот развој на наставниците, кои се однесуваат на: што

опфаќа професионалниот развој, што го прави успешен и зошто е важен за секојдневната наставна пракса.¹

Целисходен педагошки процес имплементираат само наставници кои постојано вложуваат во својот личен и професионален развој, кои ги користат своите знаења во секојдневната практична работа и кои соработуваат со останатите учесници во креирањето на доживотното учење. Должност на наставникот е да ги имплементира барањата и стандардите содржани во Националната програма кои се базираат на теоријата дека секое дете може да биде успешен ученик. Исто така тој треба да ја обезбеди најдобрата можна поддршка на развојот и учењето на секое дете.

Наставникот го обликува и го шири задоволството од учењето и вештините кое ученикот ги моделира, подготвен да одговори на новите прашања од секојдневниот живот и работа, зголемениот број на информации, појава на новите технологии и општествените промени во секојдневниот живот. Активното учество во воспитно – образовниот процес, индивидуалното, критичко размислување и партнерската работа со другите му овозможуваат на наставникот да го подобри квалитетот на неговата професионална работа, да ја промовира својата професија и да ја зголеми способноста да се залага за квалитетно образование на сите деца. Иднината со себе ја носи и потребата за нови знаења и вештини. За таа цел наставникот како фундаментална алка на образованието мора да се адаптира на промените, со тоа што постојано ќе учи и ќе се надградува, а со тоа ќе придонесе во подобрување на квалитетот на неговата работа.

Клучни поими:

наставник, водич, современо образование, личен и професионален развој, промени, критичко размислување, партнерска работа

¹Kuleto, V. (2016) „Buducnost obrazovanja – Profesionalni razvoj nastavnika – kluc kvalitetnog obrazovanja”.
<https://www.valentinkuleto.com/sample-page/>

Abstract

The teacher, as the creator of the educational situation and leader of the learning process, most directly influences the learning outcomes, but also the creation of a certain attitude towards learning and education in his students. From the personality of the teacher, his expertise and readiness to understand, accept and implement the principles of modern education, will depend on the educational practice and the approach he implements, and thus on the success of each individual student. How teachers approach the learning process, how they design teaching, whether they are guided by the principles of knowledge transfer or creation, whether they apply approaches that engage and motivate students, etc., are questions that directly affect the teaching results and the development of competencies. to all participants in the educational process. If we look at the teacher as a key parameter of quality education, then the question of his readiness for the teaching profession is extremely important, but even more important - the question of his professional development. The question of professional development brings us closer to the topic and purpose of this text, which we want to shed light on the important elements of professional development of teachers, which relate to: what covers professional development, what makes it successful and why it is important for everyday teaching practice.

A purposeful pedagogical process is implemented only by teachers who constantly invest in their personal and professional development, who use their knowledge in everyday practical work and who cooperate with other participants in creating lifelong learning. It is the duty of the teacher to implement the requirements and standards contained in the National Program which are based on the theory that every child can be a successful student. It should also provide the best possible support for each child's development and learning.

The teacher shapes and spreads the pleasure of learning and the skills that the student models, ready to answer new questions from everyday life and work, the

increasing amount of information, the emergence of new technologies and social changes in everyday life. Active participation in the educational process, individual critical thinking and partnership work with others enable the teacher to improve the quality of his professional work, to promote his profession and to increase the ability to strive for quality education of all children. The future brings with it the need for new knowledge and skills. For that purpose, the teacher as a fundamental link in education must adapt to change, by constantly learning and upgrading, and thus contribute to improving the quality of his work.

Key words:

teacher, guide, modern education, personal and professional development, change, critical thinking, partnership work

Теоретски дел

1. Дефинирање на поимот професионален развој

Светот на промени е насекаде околу нас. Во тој свет на промени, во секоја област на 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? ²

Современите општествено-економски промени се меѓусебно поврзани. Тие истакнуваат две подеднакво важни цели на филозофијата на учењето за цел живот, а тие се: промовирање на поединецот во општеството како активен граѓанин и промовирање на можности за вработување.³

Човековата единка постепено по пат на учење во нејзината средина се хуманизира и ги добива карактеристиките и особините на човек, како посебен вид суштество, кои и овозможуваат не само одржување, туку и живеење во човековата средина. Со луѓето и меѓу луѓето единката учи, говори и комуницира. Учи општествени норми и ги интернализира општествените вредности, стекнува определени навики, знаења, разни особини и способности и формира начини на однесување кои и овозможуваат да живее и дејствува во општествената заедница.⁴

²Јованова – Митковска, С. (2008), *Модели на професионален развој на наставникот*, Штип, Просветно дело 12, стр.1

³Петковски, К.(2005). *Менаџмент во училиште*, Скопје: Просветно дело,стр18

⁴Lazaroski, J. (1980), *Основи на педагогијата и психологијата*,Скопје:Универзитет "Кирил и Методиј". стр.169.

Ако внимателно го анализираме сегашното училиште, тогаш ќе воочиме дека сериозно го нагризуваат проблемите на неговата внатрешна организација, а во прашање се и квалитетот и квантитетот на взаемно-функционалните односи во заедницата.⁵

Со оглед на фактот дека формалното сертификатно образование тешко може да ја следи динамиката на новите потреби и промени, како и со оглед на брзото застарување на сознанијата (стекнати за време на формалното школување), очигледна е потребата од нова структура на системот на иницијална обука и системот на професионално усовршување на училишните кадри и стручни соработници. Во таа смисла, се очекува квалитетот и успешноста на нивната работа се помалку да претставува еманација на нивната сертификатна квалификација, а се повеќе да биде продукт на нивната оспособеност т.е. квалификуваност и подготвеност за перманентна образовна мобилност.⁶

Меѓутоа, денес се јавува потреба од некои промени во училиштето, кои ќе водат кон усовршување на личноста на ученикот. Тие промени произлегуваат од новите и современи промени во општеството. Современото училиште има за цел да ги подготви младите за иднината, да ги оспособи за перманентно образование за сестран развој. Тоа станува отворена институција за нови содржини, организациски модули и кадровска соработка со сè што го опкружува.⁷

Кога луѓето го користат терминот „професионален развој“, тие обично го сфаќаат како формален процес на работа, како што е конференција, семинар, обука или работилница; учење и соработка меѓу членовите на работниот тим или пак некаков курс на факултет. Освен терминот „професионален развој“, во слободната комуникација често се користат и други имиња како што се: развој на персоналот, обука, стручно учење или континуирано образование. Без оглед на терминот кој се користи, целта е иста, а тоа е да се подобри учењето на наставниците и учениците. Ефективниот професионален развој им овозможува на

⁵ Раткович, М.(2000). *Школа у променама*, Београд: Учитељски факултет, стр. 16-17.

⁶ Министерство за образование и наука на Република Македонија (2004), *Национална програма за развој на образованието Република Македонија 2005-2015*, Скопје: Министерство за образование и наука на Република Македонија. стр.321

⁷ Stavanovič,M., Ajanovič,D. (1997). *Školska Pedagogija*. Varaždinske toplice, стр.115.

наставниците да ги развијат знаењата и вештините, што им се потребни за да се справат со предизвиците во учењето на учениците.⁸

Професионалниот развој е услов за сите наставници. Секое училиште или област го поставува потребниот број на часови за професионален развој за секоја година или во текот на неколку години. Професионалниот развој е одредена форма на образование за наставниците што може да ја подобри нивната средина за учење и поучување во училницата и надвор од неа.⁹

Професионалниот развој бара проследено размислување за планирањето со внимателно проследување на повратни информации, за да се обезбеди реакција кај наставниците. Едукаторите кои учествуваат во професионалниот развој, мора да ги пласираат своите најнови знаења и вештини за работа. Професионалниот развој нема да биде ефективен доколку наставниците не сакаат да ги надградат своите знаења и вештини за работа. Тоа може да биде само можност едукаторите да станат подобри училишни лидери.¹⁰

Професионалниот развој се дефинира како активност која развива вештини, знаења, експертиза на поединецот и други карактеристики како наставник “.

Едукаторот во современо-конципираниот процес на учење треба повеќе да се однесува како извор на знаењето, а не како дидактички инструктор кој ги знае сите одговори, при тоа прифаќајќи ја својата “помошна улога”. Со други зборови, едукаторот треба да се фокусира на учењето наместо на предавањето.¹¹

Дефиницијата препознава дека развојот може да се обезбеди на многу начини, почнувајќи од формален до оној неформалниот. Развојот да биде достапен преку надворешна експертиза во форма на курсеви, работилници или формални програми за квалификација, преку соработка помеѓу училиштата или наставниците низ училиштата (на пример, набљудување посети на други

⁸Mizell, H.(2010) ,*Why professional development matters, Learning forward*, стр. 5

⁹<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Ga6JJnFSF2oJ:https://www.teacher.org/topic/professional-development-teachers/+&cd=8&hl=en&ct=clnk&gl=mk>

¹⁰Mizell, H.(2010) ,*Why professional development matters, Learning forward* , стр.8

¹¹Ризова, Е. (2015) ГОДИШЕН ЗБОРНИК:Третманот на самоучењето во концептот на доживотното учење. Филозофски факултет Скопје

училишта или мрежи на наставници) или во рамките на училиштата во кои работат наставниците. Во овој последен случај, развојот може да се обезбеди преку тренинг / менторство, колаборативно планирање и предавање и споделување на добри практики.¹²

Во литературата се среќаваме со разни гледишта на дефинирање на поимот професионален развој:

Glathorn ја дава следнава 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.“¹³

Според Ganser, Filding и Schalock, „ Професионалниот развој се заснова според концепцијата која се сфаќа и разбира како процес на инспирирање и лепежа на цели поставени од администраторите насочени кон промената на професионалните развојни активности кои ги применува наставникот, во различни средини и услови и кои водат кон постојани преиспитувања и промени.¹⁴

1.1 Зошто е важен професионалниот развој на наставникот

- ✓ Затоа што има значајно влијание на верувањата на наставникот и неговата наставничка практика;
- ✓ Влијае на учењето на ученикот и на имплементација на образовните реформи;
- ✓ Има влијание на воспоставување на наставничка конекција, ја јакне тимската работа и соработка како во училницата, таа и во училиштето, на локално и национално ниво па и пошироко;

¹² THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS.(2009). *Creating Effective Teaching and Learning Environments: First Results from TALIS* –chapter 3, no 48 / available at <https://www.oecd.org/berlin/43541636.pdf>

¹³ Glatthorn, A., (1996), *Teacher development, Internet encyclopedia of teaching and teacher education*, London, no.8

¹⁴ Јованова-Митковска, С. (2008). *Модел на професионален развој на наставникот*. Педагошки факултет Универзитет „Гоце Делчев“ Штип.стр 1

- ✓ Влијае на определувањето на целите (конкретни, реалистични, промениливи) и задачите на наставата и учењето;
- ✓ Промена на наставни методи, форми и 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 професионалниот развој на наставникот, кој ги вклучува работилниците, следењата на семинарите, рефлексии, опсервација и изведба и 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 нови методи, техники, принципи во нивна практика. Професионалниот развој на наставникот подразбира примена на многу форми како: планирањето се изведува тимски, кога наставниците ги набљудуваат своите колеги и за тоа добиваат повратна информација, кога тим од повеќе наставници опсервира видео лекции и истите ги рефлектираат и дискутираат меѓусебно. Овие методи на професионалниот развој на наставникот се само дел од поефективните модели на наставното учење.

Професионалниот развој не е само еден аспект од образованието и обуката, тоа мора да стане водечки принцип во континумот на образовниот систем. Тоа треба да претставува заеднички покрив под кој треба да бидат обединети сите видови на предавање и учење. Исто така, тоа подразбира ефективна работа на сите субјекти инволвирани во образованието и обуката - и индивидуите и организациите.¹⁵

Професионалниот развој гледан од генерален аспект, вклучува поширок опсег на луѓе, интереси и пристапи. Сите инволвирани во професионалниот развој делат една заедничка цел - унапредување на нивните компетенции за извршување на работните задачи. Во срцето на професионалниот развој се наоѓа

¹⁵ОРОСЕ.(1998) *Education for active citizenship in the European Union*, Luxembourg,.

индивидуалниот интерес за доживотно учење и усовршување на нивните знаења, вештини и способности.¹⁶

Со цел правилно да се разбере што претставуваат развојните фази во професионалниот живот на наставниците, нивната анализа беше направена од аспект на **основните индикатори** кои треба да вклучуваат:

- краток профил на наставникот што припаѓа на таа фаза;
- карактеристики што наставникот може да ги има во таа фаза;
- развојни потреби што ја карактеризираат фазата;
- напредок во фазата на развој;
- планирање на следните чекори;
- позитивни знаци на развој во фаза;
- области за обука, односно обезбедување на одредена помош при проценка
- области што можат да се подобрат.¹⁷

1.2. Главни карактеристики на професионалниот развој на наставникот:

- ✓ висока апликативност, практична ориентираност, учество и интерактивност
- ✓ чекор по чекор – процес
- ✓ процес во кој се проткајуваат и надополнуваат практиката и теоријата
- ✓ реалистичност – се што се мисли треба да се имплементира
- ✓ висок степен на инфраструктурална поддршка, технолошка поддршка¹⁸

¹⁶Повеќе на оваа тема може да се прочита на

<http://www.businessdictionary.com/definition/professional-development.html#ixzz3NwVTZlmd>

¹⁷<file:///C:/Users/xxx007/Downloads/Vodic%20-%20Obuka%20nastavnika%20kod%20poslodavaca.pdf>

¹⁸ Јованова-Митковска, С. (2008) *Модели на професионален развој на наставникот*. Педагошки факултет Универзитет „Гоце Делчев“ Штип.стр 2

Во секоја земја треба да се спроведат соодветни политички мерки со цел промовирање на професионален развој на наставниците. Доживотното учење и професионалниот развој на наставниците како и континуираниот развој на училиштето треба да се разгледуваат од аспект на нивното единство и да се промовираат во природно поврзани и меѓузависни процеси. Доживотното учење треба да овозможи други модели и патишта за учење, како независно учење, училишното искуство и вклученоста во проекти за подобрување на училиштето треба да се ценат и формално да се признаваат и разните начини на стекнување на знаења, по можност и да се сертифицираат. Доживотното учење и професионалниот развој на наставниците имаат смисол само ако се поврзани со унапредување на квалитетот на образованието на ученикот.

1.3. Цели на професионалниот развој на наставниците

Како наставници, сите ние сакаме да растеме - затоа сакаме да си правиме цели за професионален развој. Целите помагаат да не контролираат и да не доведат до самоподобрување. Улогата на наставник има многу димензии, и честопати е лесно да се презасити и да се нагласи. Поставувањето цели за професионален развој може да помогне во ублажување на некои од тие негативни чувства и да направи да се чувствувате подобро за себе и за вашата кариера. Еве 10 цели за професионален развој на наставниците кои не само што можат да помогнат да се доведе до пат кон успехот, туку исто така можат да им помогнат на нашите студенти.

- да се избегне исцрпување на наставниците
- да им се даде на учениците контролирана доза на власт
- интегрирање на техничките алатки
- поголема инволвираност на родителите
- да се направи интернет присуство
- да се негуваат односите со колегите

- да се инкорпорираат повеќе мислења
- да се поттикне повеќе игра
- да се направи учењето забавно
- да се чека рефлексija¹⁹

Примери за постојаниот и посакуваниот професионален развој на наставниците²⁰

Постојна состојба	Посакуван професионален развој на наставникот
Моделот се заснова на концептот пренесување (трансмисија) на знаења. Да се научи да се акумулираат знаења, па со тоа наставникот е доминантен пренесувајќи и предавајќи ги знаењата.	Новиот модел се заснова на концептот конструкција на знаењата . Знаењето не може да се пренесе, тој што учи мора со своја сопствена активност да го достигне. Според тоа наставникот се третира како партнер во процесот на изградување на знаењето во педагошката комуникација, но и како практичар кој ја промислува сопствената работа, практика, некој кој врз основа на старите знаења гради нови знаења и искуства и со тоа не ги става во заблуда своите ученици.
Обуката и образованието на наставниците се лоцира надвор од училиштата и главно не се поврзани со актуелното искуство на наставникот.	Професионалниот развој на наставникот се случува во специфичен контекст. Најефикасен ПРН ²¹ се одвива најчесто во училиштето и тесно е поврзан со дневните активности на наставникот и ученикот и на него многу делуваат знаењата и искуствата на наставникот.
Наставникот интерпретира туѓи истражувања и теории, тој пренесува туѓи знаења.	Наставникот прави свои рефлексии и врз нивна основа споредува мали испитувања (наставникот како истражувач). Наставникот е и

¹⁹ Cox, J. (23 october 2019). *A Teacher's Professional Development Goal*. Teachhub.com достапно на <https://www.teachhub.com/professional-development/2019/10/a-teachers-professional-development-goals/>

²⁰Национална програма за развој на образованието во Република Македонија 2005 –

2015:Програма за професионален развој на училишниот кадар

<https://www.yumpu.com/xx/document/read/43419700/programa-za-profesionalen-razvoj-na-uiliniot-kadar-100megsfree>

²¹ ПРН –професионален развој на наставникот

	произведувач на знаења, многу од тие рефлексии, резултати на истражувања и искуства ги вклучува повратно во својата настава менувајќи ја, унапредувајќи ја и прилагодувајќи ја на конкретни случаи.
За образованието на наставникот задолжена е одредена институција (на пример БРО ²²)	ПРН подразбира сложен динамички модел на соработка на низа различни институции (факултети, истражувачки институции, владини експертски или невладини институции и сл.) за образование и развој на наставниците.
Синдикатот како организација во која учествуваат наставниците, се занимава главно со платите на наставниците но не и со нивниот професионален развој.	Се инсистира на професионално здружение на наставниците, кое покрај грижата за положбата на професијата и за стручниот развој, ќе води сметка и за организирање на разни видови на професионална помош, ќе се грижи за положбата на наставниците во општеството и сл.

2. Видови на професионален развој

Професионалниот развој се појавува во два вида:

2.1. Неформален вид

Дефиниција која најчесто ќе се сретне за неформалното образование на ниво на Европската Унија е дека неформалното образование претставува образование и обука кое ги вклучува сите видови / облици на активности за предавање и учење, а кои не се дел од формалниот образовен процес.²³

Овој вид образование се стекнува врз основа на секојдневното животно и работно искуство, преку читање книги, стручна литература, користење материјали

²² БРО – Биро за развој на образованието

²³Младински културен центар — Битола (2009), *Неформалното образование во Република Македонија*, Битола: Младински културен центар - Битола. стр.18

од Интернет страници, следење емисии од едукативен карактер на електронските медиуми и преку комуникација со другите луѓе, пред сè со колегите на работа²⁴

Неформалниот професионален развој може да се реализира во било кое време од денот, месецот, годината. Не мора да се врзува со официјални сегменти (дата, час, место, членови, котација, фидбек). Се она што го поткрепува наставникот да биде подобар професионалец, без притоа да бара некакви формалности. Неформалниот професионален развој може да биде:

- истражување на Интернет,
- читање на стручна литература,

2.2. Формален вид

Формалниот професионален развој се реализира во точно определена дата, час , место, котација и организација. За формалниот професионален развој се води и посебно досие за секој наставник. Истото се дополнува тековно по секоја завршена обука, семинар, конференција или работилница.

Формалниот професионален развој може да се реализира:

- во текот на редовниот училишен ден
- пред да започне наставата или по нејзино завршување
- во однапред одредени денови кои училиштето ги одредило како време за професионален развој на наставниците
- за време на распустите (летниот и зимскиот)
- на службен состанок со едукатор или центар за професионален развој / училиште
- веб страници
- друго училиште, училишен систем, држава или странска земја

²⁴Петковски, К., Терзиоска, В., Стефановска, Ј1. (2014) *Активна настава*, Битола: ПЕН-КМ Битола, Херакли-Комерц Битола, стр.4.

- универзитет
- локални, државни и интернационални семинари и работилници²⁵

Со оглед на фактот дека формалното сертификатно образование тешко може да ја следи динамиката на новите потреби и промени, како и со оглед на брзото застарување на сознанијата (стекнати за време на формалното школување), очигледна е потребата од нова структура на системот на иницијална обука и системот на професионално усовршување на училишните кадри и стручни соработници. Во таа смисла, се очекува квалитетот и успешноста на нивната работа се помалку да претставува еманација на нивната сертификатна квалификација, а се повеќе да биде продукт на нивната оспособеност т.е. квалификуваност и подготвеност за перманентна образовна мобилност.²⁶

2.2.1 Време на реализација на професионален развој

Училиштата можат да закажат време за реализација на професионален развој на наставниците на многу начини. На пример, некои организираат дневни распореди за да овозможат заедничко време за планирање кога наставниците можат да се сретнат во текот на работниот ден. Наставниците можат да се организираат во тимови за учење (училиштето организира заменски наставници).

2.2.2 Финансирање и организација на професионалниот развој на наставниците

Училиштата можат и да финансираат стипендии за учење наставници надвор од работниот ден. Училиштата им организираат и пократки работни

²⁵Mizell, H. (2010). *Why professional development matters*, Learning forward, стр. 11

²⁶Министерство за образование и наука на Република Македонија (2004), *Национална програма за развој на образованието во Република Македонија 2005-2015*, Скопје: Министерство за образование и наука на Република Македонија. стр.321

денови на одредени наставници со цел да ги ослободат за дополнително време за професионален развој.

Просечно, за професионалниот развој, училиштата посветуваат најмалку 10% од нивните буџети за развој на персоналот и дека најмалку 25% од работното време на наставникот е посветено на учење и соработка со колегите.²⁷ Исто така учењето во иднина се залага за најмалку 30% од буџетот за технологија да биде посветена на развојот на наставниците. Просечниот процент во повеќе области во доменот на професионалниот развој е во граница од 1% - 3%.

Парите за котација за професионалниот развој на наставниците варираат неверојатно. На пример, ако наставник присуствува надвор од државата, трошоците вклучуваат регистрација, транспорт, сместување и јадење. Ако професионалниот развој го организира училиште, трошоците се манифестираат преку плаќање на консултант, материјали за работа, а можеби и за наставници на замена. Другите трошоци вклучуваат плати за тренери и ментори, стипендии за работа на наставниците надвор од работниот ден или материјали и ресурси за професионално учење. За да се ограничат трошоците, училиштата можат да формираат мали тимови на наставници кои ќе организираат професионален развој на наставниците неколу пати во неделата. Доколку наставник набљудува друг наставник во истото училиште и разменува искуства околу работните обврски, трошоците би биле минимални. Трошењето на повеќе финансии може да биде со поголем интензитет: поголем квалитет, повеќе време за учење и поголема последователна поддршка, бидејќи наставниците го применуваат своето учење во пракса. Додека поскапиот професионален развој не гарантира дека ќе биде и поефикасен, поевтиниот професионален развој скоро сигурно има многу мало или воопшто нема влијание²⁸. Она што е најважно е како се планира и спроведува професионалниот развој.

²⁷ Hirsh, S. (2007). *NSDC Standards and Tools Help Strengthen Professional Development*. SEDL Letter Volume XIX, Number 1 <https://sedl.org/pubs/sedl-letter/v19n01/nsdc-standards-tools.html>

²⁸ Brian, Jakob, A., Lefgren, L. (2002). *The Impact of Teacher Training on Student Achievement*. Board of Regents of the University of Wisconsin System

Училишните системи обично користат комбинација на локални, државни и интернационални средства за професионален развој на наставниот кадар. Потребни се државни и интернационални грантови кои ќе им овозможат на училишните системи да користат дел од средствата за професионалниот развој на наставниот кадар. Училишните системи исто така можат да бараат финансирање од локални, државни и интернационални фондации. Повеќето училишни системи назначуваат средства за професионален развој во нивните локални буџети.²⁹

3. Потребата на професионален развој на наставниот кадар

Универзитетските програми не можат да обезбедат широк спектар на искуства за учење неопходни за дипломците да станат ефективни наставници во училиштата. Студентите откако ќе дипломираат, исполнуваат сертификација според нивото на државните барања, но сепак не се доволно подготвени за практична работа. Како и во сите професии, на новите наставници им се потребни години за да стекнат со вештини за тие да бидат ефективни во своите улоги. Скоро половина од наставниците кои почнале да работат во пракса ја напуштиле професијата, поради сложеноста на работата во наставата³⁰. Дури и искусните наставници се соочуваат со големи предизвици секоја година, вклучувајќи ги новите содржини, нови наставни методи, напредокот во технологијата, измената на законите, подзаконските акти и процедурите.

Професионалниот развој е најефикасен кога се јавува во контекст на секојдневната работа на наставниците. Кога учењето е дел од еден нормален училишен ден, сите наставници го подобруваат нивниот професионален развој и не се ограничени само на начин во кој тие формално волонтираат во

²⁹ Mizell, H.(2010) ,*Why professional development matters*. Learning forward, стр.18

³⁰ Ingersoll,R.(2003), *Is There Really a Teacher Shortage*. Part of education commons Retrieved from https://repository.upenn.edu/gse_pubs/133

учествувањето на некаква обука или семинар. Искусен професионалец од училиштата им помага на наставниците да ги реализираат податоците за постигнувањата на учениците за време на учебната година, за веднаш да се идентификуваат проблемите со учење, да се развијат решенија и навремено решенијата да се применат во решавање на потребите на учениците.

Има многу причини поради кои наставниците постојано треба да ги развиваат своите компетенции. Една од причините е дека децата повеќе учат кога имаат наставници кои постојано професионално се усовршуваат. Истражувањата покажуваат дека квалитетната подготовка на наставникот е во сооднос со квалитетот на интеракцијата и комуникацијата која наставниците ја имаат со учениците со цел да им пружат поддршка и поттик за учење. Квалитетот на интеракцијата има позитивен ефект врз когнитивниот развој на децата³¹.

Друга причина за постојано професионално усовршување е потребата наставниците постојано да го збогатуваат своето знаење со информации поврзани со начините кои учениците најдобро учат, кои се најдобри методи за да се реализира наставната програма и кои вештини и знаења се потребни за успех во светот кој постојано се менува. Наставниците треба да одат чекор понапред од поседување само технички компетенции. Се смета дека луѓето од јавниот сектор, како социјалните работници, здравствените работници па дури и образовните работници треба да одржат дистанца со клиентот. Ова секако не може да се примени на луѓето кои работат во ран детски развој; тие мора да бидат емоционално инволвирани со децата, бидејќи емоциите имаат важна улога во работата со децата и нивните семејства³².

Со оглед на тоа дека преку раниот детски развој треба да се задоволат разни потреби на децата, нивните семејства и пошироката заедница, наставниците во текот на својата кариера, ќе мора да се стекнат со многу нови вештини. На наставниците им се потребни лидерски вештини, бидејќи тие се

³¹ Siraj-Blatchford, I., Kathy, S., Muttock, S., (2002). *Researching Effective Pedagogy in the Early Years*. Institute of Education University of London Department of Educational Studies University of Oxford

³² Van Laere, K., Peeters, J., Vandenbroeck, M. (2012). *The Education and Care Divide: the role of the early childhood workforce in 15 European countries*. Wiley online library

предводници на промените кои ќе ги зајакнат капацитетите на децата, на нивните родители, но и на целата заедница. Затоа наставниците мора да знаат кои методи може да ги користат во заедницата во која работат. Тие треба да се добро поврзани со заедницата и да знаат за различниот карактер или потекло на единките во таа заедница, како и постојано да изнаоѓаат начини за надминување на тие различности и да се залагаат за вклученост на сите членови.

Според Риналди, наставниците мораат да разберат дека има „постојан реципроцитет помеѓу оној кој образува и оној кој е образуван, оној кој поучува и оној кој учи“. Тоа подразбира дека наставниците мораат да поседуваат вештини за доживотно учење и усовршување. Наставникот не може да време на студиите да се подготви за сите предизвици со кои ќе се соочи во својата работа, затоа е важно овие професионалци континуирано да учат и да се надградуваат.

Наставниците ќе бидат доживевани како професионалци кога ќе почнат самите да донесуваат одлуки, а не само да се потпираат на веќе постојаната пракса во училиштата. Стекнатото знаење на наставниците мора да биде видливо и ценето. Џајхнер и Листон истакнуваат дека во образовните истражувања недоволно се зема и цени знаењето и искуството на наставниците.³³

³³Фондација за образовни и културни иницијативи, „Чекор по чекор“ (2015). *Практикување на наученото. Прирачник за професионален развој на учителите* International Step by step Association

4. Типични начини на професионален развој

- Индивидуално читање / студија / истражување
- Групи на студии меѓу врсници кои се фокусирани на заедничка потреба или тема
- Набљудување: наставници кои набљудуваат други наставници
- Тренер: стручен наставник кој тренира повеќе колеги
- Менторство на нови наставници од поискусни колеги
- Тимски состаноци за планирање на лекции, решавање на проблеми, подобрување на перформансите и / или нова стратегија
- Состаноци на факултет, на ниво на едно одделение или на ниво на повеќе одделенија
- Интернет курсеви
- Работилница за подлабоко истражување на определена тема
- Конференции за изучување на најразлична експертиза на една држава
- Програми за подобрување на професионалниот развој на едно училиште
- Сопствени програми од приватни добавувачи³⁴

Принципите се наменети за обезбедување високо квалитетен професионален развој со цел да се подобрат постигањата на учениците и ги покриваат сите три нивоа од образовниот систем – училишно, локално и државно ниво.

Професионалниот развој има за цел да го подобри учењето и постигањата на учениците за да можат сите ученици да достигнат максимум во своите потенцијали за учење. Користејќи ги изворите на податоци за резултатите од постигањата на учениците, професионалното учење на наставниците треба да се насочува според анализите на разликите помеѓу целите и стандардите за учењето и успехот на учениците. Таквите анализи помагаат да се определи што треба наставниците да учат, да ги стават учениците во центарот на нивниот

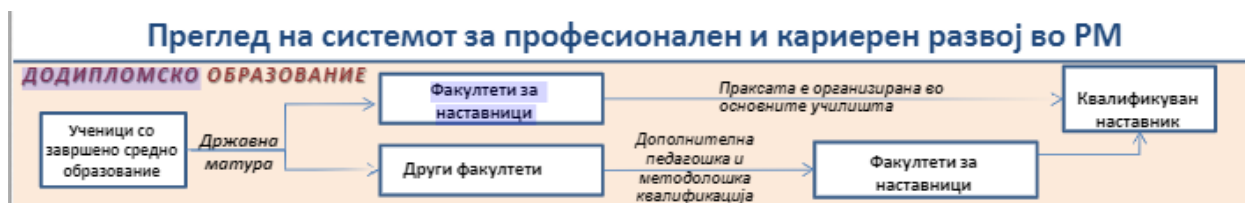
³⁴Mizell, H. (2010). *Why professional development matters*, Learning forward, стр. 12

професионален развој, како и да се зголеми довербата во користењето на ресурсите за професионален развој.³⁵

5. Преглед на системот за професионален и кариерен развој за наставници во РМ

Прегледот се дели на три нивоа:

1. Додипломско образование. По завршувањето на средното образование идниот наставник треба да се запише во еден од наставничките факултети или да се запише на факултет со дополнителна педагошка и методолошка квалификација во наставнички факултет. Наставникот кој студира на наставнички факултет во своите студии посетува пракса организирана во основно училиште. Со дипломирање студентот станува квалификуван наставник.



Приказ на преглед на системот за професионален и кариерен развој во РМ
(образование – додипломско образование)

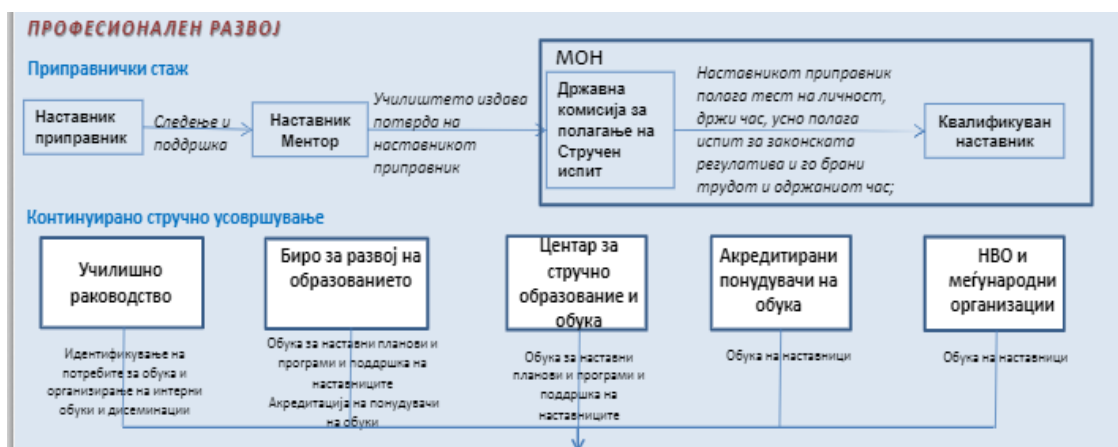
2. Професионален развој. Професионалниот развој се дели на два дела: Приправнички стаж и Континуирано стручно усовршување.

2.1. Приправнички стаж. Наставникот се вработува во училиште како наставник - приправник. Тој во рок од една година, (доколку е со полно работно време) е следен и поддржуван во своите професионални ангажмани од наставник ментор. По завршување на приправничкиот стаж, училиштето во кое работи на

³⁵УСАИД, (2009), *Создавање иновативни училиштата учениците за 21-от век*, Прирачник за училишните тимови за професионален развој, Скопје:УСАИД

наставникот приправник му издава потврда за завршен приправнички стаж. Со тој документ приправникот оди во Министерството за образование и наука и поднесува барање до Комисијата за полагање на Стручен испит (испитот се состои од четири компоненти – полага тест на личност, држи час во основно училиште што ќе му го додели Комисијата, полага испит за законската регулатива и го брани трудот од одржаниот час). Откако ќе го положи испитот со позитивна оценка наставникот – приправник го менува своето звање во квалификуван наставник.

2.2. Континуирано стручно усовршување. Училишното раководство ги идентификува потребите за обука и организирање на интерни обуки и дисеминации. Бирото за развој на образование организира обуки за наставни планови и програми и поддршка на наставниците. Оваа установа исто така реализира акредитација на понудувачи за обуки. Центарот за стручно образование и обука исто така реализира обука обуки за наставни планови и програми и поддршка на наставниците во нивното кариерно напредување. Акредитираните понудувачи за обука исто така вршат обуки на наставници. Последни во низата на понудувачи за професионален развој на наставниците се Невладините и меѓународните организации.



Приказ на преглед на системот за професионален и кариерен развој во РМ
(образование – професионален развој)

3. Кариерно напредување. Кариерното напредување на наставникот почнува со титула *наставник – приправник*. По положувањето на стручниот испит тој станува *квалификуван наставник*. Откако ќе биде пример на добра пракса во училница и ќе дава поддршка на професионалниот развој на наставниците преминува во наставник ментор. Овој тип на наставник кој придонесува за подигнување на нивото на квалитетот на регионално и национално ниво преминува во наставник советник. Наставниците перманентно се оценуваат преку училишното раководство (преку училишна самоевалуација, следење на часови и наставнички портфолија), Државниот Просветен инспекторат (кој ја реализира интегралната евалуација и индивидуално вреднување на наставниците), Државниот испитен центар (кој го реализира екстерното тестирање на учениците, а со тоа и се оценува веродостојноста на оценката на наставникот) и МОН (кој го регулира процесот на унапредување во кариерата)³⁶



Приказ на преглед на системот за професионален и кариерен развој во РМ
(образование – кариерно напредување)

³⁶МЦГО,УСАИД (2010). *Континуиран професионален развој заснован на компетенции и можност за напредување во кариера*

6. Подготовка на личен план за професионален развој

Кога зборуваме за план за личен професионален развој (ЛППР), ние мислиме на изготвување документ што им помага на вработените и раководството во образовната институција, тие систематски ја подобруваат воспитно-образовната работа. Личен план на професионален развојот треба да се заснова на анализа на потребите на учениците / децата со кои работи наставникот, анализа на сопствените професионални потреби и потребите на образовната институција како организацијата во која работи наставникот. Затоа, развојот на план за професионален развој на ниво образовните институции му претходат на развојот на ЛППР. Наставникот зборува за неговиот / нејзиниот план за професионален развој со координаторот за професионален развој или со некој од членовите на тимот за професионален развој.³⁷

Професионалниот развој ќе биде ефективен ако излегува во пресрет на индивидуалните потреби на наставникот и ако не се смета за однадвор наметната обврска. Но, за да се изработи остварлив годишен личен план за професионален развој, потребно е да се земат во предвид, од една страна сознанијата од самопроценката на сопствените компетенции, потреби, интереси, професионални аспирации, а од друга страна приоритетите на училиштето и реалните можности за остварување на желбите и плановите (на пр. финансиски средства, достапност на одредени облици на стручно усовршување и сл.).

Иако подготвувањето на личниот план за професионален развој е законска обврска, тој, исто така, е дел од секоја добра политика за професионален развој во училиштето и на него првенствено треба да се гледа како на алатка за подобро организиран и поефективен професионален развој на секој поединец во

³⁷Весовиќ, Ивановиќ, А., Поповиќ, Д., Суботиќ, Љ., (2017). PROFESIONALNI RAZVOJ NA NIVOU ŠKOLE/VRTIČA: PRIRUČNIK ZA NASTAVNIKE U ŠKOLAMA, PREDŠKOLSKIM USTANOVAMA I DOMOVIMA UČENIKA. British council, Zavod za školstvo, Podgorica
https://www.britishcouncil.me/sites/default/files/bc_-_profesionalni_razvoj_final.pdf

училиштето. Подготвувањето и реализирањето на личниот план за професионален развој на наставникот / стручниот соработник му овозможува:

- систематично развивање на компетенции што му се потребни
- подобрување на воспитно – образовната работа
- достигнување на стандардите за повисоки звања и напредување во кариерата

Подготвувањето на лични планови за професионален развој и нивното усогласување со училишните приоритети и можности, му овозможува на училиштето:

- почитување и излегување во пресрет на индивидуалните потреби на вработените за професионален развој;
- порационално користење на човечките и материјалните ресурси;
- подобрување на соработката преку различни форми на колегијално учење и менторска поддршка

Првата верзија за личниот план за професионален развој се изработува во текот на месец јуни секоја учебна година, врз база самопроценката на компетенциите. Додека, конечната верзија треба да ја следи динамиката за изработка на годишната програма за работа на училиштето.

Личниот план за професионален развој треба да содржи: компетенции кои наставникот сака да ги подобри, активности, потребни ресурси и време на реализација.

Училиште		Место и општина	
Наставник		Наставен предмет	
Учебна година		Дата на изработка	

Ред . бр	Компетенции	Активности	Ресурси	Време на реализација	Очекувани исходи	Забелешки
1.						
2.						
3.						
4.						

Визуелен приказ на личен план за професионален развој на наставниците

При подготвување на личниот план за професионален развој, наставникот треба да ги има предвид законските обврски од Законот за наставници во основните и средните училишта.³⁸

- Во делот на **компетенција** се внесува компетенцијата која наставникот смета дека треба да ја подобри во следната учебна година. При одлучувањето кои компетенции да ги развива, наставникот ги зема во предвид резултатите од самопроценката и приоритетите на училиштето / државата. Вообичаено е приоритет за професионален развој да бидат компетенции кои се оценети како најмалку развиени, меѓутоа наставникот може да одлучи за тековната година да даде приоритет на друга компетенција која сака да ја усовршува.
- Во делот на **активности** се внесуваат начини, форми и активности за стручно усовршување кои ќе ги преземе наставникот / стручниот соработник. Овде можат да се внесат ако стандардните така и

³⁸член 21, Службен весник на Република Македонија бр. 10/15, достапен на <http://www.mon.gov.mk/index.php/2014-07-24-06-34-40/zakoni>

колаборативните и индивидуалните форми на стручно усовршување.³⁹ Притоа наставникот зема во предвид како најлесно учи, но и кои форми е реално да ги одбере со оглед на ресурсите (сопствените и на училиштето).

- Во делот **ресурси**, се внесуваат потребните ресурси за спроведување на активностите (лица кои треба да се вклучат, институции со кои треба да се соработува, материјални и финансиски средства).
- Во делот **време на реализација** се внесува ориентационото време кога се планира да се реализира активността.
- Во делот **очекувани исходи** се внесуваат очекуваните исходи од спроведената активност, односно што очекува наставникот дека ќе постигне, првенствено искажано низ промени во учењето / однесувањето и постигањата на учениците.
- Во делот **забелешки** се внесуваат информации што можат да влијаат врз реализација на планот.

Идентификуваните компетенции за профеионален развој во планот наставникот ги презентира пред стручен актив, каде што можат да дадат сугестии за начините за реализирање на професионален развој и се уште може да претрпи измени во зависност од договорите со колегите за користењето на внатрешни ресурси и фер користењето на средствата за обуки надвор од училиштето.

Финалниот личен план за професионален развој се предава на тимот за професионален развој во училиштето, кој потоа го одобрува или го враќа на повторно разгледување и корегирање согласно приоритетите на училиштето и расположливите ресурси.

Планот за професионален развој може да претрпи измени. Доколу наставникот реши да смени некоја компетенција од објективни причини, измените треба да ги одобри тимот за професионален развој. Доколку промената се однесува на промена во активности, времето на реализација, но компетенциите остануваат

непроменети, не се потребни дополнителни ресурси и се обезбедува постигнување на очекуваните исходи, не е потребно одобрување.⁴⁰

⁴⁰Бутлеска, У., Ветероска, С., Трпчевска, Л., Реџеџи, Л., Исмаили, С., Насковска, М.(2016), „Прирачник за следење на работата и планирање на професионалниот развој на наставниците и стручните соработници во основните и средните училишта“ МЦГО, Скопје, стр.13

7. Евидентирање и документирање на личниот професионален развој

Училиште	ООУ „Лазо Ангеловски“	Место и општина	Скопје, Аеродром
Наставник /Стручен соработник	Ивана Младеновска	Наставен предмет	одделенска настава
Учебна година	2019/2022	Дата на изработка	20.08.2019

Ред. бр.	Компетенции (ШТО?)	Активности (КАКО?)	Ресурси (КОЈ?КАДЕ?)	Време на реализација (КОГА?)	Очекувани исходи	Забелешки
V.1.6	Едукација на родители	Интерна средба со родителите	Средства за обука Наставник	Во текот на учебната година	Едуцирани родители	За успешна соработка со родителите и подобар успех на учениците
VI.1.4	Планирање , водење евиденција и поседување докази за сопствениот професионален развој	-обука -разговор -стручна литература -размена на искуства со други наставници и стручни соработници	-примери од изготвени професионални досиеја -насоки консултации и соработка со наставници и размена на искуства со наставници од матичното и други училишта	во текот на учебната година	Правилно изготвена професионално досие во кое е вклучено планирање, водење евиденција и белешки за својата педагошка работа	Унапредување на професионалниот развој и правилно водење евиденција и прибирање докази
III.2.4	Идентификување на конфликтни ситуации и помагање на учениците правилно да ги разрешат	-разговор -соработка со тимот на ненасилно однесување - работилница	-родители -наставници -стручни лица	во текот на учебната година	Создавање стимулативна средина за учење со пријатна училишна клима	Развивање на свеста кај учениците за правилно постапување при разрешување на конфликтни ситуации

Приказ на Личен план за професионален развој

Наставникот уште при планирањето на личниот професионален развој ги поставува целите, односно зошто сака да стекне или подобри определена компетенција и очекуваните исходи, односно какви ефекти очекува дека ќе има подобрената компетенција врз учењето, однесувањето и / или постигањата на

учениците. Врз основа на тоа, наставникот определува како ќе собира докази за промените што се случиле. Доказите можат да бидат во вид на евидентирани промени, резултати од акциски истражувања, резултати од објективни мерења на постигањата, примери на трудови на учениците, повратни информации од следењата на неговата работа / настава од страна на колеги / директор, извештаи од следење на надлежните институции и сл.

7.1. Евидентирање и документирање на професионалниот развој во професионално досие

Евиденцијата на професионалниот развој се води во професионално досие. Во него се евидентира напредокот на наставникот / стручниот соработник, што може да му послужи при самопроценка и напредување во повисоко звање.

Содржината на првиот и вториот дел од професионалното досие е пропишана со Правилник за формата, содржината и начинот за водење на професионалното досие на наставникот / стручниот соработник во основното и средното училиште. Третиот дел од професионалното досие (Докази за професионалната практика) е исто така предвиден со Правилникот, но неговата структура и содржина ја организира самиот наставник. Се препорачува доказите да се организирани согласно подрачјата од основните професионални компетенции за наставници / стручни соработници. Овој дел ќе се поврзе со професионалното досие, кое го опфаќа самото подрачје професионален развој и професионална соработка, во еден ист заеднички документ за наставникот / стручниот соработник.

Намената на професионалното досие е :

- да овозможи докази за професионален развој и напредување во кариерата;
- да овозможи докази за работа на наставникот / стручниот соработник во текот на учебната година;

- да овозможи докази за реализација на личниот план за професионален развој;
- да послужи како доказ при индивидуалното оценување на наставникот / стручниот соработник од страна на Државниот просветен инспекторат
- да биде модел и збирка на докази од која можат да учат наставниците/ стручните соработници приправници

Доказите за професионалната практика се препорачува да бидат организирани во папка, уредно ставени во фолија и доколку е потребно доказот да биде проследен со објаснување што претставува истиот. Пред секое подрачје треба да има сепаратор со насловот на подрачјето. треба да се води грижа портфолиото да не биде преобемно, односно треба да се направи избор на најрепрезентативни докази.

Содржината на третиот дел од професионалното досие е тековна и менлива. Најголем дел од доказите во него ќе се променат на годишно ниво. Тоа може да се води и во електронска форма, на пример, Интернет страница, блог, електронски папки со документи, програми приспособени токму за ваква намена (One Note) и слично.

7. 2. Извештај за реализација на личниот план за професионален развој

За поголема прегледност и полесно користење се препорачува да се користи унифициран образец на извештај за реализација на личниот план за професионален развој. Извештајот се подготвува на крајот на учебната година – во јуни, пред да се направи нова самопроценка и нов личен план за професионален развој. Одредени делови од извештајот ги пополнува наставникот / стручниот соработник, а одредени тимот за професионален развој.

**Извештај за реализација на личниот план за професионален развој
на наставникот : Ивана Младеновска**

	Компетенција
	III.2.4 Идентификување на конфликтни ситуации и помагање на учениците правилно да ги разрешат
Време на реализација	Насилство - стоп (работилница - соработка со стручната служба на училиштето) – септември 2019 Како против насилство – работилница со Тимот за ненасилно однесување – септември 2019 Конфликт лево – конфликт десно – јануари 2020
Примена на наученото	Нови начини на пристап кон решавање на насилното однесување
Влијание кај учениците	Почитување на индивидуалните способности и можности на учениците Подобар успех и поведение Развивање на чувство за припадност кон средината, еднаквост
Докази	Евиденција во дневник на паралелката (II -3 одд,учебна 2019/20 година)
Причини за нереализација	/
Предлог за активности за следната учебна година	Перспективна работа со сите засегнати чинители
Забелешки	

Препораки:					
Целосно реализиран ЛППР	Нов циклус на професионален развој	Делумно реализиран ЛППР	Причини за нереализирање	Нереализиран ЛППР	Подржан професионален развој

Извештај од Личен план за професионален развој

8. Одредување на вредностите и резултатите од професионалниот развој

Професионалниот развој дава три нивоа на резултати:

- а) наставниците учествуваат во учење на нови знаења и вештини
- б) наставниците учат како да ја подобрат наставата и лидерството
- в) зголеменото достигнување на учениците врз база на збогатениот професионален развој на наставниот кадар

Резултатите од професионалниот развој може да се проценат преку разни техники како што се разни истражувања, тестови, набљудувања, видео записи и интервјуа. Ако наставниците со ефикасноста и примената на она што го научиле во професионалниот развој ги подобрат постигнувањата на учениците тогаш се работи за вреден и успешен професионален развој.

9. Законска рамка на професионалниот развој на наставниците во Република Македонија

Професионалниот развој на наставниците во Република Македонија е уреден со закон, како дел од Законот за основно образование и Законот за наставници во основните и средните училишта.

9.1. Професионалниот развој на наставниците како дел од Закон за наставници во основните и средните училишта

Закон за наставници

Член 25

(1) Наставниците во основното и средното училиште во текот на својата работа се должни континуирано професионално да се усовршуваат.

(2) Министерот донесува годишна програма за обуки за стручно усовршување на наставниците до крајот на месец јануари.

(3) Предлог програма за обуки за стручно усовршување ја изработува и предлага Бирото за развој на образование во соработка со Центарот за стручно образование и обука, Државниот испитен центар, Државниот просветен инспекторат и Академијата за наставници.

Член 26

(1) Професионалното усовршување се остварува преку акредитирани програми за обука, преку проекти одобрени од министерството, интерно стручно усовршување во училиштето, регионални колаборативни тимови за учење и преку индивидуални форми на учење.

(2) Професионалното усовршување од став (1) на овој член се остварува без да се наруши воспитно – образовниот процес во училиштето, за што грижа води директорот на училиштето.

Член 27

(1) Наставниците се обврзани на континуирано стручно усовршување да посветат најмалку 60 часа во текот на три учебни години.

(2) Во рамките на 60 часови стручно усовршување спаѓаат обуките што наставниците ги посетуваат во и вон училиштето, од кои најмалку 40 часови се од учество на акредитирани програми за обука за што средства се обезбедуваат во буџетот на Биро за развој на образование.

(3) Акредитацијата на програмите за обука од став (2) на овој член ја врши Бирото за развој на образованието, согласно Законот за Бирото за развој на образованието.

(4) Секоја наставник во рок од три години поминува 10 часови обука за приоритетни програми определени од министерот за што средства се обезбедуваат во буџетот на Бирото за развој на образованието.

(5) Секој наставник во рок од три години поминува 10 часови обука за личен професионален развој. Трошоците за обуката за личен професионален развој се на товар на наставникот.

Член 28

(1) За сопственото стручно усовршување наставникот прави личен план за професионален развој за секоја учебна година врз основа на самоевалуацијата во однос на основните професионални компетенции, резултатите од интегралната евалуација, екстерните оценувања на знаењата на учениците, извештаите од посети на советници од Бирото за развој на образованието, Центарот за стручно образование и обука и Државниот просветен инспекторат.

(2) Планот од став (1) на овој член го одобрува директорот на училиштето на предлог на тимот за професионален развој на училиштето.

(3) Тимот за професионален развој го сочинуваат еден наставник од соодветниот стручен актив на наставници во училиштето, педагог и / или психолог во училиштето.

(4) Формата и содржината на личниот план за професионален развој го уредува министерот, на предлог на Бирото за развој на образованието и Центарот за стручно образование и обука.

Член 29

(1) Наставникот, кој од објективни причини не може да реализира дел од планираните активности во личниот план за професионален развој од член 22 став (1) од овој закон, долже е во консултација со директорот на училиштето да направи измена во личниот план за професионален развој.

(2) На наставникот кој не го реализирал личниот план за професионален развој, а за тоа нема објективни причини, директорот следната учебна година му определува поддржан професионален развој.

(3) Поддржан професионален развој подразбира доделување на ментор кој му помага на наставникот во изработка и реализација на личниот план за професионален развој на наставникот.

Член 30

(1) За професионалниот развој на секој наставник се води професионално досие.

(2) Формата, содржината и начинот на водење на професионалното досие за наставникот и стручниот соработник ги пропишува министерот на предлог на Бирото за развој на образованието и Центарот.⁴¹

⁴¹Указ за прогласување на законот за наставници и стручни соработници во основните и средните училишта(2019) бр. 08-4390/1, Скопје

9.2 Правилник за формата и содржината на личниот план за професионален развој на наставниците и стручните соработници во основните и средните училишта

Член 1

Со овој правилник се уредува формата и содржината на личниот план за професионален развој на наставниците и стручните соработници во основните и средните училишта (во натамошниот текст: личниот план).

Член 2

Личниот план се води на образец даден во Прилог 1 и составен дел на овој правилник. Образецот од став 1 на овој член е составен од три дела: Планирање на професионален развој, Реализација на професионален развој и Согледувања и препорака за реализацијата на личниот план.

Член 3

Делот Планирање на професионалниот развој, наставникот односно стручниот соработник го пополнува секоја учебна година и го доставува најдоцна до 10 септември за тековната учебна година до тимот за професионален развој во училиштето, во хартиена или електронска форма.

Делот Реализација на професионален развој, наставникот односно стручниот соработник го пополнува секоја учебна година и го доставува најдоцна до 30 јуни за тековната учебна година до тимот за професионален развој во училиштето, во хартиена или електронска форма.

Член 4

Делот Планирање на професионалниот развој се состои од седум графи.

Во графата *општи податоци* се внесува: назив на училиштето, место и општина, име и презиме на наставникот, односно стручниот соработник; наставен

предмет / предмети профил на стручен соработник; учебна година и дата на предавање на личниот план.

Во графата *компетенции* се запишуваат најмногу до три компетенции што наставникот односно стручниот соработник планира да ги стекне/подобри во тековната учебна година.

Во графата *активности* се опишуваат видовите на активности кои ќе ги преземе наставникот односно стручниот соработник за стекнување/подобрување на наведените компетенции.

Во графата *ресурси* се наведуваат потребните ресурси за стекнување /подобрување на компетенцијата (лица, институции, материјални, финансиски средства и други).

Во графата *време на реализација* се наведува периодот во кој се планира реализирање на активностите за стекнување /подобрување на наведените компетенции.

Во графата *очекувани резултати* се запишуваат очекуваните резултати по реализација на предвидените активности за професионалниот развој.

Во графата *забелешка* се наведуваат информации што можат да влијаат на реализацијата на планот.

Член 5

Делот Реализација на професионален развој се состои од седум графи и тоа: време на реализација, примена од наученото, влијание кај учениците, докази, причини за нереализација, предлог за активности и забелешки.

Член 6

Делот Согледувања и препорака за реализацијата на личниот план се состои од три графи и тоа: Целосно реализиран, Делумно реализиран и

Нереализиран, а го пополнува Тимот за професионален развој и го доставува до директорот на училиштето.⁴²

9.3. Професионалниот развој на наставниците како дел од Стратегија за образованието за 2018 – 2025

Професионалниот развој на наставниците не е изоставен и во Стратегијата за основното образование 2018-2025 година. Тој е вметнат и како еден од предизвиците за подобрување на воспитно – образовниот систем во Република Македонија.

„Постојаната формула за финансирање на основното образование треба да се ревидира за да се вклучи и развојна компонента со која што би се финансирал професионалниот развој на наставниците, би се овозможило воведување на иновативни методи на работа со учениците, спроведување на акциски истражувања, реализирање на развојни проекти, коишто ќе бидат во функција на подобрување на наставата, зајакнување на соработката со родителите итн.⁴³

⁴² „Службен весник на Република Северна Македонија“ (18.03.2020)бр. 161/19

⁴³Оперативна програма.(2008).*Развој на човечки ресурси 2007 -2013“ Стратегија за образованието за 2018 -2025 година и акциски план*, Министерство за образование и наука на Република Македонија, Скопје, стр. 53

10. Модели на професионалниот развој на наставникот кои постојат и егзистираат кај нас

Во минатото, опстојувале само два типа на професионален развој на наставниците 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 професионален развој на наставниците кои ги имаат следните карактеристики:

- ✓ Во основа се темелат на конструктивизам – третман на наставникот како активен ученик и учесник
- ✓ Процесот е долготраен - наставниците учат подолг временски период
- ✓ Реализацијата може да се спроведе 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 сите системски реформи и со процесот на културна изградба на школата
- ✓ Рефлексивни практичари се наставниците во наставата - 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 можностите⁴⁴

⁴⁴ Јованова-Митковска, С.(2008). *Модели на професионален развој на наставникот*. Педагошки факултет Универзитет „Гоце Делчев“ Штип.стр 2

11. Досегашни релевантни истражувања

Досега на оваа тема се направени повеќе истражувања, меѓу кое и истражувањето со наслов „Наставничката професија во XXI век – Унапредување на професионализмот на наставниците за инклузивно, квалитетно и релевантно образование – АТЕПИЕ (Teaching profession for the 21th centry)“. Истражувањето е уредено од страна на проф. д-р Зоран Велковски и Власта Визек Видовиќ, во Белград 2013 година.

Во него, во делот на образованието и обуката на наставниците, се укажува дека подобрувањето на квалитетот на работата, особено квалитетот на наставниот процес и ефективностa на образовните установи може да се постигне само доколку се воспостават нови упатства за образовните политики во нашата земја. Целиот училишен кадар е директно вклучен во напорите на општеството за зајакнување на квалитетот на образовниот процес и подобрување на ефективностa на образовните установи. Местото и улогата на персоналот ја нагласуваат потребата за нивна квалификуваност, односно способност да препознаат, почитуваат и применуваат соодветни трендови и развојни елементи во областа на образовната теорија и практика.

Анализата на наставата и учењето открива низа недоследности, карактеристични за сите образовни потсистеми, кои ги попречуваат напорите за модернизација или ги забавуваат иницијативите за нивно иновирање. Постапеноста на наставните планови и програми во најголема мера го фаворизира енциклопедизмот и фактографијата, знаењето наспроти умењето.

Националната програма за развој на образованието нуди преглед на клучните компетенции кои треба да ги поседува секој наставник, како насока за дизајнот и изведбата на студиските програми за иницијалното образование на наставниците кое треба да биде динамично, флексибилно и постојано да се развива. Тие треба да ги оспособат новите наставници прогресивно и проактивно да ги извршуваат професионалните обврски кои од нив се очекуваат и постојано

да размислуваат за природата на образовниот систем, не само за да можат да одговорат на предизвиците на професионалниот контекст, туку и самите да можат да придонесат во процесот на промени. Така, студиските програми за иницијално образование на наставниците мора да ги земат во предвид следниве аспекти:

- ✓ професионализмот,
- ✓ педагошките компетенции,
- ✓ компетенција за применување образовна технологија, првенствено ИКТ,
- ✓ организациските компетенции и способност за тимска работа ,
- ✓ флексибилноста и
- ✓ отвореноста.

Врз основа на таквата дефиниција на општите категории компетенции може да се развие цел спектар клучни професионални наставнички компетенции кои секоја установа за образование на наставници треба да задоволи:

- ✓ врвна експертиза во еден или повеќе специфични предмети (академско образование);
- ✓ стабилни знаења и разбирање на предметното подрачје или подрачја за кое / кои наставникот е одговорен;
- ✓ владеење барем на еден странски јазик;
- ✓ способност за надополнување на предметната стручност со педагошки способности, вклучувајќи мотивација за учење, креативност, соработка, разбирање на социјалниот контекст на образованието;
- ✓ разбирање на педагошкиот потенцијал на технологијата заради интегрирање на развојот на вештините во процесите на настава и учење;
- ✓ способност да се интегрираат начелата за доживотно учење во процесите на наставата и учењето;
- ✓ способност за достигнување меѓународни (европски) стандарди во наставата;

- ✓ поседување широки и избалансирани знаења и разбирање на основните карактеристики на образованието во различни, особено европски и интеркултурни контексти;
- ✓ способност за воспоставување и одржување на разумна аргументација за основни образовни прашања на јасен, луциден и кохерентен начин;
- ✓ отчетност за својот придонес кон образованието на детето и младата личност и превземање професионална одговорност за развојот на личноста, талентот и менталните, духовните и физичките атрибути на секое дете и млада личност;
- ✓ поседување знаења, разбирање и подготвеност за учество во актуелни образовни прашања и придонесување кон процесите за развивање на курикулумот (особено на локално ниво) и професионалниот развој на персоналот, како и кон развојот на целото училиште;
- ✓ способност за примена на широк спектар различни наставни стратегии за да се овозможи учењето кај децата, вклучувајќи соодветна примена на ИКТ;
- ✓ способност и посветеност кон унапредување на еднаквоста на можности на сите луѓе во едно инклузивно општество и преземање активни чекори за елиминација на дискриминацијата;
- ✓ интелектуална независност и докажана критичка акција;
- ✓ знаења и способности за унапредување на учењето кај учениците со проблеми и / или бариери во учењето, вклучувајќи ги оние на кои им е потребна дополнителна помош во определени наставни подрачја, како и оние со емоционални тешкотии и проблеми во однесувањето;
- ✓ вештини за информирање на родителите и другите заинтересирани страни за успехот и напредокот на учениците
- ✓ соодветно однесување како професионална личност кон другите наставници и колеги од други професии, парапрофесионалци и агенции кои учествуваат во обезбедувањето на поддршка на учениците, стекнување искуства од соработка со нив;
- ✓ вршење административни задачи според барањата на училиштето;

- ✓ преземање одговорност и посветеност кон сопствениот персонален и професионален развој, врз основа на професионална саморефлексија и на самоевалуација на сопствената практика и практиката на другите⁴⁵;

Мора да се нагласи дека овие клучни компетенции можат да се применуваат во различни социјални, културни, јазични и образовни окружувања.

Во 2010 година, универзитетите развија Рамка на високообразовни квалификации,⁴⁶ која потоа беше усвоена од Министерството за образование и наука. Таа ги дефинира профилот, целите и основата на обликување на студиските програми од првиот, вториот и третиот студиски циклус, како и студиските програми за високот сручно образование со траење пократко од три години. Националната рамка претставува задолжителен национален стандард кој го регулира начинот на стекнување и користење на високообразовни квалификации во Република Македонија.

Националната рамка содржи дескриптори на квалификациите за секој циклус студии кои ги одразуваат вообичаените вештини и постигања на студентот, а се однесуваат на квалификациите кои го означуваат комплетирањето на соодветен циклус студии.

Описот на резултатите од учењето за определено ниво на квалификација е изразен со следниве дескриптори на квалификации:

- ❖ знаења и разбирање,
- ❖ примена на знаењето и разбирањето
- ❖ способност на евалуирање/ оценување/ просудување
- ❖ комуникациски вештини
- ❖ вештини за учење

⁴⁵Велковски, З., Видовиќ, Визек, В. (2013). *Наставничката професија во XXI век*. Центар за образовне политики, Белград, стр 53

⁴⁶ МОН, БРО, ЦСОО, ЦОВ, МТСП, АВРМ, ДЗС, МИОА, ОР, СКМ. (2013). *ДОКУМЕНТ МАКЕДОНСКА РАМКА НА КВАЛИФИКАЦИИ - појдовни основи*

Националната рамка на наставничките квалификации претставува логичка операционализација на Националната рамка на високообразовни квалификации. Во однос на универзитетските студиски програми за иницијално образование и стручно усовршување во рамки на концептот за доживотно учење, можеме да очекуваме ревизија и вградување повисок квалитет во понудата за професионален развој, со што ќе се подигне нивото на национална и меѓународна компатибилност.

Второ релеватно истражување е истражувањето на тема „ Дали суштинската мотивација е професионален избор за подоцнежен професионален развој на наставниците?“. Истражувањето е уредено од страна на Милица Марушиќ Јаблановиќ, публикувано од друштвото на психолози во Србија, во 2014 година.

Природата на мотивацијата за професионален избор на наставниците е докажана важна за подоцнежниот професионален развој. Целта на ова истражување беше да се утврди улогата на внатрешната мотивација во одлуката на учесниците да станат наставници, како и да се утврди важноста на внатрешната мотивација за нивниот подоцнежен професионален развој. Ние спроведовме квантитативно истражување, во примерок составен од 118 наставници во средно училиште, со примена на методот на истражување (инструмент - прашалник во форма на скала од типот на Ликерт). Статистичката анализа се состои од: хиерархиска анализа на кластери, описна статистика, анализа на фактори и корелација на ранг. Утврдено е дека внатрешната мотивација има предност пред надворешната мотивација во процесот на утврдување на професионален избор. Ние исто така ја потврдивме хипотезата, тврдејќи дека нивото на внатрешна мотивација е во корелација со индикаторите за професионално однесување. Освен тоа, нивото на внатрешна мотивација е подобар предиктор за ентузијазмот и растот, отколку за фрустрацијата во кариерата. Нашите резултати се во корист на системот за образование на

наставници, каде што кандидатите аплицираат и се подготвуваат за професијата наставник од почетокот на почетното образование.⁴⁷

Трето релевантно истражување на оваа тема има извршено единицата за координација при МОН во период од 1 февруари – 17 декември 2007 година. Анализата на состојбата со професионалниот развој на наставниците во текот на нивното работење направена од страна на Министерството за образование и наука укажува на недостаток на усогласени инвестиции во оваа сфера, посебно кога ќе се спореди со иницијалното образование на наставниците. Обуката на наставниците во текот на работата со цел да одговорат на новите предизвици во Македонија не е задолжителна и се обезбедува во прилично ограничен степен. Како одговор на горенаведените предизвици Владата на Република Македонија имплементира заем од Меѓународната банка за обнова и развој (Светска банка) во износ од 5 милиони УСД, грант во износ од 10 милиони ЕУРО од Холандската Влада и 3 милиони УСД учество на Владата на Република Македонија за Проектот за модернизација на образованието. Општа цел на проектот беше придонес кон осовременување и модернизација на образованието во Република Македонија.

Цел на проектот беше придонес кон унапредување на квалитетот на наставата и зголемување на учеството во наставата во целните училишта на проектот. Една од компонентите на проектот е градење на капацитетите и професионален развој на наставниците во основните и средните училишта. Единицата за координација на проектот при Министерството за образование и наука, во април 2006 г. издаде Каталог на провајдери и нивни програми за обука на наставниците, во кој се вклучени темите, наставните програми, содржината и цената на обуките. Училиштата, во зависност од потребите и висината на расположливиот грант кој Министерството за образование и наука му го доделува на секое училиште, избираат тема на обука и провајдер кој сакаат да им ја испорача избраната обука. По селекцијата од страна на училиштата, провајдерите склучуваат Договор со

⁴⁷ Marusic, Jablanovic, M. (2014). *Da li je intrinzička motivacija profesionalnog izbora značajna za kasniji profesionalni razvoj nastavnika?*, Društvo psihologa Srbije str.449

Министерството за образование и наука во кој ги прецизираат сите детали во врска со испорака на обуката.

За учебната 2006 / 2007 година МЦМС има склучено Договор со министерството за образование и наука за испорака на вкупно 6 (шест) обуки и тоа: 3 (три) обуки за Проект менаџмент, 1 (една) обука за Вештини на комуникација, 1 (една) обука за Партиципативен приод кон учењето и 1 (една) обука за менаџмент во училиште, за следниве 6 (шест) основни училишта во Република Македонија и тоа: ОУ “Санде Штерјоски“, Кичево; ОУ “25 Мај“, нас. Синѓелиќ, Скопје; ОУ “Петар Здравковски Пенко“, Скопје; ОУ “Гоце Делчев“, Неготино; ОУ “Маца Овчарова“, Велес и ОУ “Бајрам Шабани“, Куманово. Во рамките на овој проект беа обучени вкупно 81 наставници и друг училишен персонал.⁴⁸

Четврто и последно релевантно истражување за овој труд е Проектот на УСАИД за професионален и кариерен развој на наставниците. Времетраење на овој проект е од декември 2012 – јуни 2016 година под покровителство на УСАИД Северна Македонија.

Целта на овој проект е надградба и подобрување на Системот за професионален и кариерен развој на наставниците (ПКРН), на тој начин придонесувајќи за повисок квалитет на наставата во училиштата и подобри достигнувања на учениците во Република Северна Македонија. Целната група на проектот ги опфаќаше наставниците, директорите на училиштата и стручните служби на училиштата, соработниците од Бирото за развој на образованието (БРО) и Центарот за стручно образование и обука, како и просветните инспектори (државни и овластени инспектори). Проектот беше инициран од страна на Бирото за развој на образованието како резултат на делумните и неконзистентни интервенции во врска со професионалниот и кариерниот развој на наставниците коишто биле реализирани претходно. Поради тоа, во рамките на делокругот на

⁴⁸МЦМС,(2007). Професионален развој на наставниот кадар во основните училишта
<https://mcms.mk/mk/za-nas/nasata-istorija/691-pmo201-profesionalen-razvoj-na-nastavniot-kadar.html>

овој проект беа спроведени сеопфатни анализи на постојните документи и одлуки, вклучувајќи и успешни образовни системи со високи достигнувања на учениците при меѓународните оценувања. Овие анализи беа искористени како основа за подготовката на препораки за подобрување на системот за професионален и кариерен развој на наставниците во Северна Македонија, вклучувајќи и тековни политики и практики коишто се сметаа за одржливи. Покрај тоа, во рамките на проектот беа земени предвид тековните активности за професионален развој и беа предложени два модели за кариерен развој коишто беа најсоодветни во македонски контекст. Системот беше поставен на темелите на јасни стандарди за квалитетна настава, објективно и транспарентно оценување на наставниците, фокусиран професионален развој и континуирана поддршка за наставниците.

Резултати од овој проект се следните:

- Беше формиран Управен одбор на проектот и редовно се одржуваа состаноци за ревидирање и одобрување на проектните документи и решенија;
- Беа избрани и ангажирани меѓународни консултанти за спроведувањето на проектот за ПКРН, а беа организирани и работилници за градење на капацитети за ПКРН;
- Беше спроведена SABER анализа на наставници и беше добиен извештај од Светската банка;
- Од страна на меѓународните експерти беше изготвена анализа на шест држави со добро воспоставени системи за ПКРН;
- Беше изготвена и испечатена Политика и практична анализа на професионалниот и кариерниот развој на наставниците во Република Македонија;
- Беа реализирани фокус групи, дискусии на тркалезна маса, интервјуа, состаноци, дебати, анкети, презентации и други активности за целите на собирање податоци и повратни информации во рамките на процесот на

воспоставување на систем за професионален и кариерен развој на образовните кадри;

- Беше добиено јавно мислење од стручната заедница и образовните чинители во врска со сите изготвени решенија и документи;
- Беа организирани информативни состаноци со претставници од сите основни и средни училишта во земјата во врска со системот и публикациите за ПКРН;
- Беа изготвени Правилникот за основни професионални компетенции на наставниците и Правилникот за начинот на исполнување на професионалните стандарди за наставник-ментор или наставник-советник и истите беа усвоени од страна на МОН;
- Беа изготвени Правилникот за формата и содржината на планот за индивидуален/личен развој и Правилникот за формата и содржината на професионалното портфолио на наставниците и истите беа доставени до БРО;
- Беше извршено изменување и дополнување на Правилникот за акредитација на провајдери на обуки за да бидат опфатени решенијата од проектот и истиот беше проследен до БРО за усвојување;
- Беше изготвен Правилникот за начинот на оценување на пријавите и документацијата добиени од наставниците за стекнување титула наставник-ментор и наставник-советник, оценување на кандидатите, ранг листи и начин на работа на комисијата (Правилник за унапредување на кариерата) и истиот беше проследен до БРО за усвојување;
- Беше финализиран нацрт Правилникот за начинот и потребното време за спроведување на работните обврски на наставниците и истиот беше доставен до БРО и МОН;
- Беа изготвени, испечатени и дистрибуирани Основни професионални компетенции и стандарди за наставниците, Основни професионални компетенции и стандарди за стручните служби на училиштата, Професионални компетенции за

директорите на основните и средните училишта, Насоки за начинот и формата на обезбедувањето менторска поддршка на почетници наставници и почетници стручни служби во основните и средните училишта, Прирачник за извршувањето на следење и планирање на професионалниот развој за наставници и стручни служби во основните и средните училишта, ОД ПОЧЕТНИЧКИ СТРУЧНИ СЛУЖБИ ДО МЕНТОРИ: Водич за професионален и кариерен развој на стручните служби во основните и средните училишта, ОД ПОЧЕТНИК НАСТАВНИК ДО МЕНТОР: Водич за професионален и кариерен развој на наставници во основните и средните училишта, како и брошура за училиштата во врска со тоа како да обезбедат поддршка за унапредувањето на кариерата на наставниците;

- Беа изготвени, пилотирани и финализирани процедури, алатки и инструменти за унапредување на кариерата на наставниците и стручните служби;
- Беше формирана пилот Комисија за оценување на е-портфолијата на наставниците и стручните служби и беа предложени решенија за унапредувањето на кариерата на наставниците и стручните служби во училиштата;
- Беше извршено подобрување на Насоките за индивидуално оценување на образовните кадри како дел од интегралното оценување на училиштата и беа инкорпорирани решенијата за ПКРН;
- Беа добиени повратни информации од различни чинители во врска со проектните решенија, улогата на училиштето и процесот на обезбедување мислења од родителите и учениците во врска со кариерниот напредок на наставниците.⁴⁹

⁴⁹МЦГО, (2018). *Проект на УСАИД за професионален и кариерен развој на наставниците*. УСАИД Северна Македонија
<http://mk.mcgo.org.mk/zavrсени-proekti/proekt-na-usaid-za-profesionalen-i-karieren-razvoj-na-nastavnicite/> од 01.12.2018

Методологија

1.Предмет на истражување

Предметот кој е во фокусот на ова истражување се однесува на испитување на ставовите и мислењата на одделенските наставници во Република Македонија за концептот и начинот на имплементација на професионалниот развој.

2. Цел и карактер на истражувањето

2.1 Цел на истражувањето

Целта на ова истражување е да се утврдат ставовите на одделенските наставници во поглед на концептот и имплементацијата. Професионалниот развој на наставниот кадар од одделенска настава во РМ.

2.2 Карактер на истражувањето

- Истражувањето ќе биде *квантитативно* – поради природата на инструментот кој ќе се користи во истражувањето (прашалник скалер од Ликертов тип), преку кое ќе дојдеме до сознанија на ставовите на одделенски наставници за концептот и имплементацијата на нивниот професионален развој. Истражувањето по својата природа е:
- *Применето* – сознанијата што ќе ги добиеме ќе станат применливи и употребливи во конкретни услови за да се согледаат позитивните, но и негативните страни на Професионалниот развој на наставниците од одделенска настава во Р.М.
- *Развојно* – ќе се утврдат ставовите на одделенските наставници за концептот и имплементацијата на професионалниот развој што ќе придонесе кон отворање на нови дилеми и предизвици за истражување од оваа област.

3. Задачи на истражувањето

Целта на истражувањето е конкретизирана низ следниве **задачи**:

- Да се утврди дали возраста, полот и работното искуство на одделенските наставници влијае врз ставовите за имплементација на Професионалниот развој;
- Да се утврди дали одделенските наставници се задоволни од актуелниот модел на професионален развој на наставен кадар;
- Да се испитаат ставовите на наставниците од одделенската настава за важноста и значењето на професионалниот развој и доживотното учење;
- Да се утврди мотивираноста за вклучување во различни форми на професионален развој кај одделенските наставници;
- Да се испита кој вид на професионален развој е најзастапен кај наставниците од одделенската настава;
- Да се испита поддршката на училишниот менаџмент во поглед на професионалниот развој на одделенските наставници (финансиска, организациска, итн.);
- Да се утврдат најчестите даватели на услуги поврзани со професионалниот развој на одделенските наставници.
- Да се утврди колку образовната понуда на државните образовни институции одговорни за професионалниот развој на наставниците соодветствува со потребата за професионален развој на наставниците од одделенската настава.

4 .Хипотези на истражувањето

Тргнувајќи од целта и задачите на истражувањето се поставуваат следниве хипотези:

Главна хипотеза:

- Професионалниот развој на наставниците од одделенската настава не е добро конципиран и имплементиран во воспитно-образовниот систем во Р.Македонија.

Помошни хипотези:

- Одделенските наставници се свесни за значењето на професионалниот развој и доживотното учење;
- Возраста, полот и работното искуство на одделенските наставници влијае на имплементацијата на професионалниот развој;
- Одделенските наставници се мотивирани да се вклучат во различни форми на професионален развој;
- Неформалниот вид на професионален развој е најзастапен кај наставниците од одделенската настава;
- Училишниот менаџмент не го поддржува професионалниот развој на наставниот кадар од одделенска настава;
- Државните образовни институции одговорни за професионалниот развој на наставниците не нудат соодветна понуда за професионален развој на наставниците од одделенската настава.

5. Варијабли во истражувањето

Во ова истражување се поставени зависни и независни варијабли.

Зависна варијабла:

- Ставовите на наставниците од одделенска настава за концептот и имплементацијата на професионалниот развој на наставниот кадар

Независни варијабли:

- Концептот на професионален развој на одделенските наставници
- Имплементацијата на професионалниот развој на одделенските наставници

6. Методи, техники и инструменти на истражување

Во истражувањето ќе се користи дескриптивен метод, со што ќе се даде опис на ставовите на наставниците од одделенска настава во поглед на професионалниот развој на наставниот кадар. Ќе се користи анализа на релевантна документација - „Досие за личен план на професионален развој“ - за да се изврши утврдување на досега водена евиденција.

Ќе се примени техниката анкетирање со помош на соодветно дизајниран анкетен прашалник за испитување на ставовите и мислењата на наставниците од одделенска настава во однос на имплементацијата на професионалниот развој на наставниот кадар, во кој прашањата ќе бидат од затворен тип со повеќеслоен избор, полузатворен тип и прашања од отворен тип.

7. Популација и примерок

Популацијата за ова истражување се околу 300 наставници од одделенска настава, кои работат во основни училишта на територија на град Скопје.

Примерокот во ова истражување е пригоден, односно избран така што ќе се добијат податоци според релевантните карактеристики: пол, возраст, работно искуство, мотивација, финансиска поддршка на кадарот, и сл.

8. Статистичка обработка на податоците

За обработка на податоците ќе биде применета дескриптивна статистика, каде што ќе бидат сумирани податоците, графички прикажани и опишани квантитативните податоци добиени од популацијата.

Обработката на податоците ќе се одвива во три фази при што прво ќе се провери исправноста на прашањата, ќе се отстранат грешките во пополнувањето и ќе се согледаат грешките во недостатоците во прашалникот. Во втората фаза ќе се класираат податоците во групи според одредени атрибутивни својства, ќе бидат пресметани нивните фреквенции и процент. Хипотезите ќе бидат тестирани со Хи – квадрат и ќе се утврди статистички значајна разлика, по што следи интерпретација на резултатите. Добиените резултати ќе бидат прикажани графички и табеларно.

9. Организација и тек на истражувањето

Истражувањето ќе се одвива според планирана временска рамка. Во периодот од јули до септември 2020 година ќе се спроведат анкетните прашалници и интервјуата со директорите на основните училишта. Пред

спроведувањето на истражувањето во избраните основни училишта, ќе се разговара со директорот, наставниците и стручната служба на училиштето, ќе им се објасни целта на истражувањата и ќе им се достават претходно подготвените анкетни прашалници.

10. Очекувани резултати и заклучоци

Од ова истражување се очекува да ги дознаеме ставовите на наставниците од одделенска настава во функција на поставеноста на концептот и имплементацијата на професионалниот развој на наставниот кадар

Анализа и интерпретација на резултатите од истражувањето

Во овој дел од трудот ќе се анализираат и интерпретираат податоците од спроведеното истражување со помош на истражувачките техники анкетирање (на одделенските наставници од десет училишта во Скопје) и протокол за интервју (на десет директори на основни училишта од различни општини во град Скопје) кои се однесуваат на начинот и степенот на имплементација на професионалниот развој на наставниците од одделенска настава. Истражувањето се темели на искажаните мислења и ставови на 243 испитаници, од кои 235 наставници кои предаваат во одделенска настава и 8 директори на основни училишта на подрачје на град Скопје.

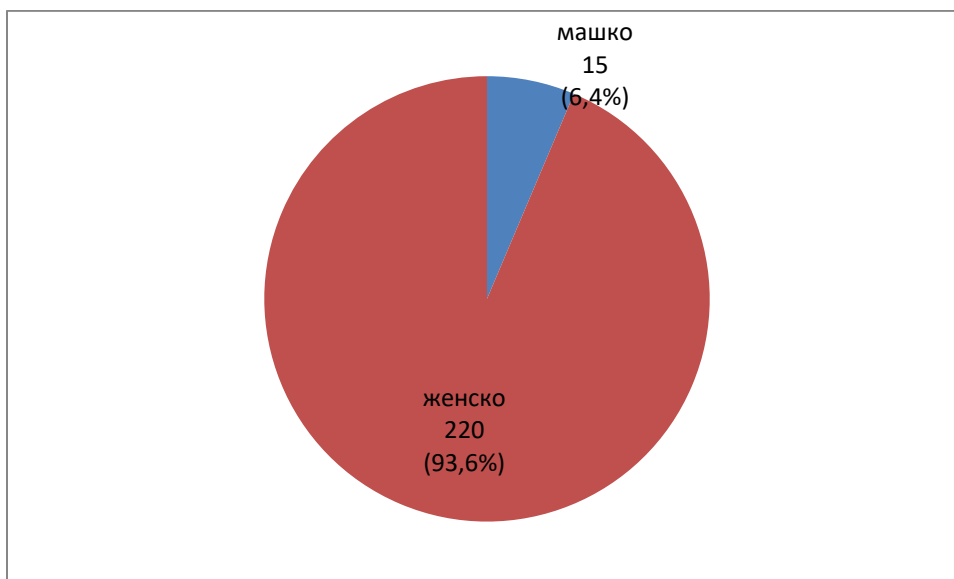
1. Резултати од анкетните прашалници наменети за одделенските наставници

Обработка на општите – демографски податоци од прашалниците наменети за одделенските наставници

Табела 1. Карактеристики на испитаниците во примерокот

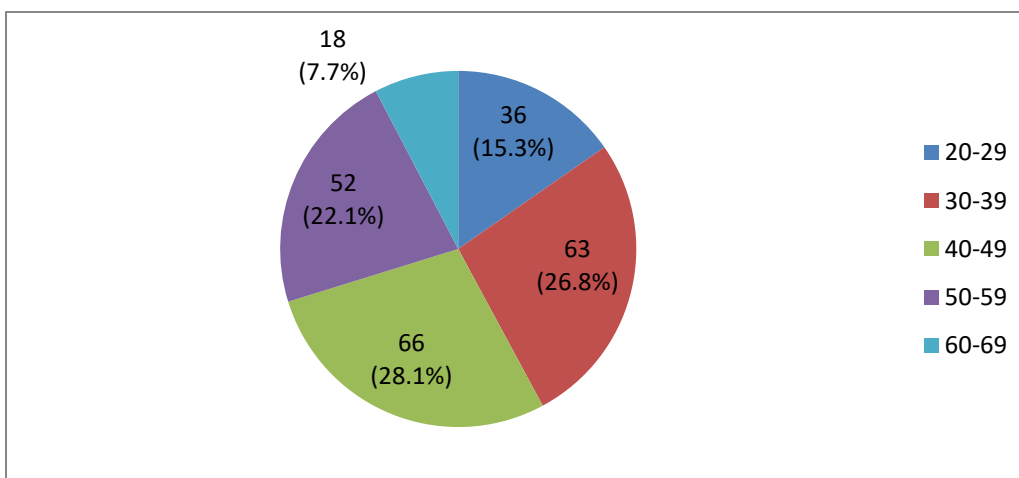
Карактеристика		N	%
Пол	женско	220	93.6
	машко	15	6.4
	вкупно:	235	100
Возраст	20 – 29	36	15.3
	30 – 39	63	26.8
	40 – 49	66	28.1
	50 – 59	52	22.1
	60 - 69	18	7.7
	вкупно:	235	100
Работно искуство	0 – 9	58	24.7
	10 – 19	70	29.8
	20 – 29	50	21.3
	30 – 39	44	18.7
	40 - 49	14	6
	Вкупно:	235	100
Основно училиште	Блаже Конески	25	10.6
	Браќа Миладиновци	26	11.1
	Димитар Миладинов	29	12.3
	Гоце Делчев	22	9.4
	Кочо Рацин	15	6.4
	Александар Македонски	23	9.8
	Климент Охридски	20	8.5
	Ацо Шопов	20	8.5
	Петар Поп Арсов	28	11.9
	Кирил Пејчиновиќ	27	11.5
	вкупно:	235	100

Графикон 1. Структурата на испитаниците според пол



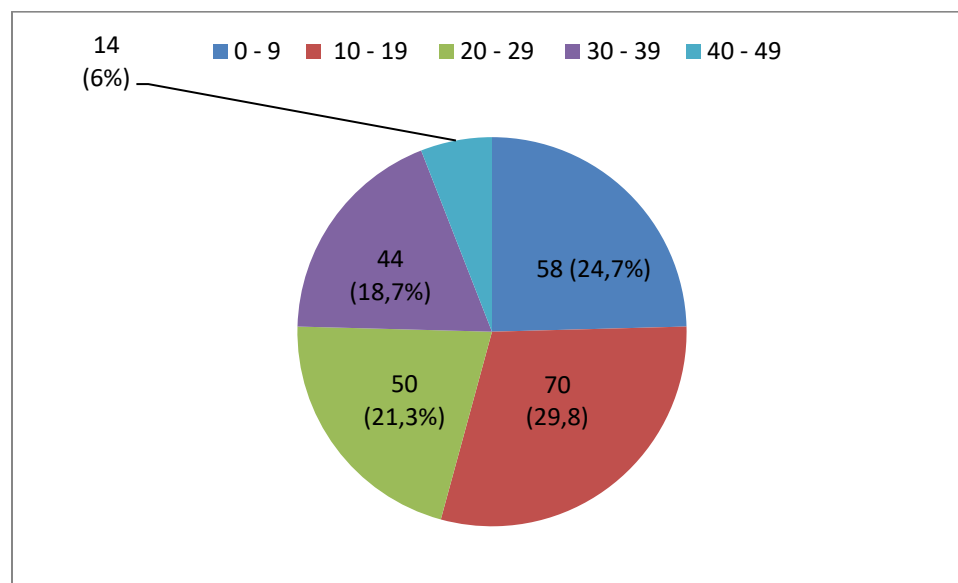
Според структурата во основните училишта, посебно во одделенска настава, доминира женскиот пол. Таков е и случајот во структурата на анкетираниите одделенски наставници. Од вкупниот број на испитаници, 93,6 % се од женски пол, а за малку повеќе од 6 % се од машки пол.

Графикон 2. Структура на испитаниците според возраста



Од приложениот графикон се гледа дека најмногу испитаници има од 40 – 49 годишна возраст со процентуална застапеност од 28,1 %. На второ место се наставниците на возраст од 30 – 39 години, со застапеност од 26,8%. Зад нив со застапеност од 22,1 % се наставниците на возраст од 50 - 59 годишна возраст. На четврто место се наставниците кои имаат од 20 – 29 години, или 15,3% од вкупниот број на испитаници. Последни во оваа група со најмал процент (7,7%) се наставниците на возраст од 60 – 69 години.

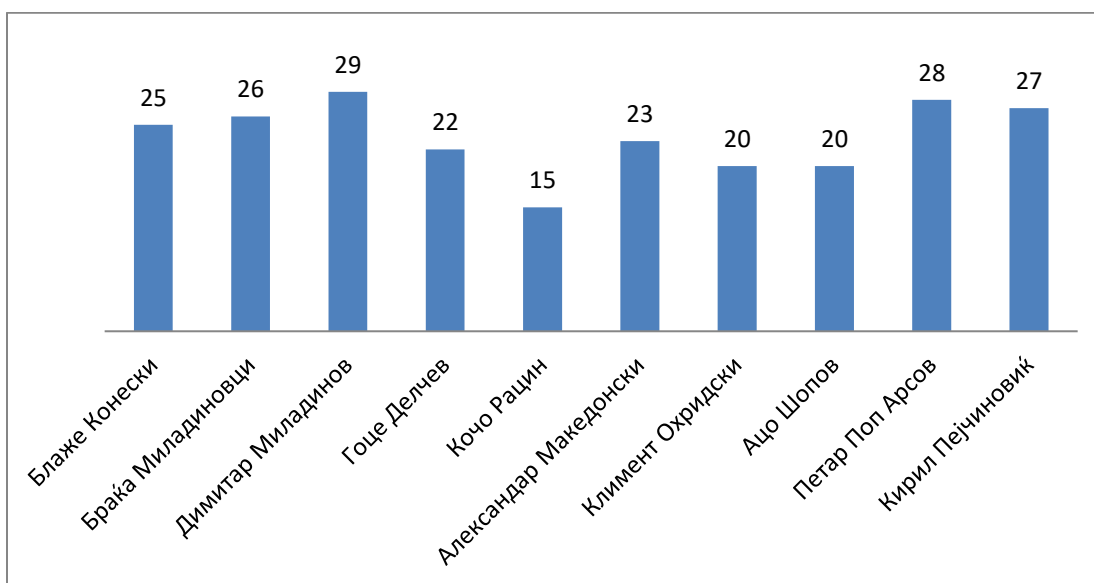
Графикон 3. Структура на испитаници според работно искуство



Од графиконот погоре се забележува дека најмногу испитаници се наставници кои имаат работно искуство од 10 – 19 години и тоа со скоро 30%. На второ место се наставниците кои имаат од 0 - 9 години работно искуство со скоро 25%. На трето место со 21% се наставници кои имаат од 20 – 29 години работно искуство. На предпоследното место од овој анкетен прашалник во однос на работното искуство се наставниците кои работат на оваа позиција 30 – 39 години.

Со најмала застапеност од само 6% се најискусните наставници (работно искуство од 40 – 49 години).

Графикон 4. Структура на испитаници според основно училиште



Од графиконот се воочува дека најмногу испитаници има од основното училиште „ Димитар Миладинов“. По него во паѓачка рамка следат основните училишта: ООУ „Петар Поп Арсов со 28 испитаници, ООУ „Кирил Пејчиновиќ“ со 27 испитаници, ООУ „Браќа Миладиновци“ со 26, со 25 испитаници е прикажано ООУ „Блаже Конески“. За две помалку од претходното училиште, односно со 23 испитаници, е прикажано ООУ „Александар Македонски“. Со 22 испитаници е прикажано ООУ „Гоце Делчев“. По 20 испитаници имаат ООУ „Климент Охридски“ и ООУ „ Ацо Шопов“. Најмалку број испитаници во овој анкетен прашалник доаѓаат од ООУ „Кочо Рацин“.

2. Дескриптивна и компаративна анализа на податоците добиени од прашалникот на ставови наменет за наставниците од одделенска настава

Анализа на сумарни резултати за мислењата на наставниците од одделенска настава во врска со професионалниот развој на наставниците.

		N	Mean	Std. Deviation	S.E. Deviation	Mode	χ^2	df
1.	Формалното образование што сум го добил /а на факултет ми е доволно да бидам добар одделенски наставник	235	2,710	20.159	10.358	4	0.846	1
2.	Тековно неформално се дообразувам кога имам време и можности	235	3,395	26.449	13.255	4	0.509	2
3.	Присуствувам на бесплатни обуки, семинари и работилници кои ќе го збогатат мојот професионален развој	235	2,659	19.677	10.084	3	1.489	1
4.	Присуствувам на обуки, семинари и работилници со лична котација кои ќе го збогатат мојот професионален развој	235	3,174	16.737	8.584	4	0.927	2
5.	Самофинансирањето Ве „кочи“ во Вашата надградба на професионален план	235	3,314	21.099	10.540	4	1.538	2
6.	Дополнителните работни часови предвидени за надградба на професионален план влијаат врз мојата одлучност за посета на семинари, курсеви и обуки	235	3,025	16.443	8.443	2	1.460	2
7.	Поприсутен / поприсутна би бил / а на обуките, семинарите и работилниците доколку би биле во склоп на моето работно време	235	3,480	22.934	11.388	4	0.374	1

8.	Бирото за развој на образование ги следи светските образовни трендови	235	2,919	14.710	7.436	3	0.124	2
9.	Педагошките факултети и факултетите кои се надлежни за професионалниот развој на наставниот кадар ги следат светските образовни трендови	235	2,880	13.251	6.542	2	1.011	2
10.	БРО нуди доволно бесплатни семинари, обуки и работилници за наставниот кадар во текот на една наставна година	235	2,765	20.468	10.430	2	2.237	2
11.	Наставниот кадар од нашата држава ги следи светските образовни трендови	235	3,097	19.622	10.756	4	0.063	2
12.	Нашиот образовен систем е доволен да ги задоволи образовните потреби на еден ученик од одделенска настава	235	3,114	24.235	12.218	4	4.379	1
13.	Условите во кои работи одделенскиот наставник се доволни за да може да го поттикне ученикот да учи	235	3,004	20.692	10.251	4	0.384	2
14.	Одделенскиот наставник може да го афирмира македонскиот образовен систем надвор од нашите граници	235	3,174	15.854	8.080	4	5.306	2
15.	Обуките, семинарите и работилниците кои се организираат во текот на наставната година го подобруваат квалитетот на наставата	235	3,502	28.450	14.074	4	1.726	1
16.	Сакам да сум дел од некое ново научно образовно истражување	235	3,514	23.249	11.679	4	0.426	1

17.	Училиштето во кое работам, се грижи за професионалниот развој на одделенските наставници	235	3,680	24.301	12.202	4	17.007	2
18.	Повисока плата би била услов за мојот личен професионален развој	235	3,991	36.273	18.030	5	3.144	2
19.	Паралелки со помал број на ученици би биле услов за мојот личен професионален развој	235	3,800	28.812	14.286	5	1.365	2
20.	Перманентна платена партиципација за професионален развој би биле услов за мојот личен професионален развој	235	3,923	32.756	16.440	5	0.0008	2

Од податоците од Табелата може да се констатира дека одделенските наставници генерално се вклучени во областите на професионалниот развој.

Професионалниот развој на наставниците е уреден и во Законот за наставници во основните и средните училишта, каде што во член 19 став 1 и 2 се одредува дека „наставниците во основното и средното училиште во текот на својата работа се должни професионално да се усовршуваат преку акредитирани програми за обука, преку проекти одобрени од министерството, стручно усовршување во училиштето, регионални колаборативни тимови за учење и преку индивидуални форми за учење“.⁵⁰

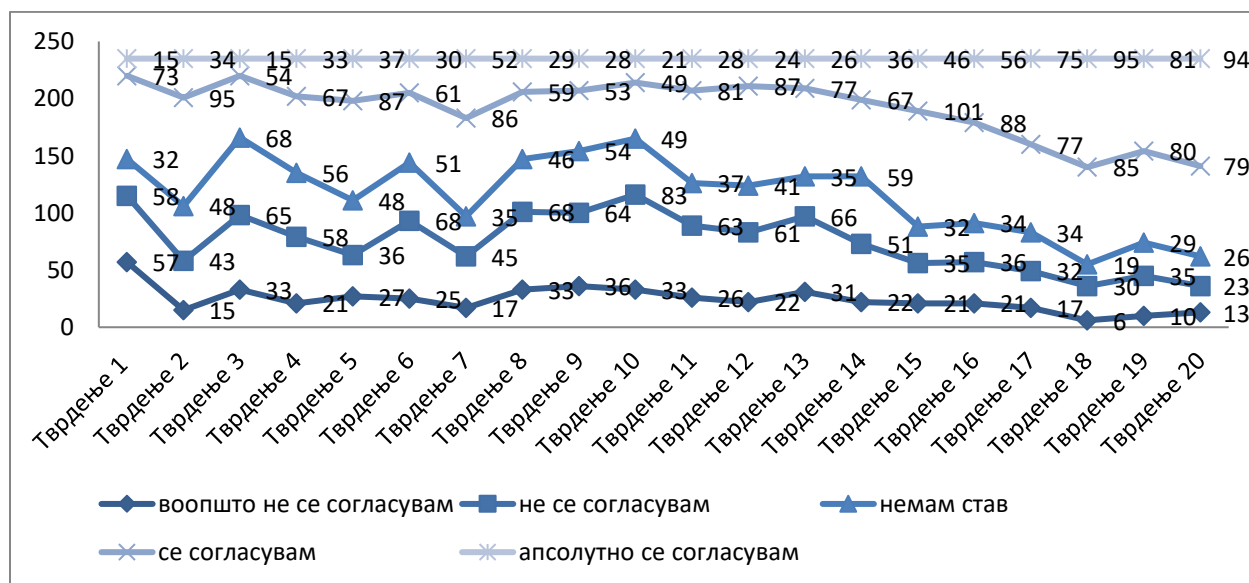
Од приложената табела, може да се увиди дека 40.43% од одделенските наставници, повеќе веруваат дека тековното неформално образование повеќе може да влијае на нивниот професионален развој, отколку формалното образование кое го стекнале на факултет. За овој став позитивно се изјасниле 30.9% од анкетираните наставници. Тие во поглед на присуството на обуки изнеле став дека и покрај тоа што присуствуваат на бесплатните обуки, присуствуваат и на обуки со нивна лична котација.

⁵⁰Закон за наставници во основните и средните училишта – консолидиран текст – Службен весник на Република Македонија бр.10/2015, 145/ 2015 и 30/2016)

Во поглед на обуките законската рамка укажува дека „Министерот ја донесува годишната програма за обуки за стручно усовршување на наставниците до краот на месец јануари. Предлог програма за обуки за стручно усовршување ја изработува Бирото за развој на образование во соработка со Центарот за стручно образование и обука, Државниот испитен центар, Државниот просветен инспекторат и Академијата за наставници.“⁵¹

Скоро 40% од наставниците (најточниот резултат е 36.9%) од наставниците изнеле став дека самофинансирањето им е пречка во подобрувањето на нивниот професионален развој.

Графикон 5. Дистрибуција на мислења на одделенските наставници за професионалниот развој

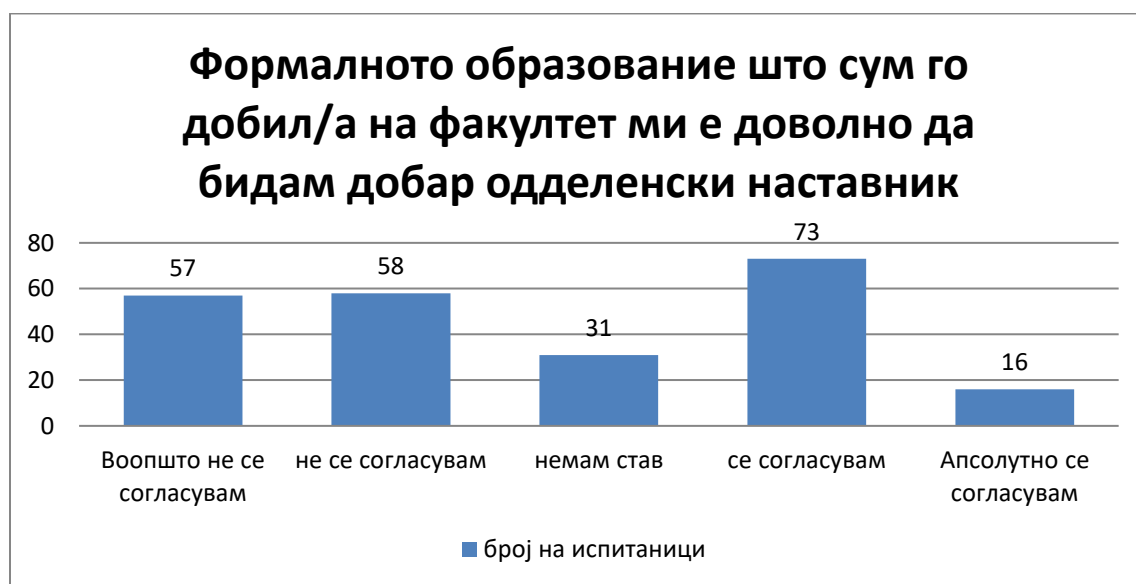


⁵¹Закон за наставници во основните и средните училишта. (член 19 став 2 и 3) консолидиран текст – Службен весник на Република Македонија бр.10/2015, 145/ 2015 и 30/2016)

Може да се види дека броевите од графиконот 5 соодветствуваат со броевите во Табела 2. Имено, за тврдењата кои се однесуваат на професионалниот развој на наставниците: Перманентна платена партиципација за професионален развој би била услов за мојот личен професионален развој, Паралелки со помал број на ученици би биле услов за мојот личен професионален развој и Повисока плата би била услов за мојот личен професионален развој, анкетираните наставници во скалата многу ја избрале опцијата „потполно се согласувам“.

3. Диференцијален графички приказ на тезите

Теза 1 - Формалното образование што сум го добил /а на факултет ми е доволно да бидам добар одделенски наставник



Графички приказ на теза 1

Табела 1 .Ставот на наставниците по возраст за теза 1 - *Формалното образование што сум го добил/а на факултет ми е доволно да бидам добар одделенски наставник*

возраст / став	воопшто не се согласувам		не се согласувам		немам став		се согласувам		апсолутно се согласувам		вкупно	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
20-29	12	5.106	7	2.979	3	1.277	9	3.830	5	2.128	36	15.319
30-39	17	7.234	21	8.936	7	2.979	16	6.809	2	0.851	63	26.809
40-49	12	5.106	16	6.809	11	4.681	26	11.064	1	0.426	66	28.085
50-59	11	4.681	11	4.681	9	3.830	15	6.383	6	2.553	52	22.128
60-69	5	2.128	3	1.277	2	0.851	6	2.553	2	0.851	18	7.660
вкупно	57	24.255	58	24.681	32	13.617	72	30.638	16	6.809	235	100
p = 0.252												
df = 16												

Од горе прикажаниот графичон, може да се согледа дека најмногу од испитаниците со скор од 30.63%, мислат дека формалното образование што го стекнале за време на факултетот им е доволно да бидат перманентно добри одделенски наставници. Исто така, во голем дел од испитаниците (скоро $\frac{1}{4}$ од испитаниците), но помалку од првите, мислат дека формалното образование не е доволно за да се соочат со сите предизвици на сегашниот образовен систем. Ако се земе во просек овој графички приказ може да се заклучи дека повеќе од анкетираниите наставници мислат дека формалното образование не е доволно за да се биде добар одделенски наставник, што е добар показател дека одделенските наставници ја сфаќаат важноста на доживотното учење.

Од табелата 1 може да се констатира дека одделенските наставници на возраст од 40 – 49 години со 28.09% застапеност, најмногу веруваат во ставот дека формалното образование што го стекнале на факултет е фундамент за

нивната понатамошна кариера како наставници. На оваа теза со најмал број на гласови се највозрасните наставници. Нивниот процент изнесува помалку од 10%.

Табела 2. Ставот на наставниците по училиште за теза 1 - *Формалното образование што сум го добил /а на факултет ми е доволно да бидам добар одделенски наставник*

	воопшто не се согласувам		не се согласувам		немам став		се согласувам		апсолутно се согласувам		вкупно	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
училиште / став												
Блаже Конески	2	0.851	4	1.702	5	2.128	10	4.255	4	1.702	25	10.638
Браќа Миладиновци	7	2.979	4	1.702	5	2.128	9	3.830	1	0.426	26	11.064
Димитар Миладинов	11	4.681	8	3.404	3	1.277	6	2.553	1	0.426	29	12.340
Гоце Делчев	2	0.851	8	3.404	1	0.426	10	4.255	1	0.426	22	9.362
Кочо Рацин	3	1.277	3	1.277	3	1.277	6	2.553	0	0.000	15	6.383
Александар Македонски	6	2.553	7	2.979	1	0.426	9	3.830	0	0.000	23	9.787
Климент Охридски	6	2.553	4	1.702	2	0.851	4	1.702	4	1.702	20	8.511
Ацо Шопов	9	3.830	5	2.128	5	2.128	1	0.426	0	0.000	20	8.511
Петар Поп Арсов	5	2.128	10	4.255	4	1.702	6	2.553	3	1.277	28	11.915
Кирил Пејчиновиќ	6	2.553	5	2.128	3	1.277	11	4.681	2	0.851	27	11.489
вкупно	57	24.255	58	24.681	32	13.617	72	30.638	16	6.809	235	100.000
p = 0.074												
df =36												

Од табелата 2 каде што е прикажан ставот на наставниците по училишта, може да се заклучи дека со мало отстапување, наставниците од ООУ „Димитар Миладинов“, најмногу веруваат дека формалното образование им е доволно да бидат добри наставници на денешницата. Од оваа табела, според анкетираниите наставници може да се заклучи дека наставниците од ООУ „Кочо Рацин“ најмалку веруваат во формалното факултетско образование.

Теза 2 - Тековно неформално се дообразувам кога имам време и можности

Повеќе од половина од анкетираниите наставници позитивно одговориле на тезата дека тековно неформално се дообразуваат кога имаат време и можности. Скоро $\frac{1}{4}$ од испитаниците не се согласуваат со оваа теза. 20% од наставниците воопшто немаат став дали треба дополнително да се дообразуваат за да бидат подобри наставници. Од ова може да се создаде слика дека преовладува бројот на наставници кои сакаат тековно да се дообразуваат.

Табела 3. Ставот на наставниците по возраст за теза 2 - *Тековно неформално се дообразувам кога имам време и можности*

	воопшто не се согласува м		не се согласувам		немам став		се согласувам		апсолутно се согласувам		вкупно	
возраст / став	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
20-29	4	1.702	12	5.106	11	4.681	6	2.553	3	1.277	36	15.319
30-39	5	2.128	11	4.681	14	5.957	24	10.213	9	3.830	63	26.809
40-49	2	0.851	7	2.979	9	3.830	40	17.021	8	3.404	66	28.085
50-59	3	1.277	8	3.404	10	4.255	19	8.085	12	5.106	52	22.128
60-69	1	0.426	4	1.702	4	1.702	6	2.553	3	1.277	18	7.660
вкупно	15	6.383	42	17.872	48	20.426	95	40.426	35	14.894	235	100
p = 0.0222												
df = 16												

Во однос на возраста, наставниците на возраст од 40 - 49 години најмногу се согласуваат со тековното стекнување на неформално образование. Годиците не им дозволуваат да поткликнат пред новите образовни предизвици, па своето знаење го надградуваат секогаш кога се во можност. Не остануваат на знаењето

добиено само во факултетските денови, зошто со тој став мислат дека нема да го претстават најдоброто од себе во поглед на пренесување на знаење на учениците.

Табела 4. Ставот на наставниците по училишта за теза 2 - *Тековно неформално се дообразувам кога имам време и можности*

училиште / став	воопшто не се согласувам		не се согласувам		немам став		се согласувам		апсолутно се согласувам		вкупно	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Блаже Конески	1	0.426	5	2.128	4	1.702	12	5.106	3	1.277	25	10.638
Браќа Миладиновци	0	0.000	9	3.830	6	2.553	6	2.553	5	2.128	26	11.064
Димитар Миладинов	2	0.851	5	2.128	10	4.255	10	4.255	2	0.851	29	12.340
Гоце Делчев	0	0.000	3	1.277	3	1.277	12	5.106	4	1.702	22	9.362
Кочо Рацин	1	0.426	1	0.426	4	1.702	6	2.553	3	1.277	15	6.383
Александар Македонски	1	0.426	8	3.404	1	0.426	11	4.681	2	0.851	23	9.787
Климент Охридски	2	0.851	2	0.851	5	2.128	8	3.404	3	1.277	20	8.511
Ацо Шопов	6	2.553	3	1.277	2	0.851	8	3.404	1	0.426	20	8.511
Петар Поп Арсов	1	0.426	4	1.702	7	2.979	10	4.255	6	2.553	28	11.915
Кирил Пејчиновиќ	1	0.426	2	0.851	6	2.553	12	5.106	6	2.553	27	11.489
вкупно	15	6.383	42	17.872	48	20.426	95	40.426	35	14.894	235	100.000
p = 0.039												
df =36												

Од табелата може да се увиди дека наставниците од ООУ „Ацо Шопов“ – најмалку се дообразуваат во нивното слободно време. Најамбициозни во поглед на неформално дообразување се наставниците од ООУ „Кирил Пејчиновиќ“ од скопската општина Кисела Вода.

Неформалното образование е уредено во Законот за образование на возрасни како организиран процес на учење насочен за оспособување на возрасните за работа, за различни социјални активности или личен развој⁵²

Законот во кој најексплицитно се обработува неформалното и информалното образование е Законот за образование на возрасни, со што автоматски се исклучува примарното и претпримарното образование. Дури и во заживувањето на овој Закон сè се случуваше со големи застои. За илустрација, на крајот од скоро едногодишниот период на валидност на Законот, се донесе првата мерка - се избра директор на Центарот за образование на возрасни. До овој момент, Законот во суштина е во една фаза на етаблирање на институционалниот аранжман за негова примена, а се работи на донесување акти за регистрација и работење на Центарот, мал број вработувања и размена на искуства со земјите од регионот каде што процесот е во напредна фаза.

Владата на Република Македонија треба да го поддржи создавањето на позитивна средина за продолжување на учењето и личниот развој за сите групи на население. Соработката помеѓу различните образовни актери, јавноста и приватниот сектор, невладините организации и волонтерските здруженија, ќе биде од огромна важност за обезбедување на подобрена мобилност во областа на образованието кај сите чинители на општеството.⁵³

⁵²Закон за образование на возрасните- консолидиран текст („Службен весник на Република Македонија“ бр. 7/2008, 17/2011, 51/2011, 74/2012, 41/2014, 144/2014 и 146/2015)

⁵³Велковски, З. „Стратегија за образование на возрасни 2019 -2023“, Скопје, декември 2018, стр.35

Теза 3 – Присуствувам на бесплатни обуки, семинари и работилници кои ќе го збогатат мојот професионален развој

Табела 5. Ставот на наставниците по возраст за теза 3 - Присуствувам на бесплатни обуки, семинари и работилници кои ќе го збогатат мојот професионален развој

	воопшто не присуствувам		ретко присуствувам		доволно		често		многу често присуствувам		вкупно	
возраст / став	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
20-29	5	2.128	9	3.830	11	4.681	8	3.404	3	1.277	36	15.319
30-39	3	1.277	15	6.383	20	8.511	14	5.957	11	4.681	63	26.809
40-49	2	0.851	9	3.830	21	8.936	20	8.511	14	5.957	66	28.085
50-59	4	1.702	15	6.383	11	4.681	18	7.660	4	1.702	52	22.128
60-69	2	0.851	6	2.553	5	2.128	4	1.702	1	0.426	18	7.660
вкупно	16	6.809	54	22.979	68	28.936	64	27.234	33	14.043	235	100
p = 0.257												
df = 16												

Табела 6. Ставот на наставниците по училиште за теза 3 - Присуствувам на бесплатни обуки, семинари и работилници кои ќе го збогатат мојот професионален развој

	воопшто не присуствувам		не присуствувам		доволно		често		многу често		вкупно	
училиште / став	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Блаже Конески	1	0.426	4	1.702	8	3.404	9	3.830	3	1.277	25	10.638
Браќа Миладиновци	0	0.000	6	2.553	5	2.128	7	2.979	8	3.404	26	11.064
Димитар Миладинов	4	1.702	11	4.681	6	2.553	8	3.404	0	0.000	29	12.340
Гоце Делчев	0	0.000	2	0.851	8	3.404	8	3.404	4	1.702	22	9.362
Кочо Рацин	0	0.000	4	1.702	6	2.553	5	2.128	0	0.000	15	6.383
Александар Македонски	0	0.000	1	0.426	8	3.404	8	3.404	6	2.553	23	9.787
Климент Охридски	4	1.702	3	1.277	8	3.404	3	1.277	2	0.851	20	8.511
Ацо Шопов	2	0.851	10	4.255	6	2.553	2	0.851	0	0.000	20	8.511
Петар Поп Арсов	3	1.277	6	2.553	6	2.553	9	3.830	4	1.702	28	11.915
Кирил Пејчиновиќ	2	0.851	7	2.979	7	2.979	5	2.128	6	2.553	27	11.489
вкупно	16	6.809	54	22.979	68	28.936	64	27.234	33	14.043	235	100
p = 0.008												
df = 36												

Од анализата спроведена за присуството на одделенските наставници на бесплатните обуки според возраст, се забележува дека најмногу присуствуваат наставниците од четвртата декада. Најмал интерес овој вид на професионален развој ова истражување покажува кај најмладите наставници. Што се однесува од аспект на училиште одделенските наставници од ООУ „Браќа Миладиновци“ се

покажаа како најзастапени за овој тип обуки. Подеталните анализи со χ^2 покажуваат статистички значајна разлика помеѓу наставници од различните скопски училишта во корист на ООУ „Браќа Миладиновци“. Статистичката значајност се состои во $p=0.01$.

Теза 4 – Присуствувам на обуки семинари и работилници со лична котација кои ќе го збогатат мојот професионален развој

Според анализата на оваа теза наставниците имаат истакнато дека една од пречките за нивниот развој на професионален план е и котацијата за одредени обуки и семинари. Имено, со опцијата „воопшто не присуствувам“ и „ретко“ се изјасниле 102 наставници или скоро 44% од анкетираниите наставници. Со опцијата „доволно“ се изјасниле 23.8% проценти, а со опциите „често присуствувам и многу често присуствувам“ се изјасниле 33.2 % од испитаниците.

Ако се навратиме на претходната теза во која наставниците го искажаа своето мислење во поглед на бесплатните обуки, може да се забележи дека тие се порасположени во однос на платениот професионален развој.

Табела 7. Табеларна споредба на искази во врска со финансирањето на обуките

	бесплатни обуки	обуки со котација
воопшто не присуствувам	16	35
ретко	54	67
доволно	67	56
често	65	67
многу често присуствувам	33	21

Ставот на наставниците по возраст за теза 4 - *Присуствувам на обуки семинари и работилници со лична котација кои ќе го збогатат мојот професионален развој*

Во однос на возраста, наставниците од 40 - 49 годишна возраст не гледаат проблем во самофинансирањето за нивниот тековен професионален развој. Зад нив се наставниците кои се на возраст од 50 – 59 годишна возраст. Најголем пречка во самофинансирањето искажале наставниците на возраст од 30-39 годишна возраст во најголем процент на избирање на опцијата „воопшто не присуствувам“

Во однос на наставниците распоредени по училишта, наставниците од ООУ „Браќа Миладиновци“, најмалку сакаат да платат со лични средства за својот професионален развој, наспроти наставниците од ООУ „Блаже Конески“ кои се изјасниле дека немаат проблем на оваа теза.

Табела 8. Ставот на наставниците по училишта во врска со Теза 4 „Присуствувам на обуки семинари и работилници со лична котација кои ќе го збогатат мојот професионален развој“

	воопшто не присуствувам		не присуствувам		доволно		често		многу често		вкупно	
училиште / став	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Блаже Конески	2	0.851	6	2.553	3	1.277	12	5.106	2	0.851	25	10.638
Браќа Миладиновци	6	2.553	10	4.255	4	1.702	3	1.277	3	1.277	26	11.064
Димитар Миладинов	4	1.702	7	2.979	6	2.553	11	4.681	1	0.426	29	12.340
Гоце Делчев	1	0.426	10	4.255	5	2.128	6	2.553	0	0.000	22	9.362
Кочо Рацин	4	1.702	5	2.128	1	0.426	3	1.277	2	0.851	15	6.383
Александар Македонски	5	2.128	6	2.553	7	2.979	4	1.702	1	0.426	23	9.787
Климент Охридски	4	1.702	5	2.128	6	2.553	3	1.277	2	0.851	20	8.511
Ацо Шопов	3	1.277	3	1.277	5	2.128	5	2.128	4	1.702	20	8.511
Петар Поп Арсов	5	2.128	7	2.979	7	2.979	5	2.128	4	1.702	28	11.915
Кирил Пејчиновиќ	1	0.426	7	2.979	11	4.681	6	2.553	2	0.851	27	11.489
вкупно	35	14.894	66	28.085	55	23.404	58	24.681	21	8.936	235	100
p = 0.249												
df =36												

Теза 5 – Самофинансирањето Ве „кочи“ во Вашата надградба на професионален план

По однос на ова прашање 46.8% од анкетираниите наставници (без разлика на возраст или училиште во кое работат), се изјасниле дека се откажуваат од одредена обука или семинар доколку треба да извршат котација на истата. Гледајќи од аспект на возрасна граница, анализите ни прикажуваат дека самофинансирањето е најмала „кочница“ за наставниците од 40 - 49 возраст, а најголема за оние чии години се движат меѓу 30 - 39.

Со оваа теза најмногу се согласуваат наставниците од ООУ „Петар Поп Арсов“ со 17 гласа, во однос на наставниците од ООУ „Браќа Миладиновци“ кои најмалку се согласуваат со оваа теза со 15 гласа.

Теза 6 - Дополнителните работни часови предвидени за надградба на професионален план влијаат врз мојата одлучност за посета на семинари, курсеви и обуки



Ако се увиди соодносот на ставовите „апсолутно се согласувам“ и „се согласувам“ наспроти „воопшто не се согласувам“ и „не се согласувам“, може да се забележи дека наставниците би биле посреќни доколку професионалниот развој им се случува за време на работните часови. Професионалниот развој е еден дел од професионалните должности на наставникот кој е уреден со закон во Законот за наставници, член 14.⁵⁴

Табела 9. Ставот на наставниците по возраст за теза 6 - Дополнителните работни часови предвидени за надградба на професионален план влијаат врз мојата одлучност за посета на семинари, курсеви и обуки

	воопшто не се согласува м		не се согласува м		немам став		се согласувам		апсолутно се согласувам		вкупно	
возраст / став	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
20-29	7	2.979	6	2.553	5	2.128	9	3.830	9	3.830	36	15.319
30-39	7	2.979	18	7.660	17	7.234	18	7.660	3	1.277	63	26.809
40-49	3	1.277	24	10.213	14	5.957	17	7.234	8	3.404	66	28.085
50-59	7	2.979	16	6.809	8	3.404	16	6.809	5	2.128	52	22.128
60-69	1	0.426	3	1.277	7	2.979	1	0.426	6	2.553	18	7.660
вкупно	25	10.638	67	28.511	51	21.702	61	25.957	31	13.191	235	100
$\chi^2 = 32.006$												
df = 16												
p = 0.009												

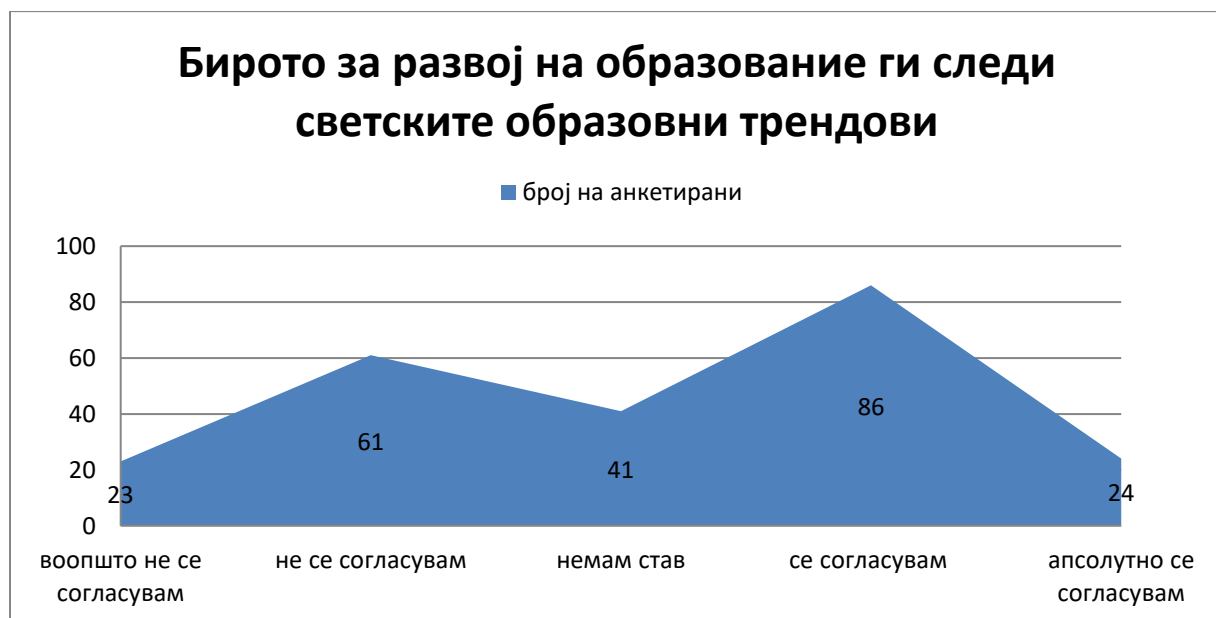
⁵⁴Указ за прогласување на законот за наставниците и стручните соработници во основните и средните училишта од 30.07.2019

Од оваа табела може да се констатира дека интензивна разлика во ставовите на наставниците на возраст од 40 – 49 години, во однос на од нив дваесет години помлади и постари колеги.

Во однос на ставовите на наставниците распределени по училишта, најмногу наставниците од ООУ „Кирил Пејчиновиќ“ не се согласуваат со овој став односно ним не им смета доколку професионалниот прогрес го прават надвор од работната временската рамка. За разлика од нив, наставниците од ООУ „Петар Поп Арсов“ сметаат дека професионалниот развој на наставниците треба да биде во склоп на работното време.

Подеталните анализи со χ^2 покажуваат на статистички значајна разлика помеѓу ставовите на групите наставници, во корист на оние наставници од 40 - 49 години. Статистичка значајност постои на ниво на значајност од 0,01.

Теза 8. Бирото за развој на образование ги следи светските образовни трендови



Од графиконот може да се забележи дека одделенските наставници веруваат во ставот дека Бирото за развој на образование ги следи светските образовни трендови, но исто така не може да остане незабележителен фактот дека и 61 одделенски наставник не верува во современата работа на Бирото за образование.

Бирото за развој на образование е орган на државната управа во состав на Министерството за образование и наука со својство на правно лице и врши стручни работи од значење за развојот и унапредувањето на воспитанието и образованието во Република Македонија.⁵⁵

Во однос на возраста најмногу од испитаниците на возраст од 20-29 години немаат став за работата на Бирото. Нивниот став изразен во проценти е скоро 4. Оние наставници кои се десет години постари од првата категорија во најголем дел не се согласуваат со поставената теза. Истото мислење го делат и наставниците на возраст од 40 – 49 години. Наставниците од 50 - 59 години во најголем процент имаат посочено дека веруваат дека Бирото за развој на образование ги следи светските образовни трендови. Најстарите наставници од образовната фела се со став дека веруваат на работата на Бирото, но не во голема предност пред оние кои немаат став за тезата.

Споредбено по училишта интересна е анализата во ставот дека основните училишта Браќа Миладиновци, Климент Охридски, Ацо Шопов и Петар Поп Арсов со иста процентуалност од 2.13% се застапени дека не се согласуваат дека Бирото за развој на образование ги следи светските образовни трендови. Најмногу во работата на оваа просветна институција веруваат вработените наставници од ООУ „Александар Македонски“.

⁵⁵ Закон за Бирото за развој на образованието КОНСОЛИДИРАН ТЕКСТ („Службен весник на Република Македонија“ бр.37/2006; 142/2008; 148/2009 и 69/2013).

Теза 9 – Педагошките факултети и факултетите кои се надлежни за професионалниот развој на наставниот кадар ги следат светските образовни трендови



Радува фактот дека позитивен став на оваа теза имаат скоро половината од анкетираниите наставници. Од целокупниот број анкетирани, неполни 40% не се многу задоволни од работата на педагошките факултети и факултетите кои се надлежни за професионален развој на наставниот кадар.

Табела 10. Ставот на наставниците по возраст во врска со Теза 9 - Педагошките факултети и факултетите кои се надлежни за професионалниот развој на наставниот кадар ги следат светските образовни трендови

	воопшто не се согласувам		не се согласува м		немам став		се согласува м		апсолутно се согласувам		вкупно	
возраст / став	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
20-29	5	2.128	10	4.255	6	2.553	8	3.404	7	2.979	36	15.319
30-39	9	3.830	18	7.660	16	6.809	12	5.106	8	3.404	63	26.809
40-49	5	2.128	22	9.362	15	6.383	19	8.085	5	2.128	66	28.085
50-59	14	5.957	12	5.106	12	5.106	9	3.830	5	2.128	52	22.128
60-69	3	1.277	3	1.277	4	1.702	5	2.128	3	1.277	18	7.660
вкупно	36	15.319	65	27.660	53	22.553	53	22.553	28	11.915	235	100
p = 0.472												
df = 16												

Во однос на возраста, наставниците на возраст од 50 – 59 години најмалку веруваат дека педагошките факултети и факултетите кое се надлежни за професионален развој на наставниот кадар ги следат светските образовни трендови. Овие институции најголема доверба уживаат од наставниците на возраст од 40 – 49.

Во однос на училиштата, наставниците од ООУ „Ацо Шопов“ имаат најмалку верба во работата на педагошките факултети и факултетите кое се надлежни за професионален развој на наставниот кадар со најголем процент на ставот дека воопшто не се согласуваат со процентуална застапеност од 2.6%. Во оваа група на незадоволни училишта спаѓа и основното училиште „Блаже Конески“ со процентуална застапеност од 3.8% со најмногу одговори со став дека не се согласуваат. Основните училишта „Димитар Миладинов“ и „Гоце Делчев“ веруваат во добрата работа и позитивната пракса на педагошките факултети и факултетите кое се надлежни за професионален развој на наставниот кадар.

Теза 10 – БРО нуди доволно бесплатни семинари, обуки и работилници за наставниот кадар во текот на една наставна година



Како и за претходната теза, така и за оваа, мислењата на наставниците се поделени. Имено во најголема мера наставниците веруваат дека Бирото за развој на образование нуди доволно бесплатни семинари, обуки и работилници за наставниот кадар во текот на една наставна година. Не заостанува и фактот дека во голем број наставници имаат спротивно мислење, меѓутоа радува моментот што сепак се верува во работата на оваа педагошка институција.

Според возраста, наставниците од 30 - 39 години најмалку веруваат во фактот дека БРО нуди доволно бесплатни семинари, обуки и работилници за наставниот кадар во текот на една наставна година. Инверзно мислење од првата група наставници имаат најмладите наставници од оваа фела. Со процент од 6.8% тие веруваат во добрите практики на Бирото.

Во поглед на училиштата ООУ „Кирил Пејчиновиќ“ најмалку верува во ставот дека БРО нуди доволно бесплатни семинари, обуки и работилници за наставниот

кадар во текот на една наставна година. Наставниците од ООУ „Блаже Конески“ мислат дека она што го нуди Бирото за нивен професионален развој е доволен во текот на една наставна година.

Табела 11. Ставот на наставниците по училишта во врска со Теза 10 – БРО нуди доволно бесплатни семинари, обуки и работилници за наставниот кадар во текот на една наставна година

	воопшто не се согласувам		не се согласувам		немам став		се согласувам		апсолутно се согласувам		вкупно	
училиште / став	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Блаже Конески	2	0.851	5	2.128	6	2.553	10	4.255	2	0.851	25	10.638
Браќа Миладиновци	6	2.553	11	4.681	0	0.000	4	1.702	5	2.128	26	11.064
Димитар Миладинов	8	3.404	5	2.128	7	2.979	8	3.404	1	0.426	29	12.340
Гоце Делчев	1	0.426	9	3.830	5	2.128	6	2.553	1	0.426	22	9.362
Кочо Рацин	2	0.851	9	3.830	3	1.277	1	0.426	0	0.000	15	6.383
Александар Македонски	1	0.426	9	3.830	8	3.404	3	1.277	2	0.851	23	9.787
Климент Охридски	3	1.277	4	1.702	7	2.979	2	0.851	4	1.702	20	8.511
Ацо Шопов	3	1.277	6	2.553	5	2.128	5	2.128	1	0.426	20	8.511
Петар Поп Арсов	3	1.277	10	4.255	4	1.702	6	2.553	5	2.128	28	11.915
Кирил Пејчиновиќ	5	2.128	14	5.957	2	0.851	4	1.702	2	0.851	27	11.489
вкупно	34	14.468	82	34.894	47	20.000	49	20.851	23	9.787	235	100.000
p = 0.027												
df = 36												

Теза 11. Наставниот кадар од нашата држава ги следи светските образовни трендови



Поделеноста на одговорите и на ова прашање е на високо ниво. Но, пред се наставниците веруваат дека ги следат светските образовни трендови. Од анализата може да се воочи дека генерално помладите наставници (оние од 20-39 години), веруваат дека не го даваат својот максимум во однос на своите колеги ширум светот. Затоа, тука се поiskusните македонски наставници кои се со став дека се носат рамо до рамо со образовниот кадар од другите држави.

Во однос на училиштата, наставниците од ООУ „Кирил Пејчиновиќ“ најмалку веруваат дека македонските наставници ги следат светските трендови. Наставниците од ООУ „Петар Поп Арсов“ мислат дека се достојни колеги на наставниците ширум светот и ја поддржуваат оваа теза.

Теза 12 – Нашиот образовен систем е доволен да ги задоволи образовните потреби на еден ученик од одделенска настава



Во поглед на оваа теза наставниците од ООУ „Петар Поп Арсов“ најмалку веруваат во своите способности и се со став дека не целосно ги задоволуваат образовните потреби на учениците во пониските одделенија. Затоа наставниците од ООУ „Димитар Миладинов“ веруваат дека во потполност го даваат воспитно – образовниот фундамент на учениците од прво до петто одделение.

Теза 13 – Условите во кои работи одделенскиот наставник се доволни за да може да го поттикне ученикот да учи

40% од наставниците се имаат изјаснето дека апсолутно се согласуваат со оваа теза. 33.6% од наставниците се имаат изјаснето дека се согласуваат. Процентуално преовладува процентот дека македонските наставници мислат дека условите во кои работат се задоволувачки за да можат да го поттикнат ученикот да учи.

Во однос на ставот искажан преку старосната граница на просветните работници, најмногу во оваа теза веруваат наставниците на возраст 30 - 39 години, а најмалку оние кои имаат меѓу 40-49 години.

Во однос на поставеноста на наставниците по училишта, најмалку со оваа теза се согласуваат наставниците од ООУ „Климент Охридски“ од општина Бутел, а најмногу нивните колеги од скопското општинско основно училиште Петар Поп Арсов.

Табела 12. Ставот на наставниците по училишта во врска со Теза 12 - Нашиот образовен систем е доволен да ги задоволи образовните потреби на еден ученик од одделенска настава.

	воопшто не се согласувам		не се согласувам		немам став		се согласувам		апсолутно се согласувам		вкупно	
училиште / став	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Блаже Конески	4	1.702	8	3.404	5	2.128	6	2.553	2	0.851	25	10.638
Браќа Миладиновци	2	0.851	7	2.979	5	2.128	8	3.404	4	1.702	26	11.064
Димитар Миладинов	4	1.702	9	3.830	7	2.979	6	2.553	3	1.277	29	12.340
Гоце Делчев	0	0.000	8	3.404	1	0.426	10	4.255	3	1.277	22	9.362
Кочо Рацин	2	0.851	5	2.128	2	0.851	5	2.128	1	0.426	15	6.383
Александар Македонски	3	1.277	5	2.128	3	1.277	10	4.255	2	0.851	23	9.787
Климент Охридски	5	2.128	8	3.404	1	0.426	5	2.128	1	0.426	20	8.511
Ацо Шопов	3	1.277	2	0.851	4	1.702	8	3.404	3	1.277	20	8.511
Петар Поп Арсов	4	1.702	6	2.553	1	0.426	11	4.681	6	2.553	28	11.915
Кирил Пејчиновиќ	4	1.702	8	3.404	6	2.553	8	3.404	1	0.426	27	11.489
вкупно	31	13.191	66	28.085	35	14.894	77	32.766	26	11.064	235	100.000
p = 0.696												
df = 36												

Теза 14 Одделенскиот наставник може да го афирмира македонскиот образовен систем надвор од нашите граници

Во поглед на оваа теза наставниците во средната класа според возраст најмногу веруваат дека можат да го промовираат македонскиот образовен систем и дека истиот вреди еквивалентно, ако не и подобро од останатите образовни системи низ светот. На овој став не се и нивните за една декада помлади колеги. Во поглед на анализа преку училишта за оваа теза се забележува дека наставниците од Петар Поп Арсов најмногу веруваат дека нашите наставници можат да направат добра промоција на македонскиот образовен систем. Наставниот кадар од ООУ „Димитар Миладинов“ најмалку верува во афирмација на македонскиот образовен систем.

	воопшто не се согласувам		не се согласувам		немам став		се согласувам		апсолутно се согласувам		вкупно	
училиште / став	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Блаже Конески	1	0.426	2	0.851	17	7.234	3	1.277	2	0.851	25	10.638
Браќа Миладиновци	3	1.277	8	3.404	6	2.553	7	2.979	2	0.851	26	11.064
Димитар Миладинов	7	2.979	8	3.404	1	0.426	7	2.979	6	2.553	29	12.340
Гоце Делчев	0	0.000	5	2.128	5	2.128	11	4.681	1	0.426	22	9.362
Кочо Рацин	1	0.426	8	3.404	3	1.277	3	1.277	0	0.000	15	6.383
Александар Македонски	2	0.851	1	0.426	6	2.553	9	3.830	5	2.128	23	9.787
Климент Охридски	0	0.000	3	1.277	5	2.128	7	2.979	5	2.128	20	8.511
Ацо Шопов	2	0.851	5	2.128	9	3.830	2	0.851	2	0.851	20	8.511
Петар Поп Арсов	4	1.702	5	2.128	4	1.702	10	4.255	5	2.128	28	11.915
Кирил Пејчиновиќ	3	1.277	6	2.553	3	1.277	7	2.979	8	3.404	27	11.489
вкупно	23	9.787	51	21.702	59	25.106	66	28.085	36	15.319	235	100.000
p = 0.00003												
df = 36												

Табела 13. Ставот на наставниците по училишта во врска со Теза 14 -
Одделенскиот наставник може да го афирмира македонскиот образовен систем
надвор од нашите граници

Теза 15. Обуките, семинарите и работилниците кои се организираат во текот на наставната година го подобруваат квалитетот на наставата - Во поглед на оваа теза наставниците од скопските основни училишта се изјасниле на следниов начин: позитивен став на оваа теза имаат дури 74% од одделенските наставници. Наставниците што немаат став се со процентуална застапеност од 11%, а останатите наставници покажуваат негодување што за среќа се со мала процентуална застапеност од 15%. За оваа теза најмалку се согласуваат наставниците од 50 - 59 годишна возраст и наставниците од ООУ „Петар Поп Арсов“. Спротивно од нивното мислење е мислењето на наставниот кадар на возраст од 40 – 49 години, а забележано низ призмата на училишта тоа е ООУ „Димитар Миладинов“.

Табела 14.Ставот на наставниците по училишта во врска со теза 15 -
Обуките, семинарите и работилниците кои се организираат во текот на
наставната година го подобруваат квалитетот на наставата

	воопшто не се согласувам		не се согласувам		немам став		се согласувам		апсолутно се согласувам		вкупно	
училиште / став	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Блаже Конески	0	0	5	2.128	7	2.979	10	4.255	3	1.277	25	10.638
Браќа Миладиновци	3	1.277	4	1.702	1	0.426	9	3.830	9	3.830	26	11.064
Димитар Миладинов	2	0.851	5	2.128	3	1.277	11	4.681	8	3.404	29	12.340
Гоце Делчев	1	0.426	3	1.277	1	0.426	14	5.957	3	1.277	22	9.362
Кочо Рацин	0	0.000	1	0.426	4	1.702	8	3.404	2	0.851	15	6.383
Александар Македонски	1	0.426	3	1.277	2	0.851	13	5.532	4	1.702	23	9.787
Климент Охридски	4	1.702	3	1.277	3	1.277	8	3.404	2	0.851	20	8.511
Ацо Шопов	3	1.277	4	1.702	2	0.851	8	3.404	3	1.277	20	8.511
Петар Поп Арсов	5	2.128	4	1.702	4	1.702	8	3.404	7	2.979	28	11.915
Кирил Пејчиновиќ	2	0.851	5	2.128	4	1.702	11	4.681	5	2.128	27	11.489
вкупно	21	8.936	37	15.745	31	13.191	100	42.553	46	19.574	235	100.000
p = 0.493 df = 36												

Теза 16 Сакам да сум дел од некое ново научно образовно истражување

Голем број од одделенските наставници (процентуално искажано 73.6%) посочиле дека се согласни со ставот да бидат дел од некое ново научно образовно истражување. 11.5% од наставниците немаат став за оваа теза. Негативно се изјасниле 14.8% од одделенските наставници.

Во однос на ставовите на наставниците по возраст врзани за оваа теза некако и очекувано е дека најмладите наставници најмногу сакаат да бидат дел од некое ново образовно истражување. Исто така одделенски наставници кои се најрасположени за ново образовно истражување се наставниците од ООУ „Климент Охридски“.

Теза 17 – Училиштето во кое работам се грижи за професионалниот развој на наставниците

Голем процент (безмалку 63%) од наставниците се задоволни од начинот на кој училиштето се грижи за нивниот професионален развој. Веруваат во Тимот кој се грижи за нивниот професионален развој во склоп на институцијата каде што работат. Наставниците од 40 – 49 години најмногу веруваат во начинот на кој училиштето се грижи за нивниот професионален развој. Најпозитивно на оваа теза одговориле наставниците од ООУ „Гоце Делчев“. Најмала доверба по однос на ова прашање уживаат наставниците од ООУ „Кирил Пејчиновиќ“ од скопска Кисела Вода.

Во однос на тезата 18 : „ **Повисока плата би била услов за мој професионален развој**“ скоро 77% од наставниците се изјасниле дека се поддржувачи на оваа теза. Од нив најмалку внимаваат на професионалниот приход наставниците од ООУ „Ацо Шопов“ и наставниците кои имаат меѓу 30 и 39 години.

Во однос на претпоследната теза **„Паралелки со помал број ученици“** наставниците од ООУ „Петар Поп Арсов“, најмногу веруваат во фактот дека би ја зголемиле нивната продуктивност врз учениците доколку се тие помалку на број. Дијаметрално од нивното мислење имаат нивните колеги од ООУ „Блаже Конески“ кои наставничката продуктивност не ја „врзуваат“ со квантитетот на учениците.

Во однос на старосната граница на наставниците, најмногу во оваа теза веруваат наставниците од 40 – 49 годишна возраст, додека нивните најстари колеги не се сложуваат со оваа теза.

Во врска со **„Континуиран платен професионален развој“** ставот на сите наставници е ист. Скоро сите наставници се согласни за континуирано платен професионален развој. Нема поделба на ставовите ни во генерациските разлики на наставниците.

4. Резултати од интервјуто со директорите на основните училишта

Како дел од ова истражување беше спроведено интервју со 8 директори на основни училишта на подрачје на град Скопје, кои преку одговор на поставените прашања ги искажаа своите ставови во врска со поставените задачи и хипотези, со што го докомплетираа ова истражување.

На првото прашање: „ **Доколку бројот на наставници за одредена обука, семинар или работилница е ограничен, по кои критериуми ги бирате наставниците?**“, 6 од 8 (или 75% од интервјуираните) директори одговориле дека првично сугерираат ако постои можност целиот колектив да ја посети обуката и дека се борат за еднаквост меѓу вработените. Но, доколку постојат дистрактори во поглед на бројот на наставници, како начини на селекција ги посочиле:

- договорот на наставникот (договор на определено или неопределено време),
- степенот на искуство,
- амбициозноста на наставникот,
- можноста на наставникот за перспективна дисеминација меѓу колегите од неговото училиште,
- претходните ангажмани на наставникот кои се блиски до темата на обуката
- според афинитетот на кадарот
- анкета меѓу наставниците
- доброволно пријавување на заинтересирани наставници

2 од 8 директори (или 25% од интервјуираните) се изјасниле дека за такви прашања ја консултираат стручната служба на училиштето и првично тие одлучуваат. Списокот на наставници кои треба да следат обука го објавуваат на

огласна табла во наставничката канцеларија. Доколку, некој од посочените наставници не е заинтересиран за обуката, директорот става заменски наставник.

На второто прашање: ***Според вас, кои наставници најпозитивно реагираат на образовните промени?*** Директорите како појдовна точка ги земаат карактерот, ентузијазмот и амбицијата на наставникот и генерално се со став дека кадарот кој искрено е заинтересиран за оваа професија веднаш се препознава и се одвојува од просечниот наставник, без разлика на старосната граница и стажот. Амбициозниот наставник перманентно учи и доаѓа до нови сознанија без да чувствува аверзија од секојдневните промени што му се наметнуваат на образовниот систем. 37.5% (или 3 од 8 директори) како протагонисти на образованите промени ги посочуваат помладите наставници, со образложение дека се поенергични и поотворени за соработка во поглед на тековното менување на нештата во образованието. Тие посочуваат дека постарите наставници се со потемелен, но потесно опсежен став за новите промени на образованието.

Во врска со третото прашање : ***„Како ги мотивирате Вашите вработени за нивен подобар професионален развој?“*** Најчести директорски одговори (88.5%) се дека директорот треба да има и лично и професионално чувство за да менаџира со кадарот. Како приоритет ја посочуваат меѓусебната доверба (која ја дефинираат преку потреба од било кој вид на помош – образовен, личен и сл; пофалба за добро сработен професионален ангажман, поддршка доколку некој наставник не може да одговори на некоја задача, подобро лично запознавање на колективот надвор од објектот на училиштето – излети на колективот, прошетки, разговори; создавање на позитивна клима во училиштето). Интересен став за ова прашање има еден скопски директор кој во својата изјава истакнува: „ Ние можеме да го мотивираме кадарот на разни начини, меѓутоа мислам дека главна мотивациска алатка би било дополнителното финансирање на наставниците кои повеќе се ангажираат и за тоа имаат доказ. Унифицираноста на платата на наставниците за некои наставници е добра работа, но за некои е главна демотивација“

На четвртото прашање: **„Според Вас, државните институции или невладиниот сектор се почести даватели на услуги за професионален развој на наставниот кадар и зошто?** 75% од директорите одговориле дека невладиниот сектор (тука се споменати МЦГО-Македонски центар за граѓанско образование; Фондација за културни и образовани иницијативи „Чекор по чекор“, Здружение за дислексија „Ајнштајн“, Македонско Монтесори здружение, Центар за одржливост и напредна едукација, УСАИД; УНИЦЕФ и др.) почесто нуди услуги за професионален развој на наставниците. Добрата страна на невладиниот сектор е што е поширок во својот опус, со оглед на тоа дека станува збор за многу чинители. Од друга страна пак, негативната страна е што овие услуги се со котација, која пак најчесто треба да се финансира од наставниците, а тоа не ретко претставува проблем. Во однос на државните институции како даватели на услуги за професионален развој, (МОН, БРО, Наставничките факултети) 60% од директорите немаат некој определен став, додека 40% од нив истакнале дека тие семинари, обуки и разни работилници кои се организираат, во голем дел од училиштата веќе се работат, па кадарот ги посетува за да го земе доказот за посетеност (сертификат, потврда, уверение и сл.). Еден од директорите го посочи примерот со обуката спроведена од БРО за ИКТ во наставата. Тој посочи: „Наставниот кадар во моето училиште веќе подолг период работат на апликациите како Qiuзlet, Mentimeter, Plickers. Сега истата ја преслушавме, со цел да земеме сертификат, за да го пополниме во професионалното досие на наставниците“. Добра страна на овие даватели на услуги е што најчесто се бесплатни за наставниците, па и затоа се повеќе посетени.

Во однос на петото прашање **„Во просек, колку годишно државните институции организираат семинари, обуки и работилници за наставниот кадар од одделенска настава?“**. Бројката на одговори се околу 5 организации на годишно ниво, меѓутоа ставот на директорите е дека често семинарите од овој карактер немаат функција за кадарот да научи нешто ново.

Нивниот став е дека не е важен квантитетот на обуките, туку нивниот квалитет. Тие генерално сметаат дека овие обуки се недоволни за функционално прогресивно образование. Како причина го истакнуваат и резултатот на многу општествени алки врзани со образованието (технологијата што ја користи кадарот, интернет пристапот на сите чинители на воспитно – образовниот процес, условите за работа и сл).

Во однос на шестото прашање: **„Во просек, колку годишно невладиниот сектор организира семинари, обуки и работилници за наставниот кадар од одделенска настава?“**, директорите се со став дека многу почесто од државните институции. На ова прашање истакнуваат дека единствена негативна страна е дека не добиваат навремено покана или многу касно дознаваат за нив. Постојат наставници кои немаат проблем со котаџијата за одредена обука, но дека ненавремено се информирани. Еден од директорите дава предлог да се направи национална платформа на која тековно ќе се прикачуваат обуките што следат и секој правен и физички субјект ќе има пристап до тие информации. Сметаат дека овие обуки се далеку поквалитетни од обуките на државните институции.

На прашањето **„Како се информираат вработените во вашето училиште за обуките, семинарите или работилниците што следат, без оглед дали се од државните институции или невладиниот сектор?“** директорите се изјасниле со следниве ставови:

- непосреден контакт
- огласна табла на наставничка канцеларија
- наставнички состаноци
- активски состаноци
- on line (електронска пошта, вибер и фб групи)

На прашањето **„ Колку проценти од училишниот буџет одвојувате за професионален развој на наставниот кадар?“** – 88.5% од директорите

одговориле дека одвојуваат доволно колку што им дозволува целокупниот буџет на училиштето, затоа што подготвеноста на наставниот кадар го отсликува имиџот на самото училиште. Останантите 12.5 % одговориле дека трошат од 1 – 4% од целокупниот буџет.

5. Заклучни согледувања и препораки

5.1. Сознанија од емпириското истражување

Основната цел на податоците кои се добиени во ова истражување е тие да се применат во докажувањето или отфрлувањето на хипотетската рамка. Од квантитативната и квалитативната анализа на податоците може да произлезе доказната постапка за верификација на хипотезите.

Посебна хипотеза 1:

Одделенските наставници се свесни за значењето на професионалниот развој и доживотното учење

Оваа посебна хипотеза се потврдува, а тоа може да се согледа во Табела 1, Табела 2, Табела 3 и Табела 4, каде што одделенските наставници афирмативно одговараат на прашањата кои ја поткрепуваат оваа помошна теза. Тие не го занемаруваат факултетски стекнатото образование, но веруваат во улогата на доживотното учење и професионалниот развој за време на просветната кариера. Во поглед на одговорите на директорите, тие исто така мислат дека наставниот кадар во голем дел е свесен за значењето на професионалниот развој и доживотното учење. Тие во голем процент (75%) инсистираат на поголема масовност на сите настани што би го подобриле професионалниот развој на нивните наставници. Статистичка значајност меѓу испитаните одделенци од различни училишта во Скопје нема.

Посебна хипотеза 2

Возраста, полот и работното искуство на одделенските наставници влијае на имплементацијата на професионалниот развој;

Оваа посебна теза не се потврдува, односно возраста, полот и работното искуство на наставниците не влијаат на имплементацијата на професионалниот развој, а тоа може да се согледа во Табела 1, Табела 3 и Табела 5. Не постои ни статистичка значајност меѓу испитаниците по земените параметри пол, возраст и работно искуство. Во однос на ставот на директорите исто таката не може да се потврди горенаведената помошна теза. Нивниот став, во глобала, е дека професионалниот развој на наставниците не се врзува ниту со возраст, ниту со пол, ниту пак со работното искуство, туку со амбициите и мотивираноста на наставниците во дополнително постигнување на професионален план.

Помошна хипотеза 3

Одделенските наставници се мотивирани да се вклучат во различни форми на професионален развој;

Оваа помошна теза се потврдува со табелите 3, 5, 6 и 7. Подеталните анализи покажуваат статистички значајна разлика помеѓу наставници од различните скопски училишта во корист на ООУ „Браќа Миладиновци“. Статистичката значајност се состои во $p=0.01$. Од директорските одговори, исто така можеме да заклучиме дека сите директори прават се што е во нивна можност, да ги мотивираат наставниците во поглед на вклучување на различни форми на професионален развој. Меѓу нивните најчести одговори се :

- ✓ слободни денови
- ✓ професионална поддршка

✓ пофалби и сл.

Помошна хипотеза 4

Неформалниот вид на професионален развој е најзастапен кај наставниците од одделенската настава;

Оваа помошна хипотеза не е потврдена, затоа што не може да се занемари фактот дека одделенските наставници во голема мера веруваат и на формалниот вид на професионален развој што го нудат државните институции и акредитираните програми. Ако направиме споредба во односот на табелите 2 и 3, можеме да заклучиме дека неформалниот вид на професионален развој е во голема мера застапен, но не може да се занемари и формалниот. Во однос на одговорите на директорите, тие имаат евиденција само за формалниот вид на професионален кадар на нивните вработени.

Помошна хипотеза 5

Училишниот менаџмент не го поддржува професионалниот развој на наставниот кадар од одделенска настава;

Оваа помошна теза не е потврдена, а како доказ се приложуваат табелите 13 и 14, каде одделенските наставници се задоволни од училишниот менаџмент во поглед на нивна професионална поддршка. Истиот став околу поддршката во поглед на професионален развој на одделенските наставници имаат и

директорите кои во своите излагања ја потенцираат поддршката на нивните вработени, како основа за добра педагошка пракса.

Помошна хипотеза 6

Државните образовни институции одговорни за професионалниот развој на наставниците не нудат соодветна понуда за професионален развој на наставниците од одделенската настава

Оваа хипотеза е потврдена, а како доказ на тоа се одговорите на одделенските наставници во Табела 10 и 11. Директорите во врска со оваа хипотеза имаат став дека државните институции треба малку повеќе да се заземат во врска со организација на настани кои би го кренале нивото на професионален развој на одделенските наставници.

Верификација на главната хипотеза:

Професионалниот развој на наставниците од одделенската настава не е добро конципиран и имплементиран во воспитно-образовниот систем во Р.Македонија.

Со оглед на тоа дека има поделеност на потврдувања и отфрлувања на помошните хипотези (три хипотези се потврдени, а три отфрлени) може да се заклучи дека главната хипотеза делумно е потврдена.

5.2. Препораки

Образованието, односно наставникот како негов двигател, треба да биде во чекор со брзиот начин на менување на светот. Наставникот не смее да се

базира само на иницијалното образование, туку да биде во од со сите образовни промени, со цел да може да одговори на учениците од новите генерации. Сведоци сме на многу промени во кои наставниот кадар, не ретко тешко се снаоѓа, поради ненавременото преземање на одредени акциски планови.

Ако се појде од точка на индивидуа, секој наставник мора да професионално да се усовршува секогаш кога ќе има за тоа можности. Видот на професионален развој (формален или неформален), можеби и не е толку важен се додека наставникот е подготвен достоинствено да одговори на сите новонастанати предизвици и промени.

Училиштето како воспитно – образовна институција е должно да го надградува наставникот во поглед на професионален план без никаков исклучок.

Ако се земат предвид резултатите од ова истражување, во врска со подобрувањето на професионалниот развој на наставниот кадар треба да се преземат стратешки чекори:

- **првично да се направи дијагностицирање на досегашните знаења на одделенските наставници** (не потценувајќи ја факултетската диплома и не во насока да се детектираат единствено слабостите и недоследностите кај просветните работници, туку да се направи пресек на моменталната подготвеност на наставникот за водење на воспитно – образовен процес);
- **врз база на податоците од дијагностицирањето да се направат групи** според дадените резултати со задолжителни насоки за понатамошен професионален развој на ниво на една учебна година;
- **заложба за поголем удел на државните институции** (БРО; МОН, ДПИ, Педагошките факултети) кои се давале на услуги во рамки на образованието;
- **заложба за поголем удел на приватниот сектор** во поглед на давање на услуги на наставниот кадар;

- **да се направи национална платформа која ќе поседува база на податоци од државните институции и приватниот сектор на која ќе има национален инвентар во врска со:**

- задолжителни обуки на наставниот кадар;
- незадолжителни обуки на наставниот кадар;
- бесплатни обуки на наставниот кадар;
- обуки семинари и разни облици на настани со котација кои ќе го збогатат професионалниот развој на наставниците;

Во овој национален инвентар за професионално усовршување би се содржеле сите поминати, сегашни и перспективни обуки и семинари.

- со оглед на тоа дека сè повеќе живееме во време на дигитализација, **секој наставник да поседува свој личен пресонален компјутер;**
- **да се зајакне соработката на наставниците на ниво на држава** со цел да се крене нивото на соработка на наставниците и менување на стекнати искуства.

Користена литература:

1. Ангеловска – Галевска, Н., Квалитативни истражувања во воспитанието и образованието, Киро Дандаро, Битола, 1998
2. Ангеловска – Галевска, Н., Планирање на научно истражување, Интерен материјал, Скопје, 2010
3. Bogicevic, Z., Cimbaljevic, M., Tasic, G.(2016, октомври). *Vodic kroz kontinuirani profesionalni razvoj nastavnika u strucnom obrazovanju u Crnoj Gori*:Ministarstvo prosvjete Crne Gore преземено од <file:///C:/Users/xxx007/Downloads/Vodic%20-%20Obuka%20nastavnika%20kod%20poslodavaca.pdf>
4. Blair, C. (2002) *School readiness: Integration of cognition and emotion in neurobiological conceptualization of child functioning at school entry*
5. Brian, Jakob, A., Lefgren, L. (2002). The Impact of Teacher Training on Student Achievement. Board of Regents of the University of Wisconsin System
6. Бутлеска, У. , Ветероска, С., Исмаили, С, Насковска, М., Реџеџи, Л. (2016). Прирачник за следење на работата и планирање на професионалниот развој на наставниците и стручните соработници во основните и средните училишта, Македонски центар за граѓанско образование
7. Cox, J. (23 october 2019). A Teacher's Professional Development Goal. Teachhub.com
8. Велковски, З. , Видовиќ, Визек, В. ,(2013),„Наставничката професија во XXI век“, Центар за образовне политики, Белград,
9. Велковски, З. (декември 2018),„Стратегија за образование на возрасни 2019 -2023“.Скопје
- 10.Закон за основно образование на РСМ, (2019)(Службен весник на Република Македонија“ бр. 103/2008, 33/2010, 116/2010, 156/2010,18/2011, 42/2011, 51/2011, 6/2012, 100/2012, 24/2013, 41/2014, 116/2014, 135/2014, 10/2015,98/2015, 145/2015 и 30/2016)
- 11.Закон за наставници на РСМ (2019)Бр. 08-4390/1 од 30 јули 2019 година Скопје
- 12.Закон за образование на возрасните на РМ (2015) („Службен весник на Република Македонија“ бр. 7/2008, 17/2011, 51/2011, 74/2012,41/2014, 144/2014 и 146/2015)
- 13.Закон за Бирото за развој на образованието КОНСОЛИДИРАН ТЕКСТ („Службен весник на Република Македонија“ бр.37/2006; 142/2008; 148/2009 и 69/2013).

14. Hirsh, S. (2007). NSDC Standards and Tools Help Strengthen Professional Development. SEDL Letter Volume XIX, Number 1 <https://sedl.org/pubs/sedl-letter/v19n01/nsdc-standards-tools.html>
15. Ingersoll, R. (2003), Is There Really a Teacher Shortage. Part of education commons Retrieved from https://repository.upenn.edu/gse_pubs/133
16. Јованова – Митковска, С. (2008), Модели на професионален развој на наставникот. Штип: Просветно дело
17. Kuleto, V. (2016, april). Buducnost obrazovanja: Profesionalni razvoj nastavnika – kluc kvalitetne nastavne prakse. преземено од <https://www.valentinkuleto.com/2016/04/profesionalni-razvoj-nastavnika-kluc-kvalitetne-nastavne-prakse>
18. Лазароски, Ј. (1980), Основи на педагогијата и психологијата, Скопје: Универзитет "Кирил и Методиј"
19. Marusic, Jablanovic, M. (2014) „ *Da li je intrinzička motivacija profesionalnog izbora značajna za kasniji profesionalni razvoj nastavnika?*“, Društvo psihologa Srbije,
20. Mizell, H. (2017) „*Why professional development matters, Learning forward*“ преземено од <https://learningforward.org/wp-content/uploads/2017/08/professional-development-matters.pdf>
21. МЦМС „Професионален развој на наставниот кадар“ (2007) достапен на <https://mcms.mk/mk/za-nas/nasata-istorija/691-pmo201-profesionalen-razvoj-na-nastavniot-kadar.html>
22. МЦГО, УСАИД, (2015 септември) *Континуиран професионален развој заснован на компетенции и можност за напредување во кариера*, https://www.britishcouncil.me/sites/default/files/bc_-_profesionalni_razvoj_final.pdf
23. МОН (2018). Оперативна програма „Развој на човечки ресурси 2007 -2013“: Стратегија за образованието за 2018 -2025 година и акциски план, Министерство за образование и наука на Република Македонија, Скопје.
24. МОН на РМ (2004), Национална програма за развој на образованието Република Македонија 2005-2015, Скопје
25. Младински културен центар (МКЦ) Битола (2009), Неформалното образование во Република Македонија, Битола: Младински културен центар - Битола.
26. OECD. (2010), *Teacher's professional development*, *Болфум: ОѢСТ*
27. ОРОСЕ. (1998) *Education for active citizenship in the European Union*, Luxembourg,. преземено од: <http://www.businessdictionary.com/definition/professional-development.html#ixzz3NwVTZlmd>
28. Петковски, К. (2005). *Менаџмент во училиште*, Скопје: Просветно дело

29. Петковски, К., Терзиоска, В., Стефановска, Ј1. (2014) Активна, иастава, Битола: ПЕН-КМ Битола, Херакли-Комерц Битола,
30. Popovic, D., Subotic, Lj. Vesovic, Ivanovic, A. (2013) „PROFESIONALNI RAZVOJ NA NIVOU ŠKOLE/VRTIČA: PRIRUČNIK ZA NASTAVNIKE U ŠKOLAMA, PREDŠKOLSKIM USTANOVAMA I DOMOVIMA UČENIKA. British council. Crna Gora
31. Ratkovic, M (2000), Skola u promenama, Beograd: Uciteljski fakultet
32. Ризова, Е. (2015) *ГОДИШЕН ЗБОРНИК*: Третманот на самоучењето во концептот на доживотното учење. Филозофски факултет Скопје
33. Siraj-Blatchford, I., Kathy, S., Mutton, S., (2002). Researching Effective Pedagogy in the Early Years. Institute of Education University of London Department of Educational Studies University of Oxford
34. Stavanovič, M. , Ajanovič, D. (1997), Školska Pedagogija, Varaždinske toplice
35. Трнавац, Н. (1996), *Педагогу школи*, Београд: Учитељски факултет
36. Van Laere, K., Peeters, J., Vandenbroeck, M. (2012). The Education and Care Divide: the role of the early childhood workforce in 15 European countries. Wiley online library
37. Фондација за културни и образовни иницијативи "Чекор по чекор". (2011), Практикување на наученото-Прирачник за професионален развој на учителите, Скопје.
38. УСАИД, (2009), *Создавање иновативни училиштана учениците за 21-от век*, Прирачник за училишните тимови за професионален развој, Скопје: УСАИД
39. УСАИД, МЦГО, БРО (2014), *Нацрт-каталог на основни професионални компетенции на стручни соработници во основни и средни училишта*, Скопје: УСАИД, МЦГО, БРО
40. УСАИД, МЦГО (2015), Проект за професионален и кариерен развој на наставниците Упатство за следење на работата планирање на професионалниот развој на наставниците и стручните соработници во основните и средните училишта Скопје: УСАИД, МЦГО

Прилози

Прилог 1

I. Прашалник за наставници од одделенска настава

На секое од прашањата заокружете еден од понудените одговори!

1. Пол

- a. женско
- b. машко

2. Старосна структура(искажано во години) :

- a. 20- 29
- b. 30 – 39
- c. 40 -49
- d. 50-59
- e. 60- 69

3. Работно искуство(искажано во години):

- a. 0 – 9
- b. 10-19
- c. 20-29
- d. 30-39

4. Одберете го училиштето во кое сте работеле

Блаже Конески

Браќа Миладиновци

Димитар Миладинов

Гоце Делчев

Кочо Рацин

Александар Македонски

Климент Охридски

Ацо Шопов

Петар Поп Арсов

Кирил Пејчиновиќ

5. Формалното образованието што сум го добил/а на факултет, ми е доволно за да бидете добар одделенски наставник

- a. Воопшто не се согласувам
- b. Не се согласувам
- c. Немам став
- d. Се согласувам
- e. Апсолутно се согласувам

6. Тековно неформално се дообразувам кога имам време и можности

- a. Воопшто не се согласувам
- b. Не се согласувам
- c. Немам став
- d. Се согласувам
- e. Апсолутно се согласувам

7. Присуствувам на бесплатни обуки, семинари и работилници кои ќе го збогатат мојот професионален развој

- a. Воопшто не присуствувам
- b. Ретко присуствувам
- c. Доволно

- d. Често
- e. Многу често присуствувам

8. Присуствувам на обуки, семинари и работилници со лична котација кои ќе го збогатат мојот професионален развој

- a. Воопшто не присуствувам
- b. Ретко присуствувам
- c. Доволно
- d. Често
- e. Многу често присуствувам

9. Самофинансирањето Ве „кочи“ во Вашата надградба на професионален план?

- a. Воопшто не се согласувам
- b. Не се согласувам
- c. Немам став
- d. Се согласувам
- e. Апсолутно се согласувам

10. Дополнителните работни часови предвидени за надградба на професионален план влијаат врз мојата одлучност за посета на семинарим курсеви и обуки

- a. Воопшто не се согласувам
- b. Не се согласувам
- c. Немам став
- d. Се согласувам
- e. Апсолутно се согласувам

11. Поприсутен / поприсутна би бил / а на обуките, семинарите и работилниците доколку би биле во склоп на моето работно време

- a. Воопшто не се согласувам
- b. Не се согласувам
- c. Немам став
- d. Се согласувам
- e. Апсолутно се согласувам

12. Бирото за развој на образование ги следи светските образовни трендови

- a. Воопшто не се согласувам
- b. Не се согласувам
- c. Немам став
- d. Се согласувам
- e. Апсолутно се согласувам

13. Педагошките факултети и факултетите кои се надлежни за професионалниот развој на наставниот кадар ги следат светските образовни трендови

- a. Воопшто не се согласувам
- b. Не се согласувам
- c. Немам став
- d. Се согласувам
- e. Апсолутно се согласувам

14. БРО нуди доволно бесплатни семинари, обуки и работилници за наставниот кадар во текот на една наставна година

- a. Воопшто не се согласувам

- b. Не се согласувам
- c. Немам став
- d. Се согласувам
- e. Апсолутно се согласувам

15. Наставниот кадар од нашата држава ги следи светските образовни трендови

- a. Воопшто не се согласувам
- b. Не се согласувам
- c. Немам став
- d. Се согласувам
- e. Апсолутно се согласувам

16. Нашиот образовен систем е доволен да ги задоволи образовните потреби на еден ученик од одделенска настава

- a. Воопшто не се согласувам
- b. Не се согласувам
- c. Немам став
- d. Се согласувам
- e. Апсолутно се согласувам

17. Условите во кои работи одделенскиот наставник се доволни за да може да го поттикне ученикот да учи

- a. Воопшто не се согласувам
- b. Не се согласувам
- c. Немам став
- d. Се согласувам
- e. Апсолутно се согласувам

18. Одделенскиот наставник може да го афирмира македонскиот образовен систем надвор од нашите граници

- a. Воопшто не се согласувам
- b. Не се согласувам
- c. Немам став
- d. Се согласувам
- e. Апсолутно се согласувам

19. Обуките, семинарите и работилниците кои се организираат во текот на наставната година го подобруваат квалитетот на наставата

- a. Воопшто не се согласувам
- b. Не се согласувам
- c. Немам став
- d. Се согласувам
- e. Апсолутно се согласувам

20. Сакам да сум дел од некое ново научно образовно истражување

- a. Воопшто не се согласувам
- b. Не се согласувам
- c. Немам став
- d. Се согласувам
- e. Апсолутно се согласувам

21. Училиштето во кое работам, се грижи за професионалниот развој на одделенските наставници

- a. Воопшто не се согласувам
- b. Не се согласувам
- c. Немам став
- d. Се согласувам
- e. Апсолутно се согласувам

22. Повисока плата би била услов за мојот личен професионален развој

- a. Воопшто не се согласувам
- b. Не се согласувам
- c. Немам став
- d. Се согласувам
- e. Апсолутно се согласувам

23. Паралелки со помал број на ученици би биле услов за мојот личен професионален развој

- a. Воопшто не се согласувам
- b. Не се согласувам
- c. Немам став
- d. Се согласувам
- e. Апсолутно се согласувам

24. Перманентна платена партиципација за професионален развој би биле услов за мојот личен професионален развој

- a. Воопшто не се согласувам
- b. Не се согласувам
- c. Немам став
- d. Се согласувам
- e. Апсолутно се согласувам

Прилог 2

II. Интервју со директори

1. Доколку бројот на наставници за одредена обука, семинар или работилница е ограничен, по кои критериуми ги бирате наставниците?
2. Според вас, кои наставници најпозитивно реагираат на образовните промени?
3. Како ги мотивирате Вашите вработени за нивен подобар професионален развој?
4. Според Вас, државните институции или невладиниот сектор се почести даватели на услуги за професионален развој на наставниот кадар и зошто?
5. Во просек, колку годишно државните институции организираат семинари, обуки и работилници за наставниот кадар од одделенска настава?
6. Во просек, колку годишно невладиниот сектор организира семинари, обуки и работилници за наставниот кадар од одделенска настава?
7. Како се информираат вработените во вашето училиште за обуките, семинарите или работилниците што следат, без оглед дали се од државните институции или невладиниот сектор?
8. Колку проценти од училишниот буџет одвојувате за професионален развој на наставниот кадар?