



**Универзитет „Св. Кирил и Методиј“**

Филозофски факултет – Скопје

Институт за педагогија

**НЕФОРМАЛНОТО УЧЕЊЕ И ПРОФЕСИОНАЛНИОТ  
РАЗВОЈ НА СТРУЧНИТЕ СОРАБОТНИЦИ**

магистерски труд

Кандидат

Биљана Василевска

Ментор

Доц. д-р. Елена Ризова

Скопје, 2016

# АПСТРАКТ

Образованието е еден од темелните столбови на кои се заснова секоја заедница, општество, па дури и глобално, целиот свет. Покрај сеопштите тенденции за создавање на поволни услови за формално образование, особено се истакнува и важноста на неформалното образование и информалното учење. Единствено на ваков начин може да се зборува за “целосно учење“, односно да се оживотвори концептот на доживотно учење.

Главните цели и приоритети на неформалното образование, во контекст на подобрување на воспитно-образовниот процес, се темелат на интеграција на поединците во општеството преку активна партиципација во сите содржини и програми кои во рамките на формалното образование биле недостапни. Односно, целта на неформалното образование е да им обезбеди на сите вработени да ги развијат неопходните компетенции за остварување на својата улога во работниот процес.

Од аспект на тоа што една од придобивките на глобализацијата во образованието е акцентирањето на неформалното образование, истото може, но и е особено корисно да се аплицира во рамките на образовната институција. Станува збор за анализирање на потребата од континуиран професионален развој на стручните соработници во основните училиштата (педагози, психолози, дефектолози, социолози, социјални работници и сл.), со цел продуцирање на поквалитена услуга насочена кон развојот и успехот на самите ученици, како и за унапредување на целокупниот воспитно-образовен процес.

Целта на овој магистерски труд е да ја истакне потребата од аплицирање на доживотното учење во сите современи воспитно-образовни институции, со посебен акцент на неформалното учење и професионален развој на стручните соработници во институцијата.

Всушност, доживотното учење како концепт подразбира стратешки пристап на раководството во воспитно - образовните институции кој води кон континуирано вложување во ефикасното и ефективното подобрување на квалитетот на својот воспитно - образовен и стручен кадар. Сето тоа е во тесна врска со креираната политика во доменот на образованието на државно ниво, односно адаптирањето на воспитно-образовниот систем, кон променливите економски, социјални и демографски услови, како придобивка на глобализацијата.

*Клучни зборови: неформално учење, професионален развој, стручни соработници*

## **ABSTRACT**

Education is one of the fundamental pillars underlined in each community, society and the whole world globally. In addition to the widespread trends to create conditions for formal education, it is also worth to mention the importance of non-formal education and informal learning. Only this way a complete learning experience can be ensured in order to give importance to the lifelong learning concept.

The main goals and priorities of non-formal education, in terms of the educational and professional improvement, are based on integration of individuals in a certain society through an active participation in all contents and programs that were missing within the formal education and this may be especially useful to be applied in the educational institution as well. It is about analyzing the need for continuing professional development of school counselors in primary education (pedagogists, psychologists, special educators, sociologists, social workers etc.) in order to produce a quality educational service aimed at improvement and success of students themselves, as well as for improvement of the entire educational process.

The goal of this master thesis is to emphasize the need for lifelong learning application in all modern educational institutions with a particular emphasis on non-formal learning and professional development of school counselors in the institution.

Actually, the lifelong learning process as a concept involves a strategic approach to the management in the educational institutions which leads to a continued investment in the efficient and effective improvement of the quality of its educational and expert staff. All this is closely related to the policy created in the field of education at a national level, i.e adaptation of the educational system to the variable economic, social and demographic conditions as benefits of globalization.

*Key words: non-formal learning, professional development, school counselors.*

## СОДРЖИНА

Вовед.....	4
I. Теоретски пристап кон проблемот.....	7
1. Терминолошки определби и толкувања на основните поими.....	7
2. Концептот на доживотното учење (lifelong learning).....	10
2.1. Клучни компетенции за доживотно учење.....	15
2.1.1. Идентификација на клучните компетенции за доживотно учење.....	16
3. Поим и функција на учењето .....	19
3.1. Форми на учење и образование.....	20
3.1.1. Формално образование и учење .....	20
3.1.2. Неформално образование и учење .....	22
3.1.3. Информално учење .....	26
3.2. Методи и техники на неформалното учење.....	30
4. Европски ориентации за промоција на неформалното учење во контекст на доживотното учење .....	34
5. Македонски перспективи за промоција на неформалното образование.....	38
6. Значењето на неформалното образование и учење за професионалниот развој.....	43
7. Улогата на стручните соработници во унапредувањето на воспитно - образовниот процес.....	46
8. Професионалниот развој на стручните соработници од основното образование.....	56
8.1. Планирање на професионалниот развој на стручните соработници.....	65
8.2 . Форми на стручно усовршување - професионален развој.....	68
9. Релевантни истражувања.....	74



II.	Методологија на истражувањето.....	76
1.	Предмет.....	76
2.	Цел.....	76
3.	Задачи.....	77
4.	Хипотези.....	78
5.	Варијабли.....	78
6.	Методи, техники и инструменти.....	79
7.	Примерок на истражувањето.....	79
8.	Обработка на податоците.....	80
9.	Организација и тек на истражувањето.....	80
III.	Анализа и интерпретација на резултатите од истражувањето.....	81
3.1.	Резултати од анкетните прашалници наменети за стручните соработници.....	81
3.1.1.	Обработка на општите - демографски податоци од прашалниците наменети за стручните соработници.....	81
3.1.2.	Дескриптивна и компаративна анализа на податоците добиени од прашалникот на ставови наменет за стручните соработници.....	95
3.2.	Резултати од интервјуто со директорите на основните училишта.....	103
IV.	Заклучни согледувања и препораки.....	106
4.1.	Сознанија од емпириското истражување.....	106
4.2.	Препораки.....	110
	Користена литература.....	113
	Прилози.....	120
1.	Прилог бр. 1 Прашалник за стручните соработници во училиштата	
2.	Прилог бр. 2 Протокол за интервју за директорите на училиштата	

## Вовед

*" Образованието е најмоќното оружје што  
може да се употреби за да се смени светот."*

*Нелсон Мандела*

Република Македонија, како и останатите земји во светот, е зафатена со процесите на глобализација и со брзиот развој на технолошката т.е информатичката револуција кои го детерминираат секој сегмент од општеството. Ваквата појава е особено изразена во образовната сфера.

Образовните институции, во последната декада, се повеќе тежнеат кон креирање на услови за овозможување на позитивни промени, како во внатрешната така и надворешната образовна средина. Првично, овој вид на промени се однесуваат на внатрешното реструктурирање односно менување на улогите на наставниот кадар и менаџерскиот тим во училиштата, а понатаму и на самиот процес на донесување на одлуки кои што се тесно поврзани со поставената образовна политика на ниво на држава.

Потребата од задоволување на стандардите за компатибилност, современост и ефикасност на образовната политика го актуелизира прашањето за научно осмислен и глобален приод во таа сфера. Имено, сите чинители на воспитно образовниот процес, меѓу кои и стручните соработници, се наоѓаат во центарот на општествените настојувања за унапредување на воспитно-образовниот процес и подигање на ефикасноста на воспитно-образовните институции. Притоа барањата кои произлегуваат од местото и улогата на стручните соработници на преден план ја истакнува нивната квалификуваност за почитување, познавање и аплицирање на современите сознанија од воспитно-образовната теорија и практика.

Стручните соработници во предучилишните установи, во основните и средните училишта треба да се дел од менаџерскиот тим. За таа цел мора да поседуваат и соодветни компетенции што ќе овозможат успешна работа и напредување во процесот. Ваквите компетенции бараат постојано усовршување, следење на новините во образованието,

посета на обуки и други активности што ќе бидат во интерес на нивното професионално усовршување.

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.<sup>1</sup>

За да можат да ги следат современите случувања и да бидат подготвени за улогата која развојот на општеството несомнено им ја наметнува, односно за да можат да се достигнат одредени компетенции кои се актуелни во одреден период, на стручните соработници (педагози, психолози, дефектолози, социолози, социјални работници и сл.) во училиштата треба организирано и функционално да им се овозможи континуиран професионален развој, кој е остварлив преку нивно учество во неформалното образование и учење.

Во својата основа, неформалното образование има за цел, преку дополнително оспособување на кадарот да овозможи создавање на нови можности, проширување на постоечкото знаење, способности и вештини, кои во текот на формалното образование на индивидуата не биле присутни. Истото, може да се постигне преку обуки, семинари, конференции, конгреси, работилници, како и работа на домашни и меѓународни проекти со помош на кои може да се размени искуство и да се стекнат дополнителни знаења од страна на свои колеги од домашен и меѓународен домен.

Објективизацијата на концептот за доживотно учење и обука треба да помогне во воспоставување на динамична врска на образованието со пазарот на трудот и општествените промени. Целта на доживотното учење е да го зачува позитивниот и активен приод кон учењето на сите возрасти во текот на целиот живот.

---

<sup>1</sup> 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

Затоа, невозможно е да се очекува целокупната одговорност за јакнењето на интелектуалните капацитети на државата, оспособувањето на младите и возрасните за ефикасна работа и социјална инклузија и партиципација во процесите на одлучување и управување да се препушти само на формалното образование. Поради тоа се преземаат мерки за засилување на соработката меѓу институциите за формално образование и институциите и формите на неформалното образование. Во тој домен важна претпоставка ќе биде градење на ефикасна врска со невладиниот сектор и неговото промовирање во клучен партнер во развојот на образованието и земјата во целост.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Исто, стр.45

# I. Теоретски пристап кон проблемот на истражување

## 1. Терминолошки определби и толкувања на основните поими

Клучните поими кои се сретнуваат во нашиот проблем на истражување се: *неформалните облици на образование и учење, професионален развој и стручни соработници.*

**Неформалното образование и учење** претставува сè пораспространета форма на учење и образование, како и реална перспектива на образованието на возрасни во современиот свет. Тоа се дефинира и како реална перспектива на образованието на возрасните во современиот свет. Голем број дефиниции го детерминираат како "било која образовна активност организирана надвор од воспоставениот формален образовен систем, без оглед дали делува одвоено или во состав на некоја друга активност: социјална, религиска, семејна итн."<sup>3</sup>

Членот 3 од Законот за образование на возрасните<sup>4</sup> ја дава следнава дефиниција за неформалното образование на возрасните: *Неформално образование на возрасните означува организирани процеси на учење насочени за оспособување на возрасните за работа, за различни социјални активности или личен развој.*

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.*<sup>5</sup>

Европскиот младински форум дава една од најсеопфатните дефиниции за неформалното образование која се користи во рамки на ЕУ денес: "... организиран пристап кој им овозможува на (младите) луѓе можност за развој на нивните вредности, вештини и компетенции, различни од оние развиени во рамки на формалното образование. Тие вештини – исто така наречени и "меки вештини"- вклучуваат голем опфат на

---

<sup>3</sup> Savičević, D. (2003), *Komparativna andragogija*, Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju, стр.234

<sup>4</sup> Закон за образование на возрасните, Службен весник на Р.македонија, бр. 7/08 од јануари 2008.

<sup>5</sup> Младински културен центар – Битола (2009), *Неформалното образование во Република Македонија*, Битола: Младински културен центар – Битола, стр.18

компетенции, како што се интерперсонално, тимско и организациско управување и управување со конфликти, интеркултурна свесност, лидерство, планирање, организирање, координација и вештини за практично решавање проблеми, тимска работа, самодоверба, дисциплина и одговорност" <sup>6</sup>

Современите андрагози сметаат дека неформалното образование и учење означува организирана и системска образовна активност насочена кон оспособување на возрасните за работа, социјална активност и приватен живот. Тие потенцираат дека во компарација со формалното образование и учење, "тоа е помалку структурирана образовна активност, која во основа е ориентирана кон стекнување вештини, која е временски пофлексибилна и понепосредна во постигнување на образовните цели".<sup>7</sup>

Проблематиката за **професионален развој** е многудецениски проблем кој е истражуван од многу автори од различни земји во светот. Оттука, дефинирањето на овој поим е комплексно, за што во стручната литература се среќаваат многубројни дефиниции.

Професионалниот развој се дефинира како подобрување или засилување на компетенциите на кадарот преку пристап до различни форми и облици на образование и учење од формален, неформален и информален карактер. Преку професионалниот развој на работниот кадар во голема мера се унапредува и квалитетот на институцијата/претпријатието во која луѓето работат и делуваат.<sup>8</sup>

Професионалниот развој гледан од генерален аспект, вклучува широк 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 индивидуалниот интерес за доживотно учење и усовршување на нивните знаења, вештини и способности.<sup>9</sup>

Професионалниот развој во поширока смисла на зборот ги опфаќа сите видови на дополнителни можности за учење на луѓето, вклучувајќи широка лепеза на форми на учење: од формално стекнување на сертификати, па сè до различни информални можности за учење во практиката. Професионалниот развој може да се оствари преку различни

---

<sup>6</sup> [http://www.projects.aegeee.org/educationunlimited/files/Non-formal\\_Education\\_brief.pdf](http://www.projects.aegeee.org/educationunlimited/files/Non-formal_Education_brief.pdf)

<sup>7</sup> Radcliffe, J.D. and Cilletta, J.N. (1989), Nonformal Education, in: Titmus, C., Ed., Lifelong Education for Adults, An International Handbook, Oxford: Pergamon Press стр.217

<sup>8</sup> Повеќе на оваа тема може да се прочита на

<http://www.businessdictionary.com/definition/professional-development.html#ixzz3NwVTZ1md>

<sup>9</sup> Исто

форми на учење: консултативни средби, тркалезни маси, конференции, трибини, симпозиуми, семинари, обуки, работилници, истражувања, итн.<sup>10</sup>

Во периодот на конституирањето на стручната служба во училиштата, поточно при вработувањето на првите стручни лица во основните училишта, не било доволно јасно, каква е нејзината улога во училиштето, што конкретно тие стручни лица треба да работат, како и на кој начин треба да се организира таа служба во училиштата и слично.<sup>11</sup> Аналогно на тоа во литературата можат да се сретнат и голем број на дефиниции за поимот **„стручен соработник“**.

Според дефиницијата наведена во педагошката енциклопедија под поимот *„стручен соработник“*, се подразбира работник кој во воспитно образовните организации учествува во реализацијата и организацијата на воспитно-образовната работа. За стручен соработник (педагог, андрагог, психолог, дефектолог, социјален работник и др.) во педучилишните, основноучилишните и средноучилишните организации, може да биде избрано стручно лице кое има завршено соодветно факултетско образование.<sup>12</sup>

Поимот *„стручен соработник“* во настава има две толкувања. Според првото, тоа е работник кој во основните и средните училишта ги обавува работите на организацијата на воспитувањето и образованието (училишен педагог, психолог, дефектолог и др.), а според второто, тоа е наставно звање во високо образовните организации; стручњакот вработен со тоа звање ги обавува работите во врска со организацијата на наставата, учествува во наставата, ја организира практичната работа и стручната практика.<sup>13</sup>

Станичиќ, го користи терминот главно *„развојно педагошка служба“* која го дефинира како тим на стручњаци од различни профили, на кој основна функција е да го антипицира, поттикнува, насочува развојот и унапредувањето на целосната воспитно-образовна дејност на училиштето, врз основа на научни сознанија, а во согласност со потребите на општеството и личноста на ученикот.<sup>14</sup>

---

<sup>10</sup> [mk.wikipedia.org/..](http://mk.wikipedia.org/)

<sup>11</sup> Стојановска, В. (2004), *Дидактички аспекти на соработката меѓу училишниот педагог и наставниците*, Скопје: Форум.стр.11

<sup>12</sup> *Pedagoška enciklopedija*.(1989).Beograd: Zavod za udbenike i nastavna sredstva. стр. 400

<sup>13</sup> *Педагошки лексикон*. (1996). Београд: Завод за уџбенике и наставна средства стр.484

<sup>14</sup> Staničić, S. (1989). *Razvojno-pedagoška djelatnost u školi*. Zagreb: zavod za prosvjetno-pedagošku službu SRHrvatske стр.30

## 2. Концептот на доживотно учење (lifelong learning)

*"Доживотното учење е неопходност, а не луксуз."*

**Јан Фигел, Еврокомесар**

Денес, земјите во светот се соочени со многу предизвици. Ги чувствуваме ефектите од глобализацијата и енормната промена на пазарот на трудот базирана на брзиот технолошки развој.

Сé повеќе се нагласува потребата од општество базирано на знаење, каде обуката и едукацијата ќе се стават на прво место. Во таквото општество во кое живееме и ние денес, не треба само да ги надградуваме нашите веќе стекнати вештини, туку треба постојано да стекнуваме нови - што е и целта на доживотното учење.

Доживотното учење се однесува на учење за време на целиот живот заради унапредување на знаењето, вештините и компетенциите во рамки на личното, граѓанското, општественото и професионалното делување на поединецот.

Во Лисабонската стратегија од март 2000 година доживотното учење се дефинира како: *сите намерно преземени активности поврзани со формалното и неформалното учење, со цел да се подобрат знаењето, вештините и компетенциите на граѓаните.*

Доживотното учење 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. Бидејќи и самите луѓе се водечките актери во "театарот" наречен општество базирано на знаење, а човечкиот капацитет за креирање и употреба на знаењето ефективно и интелегентно, на постојана и променлива база - е она што најмногу се цени. За да се овозможи сето тоа "луѓето треба да сакаат и да бидат во можност да ги земат животите во свои раце - со други зборови, да станат активни граѓани."<sup>15</sup>

---

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



Заседанието на Евротскиот совет во март 2000<sup>16</sup> претставува пресврт во одредувањето на политиката и дејствувањето на Европската унија во поглед на доживотното учење. Заклучоците донесени на ова заседание потврдуваат дека унапредувањето на концептот на доживотно учење е нужно за успешна транзиција кон општество и економија втемелена на знаење.

Доживотното учење веќе не е само еден вид на образование и оспособување, туку мора да стане водечки принцип.

Во овие рамки се истакнуваат и принципиелните цели на доживотното учење. Тие се:

1. Градење на инклузивно општество кое ќе овозможи еднакви можности за пристап до квалитетно учење во текот на целиот живот за сите луѓе и во кое што образованието и обуката се засноваат на потребите на индивидуата.

2. Усогласување на начините на кои што ќе се спроведува образованието и обуката, а во исто време да се осигура дека знаењата и вештините на луѓето кои ќе се совпаднаат со променливите потреби од вработување, знаења, организација и методи на работа.

3. Охрабрување на луѓето да се екипираат и да партиципираат во сите сфери на модерниот јавен, социјален и политички живот во заедницата како и на Европско ниво.<sup>17</sup>

Афирмирањето на пристапот на учење за цел живот во рамки на Европската Унија бара развој на култура на учење на индивидуално и институционално ниво во сите сфери на јавниот и приватниот живот. Ова претставува врвен приоритет поради следниве две подеднакво важни причини:

1. Европа се стреми кон создавање на општество и економија кои се базираат на знаењето. Пристапно до актуелните информации и знаења заедно со мотивираноста и умешноста за софистицирано користење на овие ресурси станува клуч за квалитет на животот и работата на луѓето.
2. Светот во кој што европејците денес живеат е општествено- политички сложен и комплексен.

---

<sup>16</sup> European Council.(2000) *Presidency Conclusions*, Directorate – General for the Presidency,Lisabon, стр.7

<sup>17</sup> European Commision.(2002). *European report on quality indicators of lifelong learning, Fifteen quality indicators*, стр.5.

Овие две карактеристики на 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.<sup>18</sup>

Во Меморандумот за доживотно учење издаден во 2000<sup>19</sup> година, се нагласуваат шест основни пораки за доживотно учење кои се резултат на искуството на сите европски земји. Секоја од овие пораки предлага една определена цел кон која треба да се стреми работата и отвараат прашања за тоа како најдобро да се преземаат акции.

### 1. Прва порака: Нови основни вештини за сите

*Целта на оваа порака е гарантирање на целосен и континуиран пристап до учењето со цел стекнување и подобрување на вештините потребни за партиципирање во општеството базирано на знаење.*

Со промените што се случуваат во новото општество се налага и модифицирање и надградување на основните вештини кои треба да ги поседуваат луѓето, а кои претставуваат минимална основа за активно учество во работниот, семејниот и секаков друг вид на живот. Тие основни вештини пак, подразбираат: работа со компјутер, странски јазик, техничка култура, претприемништво и социјални вештини. Солидното поседување на овие основни вештини е од клучно значење за секого, но претставуваат само почеток на континуитетот на образование во текот на целиот живот.

### 2. Втора порака: Поголеми инвестиции во човековите ресурси

*Целта на оваа порака е зголемување на нивото на инвестирање во човечките ресурси со намера да се истакне приоритетот на Европа - а тоа е инвестирање во знаењето на луѓето.*

Моментните инвестиции во човечките ресурси, како што се истакнува во заклучоците од Лисабонскиот Совет, се премногу ниски за да обезбедат стекнување и унапредување на базични вештини и компетенции. Поради тоа, чекор напред би претставувало поставување на краткорочни цели за континуирана обука на кадарот, потранспарентно претставување на инвестиците во човековите ресурси, како и

---

<sup>18</sup> Петковски, К. (2005). *Менаџмент во училиштите*, Скопје: Просветен работник, стр. 18

<sup>19</sup> Commission of the European Communities. (2000). *A Memorandum on Lifelong Learning*, Commission staff working paper, Brussels

поттикнување на кадарот во претпријатијата да продолжува да се усовршува и постојано да учи.

### 3. Трета порака: Инвестиции во наставата и учењето

*Оваа порака ја носи целта за развивање на ефективни методи и техники за учење и предавање кои ќе бидат во склад со контекстот на доживотното учење и неговите цели.*

На предизвиците што ни ги поставува општеството во кое живееме денес, можеме единствено да одговориме преку реформирање на образовниот систем кој повеќе ќе се насочи кон учењето ориентирано кон ученикот. Според тоа, треба да се оспособат индивидуи кои ќе бидат активни граѓани, кои ќе можат да се снаоѓаат во различни ситуации и кои ќе ја користат информациско-комуникациската технологија во контекст на учењето.

Образованието засновано на ИКТ нуди значаен потенцијал за иновации во методите на учење и подучување без оглед на тоа искусните педагози нагласуваат дека таквите методи за да бидат делотворни треба да го следат духот на времето во контекст на односите помеѓу педагогот и ученикот.

Подучувањето како професија го очекува одлучувачка промена во периодот што следи, учителите и воспитувачите стануваат водачи, ментори и посредници.

Активното образование подразбира мотивација за учење, способност за критичко размислување и знаење како да се учи. Суштината на работата на педагогот лежи во негувањето на способноста на луѓето да доаѓаат до знаење и да го користат.

### 4. Четврта порака: Евалуирање на учењето

*Овој наслов ја носи пораката за подобрување на начините на кои досега се оценуваа партиципацијата и резултатите (излезите) од учењето, особено во неформалното и информалното учење.*

Во економиите базирани на знаење целосното развивање и користење на човековите ресурси е одлучувачки фактор за одржување на конкуренцијата. Во оваа смисла дипломите, сертификатите и квалификациите представуваат важна референца како за работодавците така и за поединците на пазарот на трудот. Зголемената побарувачка од квалификувана работна сила од страна на работодавачите како и сè поголемата

конкуренција помеѓу поединците за добивање, но и за задржување на работата ќе доведе до поголема побарувачка за признато обазование.

5. Петта порака: Повторно размислување за советување за кариера и професионална ориентација

*Со оваа порака треба да се осигура полесен пристап кон релевантни информации и совети во врска со можностите за учење во текот на животот на територијата на Европа.*

Во минатото, луѓето имале едно работно место и професија во текот на целиот живот. Меѓутоа, со промените што се случуваат на пазарот на трудот, луѓето денес се задржуваат на едно работно место во просек од шест месеци. Затоа, потребата за кариерно советување и професионална ориентација е од енормна важност за да може секој работоспособен човек да ги согледа сите можности за работа, да добие релевантни и точни информации за одредено работно место и за потребите на пазарот на трудот од таквото работно место.

6. Шеста порака: Просторно доближување на учењето до луѓето

*Со оваа порака се истакнува потребата од доближување на можностите за доживотно учење до обичниот човек преку заедниците во кои живее. Всушност, се порачува општествените организации и асоцијации да ги мобилизираат ресурсите на регионалните и локалните авторитети и да го направат доживотното учење достапно за сите. Тоа може да се направи преку формирање на дневни центри за учење кои можат да се организираат во трговските центри, библиотеките, општинските сали, парковите или плоштадите каде што луѓето би се собирале не само да учат туку и да се анимираат.*

При анализата на секоја од овие клучни пораки можат да се забележат три стратешки цели :

1. Подобрување на квалитетот и ефективноста на системите за образование и обука во Европската унија.
2. Олеснување на пристапот на сите до системите за образование и обука.
3. Отварање на системот за образование и обука кон поширокиот свет.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> <http://eurlex.europa.eu/lexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2002:142:0001:0022:EN:PDF>

Целта на доживотното учење е да го одржи и зачува позитивниот и активен приод кон учењето на сите возрасти во текот на целиот живот.<sup>21</sup> За успешна реализација на концептот на доживотно учење потребно е децата и младите уште во текот на нивното базично образование да се стекнат со способности и навики за доживотно учење. За таа цел во сферата на образованието се промовираат нови трендови. Еден од нив е стекнувањето нови вештини, односно нови компетенции за сите, универзален и континуиран пристап кон учењето, со цел да се подобрат вештините потребни за партиципирање во општеството во кое знаењето е на преден план.

### 2.1. Клучни компетенции за доживотно учење

Во светот на глобализација и предизвици на современиот свет, во кој знаењето, иновациите и промените се случуваат секој миг, се поставува прашање кои се тие знаења, вештини и способности кои треба да ги усвои поединецот, за да биде успешен во личниот и професионалниот живот. Оттука се наметнува потребата за градење образовен систем во општество базирано на знаење кој ќе им овозможи на младите луѓе да стекнат знаења, вештини и способности, односно компетенции кои ќе им гарантираат сигурна основа за понатамошниот живот и работа.

Во согласност со голем број интернационални студии, "компетенциите" најчесто се дефинираат како комбинација од знаења, вештини и ставови кои се основа за персоналниот развој и исполнување, за активно граѓанство и инклузија, како и за вработување.<sup>22</sup>

Компетенциите ја зголемуваат мотивацијата и задоволството од работата, а со тоа влијаат и врз квалитетот на завршената работа и животот воопшто.

Луѓето целиот свој живот треба да ги развиваат своите компетенции. Темелите на доживотното учење се поставуваат во текот на основното воспитание и образование кое

---

<sup>21</sup> 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.465

<sup>22</sup> Ризова, Е. (2015), *Доживотно учење (интерен материјал)*, Скопје : Филозофски факултет. стр.17

на учениците треба да им помогне да ги стекнат клучните компетенции и да ги оспособи за живот во современото општество.

Рамката на компетенциите треба да се набљудува од долгорочна перспектива. На Европско ниво таа се движи во насока на идентификување на избалансиран список на клучни компетенции кои се неопходни за :

1. Лично остварување и развој во текот на целиот живот (култен капитал). Клучните компетенции мора да им овозможат на поединците да ги остварат индивидуалните цели врз основа на личните интереси и аспирации и со желба учењето да продолжи во текот на целиот живот .
2. Активна граѓанска свест и вклученост т.е. социјална инклузија (општествен капитал). Клучните компетенции треба да му овозможат на секој поединец да учествува во општеството како активен граѓанин.
3. Способност за вработување (човечки капитал). Градење на капацитет на секоја личност да најде пристојна работа на пазарот на трудот.<sup>23</sup>

### **2.1.1. Идентификација на клучните компетенции за доживотно учење**

Клучните компетенции претставуваат трансварабилен, мултифункционален пакет на знаења, вештини и ствови кои им се неопходни на сите за лично остварување и развој, инклузија и вработување. Тие треба да се развијат до крајот на задолжителното образование или обука и треба да претставуваат основа за понатамошно учење како дел од доживотното учење.<sup>24</sup>

Дефиницијата нагласува дека компетенциите треба да бидат трансферабилни, со тоа и применливи во многу ситуации и контексти, како и мултифункционални за со нив да можат да се постигнат повеќе цели, да се решат различни проблеми и да се реализираат различни видови задачи.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> European Commission.(2004). *Key competences for lifelong learning, A European reference framework, A implementation of "Education and training 2010" work programme*, Brussels, str.3.

<sup>24</sup> Пандиловска , С. (2011),*Клучните компетенции за доживотно учење во контекст на средното образование (докторска дисертација)*, Скопје: Филозофски факултет.стр.16

<sup>25</sup> Исто, стр.16

Во документот на Европската Комисија за клучните компетенции за доживотно учење од 2005 година, "рамката на клучни компетенции се состои од осум компетенции.

Тие се:

1. Компетенција за комуникација на мајчин јазик
2. Компетенција за комуникација на странски јазици
3. Математичка компетенција и основни компетенции за наука и технологија
4. Дигитална компетенција
5. Компетенција за учење како да се учи
6. Интерперсонални, интеркултурни и социјални компетенции, како и граѓанска компетенција
7. Компетенција за претприемништво
8. Компетенција за културно изразување"<sup>26</sup>

Ќе се обидеме да дадеме краток опис за секоја од нив:

- 1. Комуникација на мајчин јазик** - се однесува на можноста да се изразуваат и интерпретираат мислите, чувствата и фактите, по устен или писмен пат (слушање, говор, читање и пишување) како и да се комуницира лингвистички исправно во различни општествени контексти (на училиште, дома, на работа и во слободното време) на мајчиниот јазик.
- 2. Комуникација на странски јазици** - се однесува на можноста да се изразуваат и интерпретираат мислите, чувствата и фактите во орална и пишана форма, како и да се комуницира лингвистички исправно во различни општествени контексти (на училиште, дома, на работа и во слободното време) на странски јазик или јазици.
- 3. Математичка компетенција и основни компетенции за наука и технологија** - способност за користење на математичките, научните и техничките модели на мислење и претставување (како на пример, логичко мислење, оперирање со формули, графикони итн.).
- 4. Дигитална компетенција** - успешно користење на информатичката технологија (ИТ) за комуницирање, работа и во слободното време.

---

<sup>26</sup> Recommendation of the European Parliament and of the council on key competences for lifelong learning, 2005, str.13

**5. Компетенција „учење како да се учи“** - способност да се инсистира и континуирано да се учи. Во оваа компетенција опфатена е и способноста на индивидуите да го организираат своето учење, ефективно да менаџираат со времето и информациите, да бидат свесни за своите пречки кон поуспешното учење итн.

**6. Интерперсонална, интеркултурна, социјална и граѓанска компетенција** - овие компетенции ги опфаќаат сите форми на однесување на човекот потребни за ефективно и конструктивно партиципирање во општеството.

**7. Компетенција за претприемништво** - способност на единките своите идеи да ги претворат во реалност. Таа во себе ги вклучува и креативноста, иновацијата, подготвеноста за прифаќање на ризици, планирање и менаџирање на проекти.

**8. Компетенција за културна експресија (изразување)** - ја опфаќа важноста од експресијата на оригинални идеи, искуства и емоции преку различни медиуми како музика, актерство, литература итн.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Ризова, Е. (2015), *Доживотно учење (интерен материјал)*, Скопје: Филозофски факултет .стр.21



### 3. Поим за учење и образование

*"Образованието не е подготовка за живот,  
образованието е самиот живот"*

*Дон Дјуи*

Учењето е фундаментален човечки феномен. Луѓето секогаш учат, иако често не се свесни дека го прават тоа. Преку учењето тие навистина стануваат човечки суштества и личности. Во најширока смисла на зборот учењето може да се определи како активност која доведува до промена. Да се учи значи да се менува. Здравите човечки суштества, без оглед во која доба од живот се наоѓаат, се стремат кон учењето, бидејќи тоа е единствениот начин на нивниот опстанок и развој.<sup>28</sup>

Човековата единка постепено по пат на учење во нејзината средина се хуманизира и ги добива карактеристиките и особините на човек како посебен вид суштество а 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.<sup>29</sup>

Учењето не е само стекнување школски знаења и умеења. Многу малку човечки особини не се производ на учењето. Целокупното негово искуство е резултат на учењето.

Учењето претставува процес кој е неопходен не само за одржувањето на човекот туку и процес кој овозможува развој на човекот и формирање на неговата личност како и процес на целокупниот развој на човештвото.

Образованието како поим има повеќекратно значење. Под образование се подразбира институција, процес и резултат на организирано и / или случајно учење во функција на развој на различни когнитивни способности, како и стекнување на разновидни знаења, вештини и навики. Образованието е насочено кон когнитивен (усвојување знаења, развој на способности) и психомоторен развој (развој на вештини) на

---

<sup>28</sup> Кулик, Р., Деспотовиќ, М. (2008), *Вовед во андрагогија*, Скопје:dvv international . стр.123

<sup>29</sup> Lazaroski, J. (1980), *Osnovi na pedago{kata psihologija*, Скопје: Универзитет "Кирил и Методиј". стр.169.

индивидуата. Образованието е интенционално, педагошки осмислено и организирано учење во кое поединецот стекнува знаења и развива способности и вештини.

Кога се зборува за образование, речиси без исклучок се концентрираме на процесите кои се одвиваат во училиштата и на универзитетите. Сепак, значителен дел од процесот на стекнување знаења се одвива и надвор од училницата, односно надвор од формалниот образовен систем. УНЕСКО под поимот образование ја подразбира секоја намерна и систематска активност која е дизајнирана да ги исполни потребите за учење, притоа вклучувајќи го тоа што во некои земји е именувано како културна активност или обука.<sup>30</sup>

### 3.1. Форми на учење и образование

Светот во кој денес живееме е општествено и политички сложен и комплексен, а квалитетното образование е клучот за учење и стекнување широки знаења, совладување вештини, сè со цел да се одговори на предизвиците на новото време. Процесот на учење и образование на човекот е континуиран процес што развива критички однос кон работата и вредностите на светот околу него.<sup>31</sup>

Во однос на формализираноста на изведувањето на учењето и образованието разликуваме:

#### 3.1.1. Формално образование

Терминот *формално образование* означува "хиерархиски структуриран и хронолошки подреден систем на установи за образование, почнувајќи од основното училиште, па сè до универзитетот".<sup>32</sup>

Формалното образование претставува систематски, организиран воспитно-образовен процес според дефиниран образовен модел и според утврдени образовни нивоа

---

<sup>30</sup> <https://nfoaktiv.wordpress.com/2010/06/10/>

<sup>31</sup> Петковски, К., Терзиоска, В., Стефановска, Ј. (2014), *Активна настава*, Битола: ПЕН-КМ Битола, Херакли-Комерц Битола, стр.3.

<sup>32</sup> Savičević, D. (2003), *Komparativna andragogija*, Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju. стр.233

и потсистеми. Овој вид образование е структуриран и администриран според даден сет на закони и норми, засновано на презентирање на една прилично нееластична програма во однос на целите, содржините и методологијата, која мора да ги вклучи наставникот, ученикот и институцијата. За завршените нивоа на формалното образование се добива свидетелство како документ за продолжување на образованието на повисоко образовно ниво (свидетелство за завршено основно образование и запишување во средно образование), односно диплома за оформено образование, која диплома овозможува влез на пазарот на трудот или продолжување на повисоките нивоа на образование.<sup>33</sup>

Р. Кулиќ и М. Деспотовиќ набројуваат неколку карактеристики на формалното учење и образование:

- формалното учење и образование го нагласува значењето на индивидуалната работа, додека заедничката работа е помалку популарна;
- содржините на образовната програма се насочени кон просечниот студент, што значи дека не се уважуваат во доволна мера можностите и способностите на студентите;
- формалното учење и образование е високо структурирано и недоволно флексибилно;
- формалното учење и образование се изведува под раководство на наставник и е втемелено на сфаќањето дека неговото знаење треба да биде "всадено" во главите на студентите;
- во формалното учење и образование се истакнува значајноста на теориските знаења, а помалку значење и се придава на практиката;
- формалното учење и образование се стекнува во околности на кои им недостига богатството на реални животни ситуации.<sup>34</sup>

Формалното образование во нашата држава се остварува низ четири нивоа или стадиуми: предучилишно образование, основно образование, средно образование (може да биде гимназиско и стручно) и високо образование (може да биде универзитетско или професионално). Формалниот систем на образование ги вклучува во себе и различните

---

<sup>33</sup> Петковски, К., Терзиоска, В., Стефановска, Ј. (2014), *Активна настава*, Битола: ПЕН-КМ Битола, Херакли-Комерц Битола, стр.3.

<sup>34</sup> Кулиќ, Р., Деспотовиќ, М. (2008), *Вовед во андрагогија*, Скопје: dvv international . стр.152

нивоа на образование кои следат по завршувањето на иницијалното универзитетско образование, како: магистерски студии, докторски студии, специјалистички студии, континуирано професионално усовршување и обука на дипломираните кадри итн.

За формалното образование карактеристично е финансирањето од државата, со вклучување и на други финансиери како на пример, работодавачите, синдикатите, хуманитарните организации, итн. Се организира во институции кои може да бидат државни или приватни, создадени и специјализирани за таа намена. Тука спаѓаат институциите од примарно, секундарно и терцијарно ниво, т.е. основните и средните училишта и факултетите. Наставните содржини во рамки на овие институции се изведуваат по прецизно утврдени наставни планови и програми од страна на наставници и професори кои поседуваат соодветно образование и стручна подготовка. Програмите во институциите за формално образование најчесто ги составуваат експерти за одредени области, при што се земаат предвид пошироките општествени потреби и интереси, за сметка на запоставувањето на индивидуалните желби и потреби на оние кои ги посетуваат тие институции. На крајот на образовниот процес во овие институции секое лице кое успешно го завршува се здобива со официјален документ (свидетелство, сертификат, диплома). Ваквиот документ ги потврдува стекнатите знаења и квалификации кои ги стекнало одредено лице и тие му овозможуваат одредени права. Во голем број на земји примарното, па дури и секундарното образование се задолжителни за граѓаните.

### 3.1.2. Неформално образование и учење

Потребите за она што треба да се стекне во образованието се менуваат со забрзаниот развој на науката и технологијата, како и на социјалните и економските промени. Формалното образование не успеа да ги прати овие промени, па веќе во доцните 60-ти и 70-ти години на дваесеттиот век на сцена стапува неформалното образование. Тоа се одвива надвор од формалниот образовен систем, но не и како негова спротивност.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> Младински културен центар – Битола (2010), *Неформалното образование -иновации во учењето*, Битола: Центар за институционален развој ЦИРА, Швајцарска амбасада за развој и соработка SDC

Неформалното учење и образование се нашло во центарот на интересите на многу теоретичари од Европа и пошироко, кон крајот на 1960-тите години. Дотогаш, терминот неформално образование се користел како синоним за образование на возрасните, посебно во Северна Америка, каде се организирале курсеви од неформален карактер за описменување на возрасните.

За неформалното образование и учење се користат и многу други термини и изрази, како: воншколско образование, неконвенционално образование, нетрадиционално образование итн.

Неформалното образование е дефинирано од УНЕСКО во 1972 како "*организирана едукативна активност, надвор од формалниот систем, која има за цел да ги задоволи потребите на корисниците, но и целите на учењето*".

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.<sup>36</sup>

Денес неформалното образование и учење станува нужност бидејќи им овозможува на возрасните и на помладите да бидат во тек со развојот на општеството и го надокнадува она што му недостига на формалното образование и учење.

Задачите на неформалното образование и учење се понепосредни и утилитарни, за разлика од формалното учење, бидејќи произлегуваат од индивидуалните потреби за учење на луѓето. Неформалното образование и учење се одликува и со примена на различни наставни методи кои во најголем случај се иновативни и ја користат т.н. андрагошка стратегија која подразбира ориентација кон процесот на учење (за разлика од педагошката стратегија која е ориентирана кон ученикот, наставникот и содржината - дидактички триаголник).<sup>37</sup>

Со формите на неформалното образование и учење, знаењата се стекнуваат низ искуствата, интензивниот дијалог и динамичната интеракција меѓу едукаторот и учесниците. Учество на возрасните во облиците на неформалното образование е определено од нивните интереси, потреби и искуство. Односите меѓу едукаторот и

---

<sup>36</sup> Младински културен центар – Битола (2009), *Неформалното образование во Република Македонија*, Битола: Младински културен центар – Битола. стр.18

<sup>37</sup> Ризова, Е. (2015), *Доживотно учење (интерен материјал)*, Скопје : Филозофски факултет. стр.92

учесниците не се хиерархиски поставени, тие се засновани на меѓусебна почит и разбирање.

На неформалното образование и учење му се припишуваат неколку основни функции меѓу кои позначајни се следните:

- неформалното образование и учење треба да овозможи образование за оние за кои школувањето не претставува реална алтернатива;
- неформалното образование и учење треба да обезбеди стекнување на основни вештини и ставови потребни за сиромашното и рурално население;
- неформалното образование и учење треба да ги избегне културните пречки кои се случуваат во формалното образование;
- неформалното образование и учење треба да ги искористи оскудните образовни ресурси;
- неформалното образование и учење треба да го модификува постоечкиот училишен систем.<sup>38</sup>

Квалитетното учење во рамките на неформалното образование, кое се одвива најчесто надвор од традиционалните училишни установи, е можно кога постои:

- јасно дефинирана рамка според која се работи
- програма прилагодена на целната група
- јасно дефинирани цели
- флексибилност на програмата
- доброволно учество, независно од годините, искуството, претходното образование...
- обучен, компетентен обучувач (едукатор, фасилитатор)
- интерактивен, хоризонтален однос помеѓу обучувачот и сите учесници
- размена на искуства и вештини, учење низ пракса, така што оние кои учат стануваат центар на сопствениот процес на учење и го доживуваат учењето како дел од себе, а не како наметнато од страна.

Неформалното образование нуди мноштво на едукативни програми кои можат да се сместат во две широки категории:

- *Образовни програми* (за стекнување на различни знаења, компетенции и вештини)

---

<sup>38</sup> Кулиќ, Р., Деспотовиќ, М. (2008), *Вовед во андрагогија*, Скопје: dvv international . стр.156

- *Воспитни програми* ( учење на ставови и позитивни животни вредности)

Овие програми се наменети за различни целни групи:

- За оние за кои тоа е единствено можно и единствено достапно образование (различни маргинализирани, малцински групи и сл.)
- За возрасни со цел оспособување за работа, живот, општествени активности кои не подлежат директно на стандардизација и строги постапки на верификација
- За младите во младинските клубови, невладините организации, во слободните активности по училиште, на улица и сл.<sup>39</sup>

Во современото општество базирано на знаење, неформалното образование и учење добива поширока смисла и значење. Имено, неформалните образовни активности не се повеќе дел само на руралната развојна стратегија наменета за сиромашните, неписмените, недоволно образуваните, необучените групи на граѓани, т.е. групи на граѓани кои го напуштиле задолжителното школување. Денес, во програмите на неформалното образование и учење партиципираат луѓе со различен социјален статус, вклучувајќи високо обучени експерти, доктори, инженери, менаџери и раководители, кои мора да бидат оспособени за користење на нови знаења и технологии.<sup>40</sup>

И покрај позитивните карактеристики на неформалното образование (подржува образование кое трае во текот на целиот живот, едукаторите имаат голема одговорност да им ја приближат темата и да го заинтересираат учесниците, учењето е засновано на пракса и лично искуство, сите се вклучени активни и мотивирани), сепак овој вид на образование сеуште не е верификуван и признат од страна на поголемиот број на формални институции како легитимен облик на стекнување на квалитетно образование во општеството. Меѓутоа, и покрај ваквата состојба, неформалното образование постепено влегува и го зазема своето место во вредносниот систем на секој од нас.<sup>41</sup>

Затоа треба да се истакне дека цел на неформалното образование како и иницијативите на негово пошироко општествено препознавање, не е креирање на паралелен образовен систем, туку токму спротивното: да биде комплементарна поддршка на учењето што се случува во школските клупи. Благодарение на својата флексибилност,

---

<sup>39</sup> Младински културен центар – Битола (2010), *Неформалното образование -иновации во учењето*, Битола: Центар за институционален развој ЦИРА, Швајцарска амбасада за развој и соработка SDC

<sup>40</sup> Ризова, Е. (2015), *Доживотно учење (интерен материјал)*, Скопје : Филозофски факултет. стр.93

<sup>41</sup> Младински културен центар – Битола (2010), *Неформалното образование -иновации во учењето*, Битола: Центар за институционален развој ЦИРА, Швајцарска амбасада за развој и соработка SDC

неформалното образование поседува можност за брзо прилагодување и одговор на општествените промени кои се случуваат во современиот свет. Затоа, во соработка со формалниот систем, неформалното образование значајно придонесува за остварување на Европската визија на "општество базирано на знаење".<sup>42</sup>

### 3.1.3. Информално учење

Наспроти ограниченото и редовно структурирано учење во училища, кое води кон стекнување диплома во училиште и на факултет или стекнувањето на сертификат односно потврда за реализирана форма на неформално образование, постои индивидуално најчесто лично иницирано *информално образование* или *самообразование*. Овој вид образование се стекнува врз основа на секојдневното животно и работно искуство, преку читање книги, стручна литература, користење материјали од Интернет страници, следење емисии од едукативен карактер на електронските медиуми и преку комуникација со другите луѓе, пред сè со колегите на работа.<sup>43</sup>

Информалното учење подразбира учење што е резултат на секојдневните активности поврзани со работата, семејството или со слободното време и не е организирано или структурирано во однос на целите, времето или на поддршката при учењето, тоа може да се одвива ненамерно од перспективата на тој што учи. Примери за резултати постигнати преку информалното учење се вештини стекнати низ животно и работното искуство, вештини за раководење проекти или ИКТ-вештини здобиени на работното место, познавање јазици и интеркултурни вештини здобиени за време на престој во друга земја, ИКТ-вештини здобиени надвор од работното место, вештини здобиени преку волонтирање, учество во културни активности, спортување, работа со млади и преку активности во домот.<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> Исто.

<sup>43</sup> Петковски, К., Терзиоска, В., Стефановска, Л. (2014), *Активна настава*, Битола: ПЕН-КМ Битола, Херакли-Комерц Битола, стр.4.

<sup>44</sup> Министерство за образование и наука на Република Македонија, Центар за образование на возрасни (2015), *Концепција за неформално образование на возрасните и за информално учење во Република Македонија*, Скопје: Министерство за образование и наука на Република Македонија, Центар за образование на возрасни стр.9



Во современите андрагошки извори, информалното учење најчесто се дефинира како "вистински доживотен процес во кој единката усвојува ставови, вештини, вредности и знаења од секојдневното искуство и образовните влијанија кои доаѓаат од нејзината околина".<sup>45</sup>

Овој облик на учење се среќава и под називите "спонтано образование", "случајно учење", како и "пригодно учење" кои укажуваат на тоа дека учењето се случува во непланирани ситуации и околности.

Како една од најважните цели на информалното учење се наведува меѓугенерациското пренесување на идеи, ставови и вредности, како и подучување на одредени културни и општествени норми.

Информалното образование вклучува активности кои придонесуваат за подобрување на свеста и идентитетот на човекот, го развиваат неговиот талент и потенцијал и го подобруваат квалитетот на животот. Придонесуваат да се остварат замислените соншта и да се олесни работата на вработениот. Ваквиот вид на учење не е структуриран во однос на целите, времето или наставата.<sup>46</sup>

Информалното образование се јавува како триумф на на формалното образование и е вториот одговор на предизвикот на доживотното учење, што овозможува личноста да одговори на постојаното менување на барањата на современиот живот, да биде мобилна и да биде способна за стекнување вештини и надлежности при работата. Постои голема синергија помеѓу неформалното и информалното образование, меѓусебно се испреплетени, што понекогаш нема видлива граница за нивно одвојување. Неформалното образование придонесува за професионалниот развој на поединецот, информалното образование може но не мора да придонесе за професионален развој на личноста. Тоа доведува до лично богатство, внатрешно исполнување и усовршување на индивидуата, а со тоа го олеснува и подобрува нејзиниот живот и соочувањето со современите трендови на новото време. Иако за ваквото образование не се добива никаква потврда ниту признание, придобивките со кои се здобиваме се од незаменливо значење во оваа ера на масовен проток на информации.

---

<sup>45</sup> Radcliffe, J.D. and Ciileta, J.N. (1989), Nonformal Education, in: Titmus, C., Ed., Ligelong Education for Adults, An International Hanbook, Ohford: Pergamon Press. стр.60

<sup>46</sup> Петковски, К., Терзиоска, В., Стефановска, Ј. (2014), *Активна настава*, Битола: ПЕН-КМ Битола, Херакли-Комерц Битола, стр.15

Информалното образование обезбедува учење и искуство кај личноста за нејзин личен интерес, развој и исполнување. Перформансите и способностите во крајна линија зависат од односот на личноста и нејзината емоционална зрелост. Ова помага да се постигне она што се сака на лично ниво и тоа обезбедува платформа за доверба во организацијата, а вештините, процесот, знаењето за развој се релевантни за управувањето при повисоки одговорности, улоги и тимови.<sup>47</sup>

Како најважни карактеристики на информалното учење, авторот Џонсон (Johnson, 1997) ги наведува следните:

- информалното учење не е ограничено со местото и времето на изведување и се изведува во услови каде има најдобри можности за примена на посакуваните и потребните вештини;
- информалното учење најчесто подразбира интеракција со другите и усвојување на потребните вештини преку соработување, набљудување, поделба на одговорностите и договор;
- информалното учење е ориентирано кон целта или проектот, главно е самоиницирано и често подразбира имагинација, игри и натпревари;
- информалното учење има многу ниска надворешна контрола во образовен контекст.<sup>48</sup>

Во современото општество кое е базирано на знаење, се прават обиди неформалното и информалното учење да бидат на исто ниво (да бидат признаени) како и формалното образование и учење. Имено, во Меморандумот за доживотно учење се наведува потребата од формирање на "високо квалитетен систем за акредитирање на претходното и експерименталното учење", наречен APEL - Accreditation of Prior and Experiential Learning, чија задача ќе биде да го евалуира и признае постоечкото знаење на единките, вештините и искуството добиени во текот на годините, вклучувајќи ги и неформалниот и информалниот сектор.<sup>49</sup>

---

<sup>47</sup> Европска комисија за спроведување на "Образование и обука 2010"

<sup>48</sup> Кулик, Р., Деспотовиќ, М. (2008), *Вовед во андрагогија*, Скопје: dvv international . стр.162

<sup>49</sup> Ризова, Е. (2015), *Доживотно учење (интерен материјал)*, Скопје : Филозофски факултет. стр.95



### 3.2. Методи и техники на неформалното учење

Неформалното образование најчесто се дефинира во однос на формалното, т.е. како организирана активност за учење која се одвива надвор од формалниот систем. Но земајќи го предвид широкиот спектар на области кои ги опфаќа, воопшто не е едноставно да се определи. И покрај тоа што се одвива надвор од формалниот систем, неформалното образование е организирана и планирана активност која има одредена цел. Тоа што, можеби, не е спроведена од формална образовна институција туку, на пр. од некоја невладина организација и слободата да се одвива некаде во природа наместо во училища не значи дека процесот на неформално образование се случува спонтано. Ова уште помалку значи дека учењето нема однапред дефинирани цели. Под овие цели може да спаѓаат развој на специфични знаења и вештини, градење ставови и вредности, личен и професионален развој, развој на активизам и општествена партиципација и многу други. Во активности на неформално образование се учествува на волонтерска основа. За разлика од обигаторниот карактер на формалното образование, тие што учествуваат во активности на неформално образование тоа го прават по сопствена желба, во согласност со своите интереси и афинитети. Учесниците имаат слобода да изберат на кој начин и во која мера се вклучуваат во процесот на учење.<sup>50</sup>

Неформалното образование е процес кој се базира на еднаквост и на вклученост. Во овој тип на учење односот меѓу едукаторот и учесниците не е хиерархиски поставен. Учесниците имаат можност да влијаат на тоа како ќе се одвива самиот процес на учење и истиот има за цел да ги задоволи нивните барања и потреби. Учењето се одвива во, со и од групата. Едукаторот не е единствен извор на знаење. Знаењето треба да произлезе од самите ученици и нивното активно учество е неопходно за непреченото одвивање и за успехот на учењето. Едукаторот најчесто е само фасилитатор на овој процес, оттука и одговорноста за резултатите е поделена. Неформалното образование се спроведува од страна на квалификувани, обучени и компетентни едукатори во релевантната област. Фактот дека во неформалното образование едукаторот не е централна фигура во процесот

---

<sup>50</sup> <https://nfoaktiv.wordpress.com/2010/06/10/>

кој се базира на еднаквост и честопати е во форма на врсничка едукација, воопшто не значи дека секој може да биде носител на овој процес и дека истиот не се одвива по утврдени планови и програми. Тоа што е карактеристично е дека тие се дизајнираат во согласност со индивидуалните и со општествените потреби и дека се спроведуваат на начин својствен за овој тип на образование. Неформалното образование се базира на интерактивни методи, како на пр., учење преку правење, разни игри и симулации, групна работа итн. За спроведување на ваков тип на методи, секако, се потребни специфични знаења и вештини.<sup>51</sup>

Врз основа на развиените искуства во светот, се повеќе се преземаат и самостојно се развиваат интерактивните модели на работа, популарно наречени работа во работилница, или драмска, психолошка и едукативна работилница. Тие на посреден начин придонесуваат кон популаризацијата на идејата за интерактивно, динамично образование, но создаваат и широка база на стручен кадар оспособен за креативна и флексибилна примена на различни методи.

Интерактивната обука ја дефинираме како обука заснована врз одредена тема и со дефинирани цели, која што се базира врз сваќањето на учењето како активна конструкција на знаењето, како мултипен контекстуален и активен процес, како и на различните стилови на учење. Таа се реализира со примена на различни типови на активности и интерактивни методи на работа и ги има следниве битни компоненти: подготовка, реализација и поддршка.<sup>52</sup>

Со употребата на терминот за интерактивна обука се подвлекуваат карактеристики на обуката коишто подразбираат:

- размена (на искуства, знаење, уверувања и потреби помеѓу водителот и учесникот и помеѓу самите ичесници);
- поврзување со сопствените искуства и пракса (поаѓање од искуството, анализа на искуство и пракса, примена и промена на пракста);

---

<sup>51</sup> Исто.

<sup>52</sup> dvv international- Скопје(2013), *Андрогошки прирачник за образовна работа со возрасни*, Скопје: dvv international стр.86

- соработка и партнерство( кооперативно учење и однос базиран врз рамноправност, комплементарност , почитување и демократска процедура)<sup>53</sup>

Во неформалните облици на образование и учење (обуки, семинари, курсеви, тркалезни маси, трибини) се применува интерактивен начин на работа со употреба на голем број на методи и техники. При определување на методите и техниките кои што ќе се користат треба да се води сметка за низа фактори- за рамномерната застапеност на различните видови, нивната врска со стилите на учење, карактеристиките на групите итн.

Како најчесто користени методи и техники во неформалните облици на образование и учење ќе ги наведеме следните<sup>54</sup>:

**Предавање** - како една од најискористените методи , предавањата често се критикуваат и земаат за пример на не-интерактивен пристап. Тоа дека предавањето е пример за не-интерактивност во ниеден случај немора да биде и сосема е извесно дека е многу тешко, ако не и невозможно да се откажеме од предавањата во образовната работа. Освен тоа, предавањата може да имаат карактеристики на интерактивност и да има одличен вовед во другите методи.

**Brain-storming или "мозочна олуја"** - често се користи како вовед во други методи. Се користи за собирање идеи, ставови, мислења, предлози, може да ни даде информации за предзнаењата за групата, за расположението и групната динамика - може се користи во сите ситуации каде што е потребно максимално да се искористи потенцијалот на групата, креативно, отворено и во опуштена атмосфера.

**Mind mapping** или изработка на мапи на умот може да се користат во продолжение на методот brainstorming, како негово дополнување, но и како самостоен метод од учењето и подучувањето. Освен тоа неговите можности при употребата на методот групна работа се многу големи, поттикнуваат креативност, групна динамика и заедничка работа, структурирано и системско учење. Основниот пристап се состои од тоа да се одреди

---

<sup>53</sup> Роровиќ,Д. (2010). *Професионалниот развој и променетите улоги на наставниците*, Подгорица: CANU

<sup>54</sup> Повеќе за овие форми на учење може да се прочита во Alibabic, S., Rorovic, K., Avdagic, E. (2013), „Андрогошки прирачник за образовна работа со возрастни“, dvv international (канцеларија во БиХ).

централниот поим, проблем, тема или нешто слично , а потоа од нив систематично се разгрануваат поими, проблеми или теми со помалку општ ранг, од нив понатаму уште посетни итн.

**Дискусија, дебата** – може да биде дел од многу други методски постапки , но може да функционира и како посебна методска целина во кој што се соочуваат различни мислења за некоја тема. За да не се претвори во неконструктивна расправа, таа бара добра подготовка , претходно проучување и собирање на материјали ( од страна на обучувачот или учесникот) и прилагодување на начинот на работа во зависност од темата и групата со која што се работи.

**Групна работа** – Групата како образовна средина има особено значење во образованието на возрасни . Групната динамика и групната кохезија се важен предуслов за создавање на пријатна атмосфера за работа и прв чекор за подоцнежната работа во мали групи. Доколку во групите не владее доверба и чувство на припадност нема да има ни опуштено и лична сигурност којашто особено кај возрасните е многу важна за ефикасен процес на учење.

#### 4. Европски ориентации за промоција на неформалното учење во контекст на доживотното учење

Потврдувањето на неформалното учење се повеќе се гледа како начин на подобрување на доживотното учење. Повеќето европски земји ја истакнуваат важноста од зголемување на визибилноста и вреднување на учењето кое се одвива надвор од формалните институции за образование и обука, на пример, на работа, активности во слободно време и дома.

Препознавајќи ја важноста и релевантноста на учење надвор од формалното образование и обука, поставен е збир на заеднички европски принципи за идентификување и потврдување на неформалното учење, усвоени од страна на Европскиот Совет во мај 2004 година. По усвојувањето на поставените начела, заинтересираните страни од различни земји го поставиле прашањето дали може да се развие подетален збир на насоки со помош на кои ќе се прошири искуството во оваа област. Во рамките на Европската Унија, поставувањето на кластерот за признавање на резултатите од учење (во 2006), во контекст на работата на Програмата за Образование и Обука 2010, овозможи системско следење на заедничките принципи. Земјите од оваа група (вкупно 25), овозможија идентификување на добри практики и признавање на резултатите од учењето. Заклучоците од овој домен се донесени во 2007 година (Брисел, јануари 2007 година, Париз, јули 2007 година).<sup>55</sup>

Во полето на образование и наука, Европската Унија има развиено сет на механизми и инструменти кои им овозможуваат на студентите и на работниците да имаат пристап до можностите за мобилност со што ги прошируваат нивните лични и стручни хоризонти, со почит кон нивните стекнати компетенци. Лисабонската Стратегија предлага рамка на акции во овој домен. Нејзините достигнувања овозможија справување со пречки пројавени во контекст на имплементација на Стратегијата Европа 2020 <sup>56</sup>.

Новата стратегија Европа 2020 беше објавена во март, 2010 година, за периодот 2010-2020. Преку оваа Стратегија, Европската Унија има за цел креирање на решение за

---

<sup>55</sup> CEDEFOD. (2009), *European Guidelines for validation non-formal and informal learning*, Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities, стр. 9

<sup>56</sup> Renaud, D., Fayolle, J., Fleury, N., et al. (2014), *Challenges, actors and practices of non-formal and informal learning and its validation in Europe* Brussels: European Trade Union Institute (ETUI), стр. 25-30



излез од кризата преку генерирање на паметен, одржлив и инклузивен раст, со поголема координација на националните и европски политики. Стратегијата вклучува пет цели, поставени од страна на ЕУ за реализација до периодот 2020 година.

Програмата за Образование и Обука 2010, беше зајакната во 2009 година, преку нова стратешка рамка за европска соработка во образование и обука, Образование и Обука 2020. Главните насоки во оваа Програма, помеѓу останатите се и<sup>57</sup>:

- Уделот на 30-34 годишна возраст во високото образование да биде најмалку 40%;
- Во просек од најмалку 15% од возрасните (возрасна група 26-64 години) да учествуваат во доживотното учење.

Европскиот Центар за развој на стручно образование (European Centre for the Development of Vocational Training) спроведе Европски регистар за валидација на неформалното и формално учење во 2004 година, повторувајќи го и за 2005, 2008 и 2012 година. При презентација на разновидноста на искуства пронајдени во Европските земји, во однос на валидација на неформалното образование, прописот ги нагласува најдобрите практики во Европската унија и дава насоки до сите земји-членки на Унијата.

Резолуцијата за признавање на вредноста на неформалното образование во областа на младите, е тесно поврзана со Белата Книга од 2001 година, насловена како "Нов поттик за младите во Европа". Насоките од Европската Комисија, одобрени од Европскиот Совет, поврзани со предизвиците на неформалното образование, од 2010 година наваму се:

- Зголемување на учеството на пазарот на труд на жените и мажите;
- Развој на квалификувана работна сила да одговори на потребите на пазарот на труд и промовирање на доживотно учење;
- Подобрување на квалитетот и ефикасноста на системот на образование и обука на сите нивоа и зголемување на учеството во терцијалното или еквивалентно образование;
- Поттикнување на социјална инклузија и борба против сиромаштијата.

---

<sup>57</sup> European Commission, (2007), *Education and Training 2010: Main policy initiatives and output in education and training since year 2000*  
<http://www.oapee.es/documentum/MECPRO/Web/weboapee/servicios/documentos/documentacion-convocatoria-2008/compendium05en.pdf?documentId=0901e72b8000447e>

Во септември 2012 година, Европската Комисија објави предлог за Препорака на Советот за валидација на неформалното учење. На овој начин, се наведува дека сите членки на ЕУ потребно е да имаат оперативен систем за потврдување на неформалното образование до 2015 година – што, гледајќи од денешна перспектива е особено амбициозна цел. Оваа констатација особено се однесува на аспектот дека рамките на ЕУ се многу различни и не се секогаш компатибилни. Постојат земји-членки кои оддавна имаат поставено рамки за валидација на неформалното учење, други пак имаат искуство на локално ниво и немаат национална рамка. Следствено, во декември 2012 година, Европскиот Совет ги предефинира заедничките цели и принципи во однос на Препораката и препорача земјите-членки да ги спроведат ангажманите за неформално образование најдоцна до 2018 година. Притоа, истите е потребно да се имплементираат во рамките на националната рамка за квалификација во согласност со Европската рамка за квалификации. Во доменот на оваа Препорака е вклучено<sup>58</sup>:

- Потврда дека ангажманите за валидација потребно е да ги вклучуваат следните елементи: идентификација на исходите од учење на поединецот стекнати преку неформално учење, документацијата и оценувањето, сертификација и резултати (оценки или кредити);
- Принципи и аранжмани за валидација на неформалното учење, особено нивната врска со националните рамки на квалификации со Европската рамка на квалификации;
- Потреба за унапредување на вклученоста во развојот и имплементацијата на овие аранжмани и принципи на „релевантни“ засегнати страни, како работодавачите, синдикатите, коморите за индустрија и трговија, национални субјекти вклучени во процесот на признавање на професионалните квалификации, служби за вработување, младински организации, млади работници, образование и обука, даватели на услуги и организации на граѓанското општество;
- Осмислување на образованието: инвестирање во вештини за подобри социо-економски резултати, поддршка на транспарентноста.

---

<sup>58</sup> European Commission, Learning Opportunities and Qualifications in Europe, [https://ec.europa.eu/ploteus/search/site?f%5B0%5D=im\\_field\\_entity\\_type%3A97](https://ec.europa.eu/ploteus/search/site?f%5B0%5D=im_field_entity_type%3A97)

На основа на препораката од Советот на Европа од 20 Декември, 2012 година, Комисијата е потребно да ги преземе следните мерки, односно да ги поддржи земјите-членки преку<sup>59</sup>:

- Олеснување на ефикасно учење на врсници и размена на искуства и добри практики;
- Редовно преиспитување на Европските насоки за потврдување на неформалното и формалното учење, во целосна консултација со земјите-членки;
- Редовно преиспитување на Европскиот регистар за валидација на неформалното и формално образование, во соработка со земјите-членки.

Политиките на ЕУ во најчест случај се резултат на предвидување и визионирање. Обидот да се предвиди иднината е исплатлив на долги патеки, имајќи предвид дека целите секогаш се поставуваат компетитивно и во светски рамки. Оттаму, триаголникот на знаење (образование, истражување и иновација) има голем удел во промоцијата и реализацијата на неформалното образование во контекст на доживотното учење.

---

<sup>59</sup>Eur-Lex, Access to European Union Law, Council recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning 2012/C 398/01  
[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32012H1222\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32012H1222(01))

## 5. Македонски перспективи за промоција на неформално образование

Република Македонија, по својот пат чекори кон креирање на образовен концепт кој подеднакво ќе обрне внимание на формалното и неформално образование, во насока на почитување на политиките и практиките поставени од Европската Унија. Образовниот систем во Република Македонија е под постојани реформи и промени, што целосно бара прилагодување на новото време и потреби, односно понуда на современи приоди и решенија. Всушност, стратешки приоритет на оваа земја е влез во европското семејство, како и целосна интеграција во Евро-атланските структури. Следствено, потребно е усогласување на стратегиите, политиките, законската рамка во согласност со условите за приклучување и влез во Европската Унија.

За чекорите кои Република Македонија ги презема во доменот на неформалното образование, во најголема мера сведочат анализите и извештаите на меѓународните организации. Притоа, се согледува и мери напредокот на земјата во однос на спроведување на реформите како и воведувањето на нови, дополнителни облици на работа.

Во доменот на неоформално образование, првично е изработена анализа на состојбите од Центар за неформално образование „НВО Триаголник“, во рамките на документот „Неформално образование како можност – механизам и средство за намалување на невработеноста во РМ<sup>60</sup>“ Иако станува збор за документ кој е ограничен на улогата и ефектот на неформалното образование во Македонија, од аспект на изградба на капацитети на индивидуално ниво, сепак станува збор за солидна претстава на состојбите во општеството во даден момент. Понатаму, се споменува Извештајот во издание на ФИОМ<sup>61</sup>, а во насока на анализа на постигнатото во Република Македонија во рамките на неформалното образование, особено од аспект на Лисабонската Агенда и погоре споменатиот документ на Европската Комисија "Образование и обука 2010".

---

<sup>60</sup> [http://www.triagolnik.org.mk/wp-content/uploads/2014/01/godisen\\_izvestaj\\_2008.pdf](http://www.triagolnik.org.mk/wp-content/uploads/2014/01/godisen_izvestaj_2008.pdf)

<sup>61</sup> Пецаковска, С., Лазаревска, С.,(2009) *Долг е патот до општество базирано на знаење – Македонското образование во светло на реперите и индикаторите за „Образование и обука 2010 – Програма за работа на Европската комисија*, Скопје: ФИОМ

Чекор напред се оди со формирање на „Центар за стручно образование и обука“, формиран во 2006 година, со цел обезбедување на квалитетно и современо стручно образование, како и интегрирање на сите заинтересирани страни преку осовременување на системот за стручно образование и обука. Токму во овој Центар, првично се иницира на соработка на институции и организации во областа на стручното образование, бидејќи тоа е клучот кон постигнување на сеопфатен сегмент при реализација на планираната програма за неформално образование<sup>62</sup>. На тој начин се овозможува промовирање на одржливо работење, размена на искуства, прифаќање на добри практики од земјите кои имаат учество во овие проекти, особено во насока на неформалното образование, а во контекст на доживотното учење.

Во однос на законската рамка на институциите во Република Македонија, неформалното образование е застапено во неколку форми. Станува збор за „Законот за образование на возрасни“, кој има за цел да иницира и одржува позитивен и активен приод за образованието на населението од сите возрасни групи во текот на целиот нивен живот, како и да создаде услови за образовна мобилност но и динамична соработка на образовните институции во согласност со потребите на пазарот на труд<sup>63</sup>.

Во контекст на неформалното образование, се споменува и „Законот за воспоставување на Национална агенција за европски младински програми и мобилност“, со што Република Македонија добива пристап до финансиските инструменти кои Европската Унија ги обезбедува за доживотното учење<sup>64</sup>.

На основа на иницираната законска рамка, во 2010 година донесена е „Стратегија за образование на возрасните 2010-2015“<sup>65</sup>. Целта на оваа стратегија е остварување на правото на учење на секој жител на Република Македонија, како и стекнување на образование во сите возрасти, во согласност со барањата на општеството и пазарот на труд. Покрај на формалното, Стратегијата се однесува на неформалното и информално образование, со цел дополнување на формалниот систем на образование преку разни услуги, организации и здруженија.

---

<sup>62</sup> Центар за стручно образование и обука, „Реформи во стручното образование“, <http://www.akademik.mk/servisni-informacii/tsentar-za-struchno-obrazovanie-i-obuka-3/>

<sup>63</sup> Закон за образование на возрасните, (2008), Скопје: Сл. Весник на Република Македонија, бр. 7/08

<sup>64</sup> Закон за основање на националната агенција за европски образовни програми и мобилност, (2007) Сл. Весник на Република Македонија, бр. 113/07

<sup>65</sup> Совет за образование на возрасни, (2010), *Стратегија за образование на возрасните 2010-2015*, Скопје. [http://arhiva.vlada.mk/registar/files/Strategija\\_za\\_obrazovanie\\_na\\_vozrasnite\\_2010-2015.pdf](http://arhiva.vlada.mk/registar/files/Strategija_za_obrazovanie_na_vozrasnite_2010-2015.pdf)

Документот „Градење на европски простор за доживотно учење“ е основа во фокусот за произлегување на Стратегијата. Ова особено се однесува на потребата од промовирање на стратешки и развоен партнерски пристап помеѓу сите инволвирани страни за промоција на неформалното образование, како и утврдување на постоечките услови за создадена култура за учење и воедно можности за присвојување на новитетите кои ги нудат неформалните образовни политики. Од друга страна, се споменува и значењето на информалното образование, кое што за разлика од неформалното и формалното, придонесува за несвесно зголемување на знаењата и вештините на индивидуалците на еден посреден начин во самото секојдневие.

„Националната стратегија за млади на Република Македонија“<sup>66</sup> е донесена во 2005 година, и истата има голем удел во дополнителното градење на капацитети на младите луѓе, наспроти насоките во формалното образование. Во соработка со УНДП и Агенцијата за млади и спорт, се очекува креирање на нова Национална стратегија за млади за период 2016-2020. Главната цел е да се креира документ кој ќе ги отслика потребите на младите на основа на нивните лични ставови.

На основа на наведеното, може да се согледа дека Република Македонија во голема мера се труди да ги следи директивите на Европската Унија во доменот на неформалното образование. Сепак, потребно е да се констатира дека во тековниот период, оваа земја нема доволно развиена рамка, како и механизми и методи за развој и вреднување на неформалното образование. Понатаму, иако постојат одредени сегменти кои се разработени, дури и опфатени во законска рамка, сепак, истите не се ефективно имплементирани во реалноста. Особено важен проблем кој е потребно да се истакне е дека Република Македонија не располага со доволно финансиски фондови со што би се придонело кон реализација на донесените документи за афирмација на неформалното образование. Следствено, земјата сеуште зависи од финансиската потреба и грантови од Советот на Европа, Организацијата на Обединети Нации, ОБСЕ; УСАД, Европската Комисија и дополнителни специфични фондови на развиените земји за поддршка на долгорочни проекти на земјите во развој.

Суштински аспекти на неформалното образование, кои што не можат во целост да го исклучат формалното образование, се застапени во документот „Концепција за основно

---

<sup>66</sup> <http://edemokratija.mk/documents/>

образование за возрасните во Република Македонија". Станува збор за одредени слабости и закани предизвикани како резултат на нецелосен увид во реалните можности но и потреби на образованото население. Понатаму, особено е важно нивото на компетентни личности за реализација како на формалното така и на неформалното население, спремни да креираат услови за целосна инклузија во формалната и неформална образовна практика. На крај, важно е да се креира квалитетна и суштинска соработка помеѓу формалните и неформални образовни институции со цел јасна распределба на надлежноста и одговорностите за целосно спроведување на поставените стратегии. Сепак, доколку не постои соодветна база на податоци во врска со реалната состојба во образовниот систем во општеството, постои реална закана за квалитетно планирање на развојните програми<sup>67</sup>.

Според голем број на експерти, неформалното образование претставува важен сегмент за стекнување на дополнителни вештини. Македонија се приклучува кон концептот на доживотно учење, но неформалното образование, сепак е уште е на почетокот<sup>68</sup>. Особено е важно да се истакне дека постои популаризираност помеѓу младите на неформалниот контекст на учење. Тие стануваат свесни дека формалното образование не е доволно, односно дека е особено важна и активноста надвор од универзитетите. Она на што во најголема мера се посочува од страна на експертската јавност е дека во Република Македонија не постои доволно стабилна и долгорочна понуда на услови за неформално образование. Понатаму, се сведува на работа на неколку невладини организации наменети за млади, кои во својата мисија и визија имаат константирано потреба од добивање на дополнителни вештини кај младите кои што особено би им користеле во процесот на барање на работа. Она што е од особена важност, е дека самата држава е потребно да издвои финансиски средства за дополнителни програми за неформална едукација на населението, во согласност со неговите потреби. Исто така, самите компании треба да создадат перцепција дека е потребно долгорочно да вложуваат во развојот на своите вработени. Притоа, според Наков, важно е секоја дополнителна неформална доквалификација да биде практично применлива и однапред

---

<sup>67</sup> УНДП, „Концепција за основно образование на возрасните во Република Македонија“

<sup>68</sup> Калински, В. *Преку неформално образование до подобри шанси за вработување*, DW <http://www.dw.com/mk/>

омсилена во согласност со тековните потреби на населението, односно на целната група. Притоа, како што вели<sup>69</sup>:

*„ниту еден сертификат нема да ја има употребната вредност во компаниите доколку тоа не се преточи во т.н. пазарна препознатливност, бидејќи тоа е првиот чекор во создавањето на конкурентската способност на претпријатието и дури потоа создавањето на нејзината конкурентска предност.“*

На основа на наведеното, доколку Република Македонија не посегне по целосен стратешки пристап за валоризација на неформалното образование на основа на примена на достапни методи и механизми за реализација на поставената цел, се очекува пад на постигнатото со намалување на можностите за повторно издигнување на оваа особено важна, суштинска точка во рамките на градење на капацитетите на човечките ресурси во македонското општество. Тоа значи, поставување на ефикасен и ефективен систем за евалуација на досега постигнатото, со цел елиминирање на пројавените грешки но и актуелизирање на позитивните аспекти.

Главната перспектива кон афирмација на неформалното образование која што во иднина треба да ја постави Република Македонија е промовирање на поголема соработка помеѓу институционалниот капацитет задолжен за остварување на поставената законодавно-правна рамка за неформално образование, а во контекст на финансиските и човечки можности за реализација на истите.

Програмата за неформално образование придонесува кон развивање на свеста и вештините кај младите за критичко размислување, за економска, политичка и правна писменост и за европските интеграции, помагајќи им да ја зголемат својата конкурентност на пазарот на трудот. Следствено, Република Македонија мора да го искористи сиот финансиски и институционален капацитет за креирање на соодветни услови за примена на неформалното образование во секој сегмент од општеството.

---

<sup>69</sup> Исто.



## 6. Значењето на неформалното образование и учење за професионалниот развој

Светот во кој денес живееме е општествено и политички сложен и комплесен, а квалитетното образование е клучот за учење и стекнување знаења, вештини и способности, сè со цел да се одговори на предизвиците на новото време.

Континуумот на доживотното учење се остварува преку неформалното образование што во принцип претставува учење или стекнување на компетенции надвор од образовните институции и го дефинира личното и стручното усовршување на самата личност. Неформалното образование опфаќа едукативни процеси кои се реализираат преку флексибилни или прилагодени наставни програми и методологија, соодветно на потребите и интересите на личноста и се одвиваат вон формалниот систем на образование. Организираните и планирани содржини што се реализираат преку семинари, обуки и курсеви се исто така од голема важност за стручното усовршување на самата личност. Тоа се активности поткрепени со сертификат, кои го поттикнуваат индивидуалното учење на личноста за стекнување на одредени знаења, вештини како и формирање и развој на ставови за извршување на конкретни работи и работни задачи.<sup>70</sup>

Неформалното образование е составен дел од образовниот циклус во животот на еден човек, и добива своја валидација во професионалниот дел од неговиот живот.

Во однос на неформалното образование, треба да се истакне дека тоа исто како и формалното, бара одредени финансиски средства. Праксата покажала дека вработените не се многу подготвени, да издвојуваат средства за оваа намена. Понекогаш причината е навистина објективна доколку станува за немање финансиска можност, но во добар дел случаи тоа е заради неизградената свест дека секој поединец треба да инвестира во градењето на својот интелектуален капитал. Ова е особено присутно кај вработените наставници, стручните соработници и директори на училиштата. Заради тоа што во изминатиот период во сферата на образованието се реализирани мноштво проекти преку Министерството за образование и наука или разни фондации, некако се стекна сознание дека некој треба финансиски да го поддржува неформалното образование на вработените

---

<sup>70</sup> Петковски, К., Терзиоска, В., Стефановска, Л. (2014), *Активна настава*, Битола: ПЕН-КМ Битола, Херакли-Комерц Битола, стр.3.

во образовните институции. Недоволно се сфаќа личната потреба и одговорност за сопствениот професионален развој.<sup>71</sup>

Европските земји сè повеќе ја нагласуваат потребата целосно да се признае знаењето на поединецот, неговите вештини и компетенции – оние што ги стекнал не само на училиште и универзитет, туку и преку друг вид образование и обука, надвор од формалниот систем. Ова бара нови пристапи за да се провери, идентификува со документ и да се оцени неформалното образование, што го прави употребливо за понатамошни студии или напредок во работата. Советот на Европа неодамна констатира и истакна: *"Собранието признава дека формалните образовни системи сами по себе не можат да одговорат на предизвиците на современото општество и затоа го поздравува засилувањето на неформалните образовни практики"*.<sup>72</sup>

Важноста на неформалното образование е голема, затоа што успешно ги подготвува невработените за вработување, а на вработените им овозможува да го задржат своето работно место, со што ќе напредуваат во работата. Потребите од неформално образование се однесуваат на иновирање на знаење во рамките на истото занимање, преквалификација за занимање од ист, понизок или повисок степен на стручна оспособеност, оспособување за приправници за самостојна работа во занимањето или конкретното работно место, специјализација за извршување на работни задачи со голема сложеност во рамките на истото занимање, образование на надарени кандидати за научно – истражувачка работа.<sup>73</sup>

Доживотното учење и континуираниот професионален развој се главни механизми кои го поттикнуваат личниот раст и развој и спречуваат стагнација и рутина во животот на човекот. Доживотното учење подразбира:

1. потенцирање на развојот на знаењата и способностите кои ќе овозможат прилагодување на општеството и активно учество во сите сфери на општествениот и економскиот живот;
2. уважување на сите облици на учење: формално, неформално и информално учење.

---

<sup>71</sup> Исто, стр.5.

<sup>72</sup> Исто, стр.11.

<sup>73</sup> Министерство 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.196

Заседанието на европскиот парламент, одржано во Лисабон 2000 година означува пресврт на понатамошното делување на Европската унија. Заклучоците донесени на тоа заседание потврдуваат дека унапредувањето и професионалниот развој се нужни за успешна транзиција на општествата која ќе биде базирана на знаењето. Учењето во текот на целиот живот не е само облик на образование, туку мора да стане водечки елемент во контекст на усвојување на знаењата.<sup>74</sup>

---

<sup>74</sup> Чаловска, С. (2013), *Состојби и перспективи на доживотното учење како образовна стратегија, Воспитанието и образованието меѓу традиционалното и современото*, Меѓународен симпозиум, Охрид: Филозофски факултет - Скопје, стр.115

## 7. Улогата на стручните соработници во унапредување на воспитно – образовниот процес

Идејата за воведување на стручни соработници во основните училишта во Македонија, која генерално била резултат на согледаната потреба за осовременување и рационализирање на воспитно-образовниот процес, за првпат законски е реализирана со Законот за основното училиште од 1965 година. Фактички, таа е конкретизирана со членот 98, во кој се вели: За поуспешно остварување на воспитно-образовните задачи на училиштето, за проучување и унапредување на воспитно-образовната работа и за помагање на директорот на училиштето во спроведувањето на неговите инструктивно-педагошки задачи, основното училиште може да има училишен педагог, училишен психолог и други стручни лица.<sup>75</sup>

Оттогаш во секој изменет и нов Закон за основното образование, секогаш со посебна одредба е регулирано дека, стручните соработници се училишен кадар чија работа функционално е врзана со остварувањето и унапредувањето на воспитно-образовната дејност на училиштето.

Компарирањето на законските одредби, со кои се регулира работата на стручните соработници во основното училиште, во сите досега постојни закони за основно образование, покажува дека речиси во сите нив се нагласува унапредувањето на воспитно-образовната работа на училиштето како основна, примарна задача на училишниот педагог и на останатите стручни соработници. Всушност, тоа е и основната причина за воведување на овие стручни лица во училиштето. Се согледува и тоа, дека покрај педагогот и психологот, како стручни лица во училиштето во некои од досегашните закони, се наведувани и социологот, социјалниот и здравствениот работник, библиотекарот и дефектологот.<sup>76</sup>

Во актуелниот Закон за основното образование, донесен 2008 година, во членот 77, се вели: Воспитно-образовната работа во основното училиште ја остваруваат наставници,

---

<sup>75</sup> Закон за основното училиште. (1965). Скопје:Службен весник на Социјалистичка Република Македонија, бр.31

<sup>76</sup> Стојановска,В.,Баракоска,А.(2010).*Осврт врз законските обврски на стручниот соработник - педагог во основното училиште*.Скопје : Годишен зборник. Филозофски факултет,стр.48

стручни соработници (педагог, психолог, социолог, дефектолог, библиотекар) и воспитувачи.<sup>77</sup>

Во овој Закон се дефинирани и обврските, работните должности, кои стручниот соработник треба да ги реализира во основното училиште.

Имено, во членот 87, се вели: Работните должности на стручниот соработник во основното училиште опфаќаат стручни работи за:

- запишување на учениците и следење на нивниот развој во основното училиште;
- следење на навремено вакцинирање на учениците;
- планирање на наставата и другата воспитно –образовна работа;
- развивање на програми, постапки и инструменти за вреднување на постигањата на учениците и самовреднување на училиштето;
- учество во организирано стручно и дидактичко – методско образование и надоградување;
- соработка со родителите;
- поддршка на работата на заедницата на учениците;
- примена на прописите за остварување на правата и должностите на учениците, напредувањето и изрекувањето на педагошки мерки за кршење на училишните правила и куќниот ред на основното училиште;
- поддршка на стручните активности на наставниците за изборот на учебниците и детските списанија и другата литература што се користи во училиштето;
- организирање на педагошка и методска практика на студентите од наставничките факултети;
- поддршка на наставниците за индивидуалната работа со учениците;
- организирање и водење на работата на училишната библиотека;
- професионална ориентација на учениците;
- поддршка на наставниците за водење на педагошката документација и евиденција на основното училиште;
- водење на педагошки картон за наставниците.<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup> Закон за основното образование, (2008), Скопје: Службен весник на Република Македонија, бр.103

<sup>78</sup> Исто,

Имајќи ги во вид законските одредби што се однесуваат на работата на стручните соработници во основните училишта, може да се види дека постои широко поле за работа на сите профили на стручни соработници кои се наведени во Законот за основно образование. За да се постигне стручна ангажираност на педагогот, психологот, социјалниот работник, социјологот, дефектологот и другите стручни соработници, нивна прва обврска е за секоја учебна година да изготват детална програма за својата работа. Основен програмски документ од кој тргнуваат стручните соработници при изготвувањето на сопствената програма за работа е *"Основи на програмирање на воннаставната воспитно-образовна дејност на основното училиште и на работата на стручните работници"*, кој претставува еден вид приказ на насоки и содржини што треба да бидат вградени во структурата на годишната програма за работа на стручните соработници, кои ќе им помогнат во осмислувањето на содржините што стручните соработници континуирано во текот на учебната година ќе ги преточат во конкретизирани активности. Подготвувањето на овој концепциски документ е реализирано од страна на некогашниот Педагошки завод на Македонија (денешно Биро за развој на образованието) во 1998 година, што значи дека досега не се извршени никакви дополнителни интервенции со цел подобрувањето на самата структура и поставеноста на овој документ, земајќи ги притоа предвид многубројните реформи во нашиот образовен систем.

Со цел да ја согледаме улогата на стручните соработници во унапредувањето на целокупниот воспитно – образовен процес ќе направиме приказ на глобалните задачи на стручните соработници што се наведени во овој документ.

Во делот основи на програмирање на работата на педагогот, педагогот во училиштето работи на :

- укажување стручна помош при конципирањето и конечното изготвување на годишната програма за работа на училиштето, програмите за работа на воннаставните активности и другите подрачја на воспитно-образовната дејност;
- непосредно следење на програмираните содржини и активности во воспитно-образовната работа во училиштето;
- педагошки и дидактичко-методички консултации со наставниците за наставата, иновирањето, вреднувањето и унапредувањето со учениците и нивните родители;

- истражувачки проекти и акциони училишни истражувања, како и анализирање и проучување на значајни проблеми и прашања во училиштето;
- програмирањето, организирањето и иновирањето на сопственото и стручното усовршување на раководниот и наставничкиот кадар на ниво на училиште;
- работните задачи педагогот во училиштето ги реализира преку тимска работа со другите стручни работници (психолог, дефектолог, социолог, социјален работник, библиотекар) преку програмирана соработка со директорот на училиштето, стручните работници на Педагошкиот завод на Македонија и др.<sup>79</sup>

*Основите за програмирање на работата на педагогот* е градена на следниве пет подрачја:

1. Непосредно следење на воспитно-образовната работа во училиштето;
2. Советодавно-консултативна работа со наставниците;
3. Аналитичко-истражувачка работа;
4. Стручно усовршување на воспитно-образовниот кадар;
5. Педагошка евиденција и документација

**Прво подрачје: *Непосредно следење на воспитно-образовната работа во училиштето*** ги содржи следните активности:

- учество во следењето и стручна помош при организација на наставата по задолжителните, изборните и факултативните предмети, додатна, дополнителна и целодневна настава;
- учество во следењето и помош во организацијата и реализацијата на воннаставните активности (слободните ученички активности, ученичките натпревари, заедницата на учениците, производната и др. општествено корисна работа и ученичките екскурзии);
- учество во следењето на реализацијата на годишната програма за работа на училиштето (следење и вреднување на условите во кои работи училиштето), социо-културните услови во кои работат учениците и користењето на објектите од средината во која работи училиштето;

---

<sup>79</sup> Министерство за образование и физичка култура, Педагошки завод на Македонија.(1998), *Основи за програмирање на воннаставната воспитно-образовна дејност на основното училиште и на работата на стручните работници* Скопје: Педагошки завод на Македонија ,стр. 84

- учество во следењето на ефикасноста на организацијата на работата во училиштето (работа во смени, распоред на часовите од редовната настава и воннаставните активности, содржини и подготовка на состаноците и др. стручни средби во училиштето), како и други видови и начини на комуницирање во тековната организација и работа; непосредно следење, проучување, вреднување и унапредување на сопствената работа (планирање, програмирање, евидентирање и документирање).<sup>80</sup>

**Второто подрачје: Советодавно-консултативна работа со наставниците** ги содржи следниве активности:

- инструктивно-консултативна работа со наставниците при планирањето и подготовка на наставата (разгледување на современи приоди и концепции, особено со наставниците кои го бараат тоа);
- соработка со наставниците во изборот и примената на ефикасни форми, методи, средства, постапки во наставната работа и другите воспитно-образовни подрачја;
- информирање на наставниците за теориските основи и принципи на некои поефикасни форми на настава и учење (учество во организирање и демонстрирање на практични модели на наставна работа и др.);
- консултативна работа со наставниците во оценувањето на учениците (воведување нови постапки и инструменти за следење, проверување и оценување на постигањата на учениците);
- соработка со одделенските раководители во процесот на организацијата на работата на одделенските заедници;
- учество во откривањето на причините кои доведуваат до промени во однесувањето на учениците (потешкотии и проблеми во учењето и наставата, семејството и опкружувањето);
- учество во барањето рационални можности за поодмерено ангажирање на учениците со наставни и воннаставни задолженија (домашни задачи, контролни и практични работи, тестови на знаења, додатна настава, секции, ученички организации, натпревари и др.);

---

<sup>80</sup> Исто, стр. 85



- вклучување во работата на одделенската заедница и заедницата на ниво на училиште (соработка во реализација на сите програми што ги реализираат учениците самостојно или со наставниците и родителите);
- учество во програмирањето и организацијата на педагошкото образование на родителите (со барани и интересни содржини и активности, родителите да се информираат и подготвуваат за рамноправна, партнерска улога и соработка со училиштето);
- учество во советодавната работа со родителите чии деца имаат проблеми во учењето и напредувањето, како и на оние кои побрзо напредуваат

**Трето подрачје:** *Аналитичко истражувачка работа* ги содржи следниве активности:

- анализирање и проучување на општите услови за работа во училиштето (простор, опрема, стручна литература, образовни потреби на воспитно-образовниот кадар сл.);
- анализа на воспитните ситуации и ефекти во работата на училиштето и програмирање со операционализација на поставените воспитни цели;
- анализирање, проучување и истражување на специфични и актуелни наставни и воннаставни проблеми и појави во училиштето (учество во училишни акциони и други истражувачки проекти од видот на активната настава-интерактивно учење, диференцирана настава, тимска работа во групи и сл.);
- испитување на педагошките фактори за асоцијалното однесување на учениците;
- испитување на причините за нередовното посетување на наставата од страна на некои учесници;
- откривање на причините и тешкотиите на учениците кои заостануваат во учењето од педагошки аспект;
- изработка на проекти скици за микроистражување, инструменти и други инструменти од истражувачката методологија;
- изработка на прегледи, извештаи, анализи и други стручни материјали за сопствената работа, за потребите на стручните органи и тела во училиштето и надвор од него.<sup>81</sup>

---

<sup>81</sup> Исто, стр.86,87

**Четвртото подрачје: Стручно усовршување на воспитно-образовниот кадар,**

педагогот го реализира преку неколку активности како:

- учество во работата на стручните активи, одделенските совети, наставничкиот совет и директорот, во анализирањето, проучувањето, иновирањето, вреднувањето и унапредувањето на воспитно-образовната работа во училиштето;

- учество во реализацијата на програмите за стручно усовршување на наставниците, воспитувачите и другите стручни работници во училиштето, посебно со наставниците почетници (помош во менторската работа со наставниците и стручните работници); организира ефикасно користење на стручната и педагошко-психолошката литература со која располага училиштето (изработува библиографии и други упатства);

- учество во реализирањето на програмите што ги реализира Педагошкиот завод на Р. Македонија во училиштето (увиди, консултации со наставниците и воспитувачите, советувања, семинари и други форми на стручно усовршување на наставно-воспитниот кадар);

- учество во организираниите форми на стручно усовршување преку активите, секциите, конгресите и симпозиумите на педагозите во земјава и надвор од неа; индивидуална работа на сопствено стручно усовршување (учество на студиски престои, постдипломски студии и сл.)<sup>82</sup>

**Петтото подрачје: Педагошка евиденција и документација** ги содржи следниве активности:

- евиденција и документација за сопствената работа, план и програма за работа (годишен глобален и месечен оперативен), дневник за работа со учениците, со родителите и наставниците, документација за извршената аналитичко истражувачка работа ( преглди, инструменти, извештаи, проекти и сл.); учество во унапредување на педагошката евиденција и документација што во училиштето се изготвува и води.<sup>83</sup>

Водењето на педагошката евиденција и документација овозможува рационална употреба на податоците, искуствата и унапредување на работата.

---

<sup>82</sup> Исто, стр.87,88

<sup>83</sup> Исто, стр.88

Во основи на програмирање на работата на психологот, општи работни задачи на психологот во основното училиште се :

- да придонесе за таква работа на наставниците што ќе овозможи нужно активирање и напредување на учениците според нивните можности;
- да придонесе наставните и нагледните средства во училиштето да бидат искористени во согласност со индивидуалните можности и карактеристики на личноста на ученикот;
- да организира и реализира такви активности во кои ќе ги има предвид и ќе дојдат до израз индивидуалните можности и потреби на учениците на сите возрасти;
- да придонесе за ефикасно организирање на целокупната воспитно- образовна работа во училиштето;<sup>84</sup>

Во основи на програмирање на работата на социологот, општи работни задачи на социологот во основното училиште се :

- да придонесе во напредувањето и усовршувањето на организацијата , планирањето и програмирањето на работата на училиштето во целина, а посебно на подрачјата во кои доминираат социолошки категории;
- да следи анализира и истражува карактеристични педагошки појави кои резултираат со социолошки причини и да нуди мерки за нивно расветлување, надминување и ублажување;
- да придонесе во осовременувањето и усовршувањето на воспитно-образовниот процес преку советодавно консултативна работа со сите субјекти кои директно или индиректно се вклучени во работата на училиштето.<sup>85</sup>

Во основи на програмирање на работата на социјалниот работник, глобални задачи на социјалниот работник во стручната служба на училиштето се:

- да учествува во планирањето и програмирањето на воспитно-образовната работа во училиштето;
- да придонесе во унапредувањето на превентивната работа на социјалните проблеми кај учениците и нивните семејства со организирање на информативно-едукативни и советодавни активности;

---

<sup>84</sup> Исто,стр. 104

<sup>85</sup> Исто, стр. 93

- да го открива и професионално да го следи развојот на учениците со ризик, пред се во однос на учењето и поведението;
- да врши социјална работа со ученици кои манифестираат асоцијално поведение и психо-социјални аберации;
- да ги следи анализира и истражува карактеристичните социјални појави и проблеми меѓу учениците и да придонесува за нивното надминување;
- да се вклучува во образовните активности за перманентно и стручно усовршување;
- да води евиденција и документација за својата работа;<sup>86</sup>

Во основи на програмирање на работата на дефектологот целокупната негова работа како стручен соработник во основното училиште се однесува на учениците кои на образовен и воспитен план имаат специјални потреби ( со пречки во развојот). Во својата индивидуална работа со учениците, и од аспект на клиничар и од аспект на подучувач, дефектологот мора да ја препознава диференцираноста и можностите на гностичките и праксичките регии како би ги објаснил различните нивоа на проценката.<sup>87</sup>

Во извршувањето на својата работа дефектологот соработува со наставниците кај кои има деца со пречки во развој, како и со сите други стручни соработници , а посебно со родителите.

Дефектологот, низ советодавна работа и директна поддршка на родителите на децата со посебни образовни потреби, овозможува тие да ги разберат и прифатат посебните потреби и можностите на своето дете и ги упатува како, во соработка со тимот во училиштето, да работат на одржливоста и развивањето на она што детето умее и може.

Општите работни задачи на секој стручен соработник наведени во документот "Основи на програмирање на воннаставната воспитно образовна дејност на основното училиште и на работата на стручните работници", во истиот документ се конкретизирани по подрачја.

Согледувајќи ги глобалните задачи на стручните соработници во основното образование несомнено нивната работа е функционално врзана со остварувањето и унапредувањето на воспитно- образовната дејност на училиштето.

---

<sup>86</sup> Исто, стр.113

<sup>87</sup> Исто, стр.123

За успешна реализација на бројните сложени и разновидни задачи и содржини неопходна е соработката помеѓу стручните соработници во училиштето, соработката со другите училишта од основното и средното образование, предучилишните установи, Бирото за развој на образованието, наставничките факултети, центрите за социјална работа, здравствените установи, организациите и асоцијациите кои работата со децата и за децата.

Исто така треба да се истакне дека за успешно остварување и унапредување на воспитно - образовната дејност на училиштето стручните соработници треба да бидат подготвени да одговорат на евалуирачките предизвици на општеството базирано на знаење, што подразбива нивно континуирано професионално усовршување.

## 8. Професионален развој на стручните соработници

Континуираното усовршување на поединецот, или како што често се вика "учење за цел живот", е збир на образовни активности што се преземаат за образование на човекот во текот на неговиот работен век и живот. Според тоа секое перманентно образование всушност е стручно - професионално усовршување и развој.<sup>88</sup>

Во образовниот контекст на Република Македонија, *стручните соработници* вклучени во воспитно-образовниот процес, согласно Законите за основно и средно образование се: педагог, психолог, социолог, дефектолог, библиотекар и лаборант. Нивната улога е насочена кон остварување и унапредување на воспитно-образовната дејност на училиштето.

Подобрувањето на квалитетот на работата особено на квалитетот и вкупната ефикасност на училиштето како воспитно - образовна институција ја наметнува потребата за континуиран професионален развој на наставниците и стручните соработници.

Професионалниот развој на стручните соработници е перманентен и континуиран процес во кој по пат на учење, практична работа и истражувачки активности се надополнуваат знаењата, развиваат вештините и способностите. Професионалниот развој на сручниот соработник е динамичен и траен процес кој подразбира пренесување на новите знаења во практиката во различни професионални области и научни дисциплини , како и следење на европските трендови во функција на подобрување на квалитетот на образованието.

Современите стандарди за ефикасно и ефективно работење на воспитно-образовните институции ја наметнуваат потребата од имплементирање и институционализирање на систем на иницијална обука (pre-service) и систем за професионално усовршување (in-service) на вработените во воспитно-образовните институции.<sup>89</sup> Според Националната програма за развој на образованието во Република Македонија 2005-2015год., професионалниот развој на стручните соработници е

---

<sup>88</sup> Петковски, К., Терзиоска, В. (2013), *Менаџирање на човековите ресурси во училиштата*, Битола: ПЕН-КМ Битола, Херакли-Комерц Битола, стр.45.

<sup>89</sup> Министерство 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.334

задолжително, но исто така се смета и како негов личен избор, вграден во системот на кариерен развој и од него се очекува да внесе иновации во својата работа.

Имајќи ја предвид улогата на стручните соработници која е насочена кон остварување и унапредување на воспитно-образовната дејност на училиштето, постојат законски и програмски основи на професионален развој на стручните соработници.

➤ Законски основи на професионален развој на стручните соработници

Основите на концепцијата за професионален развој на наставниците и стручните соработници, кај нас се регулирани и со *Законот за основното образование*. Имено, во член 91 од законот за основното образование се вели:

Став 1: "Директорот, наставникот и стручниот соработник во основното училиште во текот на својата работа се должни професионално да се усовршуваат."

Став 2: " Министерството во соработка со Бирото донесува годишна програма за професионално усовршување на наставниците и стручните соработници за поддршка на реформите во образованието и за истото обезбедува средства"

Став 3: "Професионалното усовршување се остварува преку акредитирани програми за обука кои ги реализираат јавни и приватни установи, здруженија на граѓани и трговски друштва чии програми се акредитирани"

Став 4: " Акредитацијата на програмите за обука од ставот (2) на овој член го врши Бирото врз основа на јавен оглас." <sup>90</sup>

Посебен акцент се става на законските можности на наставниците и стручните соработници за напредување во повисоки звања како стимулативен услов за кариерен развој во професијата која ќе го промени односот кон личниот професионален развој.

Имено, член 92 од законот за основното образование се вели:

Став 1: "Наставниците и стручните соработници во основното училиште се усовршуваат, оспособуваат и напредуваат во звања"

Став 2: "Наставникот и стручниот соработник кои за прв пат се вработуваат во образование се со звање наставник-приправник и стручен соработник-приправник"

Став 4: "Стручниот соработник-приправник може да напредува во звањата стручен соработник, стручен соработник-ментор и стручен соработник-советник." <sup>91</sup>

---

<sup>90</sup> Закон за основното образование, (2008), Скопје: Службен весник на Р. Македонија, бр.103/08

➤ Програмски основи на професионален развој на стручните соработници

Во правилникот за формата и содржината на Годишната Програма за работа на основните училишта (бр.11-7664/1 од 24.12.2013) од 2014 година, училиштата системски и програмски се обврзани да подготвуваат програма за професионален развој на наставниот кадар која содржи податоци за: детектирање на потребите и приоритетите, активности за професионален развој, план за личен професионален развој, хоризонтално учење и тимска работа, која мора да произлегува од потребите за работа во училиштето и да соодветствува на поставените приоритети. Воедно и акционите планови за следење и вреднување на реализацијата на програмата за професионален развој.

Стручниот тим во предучилишните установи и во основните и во средните училишта треба да е дел од менаџерскиот тим. За таа цел мора да поседува и соодветни компетенции што ќе овозможат успешна работа и унапредување на процесот. Од друга страна тоа значи вклученост во изработка на развојните планови, програмите и плановите за реализација на активностите, како и постојано следење на сите промени и придонес во остварување на процесот. Ваквите компетенции бараат постојано остручување на кадарот, следење на новините во образованието, посета на обуки и други активности што ќе бидат во интерес на сите чинители.<sup>92</sup>

Во работната верзија на „Каталогот на основни професионални компетенции на стручни соработници во основните и средните училишта“, изготвен во рамките на проектот за професионален и кариерен развој на стручните соработници во Република Македонија, се опфатени компетенции што се однесуваат на севкупниот професионален ангажман на стручните соработници – работа со ученици, наставници, родители и поширока заедница.<sup>93</sup>

---

<sup>91</sup> Исто, стр.21

<sup>92</sup> 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.348

<sup>93</sup> Овој проект е спроведен од страна на Македонскиот центар за граѓанско образование (МЦГО), во партнерство со Министерството за образование и наука и Бирото за развој на образованието како и Фондацијата за образовни и културни иницијативи Чекор по чекор.



Комплексноста на работата на стручниот соработник е одразена во структурата на Каталогот на основните професионални компетенции на стручни соработници. Каталогот е составен од два меѓусебно поврзани делови<sup>94</sup>:

1. **Професионални вредности.** Професионалните вредности се водечки принципи што стручните соработници ги имаат прифатено и се провлекуваат низ сите аспекти на нивното работење, а тоа се: професионален интегритет, доверливост, еднаквост, инклузија и социјална правда, индивидуалност и континуиран развој.
2. **Професионални знаења и вештини.** Тоа се знаења и вештини што стручниот соработник ги стекнал за време на додипломското образование и во текот на приправничкиот стаж, и кои, во извесна мера, продолжува да ги стекнува за време на првите години од работењето. Овие компетенции мора да ги поседува до крајот на кариерата како стручен соработник и континуирано да ги надградува.

Компетенциите кои се однесуваат на професионалните знаења и вештини се организирани во седум подрачја<sup>95</sup>:

### I. Работа со ученици

Компетентните стручни соработници знаат како децата учат и се развиваат и им даваат поддршка на сите ученици. Знаат дека секое дете може да го достигне својот максимум, ако му се даде соодветна можност. Преземаат соодветни активности за вклучување на сите деца во образовниот процес и за нивно адекватно прифаќање во училишниот контекст. Тие ги третираат учениците рамноправно и правично, но ги препознаваат нивните индивидуални разлики и ги земаат предвид во својата работа со нив. При тоа, стручните соработници ја темелат работата врз основа на континуирана опсервација и проценка за најдобриот интерес на учениците, како и континуирана проценка на напредокот на нивното знаење, нивните потенцијали, силните страни, вештините, и семејно опкружување.

---

<sup>94</sup> УСАИД, МЦГО, БРО (2014), *Нацрт-каталог на основни професионални компетенции на стручни соработници во основни и средни училишта*, Скопје: УСАИД, МЦГО, БРО.

<sup>95</sup> Исто

Стручните соработници имаат знаења и вештини за индивидуална и групна работа со ученици со цел да се поттикне и поддржи интелектуалниот и социо-емоционалниот развој на ученикот, неговото знаење и напредување.<sup>96</sup>

## II. Работа со наставници

Една од клучните надлежности на стручниот соработник во основните и средните училишта е поддршката на наставниците за планирање и реализирање на воспитно-образовната работа со цел подобрување на поучувањето, а со тоа и учењето на учениците, односно, подобрување на постигањата на учениците. Се очекува стручниот соработник да има пошироки знаења за севкупниот воспитно-образовниот систем, а особено за иновациите во него и да поседува вештини за поддршка на наставниците во сите компоненти на наставата, вклучувајќи ја и нејзината воспитна компонента.

За да се воспостави соодветна соработка на стручниот соработник и наставникот потребно е меѓусебните односи да им бидат засновани на почит, разбирање и доверба. Соработката се реализира преку стручните тела што постојат во училиштето, односно стручни активи, одделенски совет, наставнички совети, индивидуални средби, а во форми планирани во годишната програма за работа, на пр.: посета на часови, работилници, менторирање, размена на материјали и др., како и преку неформална колегијална помош и соработка.

Активностите за поддршка на наставниците, стручниот соработник многу често ги остварува низ тимска работа со другите стручни соработници во училиштето. Кога работат тимски секој стручен соработник дава поддршка за оние аспекти на работата на наставникот за кои стручниот соработник е најкомпетентен.<sup>97</sup>

## III. Работа со родители

На родителите им е важно во каква средина нивното дете го поминува времето додека е во училиште, и со своите различни компетенции можат да придонесат за подобрување на животот и работата во училиштето. Позицијата што ја имаат стручните соработници им овозможува да влијаат на вклучување на родителите во различни

---

<sup>96</sup> Исто

<sup>97</sup> Исто

активности во училиштето. Од друга страна родителите често се соочуваат со прашања и ситуации поврзани со учењето на нивното дете на кои не умеат адекватно да одговорат. Затоа, едукацијата и советувањето на родителите се особено важни при развивањето на родителските компетенции и стекнување свесност дека нивниот став и родителски пристап имаат клучна улога во психофизичкиот развој и напредокот во учењето на нивните деца. За таа цел, стручните соработници со родителите работат по пат на индивидуални и групни советувања и разни форми на едукација, зависно од нивните потреби и видот на проблематика. При тоа, од особена важност е пристапот и начинот на комуникација што стручниот соработник го применува во контактите со родителите. Стручниот соработник е емпатичен, се однесува со почит и разбирање и претставува личност во која родителите имаат доверба и сметаат дека можат слободно да се обратат и да го споделат сето она за што очекуваат поддршка и помош кога се работи за нивните деца. Стручните соработници со родителите на учениците разменуваат информации за состојбите и промените кои ги согледале кај нивните деца. Дел од информациите кои стручните соработници ги добиваат од родителите се особено чувствителни и од доверлива природа, па така, стручните соработници знаат кои информации, на кој начин и со кого можат да се споделат, а со кои треба доверливо да се постапува.<sup>98</sup>

#### IV. Соработка со заедницата

Соработката на стручните соработници со клучните чинители од локалната заедницата придонесува кон подобрување на работата на училиштето, од една страна, и кон подобрување на животот во локалната заедница, од друга страна. За успешна соработка важно е заедницата да биде информирана за работата на училиштето, постигнатите резултати и потребите на училиштето. Стручните соработници треба да бидат компетентни да ги вклучат родителите и бизнис заедницата како најзаинтересирани за повисоки постигања на учениците, да соработуваат со другите воспитно-образовни установи и институции од областа на културата, уметноста, здравството, кои можат да придонесат за подигање на квалитетот на работата на училиштето, за здравјето, безбедноста и менталниот развој на учениците. Тие треба да ги познаваат можностите и потенцијалите што ги нуди локалната заедница, да умеат да проценат кога, зошто и каква

---

<sup>98</sup> Исто

соработка да воспостават, да креираат процедури и механизми за вклучување, сè со цел да се подобрат и збогатат програмите за работа на училиштето. За таа цел со локалната заедница, градат партнерство, развиваат чувство за припадност, промовираат взаемност, доверба, почит, разбирање и професионализам.<sup>99</sup>

### **V. Професионален развој и професионална соработка**

Професионалниот и кариерниот развој на стручните соработници во воспитно-образовната практика претставува интегрален дел на нивната работа. Тие, постојано ги надградуваат педагошко-психолошките, социолошките, дефектолошките и социјалните знаења за да ги применат во својата работа и за да придонесат за професионалниот развој на останатиот воспитно-образовен кадар. Стручните соработници активно работат на сопственото усовршување, ги знаат правата, одговорностите и етичкиот кодекс на професија, развиваат и применуваат рефлексивни вештини за анализирање и подобрување на сопствената пракса, го планираат сопствениот професионален развој и учествуваат во различни форми на стручно усовршување во и надвор од училиштето, водат евиденција за сопствениот професионален развој. Членуваат и учествуваат во работата и активностите на професионалните здруженија.

Стручните соработници имаат значајна улога во поддршката на професионалниот развој на ниво на училиште, особено во идентификување на потребите на наставниците, планирањето и организирањето на различни форми на стручно усовршување во училиштето и следењето на ефектите.<sup>100</sup>

### **VI. Аналитичко – истражувачка работа**

Стручните соработници промовираат унапредување на воспитно - образовната работа што е базирано на научни сознанија и на податоци од анализи и истражувања на состојбите во конкретното училиште. Компетентните стручни работници поседуваат знаења и умења за аналитичко – истражувачка работа која опфаќа: редовно собирање на податоци, проценка и анализа на сите сегменти и субјекти од воспитно – образовниот процес; истражување на одделни појави кои се јавуваат како движечки или фактори кои го

---

<sup>99</sup> Исто

<sup>100</sup> Исто

попречуваат квалитетот на работата, како и постојано вреднување на процесот и постигањата заради унапредување на работата.

Тие умеат да идентификуваат релевантни прашања за училиштето кои треба да бидат анализирани и истражени, а познаваат и соодветни методи и техники за прибирање податоци за мерење на ефектите од преземените активности. Аналитичко – истражувачката работа е подрачје во дејноста на стручните соработници, каде до израз доаѓаат нивните способности за анализа и синтеза, организациски способности и способноста за тимската работа. При следењето, собирањето и чувањето на податоците, проценката и анализата, тие се придржуваат кон законските, научните и етичките принципи за одговорен однос кон податоците и кон нивното користење.

Стручните соработници согласно своите компетенции вршат објективно следење, систематско собирање и класификација на податоци, систематско набљудување и анализирање на воспитно – образовниот процес, но со различен статус, задачи, форми и нивоа на учество и ангажирање. Најчесто тие се координатори на редовните анализи што се вршат на ниво на училиште, иницијатори и носители на системските и акциските истражувања, а соработници или учесници во истражувања раководени од стручни/научни институции.

Во аналитичко-истражувачката работа стручните работници најчесто работат тимски и во соработка со наставниците, а нивниот ангажман е определен од нивната потесна стручност.<sup>101</sup>

## **VII. Училишна структура, организација и клима**

Компетентните стручни соработници поседуваат знаења и разбирања за системот на образование и за училишниот систем, имаат широко познавање на физичкиот, социјалниот, емоционалниот и когнитивниот развој на децата и ги следат најновите истражувања и достигнувања во својата област.

Заради позицијата и можноста да имаат увид во севкупната работа на училиштето, тие се вклучени и интервенираат во речиси сите сегменти од работата на училиштето, ги обединуваат сите чинители во воспитно-образовната работа во училиштето кон остварување на заедничките цели, ги следат процесите кои се случуваат, даваат совети и

---

<sup>101</sup> Исто

препораки за поуспешна работа и учествуваат во градење, развивање и евалуација на програми, процедури и практики кои овозможуваат добро функционирање и развој на училиштето.

Нивното учество во работата на училиштето особено се забележува во делот на градење на позитивна клима и создавање на сигурна, безбедна, стимулативна и ефективна средина за учење и развој на учениците и нивно демократско учество во работата и животот во училиштето. Во својата работа, ги почитуваат и применуваат принципите на недискриминација, еднаквост и правичност кон сите ученици. Се стремат кон развој и примена на инклузивна политика во нивната работна средина, како и почитување на мултикултурализмот како основа за меѓусебно почитување.

Со својот начин на комуникација, етичко однесување, толеранција, соработка со другите и посветеност во работата претставуваат модел за учениците и наставниците.

Имајќи ја предвид широката лепеза на компетенции кои треба да ги поседуваат стручните соработници, кои ги стекнале во иницијалното образование а треба да ги поседуваат до крајот на кариерата и континуирано да ги надградуваат со цел унапредување на воспитно-образовната дејност во училиштето, се наметнува потребата за засилување на соработката меѓу институциите за формално образование и институциите и формите на неформалното образование.

Добриот систем на професионален развој на наставниците/стручните соработници опфаќа следење на работата и стручен дијалог преку кој се гради заедничко разбирање за потребните компетенциите за квалитетната настава и учење, како и соработка во планирањето на активности за развивање на компетенциите, и проценка на ефектите од професионалниот развој. Согласно законските и подзаконските акти наставниците/стручните соработници имаат право и обврска професионално да се усовршуваат и право да напредуваат во кариерата. Училиштето треба да создаде услови за нивниот професионален развој од што придобивки ќе имаат и тие и училиштето, а пред сè учениците.<sup>102</sup>

---

<sup>102</sup> УСАИД,МЦГО (2015) .Проект за професионален и кариерен развој на наставниците *Упатство за следење на работата и планирање на професионалниот развој на наставниците и стручните соработници во основните и средните училишта* Скопје: УСАИД,МЦГО, стр.21

## 8.1. Планирање на професионалниот развој на стручните соработници

Барањата кои се поставуваат пред училиштата, наставниците и стручните соработници во современото општество стануваат сè посложени. Имајќи предвид дека квалитетот на стручните соработници е важен училиштен фактор за унапредување на целокупниот воспитно-образовен процес од нив се очекува постојано да ги надградуваат своите професионални компетенции преку континуирано стручно усовршување, и посветеност кон доживотно учење, а училиштата се тие кои треба да им обезбедат поддршка за нивен континуиран професионален развој.

Планирањето е составен дел од работата во образовните институции, вклучувајќи го и планирањето на професионалниот развој кој овозможува изнаоѓање начини за подобрување на квалитетот на воспитно-образовниот кадар.

Планирањето на личниот професионален развој се заснова на самопроценка на сопствената работа, согледување на потребите од подобрување на професионалните компетенции, резултатите од интегралната евалуација, извештаите од посети на советниците од Бирото за развој на образованието и Државниот просветен инспекторат.

Од резултатите од самопроценката треба да произлезат приоритети врз основа на кои се изработува личен план за професионален развој за следната учебна година, согласно можностите на стручниот соработник, училиштето и владините институции.

Самопроценката му овозможува на стручниот соработник:

- да го согледа степенот на постигнатост на професионалните компетенции;
- да ги согледа јаките и слабите страни;
- да ги идентификува потребите за професионален развој;
- да поттикне соработка со колегите за подобрување на квалитетот во работењето;
- и да изработи личен план за професионален развој.<sup>103</sup>

Сопствените професионални компетенции најдобро е стручниот соработник да ги проценува во однос на очекуваните компетенции што се дефинирани на ниво на држава<sup>104</sup>.

---

<sup>103</sup> Исто, стр.8

<sup>104</sup> Основни професионални компетенции за стручни соработници, Стандарди за стручен соработник ментор и стручен соработник советник

Професионалниот развој ќе биде ефективен ако излегува во пресрет на индивидуалните потреби на стручниот соработник 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 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 (пр.финансиски средства, достапност на одредени облици на стручно усовршување и сл).<sup>105</sup>

Иако изготвувањето 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 училиштето. Изготвувањето и реализирањето на личниот план за професионален развој на стручниот соработник му овозможува:

- систематично развивање на компетенциите што му се потребни;
- подобрување на воспитно-образовната работата;
- достигнување на стандардите за повисоки звања и напредување во кариера.<sup>106</sup>

Изготвувањето на лични планови за професионален развој и нивното усогласување со училишните приоритетите и можностите, му овозможува на училиштето:

- почитување и излегување 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.<sup>107</sup>

За професионалното усовршување и оспособување на секој наставник и стручен соработник во училиштето се води професионално досие. Формата, содржината и начинот на водењето на професионалното досие го пропишува министерот по предлог на Бирото за

---

<sup>105</sup> УСАИД,МЦГО (2015) Проект за професионален и кариерен развој на наставниците *Упатство за следење на работата и планирање на професионалниот развој на наставниците и стручните соработници во основните и средните училишта* Скопје: УСАИД,МЦГО, стр.13

<sup>106</sup> Исто,стр.13

<sup>107</sup> Исто,стр.13



развој на образованието и Центарот за стручно образование и обука. Во него се евидентира напредокот на наставникот/стручниот соработник, што може да му послужи при самопроценката и напредување во повисоко звање.

Содржината на професионалното досие е пропишана со Правилник за формата, содржината и начинот на водењето на професионалното досие на наставникот и стручниот соработник во основното и средното училиште.

Намената на професионалното досие која е подетално елаборирана во Упатството за следење на работата и планирање на професионалниот развој на наставниците и стручните соработници во основните и средните училишта е:

- да овозможи докази за континуирано следење на професионалниот развој на наставникот / стручниот соработник, (докази за учество на семинари, учество во реализација на семинари во училиштето како кореализатор на семинар организиран од страна на други институции, докази за објавени стручни материјали и трудови од областа на образованието, учество во акциски и развојни истражувања, проекти, стручни советувања и конференции) ;
- да овозможи докази за професионалниот развој и напредувањето во кариера;
- да овозможи докази за работата на наставникот/стручниот соработник во текот на учебната година;
- да овозможи докази за реализацијата на личниот план за професионален развој;
- да послужи како доказ при индивидуалните посети на наставникот/стручниот соработник од страна на советник од Бирото за развој на образованието и индивидуалното оценување од страна на Државниот просветен инспекторат
- да биде модел и збирка на докази од која може да учат наставниците/стручните соработници приправници.

Личниот и професионалниот развој на наставниците и стручните соработници треба да биде приоритетна задача на менаџментот во секое училиште. Новото време бара училишен кадар, директори, стручни соработници и наставници кои се способни да ја реализираат мисијата и визијата на училиштата и се подготвени да ги следи современите

трендови во образованието. Затоа можеме да кажеме дека доживотното учење и професионалниот развој на наставниците и стручните соработници имаат смисла само ако се поврзани со унапредување на целокупниот воспитно-образовен процес.

## 8.2. Форми на стручно усовршување и професионален развој

Основната дејност на образованието е да делува во насока на поддршка на развој на младите луѓе кои лесно ќе се фклопат во современиот свет. За остварување на оваа цел неопходен е континуиран професионален развој на наставниците, стручните соработници и училишните директори.

Стручните соработници и наставниците се повеќе стануваат свесни за важноста на доживотното учење преку учество во низа можности за личен и професионален развој. Професионалниот развој како стручно усовршување се остварува преку активно вклучување во сите форми на учење (формално, неформално,информално), што воедно ја наметнува и потребата од соодветно вреднување на сите видови на учење од страна на институциите.

Планирањето на стручното усовршување треба да опфати вклучување на вработените во различни форми на стручно усовршување, а изборот треба да се прави во зависност од потребите на поединецот и институцијата во која тој е вработен, имајќи ги во предвид специфичностите на секоја од формите за стручно усовршување.

Во продолжение ќе ги наведеме формите на стручно усовршување кои најчесто се користат.

### ➤ Стандардни форми на стручно усовршување и професионален развој

Стандардните форми на стручно усовршување имаат долга традиција на реализирање и се користат за пренесување на информации и стекнување на вештини. Најчесто се организираат на пошироко национално ниво и наменети се за поширока популација на воспитно-образовниот кадар. Стандардните форми на стручно усовршување се насочени кон подигање на стручните знаења на поединци.<sup>108</sup>

---

<sup>108</sup> Исто, стр. 90

**Конгрес** - Професионален или научен собир со голем број учесници (обично над 200) на којшто се презентираат актуелностите во структурата или научната дисциплина. Се состои од пленарна седница/седници што се одвива на почетокот и од други форми на презентирање (излагања, работилници, дискусии, панел дискусии, тркалезни маси, постер презентации, изложби и др.) што се одвиваат паралелно групирани според тематски подрачја.

Излагачите на пленарните излагања се обично многу истакнати стручњаци од областа. Обично трае два до четири дена . Трудите (или дел од нив) најчесто се објавуваат во зборник.<sup>109</sup>

**Конференција** – Научен/стручен собир чија цел е да обезбеди презентирање на сознанијата и дискусии во врска со определена тема. Главна цел е обезбедување преглед на релевантни содржини и дискусии на одредена тема. Тие се можност за стекнување нови сознанија и размена на искуства на една тема и даваат можност за размена на гледишта преку учество во дискусиите. Конференциите имаат помалку учесници од конгресите (од 70 до 150) и траат еден до два дена.

**Симпозиум** – Стручен собир сличен на помала конференција на којшто експертите презентираат различни сознанија и гледишта за определена тема или резултати од некое истражување поврзано со темата . Излагањата на секој учесник се временски ограничени на околу 15-20 минути и проследени со временски ограничени дискусии. Карактеристично за симпозиумите е што дискусиите се врз база на взаемна еднаквост.

**Семинар** - Организирана форма на учење на релативно мала група учесници (20 - 25) со цел да се зголеми нивното знаење на одделни содржини. Семинарот може да се однесува на запознавање на учесниците со нова литература, воведување нови трендови во својата професија. Начинот на работа е интерактивен , под раководство на водителот на семинарот учесниците дискутираат за темата на семинарот , дебатираат по одредени прашања од темата итн. Нема ограничувања во однос на траењето на семинарите. Може да траат од еден ден до десетина дена зависно од содржината.

**Вебинар (webinar)** – Семинар што се одвива онлајн со помош на компјутерска технологија и интернет. Водителот на семинарот е поврзан преку интернет врски со учесниците кои се наоѓаат на различни места. Тие меѓусебно комуницираат преку видео

---

<sup>109</sup> Исто, стр.90

врски, телефонски врски и текст пораки. Обично водителот на вебинерот има презентација на темата (орална или видео презентација). Потоа следи комуникација меѓу него и учесниците, при што тие може да поставуваат прашања, споделуваат искуства и изразуваат ставови и мислења.

Ова е многу погодна форма на стручно усовршување затоа што не бара учесниците физички да бидат на едно место, со што се овозможува економично да се добие обука од врвни стручњаци. Познавањето на јазикот на којшто се одвива вебинерот може да биде сериозно ограничување за учество.

Вебинерите обично траат неколку часа и често се снимаат, така што други учесници подоцна може да ги добијат како снимен материјал.<sup>110</sup>

**Пленарно предавање** – Предавачот кој е експерт од одредена областа има излагање пред поширок аудиториум на определена тема . Предавачот ги изложува сознанијата за темата , но комуникацијата е еднонасочна , слушателите не се активно вклучени. На крајот од предавањето обично постои можност за поставување на ограничен број прашања .

**Тркалезна маса** - Стручна дискусија на определена тема во која секој од учесниците има можност и се очекува активно да учествува. Водителот дава краток вовед во проблемот или темата и ја модерира дискусијата, а учесниците ги изнесуваат своите ставови и мислења. Дискусијата е интерактивна и завршува со сумирање и заклучоци што ги формулира водителот. На тркалезната маса сите слушатели се активни што укажува на потребата учесниците да имаат претходни знаења и ставови во врска со темата.<sup>111</sup>

**Панел-дискусија** – Се организира за поголем број учесници кои се експерти во одредена област. Учесниците го дискутираат проблемот од различни аспекти, интерактивно презентираат различни ставови и мислења. Панел дискусијата овозможува повеќестрано согледување на одделно прашање и преиспитување на различни ставови во врска со него. Таа е ефективна форма на учење кое трае неколку часа.

---

<sup>110</sup> Исто,стр.91

<sup>111</sup> Исто,стр.91

**Работилница** – Форма на обука чија намена е да ги оспособи учесниците да се стекнат со практични вештини, техники и идеи што ќе ги користат во работата. Траат од неколку часа до неколку дена, а бројот на учесници е до 20.

На работилниците често се презентираат нови идеи, техники, вештини што учесниците ги практикуваат во текот на работилницата, добиваат повратни информации од водителот/водителите и од учесниците и се поттикнати да продолжат да ги користат во работата.

Кога работилниците се организираат за учесници од исто училиште се создава чувство на заедништво околу иста цел и вештините што се започнати да се развиваат на работилницата продолжуваат да се усовршуваат во секојдневната работа со взаемна поддршка.

➤ **Колаборативни форми на стручно усовршување и професионален развој**

Колаборативните форми на професионалниот развој се базираат на учење во текот на работата и преку работа и учење едни од други на колеги во училиштето или локалната заедница. Целта им е да се обезбеди директна практична примена на знаењата, во пракса да се провери нивната ефективност и да се создава клима и култура на заедничко учење и одговорност за резултатите од примената на новостекнатите знаења.<sup>112</sup>

**Акцино истражување** – е процес во кој практичарите систематично ја истражуваат сопствената образовна практика, користејќи истражувачки техники и рефлексија со цел да ја разберат, вреднуваат и да ја подобрат.(Corey,1953 и Ebbutt,1985). Обично се прават кога наставниците/стручните соработници сакаат да применат некоја иновативна практика и за да ја утврдат нејзината ефективност внимателно ги следат постапките, условите и ефектите врз учењето и постигањата на учениците и ги дискутираат сознанијата.

Акционите истражувања во образованието претставуваат добар начин за професионален развој затоа што мисловно ги ангажира учесниците преку анализа на сопствената практика, го подобруваат разбирањето на воспитно-образовните процеси, ги подобруваат

---

<sup>112</sup> Исто,стр.93

аналитичките и рефлексивните вештини, овозможуваат да се проверуваат нови идеи , начини на работа и имаат силно влијание на идната практика.<sup>113</sup>

**Студија на случај** – е метод на емпириско истражување на актуелна појава (случај) во реален контекст кога границите меѓу појавата и контекстот не се јасни и се користат различни извори на информации. (Yin,1984).

Студија на случај се спроведува кога имаме за цел да ја откриеме смислата на некоја појава или случување: да ги истражime процесите; да стекнеме внатрешен увид и подлабоко разбирање на единката, групата или ситуацијата; да дадеме "жива", покомплексна слика за нешто што при некоја интервенција се случило и објаснување зошто тоа се случило. Под случај се подразбира поединец, помала или поголема група (семејство, паралелка, училиште,врсници...). Дискусијата и рефлексивната за случаи од воспитно-образовната практика овозможува да се учи од нив и да се подобрува практиката.<sup>114</sup> При тоа учи и тој што ја правел студијата на случај затоа што детално размислува за конкретна практика и причините за успешност или неуспешност и другите пред кои ја презентира и со кои дискутира за неа и за тоа што можело поинаку да се направи.

**Заедници за учење** - се форма на професионален развој на наставниците и стручните соработници преку решавање практични предизвици кои произлегуваат од нивниот училишен контекст. Претставуваат група на колеги (околу 10) која работи на подобрување на сопствената пракса преку заедничко учење. Преку заедниците за учење, наставниците и стручните соработници имаат можност за постојано откривање, создавање и споделување начини за подобрување на наставната практика.

### ➤ **Индивидуални форми на стручно усовршување и професионален развој**

Индивидуалните форми на учење заради професионален развој се оние кои се иницирани од потребите на наставникот/стручниот соработник и неговата мотивација и нивното задоволување не зависи од други лица или институции. Некои од овие форми на стручно усовршување му овозможуваат на наставникот/стручниот соработник до знаењата

---

<sup>113</sup> Исто,стр.93

<sup>114</sup> Мицковска, Г. ,Тасевска, А. (2015), *Акцино истражување во воспитно - образовната практика*, Скопје: Биро за развој на образованието стр.27

што му се потребни да дојде речиси веднаш штом ќе се јави потребата, а други му овозможуваат долгорочно планирано и самонасочено учење.<sup>115</sup>

**Проучување стручна литература** – Се проучуваат стручни книги и списанија кои придонесуваат за продлабочување на знаењата, се добиваат информации за нови научни сознанија и практики.

**Пребарување на интернет** – овозможува да се добијат голем број информации за нови научни сознанија и практики кои можат да се применат во практиката и да придонесат за нејзино унапредување.

**Консултација со експерти** – овозможува продлабочување на знаењата како и изнаоѓање одговор на конкретно прашање или стручен проблем. Во областа на образованието стручните соработници можат да ги консултираат експертите од високо образовните институции, како и специјализираните институции за одредени прашања во образованието (Биро за развој на образованието, Државен испитен центар, Завод за ментално здравје, Центар за социјални работи и др.).

**Рефлексивен дневник за учење** – Дневник во кој се евидентира учењето и развојот на професионалните знаења и вештини . Во него се запишуваат различните форми на професионален развој во кои наставникот/ стручниот соработник учествувал, самиот ја анализира сопствената работа и критички размислува за неа, што му овозможува да се навраќа на сопствените гледања за одредени стручни прашања и да следи како тие се менуваат како резултат на професионалниот развој.<sup>116</sup>

**Портфолио за професионален развој** – е организирана збирка на докази за стручните искуства, постигања и континуираниот професионалниот развој . Тоа содржи прилози што го отсликуваат трудот на наставникот/стручниот соработник за унапредување на сопствената работа и работата на училиштето. Портфолиото содржи и рефлексивни белешки за работата на наставникот кои го прикажуваат професионалниот развој во текот на времето, а притоа служат и како основа за просудување на сопствената

---

<sup>115</sup> УСАИД,МЦГО (2015) Проект за професионален и кариерен развој на наставниците *Упатство за следење на работата и планирање на професионалниот развој на наставниците и стручните соработници во основните и средните училишта* Скопје: УСАИД,МЦГО, стр.94

<sup>116</sup> Исто,стр.95

работа и идентификување на приоритетите т.е следните чекори во неговото работење и професионален развој.<sup>117</sup>

## 9. Релевантни истражувања

До сега, во нашата педагошка литература нема формално објавено трудови кои го проучуваат (третираат) влијанието на неформалните облици на образование и учење врз професионалниот развој на стручните соработници.

Поради специфичноста на образовниот систем на Република Македонија, каде стручни соработници кои се вклучени во воспитно-образовниот процес, согласно Законите за основно и средно образование се: педагог, психолог, социолог, дефектолог, библиотекар и лаборант, невозможно е да се прави споредба со другите истражувања (особено од англо-саксонското образовно подрачје) кои се бават со третманот на неформалните облици на образование врз професионалниот развој на стручните соработници.

Сепак значајно е да се спомене дека оваа односно слична проблематика е истражувана од страна на научната јавност во следните трудови и истражувања.

1. Michael Egaut во својот труд кој се однесува на "Неформалното учење и информалното учење кај професионалното усовршување на образовните работници" го открива концепцискиот и методолошкиот проблем кој произлегува од неколку емпириски истражувања во стручното образование и учењето на работното место. Во ова истражување се акцентира улогата на неформалното и информалното учење и се тврди дека ситуациското (информално) учење гледано низ серија различни контексти, честопати доведува до поголеми индивидуални промени кај луѓето кои пак честопати влијаат на унапредувањето во кариерите на луѓето.<sup>118</sup>

2. Peter Knight во својот труд "Системски пристап кон професионалниот развој: учењето како практика" ги побива претпоставките дека во политиката за континуиран

---

<sup>117</sup> Исто, стр.95

<sup>118</sup> Види: <http://old.mofet.mcam.ac.il/iun-archive/mechkar/pdf/Non-formalLearning.pdf>



професионален развој на наставниците во средните училишта треба да преовладуваат курсеви, работилници и слични настани. Истражувањето во учењето и усогласувањето на теоретската со практичната работа во образовниот систем воспоставуваат спротивно гледиште, имено дека предметните оддели се главните места за непредвидлива професионална обука. Сето ова доведува до препорака дека политиките за континуиран професионален развој и праксата треба да се преиспитаат системски.<sup>119</sup>

3. Во истражувањето на John Loughran "Професионално развивање како наставник-едукатор" се говори за тоа дека постои зголемен интерес за професионалниот развој на наставниците-едукатори како што барањата и очекувањата од образованието на наставниот кадар сè повеќе се става под надзор. Начинот на кој наставниците-едукатори учат да пропатуваат низ нивниот свет на работа во развојот на нивните знаења, вештини и способности е особено важен. Ова истражување дава краток преглед на некои од клучните фактори кои го дефинираат развојот, вклучувајќи го и преминот поврзан со станувањето на учител едукатор, самата природа на образованието за наставен кадар, како и важноста на истражувањето на праксата во образованието за наставен кадар. Преку внимателна анализа на овие карактеристики, предложена е рамка за подобро разбирање она што би можело да значи професионално развивање како наставник-едукатор. Рамката е формирана за да привлече сериозно внимание на главните аспекти во наставата и обуката за настава кои се главни и дава преглед на начините на кои професионалниот развој на наставниците-едукатори би можел да биде подобро разбран и интерпретиран.<sup>120</sup>

---

<sup>119</sup> <http://oro.open.ac.uk/695/>

<sup>120</sup> <http://jte.sagepub.com/content/early/2014/04/28/0022487114533386>

## II. Методологија на истражувањето

### 1. Предмет на истражувањето

- ❖ Предмет на ова истражување е влијанието на неформалните облици на образование и учење врз професионалниот развој на стручните соработници од основното образование во Република Македонија.

Предметот на истражување ги опфаќа следниве аспекти:

- 1.1. Дали сите стручни соработници инволвирани во воспитно-образовниот процес на училиштето се подеднакво вклучени во разните форми на неформално образование и учење?
- 1.2. Кои институции/организации се јавуваат како најчести даватели на услуги на неформални облици на образование и учење?
- 1.3. На кој начин стручните соработници се информираат за неформалните облици на образование и учење?
- 1.4. Кои се причините за вклучување на стручните соработници во неформалните облици на образование и учење?
- 1.5. Колку неформалните облици на образование и учење на стручните соработници придонесуваат за унапредување на воспитно-образовната работа во училиштето?
- 1.6. Дали вклученоста на стручните соработници во неформалните облици на образование и учење влијае врз унапредување на повисоко работно место во институцијата каде што работат?

### 2. Цел и карактер на истражувањето

- ❖ Основна цел на истражувањето е да се утврди влијанието на неформалните облици на образование и учење врз професионалниот развој на стручните соработници во основното образование во Република Македонија.
- ❖ Според својот карактер ова истражување е: квантитативно и квалитативно затоа што инструментите користени во истражувањето се од различна природа

(квантитативен и квалитативен карактер), современо - бидејќи се бави со актуелен андрагошки проблем кој го третира професионалниот развој на стручните соработници во основното образование; индивидуално; евалуациско - бидејќи се врши проценка на влијанието кое го има неформалното образование и учење врз професионалниот развој на стручните соработници и развијно – бидејќи отвора можност за понатамошни научни истражувања од оваа проблематика.

### 3. Задачи:

Целта на истражувањето е конкретизирана низ следните задачи:

- 3.1. Да се испита дали сите категории на стручни соработници инволвирани во воспитно-образовниот процес на училиштето се подеднакво вклучени во формите на неформално образование и учење;
- 3.2. Да се испита кои институции/организации се даватели на услуги на неформално образование и учење за професионален развој на стручните соработници од основното образование;
- 3.3. Да се испита на кој начин стручните соработници се информираат за можностите за стекнување неформални облици на образование и учење;
- 3.4. Да се утврди кои се причините за вклучување на стручните соработници во неформалните облици на образование и учење;
- 3.5. Да се испита дали неформалните облици на образование и учење на стручните соработници придонесуваат за унапредување на квалитетот на воспитно-образовната работа во училиштето;
- 3.6. Да се испита дали вклученоста во неформалните облици на образование и учење на стручните соработници влијае врз унапредувањето во повисоко работно место во институцијата каде што работат.

#### 4. Хипотези:

❖ Општа хипотеза: Неформалното учење влијае врз професионалниот развој на стручните соработници.

❖ Поединечни (посебни) хипотези:

**X1:** Сите видови на стручни соработници не се подеднакво вклучени во неформалните облици на образование и учење.

**X2:** Најчести даватели на неформални облици на образование и учење се државните институции и организации.

**X3:** Стручните соработници за неформалните облици на образование и учење најчесто се информираат од институцијата/организацијата каде што работат.

**X4:** Стручните соработници се вклучуваат во неформалните облици на образование и учење поради личен развој.

**X5:** Неформалните облици на образование и учење на стручните соработници придонесуваат за унапредување на квалитетот на воспитно-образовната работа во училиштето.

**X6:** Неформалните облици на образование и учење кај стручните соработници не влијаат врз унапредување на повисоко работно место во институцијата каде што работат.

#### 5. Варијабли:

*Независни варијабли* во ова истражување се неформалните облици на образование и учење.

*Зависна варијабла* во ова истражување е професионалниот развој на стручните соработници во основното образование.

## 6. Методи, техники и инструменти на истражувањето

### ❖ Методи

Во истражувањето ќе доминира дескриптивниот метод, методот на теоретска анализа и компаративниот метод.

### ❖ Техники

Во текот на истражувањето, а со цел да се реализираат поставените задачи и да се тестираат хипотезите ќе се применуваат техниките *анкетирање и интервјуирање*.

### ❖ Инструменти

Од инструментите ќе се користат: анкетен лист (прашалник) за стручните соработници во однос на тоа колку неформалните облици на образование и учење влијаат врз нивниот професионален развој. Прашалникот е составен од пет групи на прашања кои произлегуваат од поставените хипотези и задачи. Стручните соработници заземаат по еден од понудените четири заземени ставови по однос на секое прашање. Ставовите се од типот на ликертова скала без неутрална категорија и се нумерирани со броеви од еден до четири. Предвидено време за пополнување на прашалникот е дваесеттина минути.

Вториот инструмент во ова истражување е протокол за интервју кој ќе се користи со директорите од основните училишта. Тенденцијата со употребата на техниката интервјуирање, е да се добијат сознанија за петте области на дискусија кои соодветствуваат со поставените задачи и хипотези и имаат за задача да ја надополнат сликата на истражувањето.

## 7. Популација и примерок на истражување

**Популацијата** во ова истражување ја сочинуваат стручните соработници и директорите во основното образование во Република Македонија.

**Примерокот** е пригоден, односно ги опфаќа стручните соработници и директорите од основното образование од вкупно 15 општини на територијата на Република Македонија: Гази Баба, Центар, Ѓорче Петров, Карпош, Аеродром, Кисела

Вода, Илинден, Бутел, Чаир, Битола, Охрид, Крива Паланка, Неготино, Свети Николе, Струмица со вкупно 155 единици. Единиците од секое училиште се бирани според достапноста на истражувачот.

## **8. Обработка на податоците**

Согласно со методите, техниките и инструментите кои ќе се користат во истражувањето, се користени неколку постапки за обработка на податоците. Добиените податоци од интервјуто со директорите од основните училишта ќе бидат квалитативно обработувани во согласност со барањата кои ги наметнува овој тип на инструмент.

Податоците добиени од анкетните листови спроведени на стручните соработници се претежно од квантитативна природа, и ќе се обработуваат во Excel програмата и програмата SPSS. Имено, со помош на овие програми ќе се утврди:

- модот ( за да се види скорот кој најчесто се јавува),
- аритметичката средина,
- стандардната девијација (за да се утврди колку од резултатите отстапуваат од аритметичката средина),
- хи-квадратот (за да се утврди значајноста на разликата во одговорите што ги даваат стручните соработници), за потоа да се тестираат хипотезите. Резултатите ќе се претстават процентуално и графички со помош на некои од графиконите за прикажување на резултати со атрибутивни својства.

## **9. Организација и тек на истражувањето**

Истражувањето беше спроведено во временскиот период од ноември 2015 година до февруари 2016г, односно во траење од 4 месеци. Во овој период беа поделени анкетни прашалници за стручните соработници во основните училишта во вкупно 15 општини на територијата на Р.Македонија , беше направено и интервју со директорите на 35 основни училишта.

### III Анализа и интерпретација на резултатите од истражувањето

Во овој дел од трудот ќе извршине анализа и интерпретација на податоците од спроведенаото истражување со помош на истражувачките техники анкетирање и интервјуирање кои се однесуваат на неформалното учење и професионалниот развој на стручните соработници. Истражувањето се темели на искажаните мислења и ставови на 155 испитаници, од кои 122 стручни соработници (педагози, психолози, дефектолози и социолози) и 35 директори во основни училишта.

#### 3.1. Резултати од анкетните прашалници наменети за стручните соработници

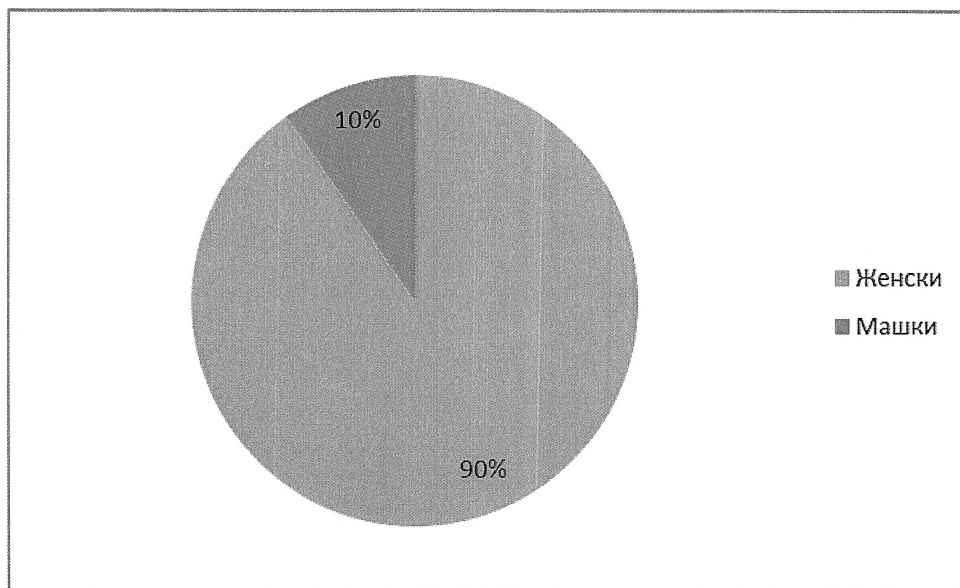
##### 3.1.1 Обработка на опитите - демографски податоци од прашалниците наменети за стручните соработници

Табела 1. Карактеристики на испитаниците во примерокот

Карактеристика		N	%
Пол	Женско	110	90,16
	Машко	12	9,84
	Вкупно	122	100,00
Работно место	Педагог	52	42,62
	Психолог	46	37,70
	Дефектолог	20	16,39
	Социолог	4	3,28
	Вкупно	122	100,00
Возраст	22-34	36	30,25
	35-44	29	24,37
	45-54	27	22,69
	55-64	27	22,69
	Вкупно	119	100,00

Работно искуство	до 5 години	38	31,15
	од 6 до 14 години	20	16,39
	од 15 до 24 години	25	20,49
	повеќе од 25 години	39	31,97
Вкупно		122	100,00

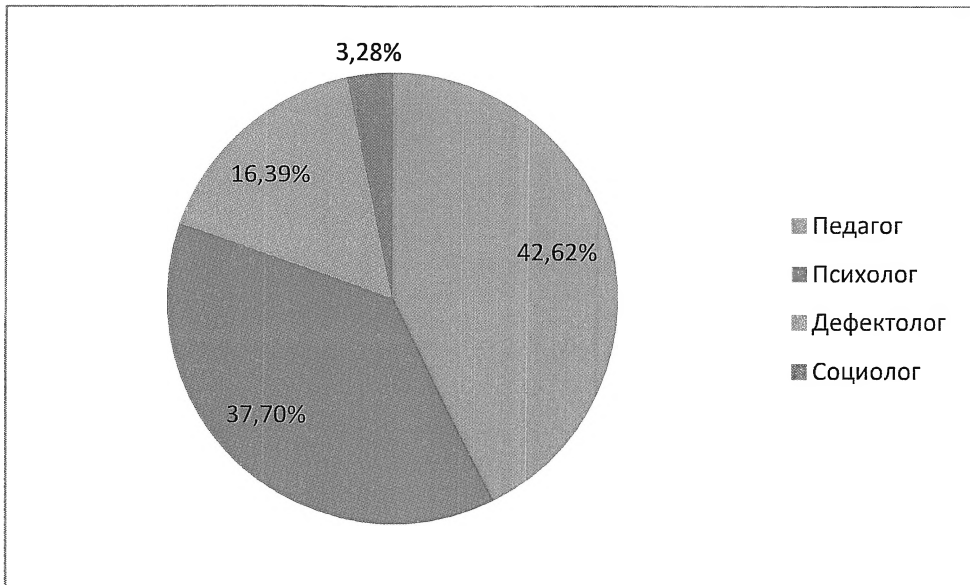
Графикон 1. Структура на испитаниците според пол



Повеќето од вработените во институциите од основното образование се од женски пол. Исто така, во структурата на анкетираниите стручни соработници доминира женскиот пол, односно од вкупниот број испитаници 90,16% се од женски пол, а само 9,84% се од машки пол.

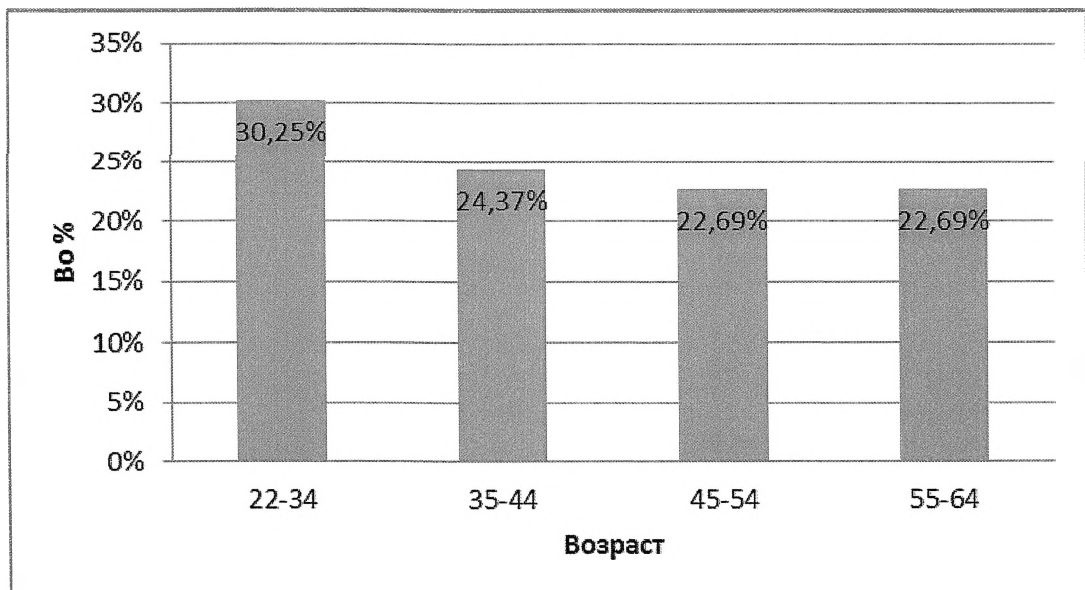


Гафикон 2. Структура на испитаниците според работното место



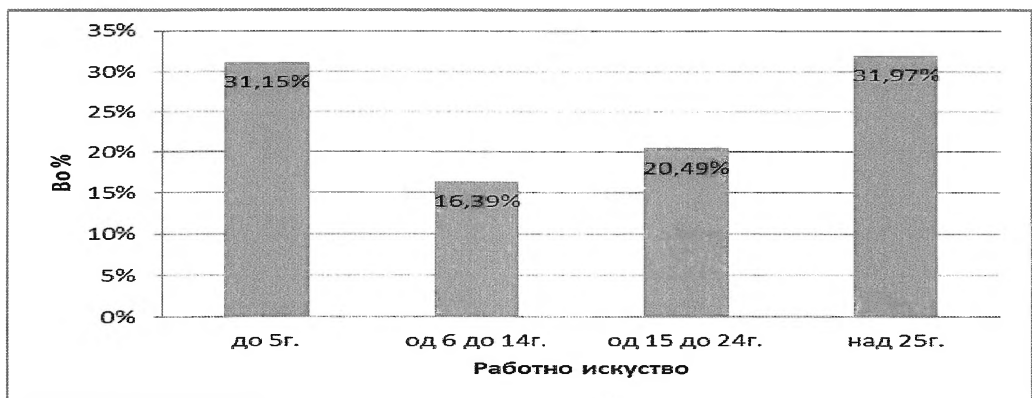
Имајќи предвид дека во основните училишта како стручни соработници најчесто се вработени педагози и психолози, околку 80% од испитаниците со анкетниот прашалник беа педагози и психолози, а преостанатите се дефектолози и социолози.

Гафикон 3. Структура на испитаниците според возраста



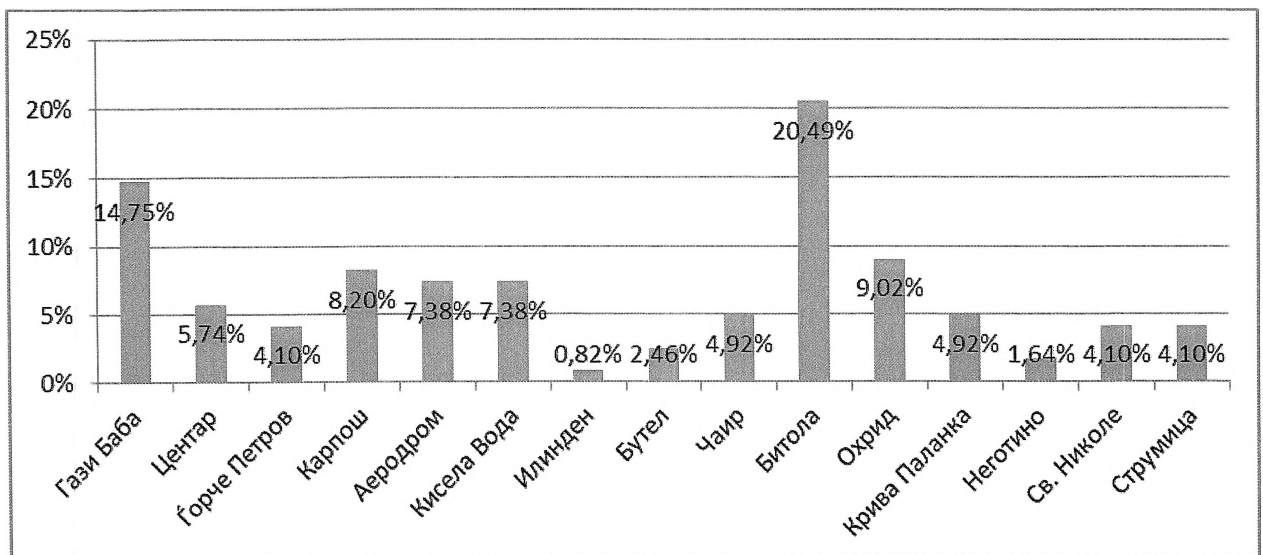
Околу 30% од испитаниците се на возраст од 22 до 34 години, а преостанатите се скоро рамномерно поделени во трите возрасни групи на испитаници. Просечната возраст на испитаниците со анкетниот прашалник е 43 години.

Графикон 4. Структура на испитаниците според работното искуство



Од Графиконот 4 можеме да констатираме дека најголем број од испитаниците припаѓаат во категоријата со работно искуство до 5 години и на категоријата повеќе од 25 години (по околу 31%). Просечното работно искуство на испитаниците е 15 години.

Графикон 5. Структура на испитаниците според општини



**3.1.2 Дескриптивна и компаративна анализа на податоците добиени од прашалникот на ставови наменет за стручните соработници**

1. Во првата група на прашања кои се однесуваат на мислењата на стручните соработници за нивната вклученост во различни облици на неформално образование и учење, добиените резултати се претставени во Табела 2 и 3 и Графикон 6.

Табела 2. Збирни резултати по однос на мислењата на стручните соработници за нивната вклученост во различните облици на неформално образование и учење

Области на неформално образование учење	N	Mean	Std. Deviation	S.E. Mean	Mode	X <sup>2</sup>	df	Asymp. Sig.
1. Усовршување на начините за оценување на постигањата на учениците.	122	3,0738	0,80462	0,07285	3	52,098	3	0,000
2. Примена на современи техники за учење и поучување.	122	3,3852	0,64854	0,05872	4	32,770	2	0,000
3. Работа со деца со посебни образовни потреби во рамките на редовната настава.	122	2,9508	0,86102	0,07795	3	33,148	3	0,000
4. Примена на асистивната технологија во работата со ученици со посебни образовни потреби	122	2,9672	0,90849	0,08225	3	29,738	3	0,000
5. Развојни нарушувања кај учениците	122	3,0574	0,69591	0,06300	3	78,852	3	0,000
6. Развивање на интелигенцијата кај учениците	122	3,1721	0,73510	0,06655	3	63,508	3	0,000
7. Работа со надарени и талентирани ученици	122	3,3607	0,69313	0,06275	4	78,328	3	0,000
8. Разрешување на конфликти меѓу учениците	122	3,5410	0,65741	0,05952	4	55,197	2	0,000
9. Советодавна работа со ученици	122	3,5738	0,64177	0,05810	4	63,016	2	0,000
10. Советодавна работа со родители	122	3,4918	0,69527	0,06295	4	101,607	3	0,000
11. Развивање на мултикултурен сензибилитет	122	3,1721	0,63886	0,05784	3	96,033	3	0,000
12. Самоевалуација на училиштето	122	3,3770	0,60750	0,05500	3	39,803	2	0,000

13. Развојно планирање	122	3,3934	0,58292	0,05277	3	45,115	2	0,000
14. Аналитичко –истражувачка работа	122	3,3361	0,68768	0,06226	4	77,541	3	0,000

Од податоците во Табела бр. 2 може да се согледа дека стручните соработници се вклучени во сите понудени области на неформално образование и учење. Најмногу се вклучени во областите: *Советодавна работа со ученици*, *Разрешување на конфликти меѓу учениците* и *Советодавна работа со родители*, што е и за очекување бидејќи советодавната работа е едно од нивните примарни подрачја на работа. Со оваа проблематика тие скојдневно се сретнуваат и неопходно е добро да ја познаваат за да можат професионално да одговорат на нивните работни обврски.

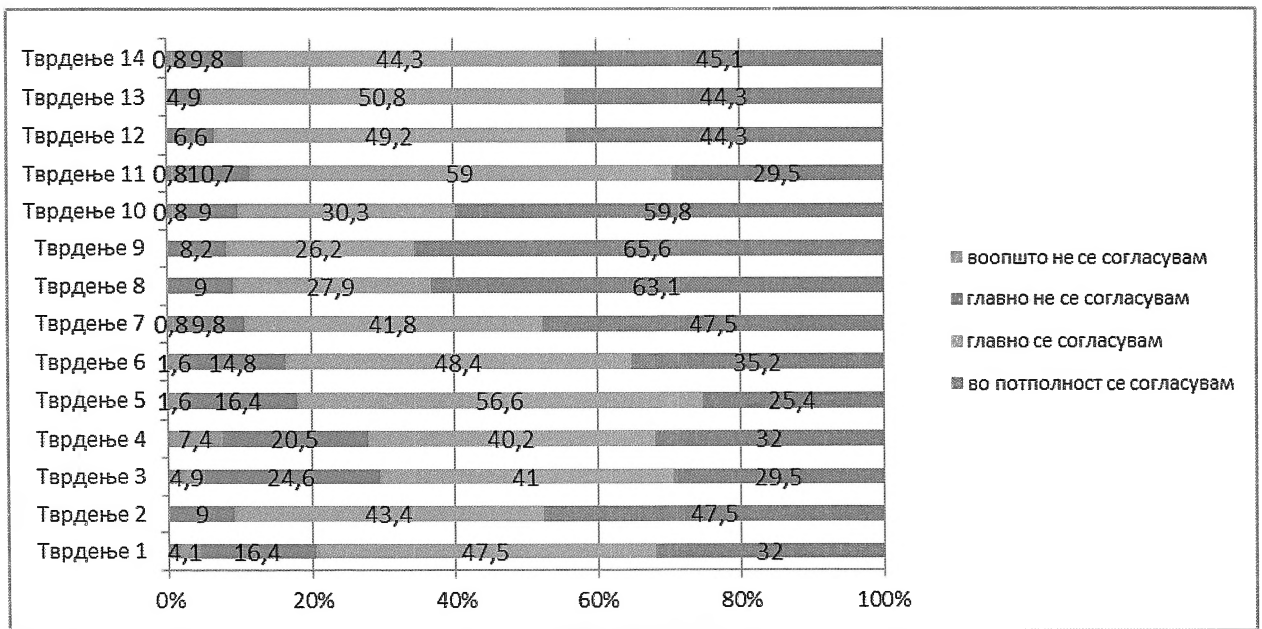
Исто така значајно е да се истакне дека согласно Законот за основно образование, член 64-a/ġ (“Службен весник на Република Македонија“ бр.103/8, 33/10, 116/10, 18/11 и 51/11) психологот и педагогот се обврзани да вршат советување на учениците кои во текот на наставната година имаат негативна оценка по три или повеќе предмети, има направено повеќе од десет неоправдани или 100 оправдани изостаноци, покажува асоцијално или антисоцијално однесување, се однесува неморално или неетички и во краток период на ученикот значително му опадне успехот..., исто така вршат и советување на родителите на овие ученици.

Од особена важност е развивањето и негувањето на партнерски односи меѓу семејството и училиштето со цел поддршка на децата, споделување одговорност за создавање услови за непречен раст и развој на децата, меѓусебна доверба, комуникација и соработка. Поактивното вклучување на родителите во развојот и во образованието на своите деца може да придонесе за подобри училишни постигања и за задоволување на социјални, емоционални, физички и училишни потреби на децата.

Од податоците во табелата може да се согледа дека стручните соработници во неформално образование и учење најмалку се вклучени во областите: *Работа со деца со посебни образовни потреби во рамките на редовната настава* и *Примена на асистивната технологија во работата со ученици со посебни образовни потреби*. Според тоа, можеме да заклучиме дека иако концептот на инклузивното образование е инкорпориран во низа документи како Конвенцијата на права на детето (Обединети

нации 1989г.) , Програмата “Образование за сите ”, “Светската декларација за образование за сите “ усвоена од Обединети нации во 1990г. и др., во Македонија децата со посебни образовни потреби во рамките на редовното образование се вклучуваат подоцна и тоа само во мал број на редовни основни училишта . Со самото тоа, не сите стручни соработници имаа можност да се вклучат во организираниите обуки и семинари за работа со деца со посебни образовни потреби. Во поново време со вработувањето на дефектолозите како стручни соработници во редовните училишта чиј примарен домен е рехабилитација, поддршка и примена на асистивната технологија во учењето, останатите стручни соработници следат само одреден аспект од развојот и постигањата на овие деца. Исто така, значајно е да се истакне дека релевантните државни институции не организираат доволно обуки и семинари за работа со децата со посебни потреби наменети за стручните соработници.

Графикон 6. Дистрибуција на мислењата на стручните соработници за нивната вклученост во различните облици на неформално образование и учење.



Во погоре претставениот графикон броевите на твдењата соодветствуваат на редните броеви на тврдењата дадени во Табела 2. Може да се согледа дека за тврдењата кои се однесуваат на областите на неформално образование и учење како што се :

Примена на современи техники за учење и поучување, Работа со надарени и талентирани ученици, Разрешување на конфликти меѓу учениците, Советодавна работа со ученици, Советодавна работа со родители и Аналитичко –истражувачка работа испитаниците на скалата во најголем процент ја бирале опцијата во потполност се согласувам, а за останатите тврдења главно се согласувам. За тврдењето Советодавна работа со ученици и Советодавна работа со ученици во потполност се согласиле повеќе од 60% испитаници. За тврдењата: Развојни нарушувања кај учениците, Развивање на мултикултурен сензибилитет и Развојно планирање главно се согласиле помеѓу 50% и 60% испитаници. Можноста на скалата воопшто не се согласувам во занемарлив процент испитаници ја користеле и тоа само за некои тврдења.

Мислењата на испитаниците според нивното работно место за понудените 14 области на неформално образование и учење се разликуваат.

**Табела 3.** Мислењата на стручните соработници според нивното работно место за нивната вклученост во различни облици на неформално образование и учење

Области на неформално образование и учење	а педагози	б психолози	в дефектолози	г социолози
1. Усовршување на начините за оценување на постигањата на учениците.	в** 3,2692	2,9783	а**, г* 2,7000	в* 3,5000
2. Примена на современи техники за учење и поучување.	г** 3,4231	г** 3,2826	г** 3,4000	а**, б**, в** 4,0000
3. Работа со деца со посебни образовни потреби во рамките на редовната настава.	в* 3,1346	2,8913	а* 2,6000	3,0000
4. Примена на асистивната технологија во работата со ученици со посебни образовни потреби	в*, г** 2,9231	в**, г** 2,7391	а*, б** 3,4500	а**, б** 3,7500
5. Развојни нарушувања кај учениците	3,0577	2,9348	3,3000	3,2500
6. Развивање на интелигенцијата кај учениците	3,1731	3,1304	3,2500	3,2500
7. Работа со надарени и талентирани ученици	3,4808	3,2609	3,3000	3,2500
8. Разрешување на конфликти меѓу учениците	г** 3,4615	в*, г** 3,6957	б*, г** 3,3000	а**, б**, в** 4,0000

\*\* Статистичка значајност на ниво 0,01

\* Статистичка значајност на ниво 0,05

## Неформалното учење и професионалниот развој на стручните соработници

9. Советодавна работа со ученици	3,6154	в** 3,6739	б** 3,2000	3,7500
10. Советодавна работа со родители	3,5385	в* 3,5870	б* 3,2000	3,2500
11. Развивање на мултикултурен сензибилитет	г** 3,1731	г** 3,1304	г** 3,1000	а**, б**, в** 4,0000
12. Самоевалуација на училиштето	в** 3,5000	3,3696	а** 3,0500	3,5000
13. Развојно планирање	3,5000	3,3261	3,2500	3,5000
14. Аналитичко –истражувачка работа	3,4038	3,2826	3,3000	3,2500

Просечните оценки за областите на неформално образование и учење на стручните соработници според нивното работно место се дадени во горната табела. Секоја група на испитаници е означена со буквите: а - педагози, б - психолози, в - дефектолози и г - социолози. Статистичката значајност помеѓу групите испитаници е означена со соодветната буква за групата и звезда (ознака за статистичка значајност).

Мислењата помеѓу педагозите и психолозите се слични, според тоа не постои значајност на разлики за ниту едно од твдењата. Помеѓу педагозите и дефектолозите постојат рзлични мислења и тоа со статистичка значајност на разлики во ставовите кои се однесуваат на следните области на неформално образование и учење: *Усовршување на начините за оценување на постигањата на учениците, Работа со деца со посебни образовни потреби во рамките на редовната настава, Примена на асистивната технологија во работата со ученици со посебни образовни потреби и Самоевалуација на училиштето.* Помеѓу педагозите и социолозите исто така постојат значајни разлики во мислењата за ставовите кои се однесуваат на следните области на неформално образование и учење: *Примена на современи техники за учење и поучување, Примена на асистивната технологија во работата со ученици со посебни образовни потреби, Разрешување на конфликти меѓу учениците и Развивање на мултикултурен сензибилитет.*

Меѓу психолозите и дефектолозите значајност на разлики во мислењата има во ставовите кои се однесуваат на следните области на неформално образование и учење: *Примена на асистивната технологија во работата со ученици со посебни образовни*

*потреби, Разрешување на конфликти меѓу учениците, Советодавна работа со ученици и Советодавна работа со родители, а со социолозите со ставовите кои се однесуваат на следните области на неформално образование и учење: Примена на современи техники за учење и поучување., Примена на асистивната технологија во работата со ученици со посебни образовни потреби, Разрешување на конфликти меѓу учениците и Развивање на мултикултурен сензибилитет.*

Значајност на разлики помеѓу дефектолозите и социолозите има во ставовите кои се однесуваат на следните области на неформално образование и учење: *Усовршување на начините за оценување на постигањата на учениците, Примена на современи техники за учење и поучување, Разрешување на конфликти меѓу учениците и Развивање на мултикултурен сензибилитет.*

Од сето ова можеме да заклучиме дека размислувањата во однос на оваа проблематика на педагозите и психолозите се речиси слични и произлегува од самиот факт дека како профил на стручни соработници го следат целокупниот воспитно - образовен процес и треба да придонесуваат за негово континуирано унапредување. За да можат да ги имплементираат новините во воспитно - образовната дејност кои се дел од нивната работа треба професионално да се развиваат, а со самото тоа треба постојно да се вклучуваат во разни области на неформално образование и учење.

Повеќето ставови на дефектолозите се статистички значајно различни споредено со ставовите на друга подгрупа испитаници што е и разбирливо ако се земе предвид доменот на нивната работа која примарно е насочена кон работа со деца со посебни образовни потреби како и тоа дека како профил на стручни соработници се релативно краток период во основното образование. Малку поумерени од дефектолозите се социолозите, но и тие се разликуваат во своите ставови во однос на другите подгрупи испитаници што е и очекувано, бидејќи тие се фокусирани кон социјалните врски и релации на учениците во пошироката и потесната општествена средина. Една од глобалните задачи на социологот е да придонесе во напредувањето и усовршувањето на организацијата, планирањето и програмирањето на работата на училиштето во целина, а посебно на подрачјата во кои доминираат социолошки категории.



2. Во втората група на прашања кои се однесуваат на мислењата на стручните соработници за тоа кои институции/организации во нивниот професионален развој се даватели на услуги на неформално образование и учење, добиени се следните резултати:

Табела 4. *Институции/организации даватели на различни облици на неформално образование и учење според мислењата на стручните соработници*

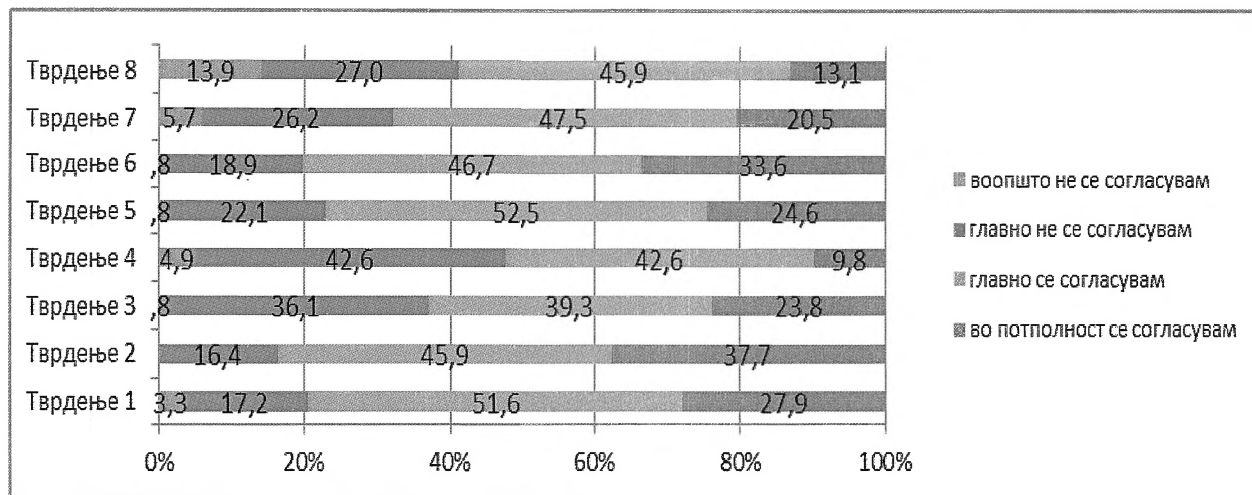
Институција/организација	N	Mean	Std. Deviation	S.E. Mean	Mode	X <sup>2</sup>	df	Asymp. Sig.
1. Министерството за образование и наука на Република Македонија	122	3,0410	0,76491	0,06925	3,00	61,016	3	0,0
2. Бирото за развој на образованието на Република Македонија	122	3,2131	0,70687	0,06400	3,00	16,984	2	0,0
3. Невладин сектор	122	2,8607	0,78536	0,07110	3,00	44,623	3	0,0
4. Јавни и приватни установи	122	2,5738	0,73763	0,06678	2,00	61,213	3	0,0
5. Стручни установи	122	3,0082	0,70997	0,06428	3,00	65,738	3	0,0
6. Високо-образовни институции	122	3,1311	0,73800	0,06682	3,00	57,016	3	0,0
7. Странски даватели на образовни услуги	122	2,8279	0,82013	0,07425	3,00	43,967	3	0,0
8. Општина	122	2,5820	0,88924	0,08051	3,00	34,393	3	0,0

Според мислењата на стручните соработници најчестите даватели на услуги на неформално образование и учење во нивниот професионален развој според приоритет се дадени подолу:

- Бирото за развој на образованието;
- Високо-образовните институции;
- Министерството за образование и наука;
- Стручни установи;
- Невладин сектор;
- Странски даватели на образовни услуги;
- Општина;
- Јавни и приватни установи.

Испитаниците при одговарање на тврдењата од понудените четири заземени ставови, најчесто го бираа ставот што означува дека главно се согласуваат, освен за тврдењето *Јавни и приватни установи*, а средната вредност на сите е поголема од 2,5.

Графикон 7. Дистрибуција на мислењата на стручните соработници за институции/организации даватели на различни облици на неформално образование и учење

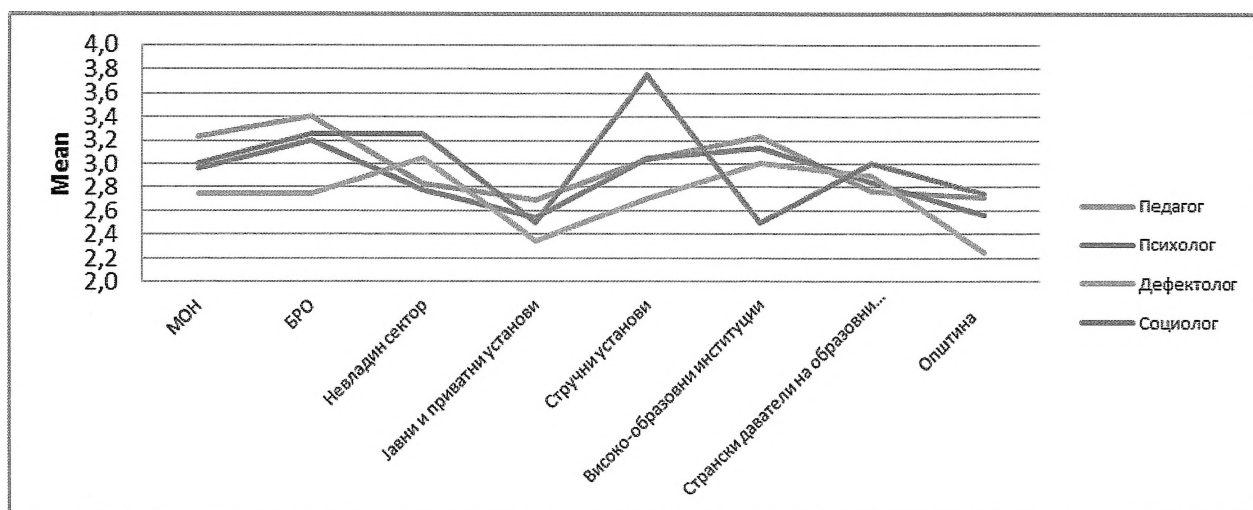


Во погоре претставениот графикон броевите на тврдењата соодветствуваат на редните броеви на тврдењата дадени во Табела 4. Може да се согледа дека за сите тврдења испитаниците на скалата најчесто ја одбирале опцијата *главно се согласувам*. Половина (50%) од испитаниците се одлучуваат за *Министерството за образование и наука на Република Македонија* и *стручните установи* како даватели на различни облици на неформално образование и учење. За повеќето тврдења испитаниците со повеќе од 20% се одлучиле дека во потполност се согласуваат, освен за тврдењето 4: *Јавни и приватни установи* и тврдењето 8 *Општина*, каде овој процент е околу 10%. Занемарлив е процентот на испитаници кои на скалата ја избрале опцијата *воопшто не се согласувам*, освен за тврдењет 8: *Општина*, каде овој процент изнесува 13,9%.

Од сето погоре кажано, може да се заклучи дека за стручните соработници пред сè државните установи/институции се најчести даватели на услуги за неформално образование и учење. Иако, основните училишта се децентрализирани, сепак општините на стручните соработници им нудат далеку помалку услуги на неформално образование и

учење во однос на државните установи. Ова е и за очекување. Најчесто во општините едно лице е задолжено за водење на проблематика од областа на образование, па дури и истото лице покрива и други области. Препорака е општините да го зајакнат овој сектор, затоа што со вложување во образованието подолгорочно се вложува во иднината на општината, односно државата.

Графикон 8. Најчести даватели на услуги на неформално образование и учење според работното место на стручните соработници



Мислењата на испитаниците педагози, психолози и социолози за понудените осум даватели на услуги на неформално образование и учење во нивниот професионален развој се многу слични. Како најчест давател на услуги се јавува Бирото за развој на образованието, потоа високо-образовните институции и Министерството за образование и наука, а најмалку јавните и приватни установи. Додека пак, за дефектолозите најчест давател на услуги е невладиниот сектор. Ова се должи на повеќето здруженија за различен тип на попреченост, како и проектите кои ги реализира УНИЦЕФ и УСАИД, а со истите дефектолозите добиваат различен тип на обуки и едукација соодветни за нивниот профил.

3. Во третата група на прашања кои се однесуваат на мислењата на стручните соработници за тоа на кој начин се информираат за можностите за стекнување неформални облици на образование и учење, добиени се следните резултати:

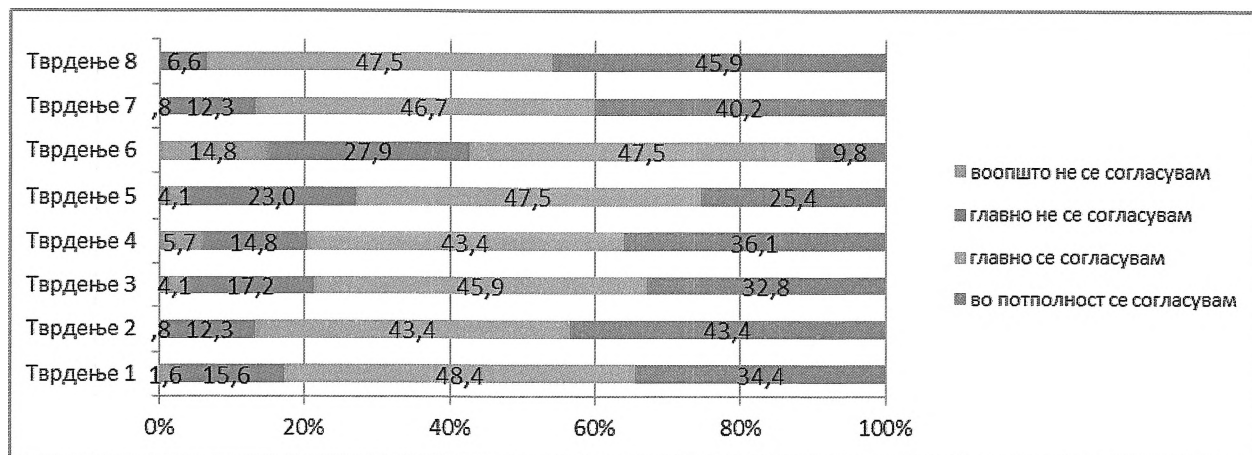
Табела 5. *Начин на информирање на стручните соработници за даватели на различни облици на неформално образование и учење*

Се информирам за различните форми на неформално образование и учење преку....	N	Mean	Std. Deviation	S.E. Mean	Mode	X <sup>2</sup>	df	Asymp. Sig.
1. Средствата за јавно информирање (ТВ, интернет, радио, печат, итн.)	122	3,1557	0,73878	0,06689	3,00	61,934	3	0,0
2. Институцијата во која што работам	122	3,2951	0,71221	0,06448	3,00	69,607	3	0,0
3. Министерството за образование и наука на Република Македонија	122	3,0738	0,81482	0,07377	3,00	48,557	3	0,0
4. Бирото за развој на образованието на Република Македонија	122	3,0984	0,85677	0,07757	3,00	45,803	3	0,0
5. Високо-образовни институции	122	2,9426	0,80596	0,07297	3,00	46,328	3	0,0
6. Општината	122	2,5246	0,86448	0,07827	3,00	41,541	3	0,0
7. Лични извори за информирање (пријатели, познаници, роднини, итн.)	122	3,2623	0,70187	0,06354	3,00	70,656	3	0,0
8. Колеги и соработници	122	3,3934	0,61061	0,05528	3,00	39,410	2	0,0

Од понудените осум установи/институции стручните соработници се информираат за давателите на услуги на неформално образование и учење за нивниот професионален развој. Подоле се дадени установите/институциите според мислењата на стручните соработници по приоритет:

- Колеги и соработници;
- Институцијата во која што работам;
- Лични извори за информирање (пријатели, познаници, роднини, итн.);
- Средствата за јавно информирање (ТВ, интернет, радио, печат, итн.);
- Бирото за развој на образованието;
- Министерството за образование и наука на Република Македонија;
- Високо-образовни институции;
- Општината.

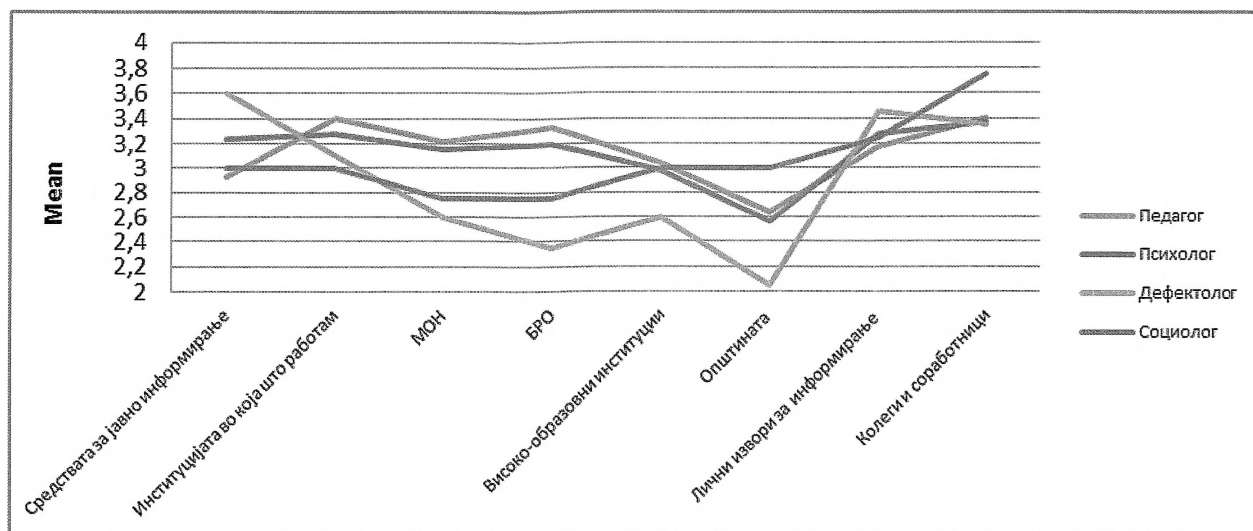
Графикон 9. Дистрибуција на мислењата на стручните соработници за начините на нивното информирање за давателите на различни облици на неформално образование и учење



Во погоре претставениот графикон броевите на тврдењата соодветствуваат на редните броеви на тврдењата дадени во Табела 5. Може да се согледа дека за сите тврдења нешто повеќе од 40% од испитаниците на скалата најчесто ја одбирале опцијата *главно се согласувам*. За тврдењето со реден број 6 *Општината* само 9,8% од испитаниците во потполност се сложиле, а дури 14,8% воопшто не се согласиле, а 27,9% главно не се согласиле. За сите останати тврдења процентот на испитаници што ја избрале категоријата *воопшто не се согласувам* е занемарлив.

Од сето погоре наведено, може да се заклучи дека, стручните соработници најчесто за давателите на услуги се информираат од колеги, соработници, училиштето и други лични извори, а најмалку од општините и од високообразовните институции. Како што и погоре констатиравме, општините пожелно е да се информираат за сите случувања од областа на образованието и да се зајакне соработката со стручните соработници од училиштата на ниво на општина.

Графикон 10. Информираност за давателите на услуги на неформално образование и учење според работното место на стручните соработници



Од графиконот погоре може да се заклучи дека педагозите и психолозите се далеку подобро информирани за давателите на услуги за неформално образование и учење, во однос на дефектолозите и социолозите. Педагозите и психолозите најчесто се информираат од институцијата во која што работат, колеги и соработници, Бирото за развој на образованието и Министерството за образование и наука. Ставовите на дефектолозите и социолозите во однос на Бирото за развој на образованието се и за очекување бидејќи нема советник социолог вработен во оваа институција, а неколку години немаше ниту вработен советник дефектолог. Од друга страна, сите стручни соработници имаат исто мислење дека општините најмалку ги информираат за можностите за вклучување во неформалните облици на образование и учење.

4. Во четвртата група на прашања кои се однесуваат на мислењата на стручните соработници за причините за нивното вклучување во неформалните облици на образование и учење, добиени се следните резултати:

Табела 6. Причини за вклучување во неформалните облици на образование и учење

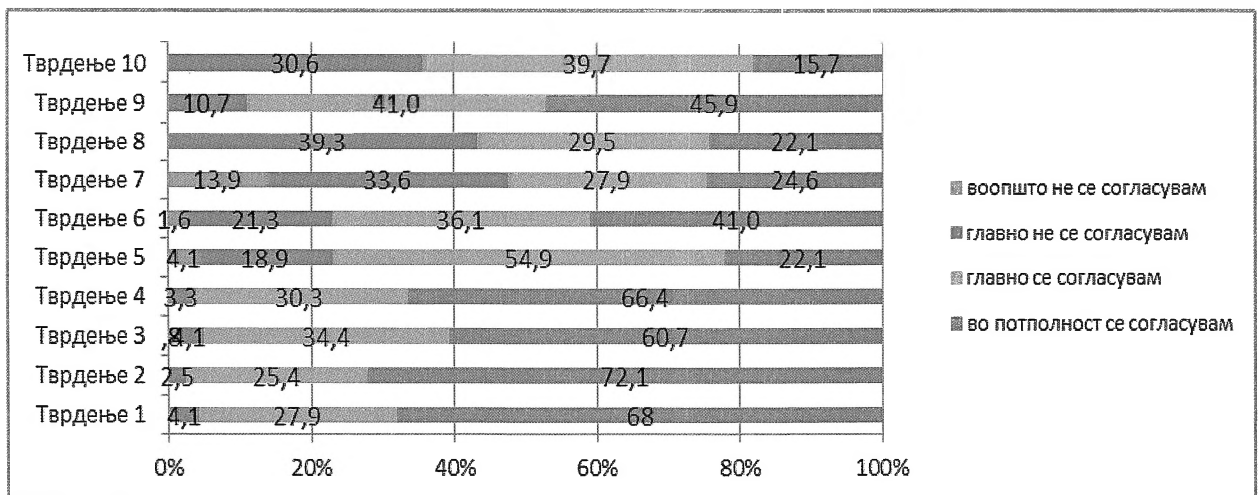
	N	Mean	Std. Deviation	S.E. Mean	Mode	X <sup>2</sup>	df	Asymp. Sig.
1. Личен развој	122	3,6393	0,56137	0,05082	4,00	76,443	2	0,0
2. Професионално усовршување	122	3,6967	0,51248	0,04640	4,00	92,279	2	0,0
3. Следење на новините и иновациите во воспитно-образовната работа	122	3,5492	0,61795	0,05595	4,00	116,230	3	0,0
4. Унапредување во воспитно-образовната работа	122	3,6311	0,54849	0,04966	4,00	73,393	2	0,0
5. Повисока оцена при екстерна евалуација	122	2,9508	0,75900	0,06872	3,00	67,246	3	0,0
6. Стекнување со повисоко звање	122	3,1639	0,81677	0,07395	4,00	45,738	3	0,0
7. Финансиски бенефит	122	2,6311	1,00578	0,09106	2,00	10,000	3	0,0
8. Унапредување во повисоко работно место	122	2,6475	0,92640	0,08387	2,00	23,902	3	0,0
9. Проширување на соработката со лица и експерти од областа на образованието	122	3,3033	0,75940	0,06875	4,00	68,623	3	0,0
10. Исполнување на слободното време	121	2,5702	0,92038	0,08367	3,00	21,909	3	0,0

Причините за нивното вклучување во неформалните облици на образование и учење кои произлегоа од истражувањето дадени по приоритет се:

- Професионално усовршување;
- Личен развој;
- Унапредување во воспитно-образовната работа;
- Следење на новините и иновациите во воспитно-образовната работа;
- Проширување на соработката со лица и експерти од областа на образованието;
- Стекнување со повисоко звање;
- Повисока оцена при екстерна евалуација;
- Унапредување во повисоко работно место;
- Финансиски бенефит;
- Исполнување на слободното време.

Стручните соработници најголемата причина и мотив за вклучување во неформалното образование и учење го наоѓаат во нивното професионално усовршување и личниот развој, а најмалку во исполнување на слободното време и во очекуван финансиски бенефит. За очекување е индикаторите *исполнување на слободното време, финансискиот бенефит и унапредување на повисокото работно место* да се најдат на дното од скалата бидејќи со завршување на повисок степен на образование стручните соработници не добиваат никаква дополнителна надокнада на платата, ниту пак тоа директно се цени (бодува) при унапредување во повисоко работно место.

Графикон 11. Дистрибуција на мислењата на стручните соработници за причините за вклучување во неформалните облици на образование и учење

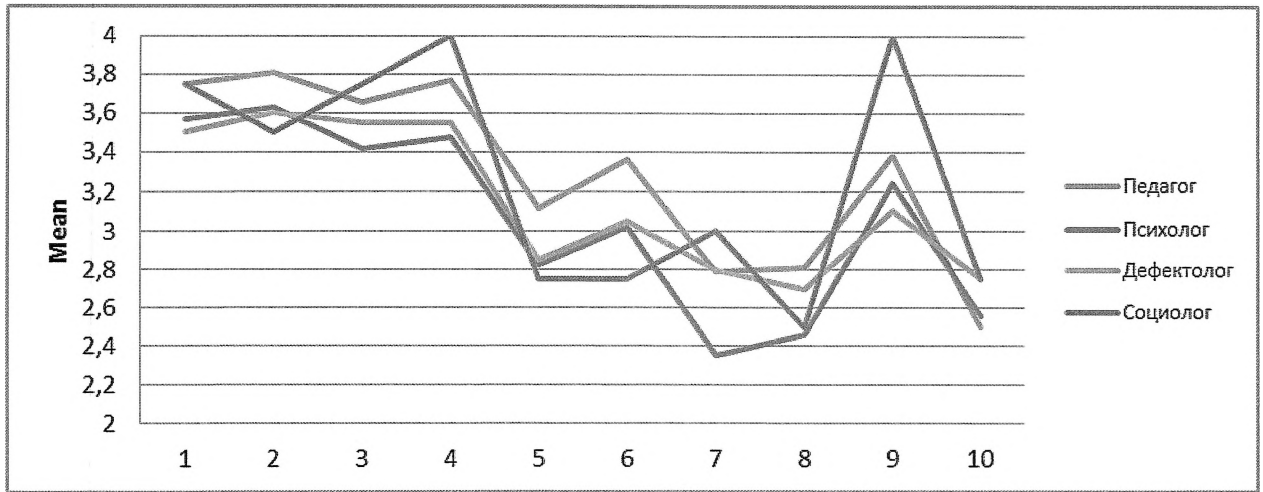


Во погоре претставениот графикон броевите на тврдењата соодветствуваат на редните броеви на десетте тврдења дадени во Табела 6. Може да се согледа дека повеќе од 60% од испитаниците во потполност се согласуваат со тврдењата поврзани со личен развој и унапредување на работата (реден број 1, 2, 3 и 4), а занемарлив е процентот на испитаници кои главно не се согласуваат. За тврдењето *Исполнување на слободното време* само 15,7% од испитаниците ја одбрале опцијата во потполност се согласувам. Со тврдењата 7- *Финансиски бенефит*, 8- *Унапредување во повисоко работно место* и 10 - *Исполнување на слободното време* главно не се согласуваат нешто повеќе од 30% од



испитаниците. Тврдењето *Финансиски бенефит* воопшто не се согласуваат го имаат одбрано 13,9% од испитаниците.

Графикон 12. Причините за вклучувањето на стручните соработници во неформалните облици на образование и учење за секој профил на стручен соработник



Доколку ги разгледаме мислењата на стручните соработници за секоја категорија поодделно според нивното работно место во однос на нивното вклучување во неформалното образование и учење, мислењата се слични. Односно, највисоко на скалата е нивниот личен и професионален развој и унапредување на работата, а најниско очекуваното напредување во работата, финансиите и исполнување на слободното време. Сето ова говори дека овие лица најчесто си ја сакаат својата професија и мотивот за понатамошно усовршување го бараат во неа. Исто така треба да се истакне дека една од причините поради која се добиени овие резултати е тоа дека и покрај законските можности на стручните соработници за напредување во повисоки звања како стручен соработник-ментор и стручен соработник-советник и изготвените стандарди за напредување во звања, процедурата сеуште не е започната.

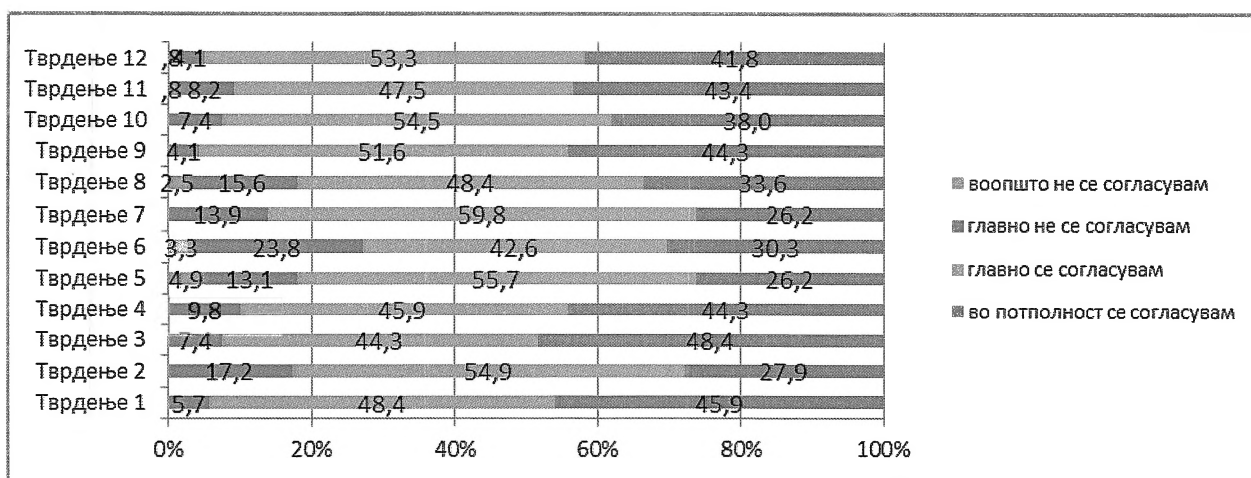
5. Во петтата група на прашања кои се однесуваат на мислењата на стручните соработници за тоа колку неформалните облици на образование и учење придонесуваат за унапредување на квалитетот на воспитно-образовната работа во институцијата каде што работат, добиени се следните резултати:

Табела 7. Колку неформалните облици на образование и учење придонесуваат за унапредување на квалитетот на воспитно-образовната работа

	N	Mean	Std. Deviation	S.E. Mean	Mode	X <sup>2</sup>	df	Asymp. Sig.
1. Унапредување на педагошко инструктивната и советодавна работа со учениците, родителите и наставниците.	122	3,4016	0,59834	0,05417	3,00	41,918	2	0,0
2. Подобрување на објективноста во оценувањето.	122	3,1066	0,66566	0,06027	3,00	27,656	2	0,0
3. Примена на современи форми, методи и техники на учење и поучување во наставата	122	3,4098	0,62660	0,05673	4,00	37,295	2	0,0
4. Подобрување на постигањата на учениците	122	3,3443	0,65265	0,05909	3,00	30,361	2	0,0
5. Повисоки постигања на учениците при учество на регионални и државни натпревари.	122	3,0328	0,77069	0,06977	3,00	72,754	3	0,0
6. Повисоки постигања на училиштето при екстерното евалуирање на неговата работа	122	3,0000	0,82322	0,07453	3,00	39,639	3	0,0
7. Зголемување на меѓуетничката толеранција и соживот во училиштето	122	3,1230	0,62427	0,05652	3,00	41,328	2	0,0
8. Успешно инклузирање на децата со посебни образовни потреби	122	3,1311	0,76007	0,06881	3,00	59,377	3	0,0
9. Имплементирање на иновации во наставата и учењето	122	3,4016	0,57005	0,05161	3,00	47,918	2	0,0
10. Унапредување на вештини на комуникација	121	3,3058	0,60337	0,05485	3,00	41,471	2	0,0
11. Унапредување на соработката со стручните соработници во училиштето	122	3,3361	0,66321	0,06004	3,00	83,705	3	0,0
12. Зголемена примена на современа технологија во наставата	122	3,3607	0,60392	0,05468	3,00	102,656	3	0,0

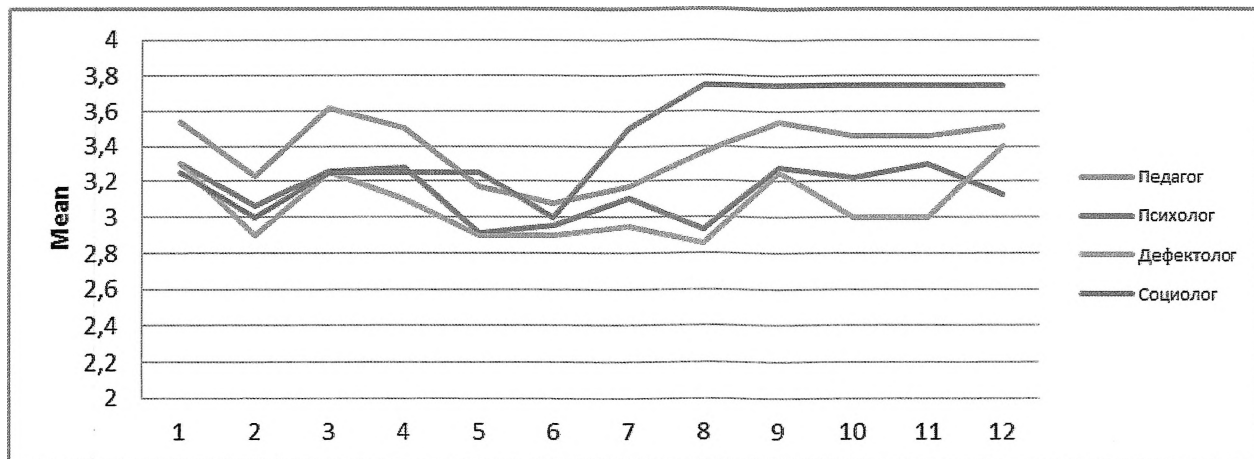
Според мислењата на стручните соработници за секој став средната вредност изнесува 3 или повеќе. Оттука можеме да заклучиме дека сите понудени дванаесет неформални облици на образование и учење во голема мера придонесуваат за унапредување на квалитетот на воспитно-образовната работа на институции.

Графикон 13. Дистрибуција за мислењата на стручните соработници за тоа колку неформалните облици на образование и учење придонесуваат за унапредување на квалитетот на воспитно-образовната работа



Во графиконот броевите на тврдењата соодветствуваат на редните броеви на дванаесетте тврдења дадени во Табела 7. Може да се согледа дека занемарлив процент од испитаниците ја бирале опцијата воопшто не се согласувам. Околу 15% од испитаниците главно не се согласуваат со тврдењата кои се однесуваат на *Подобрување на објективноста во оценувањето; Повисоки постигања на учениците при учество на регионални и државни натпревари; Успешно инклузирање на децата со посебни образовни потреби и Зголемување на меѓуетничката толеранција и соживот во училиштето*, додека со тврдењето 6 - *Повисоки постигања на училиштето при екстерното евалуирање на неговата работа*, дури 23,8% од испитаниците. Воглавно сите испитаници ја бирале опцијата главно се согласувам и во потполност се согласувам.

Графикон 14. Мислењата насекој профил на стручните соработници за тоа колку неформалните облици на образование и учење придонесуваат за унапредување на квалитетот на воспитно-образовната работа



Според мислењата на педагозите и социолозите за секој став средната вредност изнесува 3 или повеќе, што значи според нив сите понудени дванаесет неформални облици на образование и учење во голема мера придонесуваат за унапредување на квалитетот на воспитно-образовната работа на институции. Нешто поумерени во своите мислења се психолозите и дефектолозите, но и според нив за секој став средната вредност изнесува повеќе од 2,8.

Барањата кои произлегуваат од местото и улогата на стручните соработници на преден план ја истакнува нивната квалификуваност за почитување, познавање и аплицирање на современите сознанија од воспитно-образовната теорија и практика кое ќе придонесе за унапредување на квалитетот на воспитно-образовната работа на институцијата во која работат. Затоа можеме да кажеме дека неформалното учење и професионалниот развој на стручните соработници имаат смисла само ако се поврзани со унапредување на целокупниот воспитно-образовен процес.

### 3.2. Резултати од интервјуто со директорите на основните училишта

За потребите на истражувањето беше спроведено интервју со 35 директори на основните училишта на кои им беа поставени прашања преку кои се добија сознанија за областите на дискусија кои соодветствуваат на поставените задачи и хипотези, што во значителна мера ја надополни сликата на истражувањето.

1. На прашањето за тоа што мислат тие за рамноправна инволвираност на сите видови стручни соработници во неформалните облици на учење, беа добиени следните податоци:

- Само 5 од нив (14,29%) сметаат дека сите стручни соработници се рамноправно инволвирани во неформалните облици на учење, а 30 директори, односно 85,71% сметаат дека и покрај обидите училиштето рамноправно да ги инволвира сите стручни соработници во неформалните облици на учење, давателите на услуги за неформално учење не го овозможуваат тоа. Она што тие го нудат и организираат е повеќе наменето и ги инволвира педагозите и психолозите, отколку дефектолозите и социолозите.

2. На прашањето за тоа што мислат кои институции се јавуваат како најчести даватели на услуги за неформално учење (владин или невладин сектор), сите директори сметаат дека како даватели на образовни услуги речиси рамноправно се јавува владиниот и невладиниот сектор. Како најчести даватели дадени по приоритет, ги наведуваат:

#### Од владиниот сектор:

- Министерството за образование и наука;
- Бирото за развој на образованието;
- Наставничките факултети;
- Општините.

#### Од невладиниот сектор:

- УСАИД;
- МЦГО- Македонски центар за граѓанско образование;
- УНИЦЕФ;
- КДС - Центар за обука и развој на кадри;
- Фондација за културни и образовни иницијативи "Чекор по чекор".

3. На прашањето за тоа на кој начин се информираат за понудата за неформалните облици на учење, директорите се изјаснија дека постојат различни начини на кои се информираат за понудите за неформални облици за образование. Како најчести начини ги наведоа следните:

- пристигнати дописи од МОН и БРО за организирани семинари, обуки и работилници. Дописите пристигнуваат најчесто на службена електронска пошта на училиштето.;
- понуди од акредитирани институции- даватели на услуги за неформални облици на учење;
- јавни гласила;
- лични контакти;
- колеги од други училиша.

4. Директорите како причини за инволвирање на стручните соработници во процесот на неформалното учење ги наведуваат (дадени по приоритет):

- Унапредување на целокупниот воспитно - образовен процес;
- Личен и професионален развој на стручните соработници;
- Усовршување и надоградување на знаењата на стручните соработници;
- Успешно имплементирање на новините во образованието;
- Успешно реализирање (работа) на проекти;
- Развивање на компетенции;
- Подобрување на климата во училиштето, соработката со родителите и локалната самоуправа (средина).

За првите три наведени тврдења се изјаснија сите 35 директори, за четвртото тврдење се изјаснија 25 директори (71%), за петтото тврдење 19 директори (54%), за шестото тврдење 17 директори (49%), а за последното тврдење само 2 директори, односно само 6% од директорите.

5. На прашањето дали неформалните облици на учење придонесуваат за унапредување на целокупната работа во училиштето, добиени се следните податоци:

- Сите директори сметаат дека неформалните облици на учење придонесуваат за унапредување на целокупната работа на училиштето, бидејќи знаењата, вештините и

компетенциите со кои се стекнуваат стручните соработници преку неформалните облици на учење овозможуваат нивна примена во секојдневната работа а со тоа и унапредување на истата. Стручните соработници редовно вршат и дисеминација од посетените обуки преку кои придонесуваат и за професионален развој на наставниот кадар, а со тоа и на подобрување на квалитетот на работата во училиштата.

6. На прашањето за тоа дали вклученоста во неформалните облици на учење придонесува за унапредување на стручните соработници, добиени се следните податоци:

- Сите директори сметаат дека вклученоста на стручните соработници во неформалните облици на учење придонесува за нивниот личен и професионален развој, додека 33 од нив, односно 94%, сметаат дека придонесува и за развивање на компетенции и вештини. Додека пак 66% (23 директори) сметаат дека унапредувањето на стручните соработници и вклученоста во неформалните облици на учење придонесува и за надоградување на стекнатите знаења и искуства, а само 43% (15 директори) за унапредување на стручните соработници во звање стручен соработник - ментор, стручен соработник –советник. Ова е и за очекување, бидејќи и покрај законските можности на стручните соработници за напредување во повисоки звања како стручен соработник-ментор и стручен соработник-советник и изготвените стандарди за напредување во звања, процедурата сеуште не е започната.

## IV Заклучни согледувања и препораки

### 4.1 Сознанија од емпириското истражување

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

#### *Посебна хипотеза 1:*

Сите видови на стручни соработници не се подеднакво вклучени во неформалните облици на образование и учење.

Оваа посебна хипотеза се потврдува со фактот дека, според мислењата на стручните соработници дадени во Табела 2, Табела 3 и Табела 9 може да се согледа дека сите стручни соработници не се подеднакво вклучени во неформалните облици на образование и учење. Во нив пред сè се вклучени педагозите и психолозите, а многу помалку дефектолозите и социолозите. Истото мислење го делат и интервјуираните директори. Повеќе од 85% од директорите сметаат дека и покрај обидите училиштето рамноправно да ги инволвира сите стручни соработници во неформалните облици на учење, давателите на услуги за неформално учење не го овозможуваат тоа. Она што се нуди е повеќе наменето за педагозите и психолозите, отколку за дефектолозите и социолозите. Статистичка значајност помеѓу мислењата на педагозите и психолозите нема, а додека пак повеќето ставови на дефектолозите се статистички значајно различни споредено со ставовите на другите подгрупи испитаници. Ова е и за очекување со оглед на нивната работа која примарно е насочена кон работа со деца со посебни образовни потреби, а и истите во основните училишта ги има во далеку помал број. Малку поумерени ставови од дефектолозите имаат социолозите, но и нивните ставови се



разликуваат во однос на ставови на другите подгрупи испитаници, бидејќи како профил на стручни соработници се фокусирани кон социјалните врски и релации на учениците во пошироката и потесната општествена средина.

***Посебна хипотеза 2:***

*Најчести даватели на неформални облици на образование и учење се државните институции и организации.*

Оваа посебна хипотеза се потврдува со фактот дека, според мислењата на стручните соработници најчесто даватели на неформални облици на образование и учење се државните институции и организации, што е прикажано во Табела 4, односно аритметичките средини за Биро за развој на образованието, високо-образовните институции и Министерството за образование и наука се најголеми и изнесуваат над 3, во однос на максимално можните 4.

Слично мислење имаа и директорите. Тие сметаат дека како даватели на образовни услуги речиси рамноправно се јавува владиниот и невладиниот сектор. Како најчести даватели дадени од владиниот сектор се: Министерството за образование и наука, Бирото за развој на образованието и наставничките факултети, а од невладиниот сектор УСАИД, МЦГО и УНИЦЕФ.

***Посебна хипотеза 3:***

*Стручните соработници за неформалните облици на образование и учење најчесто се информираат од институцијата/организацијата каде што работат.*

Оваа посебна хипотеза се потврдува со фактот дека, според мислењата на стручните соработници, тие најчесто се информираат за неформалните облици на образование и учење од колеги соработници, институцијата/организацијата каде што работата и лични извори на информирање што е прикажано во Табела 5, односно аритметичките средини за тие тврдења се најголеми и изнесуваат повеќе од 3, во однос на максимално можните 4.

Според директорите најчести начини преку кои се информираат за понудите за неформални облици за образование се: дописи од МОН и БРО, понуди од акредитирани институции, јавни гласила, лични контакти и колеги од други училишта.

***Посебна хипотеза 4:***

*Стручните соработници се вклучуваат во неформалните облици на образование и учење поради личен развој.*

Четвртата посебна хипотеза исто така се потврдува со фактот дека, според мислењата на стручните соработници, најчесто тие се вклучуваат во неформалните облици на образование и учење поради личен развој што е прикажано во Табела 6, односно аритметичките средини за тврдењата: *нивното професионално усовршување и личен развој* се најголеми и изнесуваат повеќе од 3, во однос на максимално можните 4. Многу слични размислувања имаа и директорите на основните училишта. Според нив стручните соработници се вклучуваат во неформалното образование и обука поради: *унапредување на целокупниот воспитно-образовен процес, личен и професионален развој и усовршување и надоградување на знаењата.*

***Посебна хипотеза 5:***

*Неформалните облици на образование и учење на стручните соработници придонесуваат за унапредување на квалитетот на воспитно-образовната работа во училиштето.*

Оваа посебна хипотеза се потврдува со фактот дека, според мислењата на стручните соработници нивните неформални облици на образование и учење придонесуваат за унапредување на квалитетот на воспитно-образовната работа во училиштето, што е прикажано во Табела 7, односно аритметичката средина за секое од понудените дванаесет тврдења во врска со оваа проблематика изнесуваат повеќе од 3, во однос на максимално можните 4. Оттука можеме да заклучиме дека сите понудени дванаесет тврдења на неформални облици на образование и учење во голема мера придонесуваат за унапредување на квалитетот на воспитно-образовната работа на институцијата.

Исто така и директорите се едногласни дека неформалните облици на учење на стручните соработници придонесуваат за унапредување на целокупната работа на училиштето.

***Посебна хипотеза 6:***

*Неформалните облици на образование и учење кај стручните соработници не влијаат врз унапредување на повисоко работно место во институцијата каде што работат.*

Според мислењата на двете групи испитаници (стручни соработници и директори) оваа хипотеза делумно се прифаќа. Според мислењата на стручните соработници неформалните облици на образование и учење влијаат (не во голема мера, но сепак имаат влијание) врз унапредување на повисоко работно место во институцијата каде што работат, што е прикажано во Табела 6 со тврдењата под реден број 6, 7 и 8, односно аритметичките средини за тврдењата: *стекнување со повисоко звање, финансискиот бенефит и унапредување во повисоко работно место* се најмали во однос на другите дадени тврдења за причините за вклученост во неформалното образование и учење на стручните соработници и изнесуваат околу 2.5, во однос на максимално можните 4. Една од причините поради која се добиени овие резултати е тоа што постојат законски можности за напредување на стручните соработници во повисоки звања како стручен соработник-ментор и стручен соработник-советник и изготвените стандарди за напредување во звања, но се уште примената која ја очекуваат сите не е отпочната.

Интервјуираните директори на основните училишта во однос на ова прашање имаат малку поумерен став, односно помалку од половината од интервјуираните директори (43%) сметаат дека неформалните облици на образование и учење на стручните соработници влијаат врз унапредување на нивната кариера во стручен соработник-ментор, стручен соработник– советник.

***Верификација на генералната хипотеза:***

Со потврдувањето на шесте посебни хипотези кои произледуваат од општата хипотеза, се потвдува и општата хипотеза: *Неформалното учење влијае врз професионалниот развој на стручните соработници.*

## 4.2 Препораки

Светот во кој денес живееме е општествено и политички сложен и комплексен, а квалитетното образование е клучот за учење и стекнување знаења, вештини и способности, сè со цел да се одговори на барањата и предизвиците на новото време.

Стручните соработници во предучилишните установи, во основните и средните училишта, треба да се составен дел од менаџерскиот тим. За таа цел мора да поседуваат и соодветни компетенции што ќе овозможат успешна работа и напредување во образовниот процес. Ваквите компетенции бараат постојано усовршување, следење на новините во образованието, посета на обуки, семинари, работилници и други активности што ќе бидат во интерес на нивното професионално усовршување.

За да можат да ги следат современите случувања и да бидат подготвени за улогата која развојот на општеството несомнено им ја наметнува, односно за да можат да се достигнат одредени компетенции кои се актуелни во одреден период, на стручните соработници (педагози, психолози, дефектолози, социолози, социјални работници и сл.) во училиштата треба организирано и функционално да им се овозможи континуиран професионален развој, кој е остварлив преку нивно учество во неформалното образование и учење.

Имено, преку неформалното образование се тежнее секоја индивидуа да биде актер во сите оние содржини и програми кои со текот на формалното образование и во негови рамки биле недостапни. Односно, целта на неформалното образование е да им обезбеди на сите вработени да ги развијат неопходните компетенции за остварување на својата улога во работниот процес.

Стручните соработници во образованието не може да се потпираат само на стекнатото формално образование кое е заокружено со диплома, бидејќи учењето се одвива во текот на целиот живот. Затоа, доживотното учење треба да биде водечки принцип на секој вработен во образованието бидејќи само на тој начин ќе се биде во чекор со современите трендови и ќе се придонесе за успешно остварување и унапредување на воспитно-образовната дејност на училиштето.

Земајќи ги во предвид резултатите во ова истражување, а водејќи се од целта на ова истражување, може да се заклучи дека за да се зголеми влијанието на неформалните облици на образование и учење врз професионалниот развој на стручните соработници од основното образование државата и релевантните институции треба да се насочат кон:

- *кадровски да се зајакне секторот образование во општините*, односно да се формира тим од компетентни кадри кој треба да биде финансиски поддржан. Со тоа долгорочно се инвестира во образованието и се придонесува за иднината на државата;
- да постои *координираност меѓу тимот од секторот за образование во општините и образовните институции на централно ниво*, со што би се постигнала транспарентност на протоколот на информации, промени и новини во областа на образованието и континуирана имплементација на истите;
- *да се зајакне соработката помеѓу стручните соработници од училиштата на ниво на држава*, со што би се овозможило размена на искуства, примери на добри практики, дисеминација на обуки, предавања и работилници со актуелни стручни теми кои ќе влијаат на нивниот личен и професионален развој. Со тоа ќе се придонесе за унапредување на воспитно–образовниот процес како примарна задача на стручните соработници;
- *да се започне со имплементација на стандардите за напредување на стручните соработници во звање стручен соработник ментор и стручен соработник советник*.
- *повисокиот степен на образование на стручните соработници да им овозможи дополнителен финансиски бенефит*;
- *стручните соработници како што се дефектолозите и социолозите да бидат повеќе вклучени во неформалните облици на образование од страна на државните институции задолжени за тоа*. Неформалните облици на образование да се однесуваат на севкупната работа во училиштето, а не само на работата од нивниот домен на стручност;
- *да се подобри начинот на информирање на стручните соработници за можните облици на неформално образование и учење*, преку зедничка координираност и соработка на релевантните институции;

- *да се изготви специјализирана информатичка база (Веб портал) кој ќе овозможи размена на информации и споделување искуства;*
- *секоја година одговорните советници од Бирото за развој на образованието да спроведуваат анкетање помеѓу стручните соработници на локално, регионално и државно ниво за испитување на потребите на стручните соработници за нивното стручно усовршување со цел да се идентификуваат подрачјата и темите од нивен интерес и потреби, кои ќе придонесат за нивен професионален развој.*

## Користена литература

1. Alibabic, S., Popovic, K., Avdagic, E. (2013), „Андрагошки прирачник за образовна работа со возрастни“, dvv international (канцеларија во БиХ).
2. Алексовска, С. (1994), *Искусства од програмирањето на работата на училишниот педагог*, Скопје: Просветно дело.
3. Ампов, Б. (1979), *Кон програмата на педагошко-психолошките служби во училиштата*, Скопје: Просветно дело.
4. Ангелоска-Галевска, Н. (2010), *Планирање на научното истражување: интерен материјал*, Скопје: Филозофски факултет.
5. Ангелоска-Галевска, Н. (1998), *Квалитативни истражувања во воспитанието и образованието*, Битола: Киро Дандаро.
6. Vognar, L., Matijevic, M. (2002), *Didaktika*, Zagreb: Skolska knjiga
7. Brajsa, P. (1993). *Pedagoska komunikologija, razgovor problemi i konflikti u skoli*, Zagreb: Skolske novine
8. Велковски, З. (2005), *Lakrimae mundi*, Скопје: Биро за развој на образование.
9. Визек Видовиќ, В., Велковски, З. (2013) (eds.), *Наставничката професија во XXI век*, Београд: Центар за образовне политики.
10. Vilotijevic, M. (1992), *Vrednovanje pedagogskog rada skole*, Beograd: Naucna knjiga
11. Георгиева, Л. (1992), *Развиток, состојби, проблеми и перспективи на педагошко-психолошката служба во основните училишта во Македонија*, Скопје: Просветно дело. бр.5
12. Gojkov, G. (2007), *Kvalitativna istrazivacka paradidma i pedagogii*, Vrsac: Triton.
13. Ѓорѓиевска, Г. (1991), *Училишниот педагог во функција на унапредувањето на воспитно-образовната работа*, Скопје: Просветно дело. бр.2
14. European Commission, (2000), *A memorandum for Lifelong Learning*, Brussels: Directorate – General for Education and Culture.
15. European Commission, (2002), *European report on quality indicators of Lifelong Learning*, Brussels: Directorate – General for Education and Culture.

16. European Commission.(2004). *Key competences for lifelong learning, A European reference framework*, A implementation of "Education and training 2010" work programme, Brussels
17. European Commission,EACEA,Euridice. (2015), *Adult Education and Training in Europe: Widening Access to Learning Opportunities*. Eurydice Report, Luxembourg: Office of the European Union.
18. Zavod za školstvo - odsjek za kontinuirani profesionalen razvoj.(2009), *Mentorstvo-priručnik za nastavnike*.Podgorica: IVPE
19. Закон за основното училиште, (1965), Скопје:Службен весник на Социјалистичка Република Македонија, бр.31
20. Закон за основното образование, (2008), Скопје: Службен весник на Република Македонија, бр.103
21. Закон за образование на возрасните, (2008), Скопје: Службен весник на Република Македонија, бр.7/08
22. Закон за основање на националната агенција за европски образовни програми и мобилност (2007), Скопје: Службен весник на Република Македонија, бр. 113/07
23. Завод за унапреѓивање образовања и васпитања.(2009),*Приручник за планирање стручног усавршавања и напредовања*,Београд: Завод за унапреѓивање образовања и васпитања
24. Jurić, V. (1989), *Metodika rada školskog pedagoga*, Zagreb: Školska knjiga
25. Juric,V., Musanovic, M., Stanicic, S., Vrgoc, H. (2001), *Koncepcija razvojne pedagoske djelatnosti strucnih suradnika*, Zagreb: Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta
26. Кулиќ, Р., Деспотовиќ, М. (2008), *Вовед во андрагогија*, Скопје: dvv international – Канцеларија Скопје.
27. Лазаровски,Јаков.(1980),*Основи на педагошката психологија*,Скопје: Универзитет "Св. Кирил и Методиј".
28. Лешковски, И. (2002), *Педагошки речник*, Скопје: Вековишнина
29. Mandić, P. (1986), *Savjetodavni vaspitni rad sa metodikom vaspitnog rada*, Sarajevo: Zavod za ubedžnike i nastavna sredstva Svjetlost



30. Министерство 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.
31. Министерство за образование и наука на Република Македонија, Центар за образование на возрасни (2015), *Концепција за неформално образование на возрасните и за информално учење во Република Македонија*, Скопје: Министерство за образование и наука на Република Македонија, Центар за образование на возрасни
32. Министерство за образование и физичка култура, Педагошки завод на Македонија.(1998), *Основи за програмирање на воннаставната воспитно-образовна дејност на основното училиште и на работата на стручните работници* Скопје: Педагошки завод на Македонија
33. Мицковиќ, Н. (1998). *Вреднување на воспитно-образовниот процес*, Скопје: Просветен работник. бр. 850
34. Мицковиќ, Н. (2002), *Вреднување на наставата и учењето*, Професионално педагошко усовршување на наставниците од основните училишта во Република Македонија, Скопје: Чекор по чекор.
35. Младински културен центар – Битола (2009), *Неформалното образование во Република Македонија*, Битола: Младински културен центар – Битола.
36. Младински културен центар – Битола (2010), *Неформалното образование - иновации во учењето*, Битола: Центар за институционален развој ЦИРА, Швајцарска амбасада за развој и соработка SDC
37. Mužic, V. (1968), *Metodologija pedagoških istraživanja*, Sarajevo: Zavod za izdavanje udbenika.
38. OECD.(2010), *Teacher's professional development*, Belgium: OECD
39. Пандиловска, С. (2011), *Клучните компетенции за доживотно учење во контекст на средното образование (докторска дисертација)*, Скопје: Филозофски факултет
40. Панзова, В. (2007), *Прирачник за изработка на студентски трудови*, Скопје: Филозофски факултет.

41. *Pedagoška enciklopedija I i II, (1989)*, (red. Potkonjak, N. i Šimleša, P.), Beograd: Zavod za udbenike i nastavna sredstva.
42. Петковски, К., Алексова, М., Стефановска, Ј. (2004), *Водење на динамично училиште*, Скопје: Биро за развој на образованието.
43. Петковски, К., Терзиоска, В., Стефановска, Ј. (2014), *Активна настава*, Битола: ПЕН-КМ Битола, Херакли-Комерц Битола.
44. Петковски, К. (2005), *Менаџмент во училиште*, Скопје: Просветен работник.
45. Петковски, К., Терзиоска, В. (2013), *Менаџирање на човековите ресурси во училиштата*, Битола: ПЕН-КМ Битола, Херакли-Комерц Битола
46. *Pedagoška enciklopedija. (1989)*, Beograd: Zavod za udžbenike i nastavna sredstva.
47. *Педагошки лексикон. (1996)*, Београд: Завод за уџбенике и наставна средства.
48. Пецаковска, С., Лазаревска, С., (2009), *Долг е патот до општество базирано на знаење – Македонското образование во светло на реперите и индикаторите за Образование и обука 2010 – Програма за работа на Европската комисија*, Скопје: ФИОМ
49. Poročić, D. (2010), *Професионалниот развој и променетите улоги на наставниците*, Подгорица: CANU.
50. Попоски, К. (2000), *Програмирање на воспитно-образовниот процес*, Скопје: Педагошки завод на Македонија
51. Radcliffe, J.D. and Cilletta, J.N. (1989), Nonformal Education, in: Titmus, C., Ed., Lifelong Education for Adults, An International Handbook, Oxford: Pergamon Press.
52. Ratković, M. (1997), *Образование и промена*, Beograd: Savremena pedagoška misao
53. Ризова, Е. (2015), *Доживотно учење (интерен материјал)*, Скопје : Филозофски факултет
54. Rozmarić, A. (1989), *Unapređivanje razvojno-pedagoške službe u osnovnoj školi*, Zagreb: Školska knjiga
55. Renaud, D., Fayolle, J., Fleury, N., et al. (2014), *Challenges, actors and practices of non-formal and informal learning and its validation in Europe* Brussels: European Trade Union Institute (ETUI)
56. Samolovčev, B. (1987), *Savremeni tokovi obrazovanja odraslih*, Novi Sad: Misao

57. Самоловчев, Б. (1981), *Основи на андрагогијата*, Скопје: Универзитет "Св. Кирил и Методиј".
58. Samolovčev, B.(1984), *Neformalno obrazovanje odraslih kao edukativni pokret i teorijska pojava*, Zagreb:Andragoški centar
59. Savičević, D. (2003), *Komparativna andragogija*, Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju.
60. Savičević, D. (1989), *Konceptija obrazovnih potreba u andragogiji*, Beograd: Zavod za udzbenike i nastavna sredstva.
61. Savičević, D. (1983), *Čovjek i doživotno obrazovanje*, Titograd: Republicki zavod za unapređivanje školstva.
62. Savičević, D. (2000), *Koreni i razvoj andragoških ideja*, Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju.
63. Staničić, S. (1989). *Razvojno-pedagoška djelatnost u školi*. Zagreb: Zavod za prosvjetno-pedagošku službu SRHrvatske.
64. Совет за образование на возрасни. (2010), *Стратегија за образование на возрасни 2010-2015*, Скопје.
65. Стојановска, В. (2004), *Дидактички аспекти на соработката меѓу училишниот педагог и наставниците*, Скопје: Форум
66. Стојановска, В., Баракоска, А.(2010), *Осврт врз законските обврски на стручниот соработни-педагог во основното училиште*, Скопје: Годишен зборник. Филозофски факултет.
67. Стогард, Б. (2004), *Образование за животни вештини:Прирачник за неформално образование*,Скопје:Канцеларија на UNICEF.
68. Трнавац, Н. (1996), *Педагог у школи*, Београд: Учитељски факултет
69. Универзитет"Св. Кирил и Методиј"-Скопје,Филозофски факултет. (2013), *Воспитанието и образованието меѓу традиционалното и современото*,Меѓународен симпозиум Охрид,Скопје: Универзитет"Св. Кирил и Методиј"-Скопје,Филозофски факултет.
70. УСАИД, (2009), *Создавање иновативни училишта:подготвување на учениците за 21-от век*, Прирачник за училишните тимови за професионален развој, Скопје:УСАИД

71. УСАИД, МЦГО, БРО (2014), *Нацрт-каталог на основни професионални компетенции на стручни соработници во основни и средни училишта*, Скопје: УСАИД, МЦГО, БРО
72. Фондација за културни и образовни иницијативи "Чекор по чекор". (2011), *Практикување на наученото-Прирачник за професионален развој на учителите*, Скопје.
73. УСАИД, МЦГО (2015), Проект за професионален и кариерен развој на наставниците *Упатство за следење на работата и планирање на професионалниот развој на наставниците и стручните соработници во основните и средните училишта* Скопје: УСАИД, МЦГО
74. УСАИД, (2009), *Создавање иновативни училишта: подготвување на учениците за 21-от век*, Прирачник за училишните тимови за професионален развој, Скопје: УСАИД
75. Filipović, D. (1980), *Permanentno obrazovanje- Globalna strategija i model*, Beograd: Privredna štampa.
76. CEDEFOP, EURYDICE, (2001), *National actions to implement Lifelong Learning in Europe*, Brussels: European Commission.
77. CEDEFOD. (2009), *European Guidelines for validation non-formal and informal learning*, Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities
78. Commission of the European Communities (2000), *Commission Staff Working Paper: A memorandum on Lifelong Learning*, Brussels: Commission of the European Communities.
79. Commission of the European Communities (2005), *Recommendation of the European Parliament and of the council on key competences for lifelong learning*, London: Commission of the European Communities.
80. European Commission, (2007), *Improving the Quality of Teacher Education*. Communication from the Commission to the Council and the European Parliament. Brussels: European Commission.
81. European Commission, (2015), *Adult education and training in Europe*, Eurydice report, Brussels: European Commission.

82. Commission of the European Communities (2009), *Education and training 2020*, Brussels: Official journal of the European Commission.
83. [http://www.projects.aegee.org/educationunlimited/files/Nonformal\\_Education\\_brief.pdf](http://www.projects.aegee.org/educationunlimited/files/Nonformal_Education_brief.pdf)
84. <http://mk.wikipedia.org/>
85. <http://jte.sagepub.com/content/early/2014/04/28/0022487114533386>
86. <http://oro.open.ac.uk/695/>
87. <http://old.mofet.macam.ac.il/iun-archive/mechkar/pdf/Non-formalLearning.pdf>
88. [http://stepbystep.org.mk/WEBprostor/toolbox/fokusno\\_podracje\\_7.pdf](http://stepbystep.org.mk/WEBprostor/toolbox/fokusno_podracje_7.pdf)
89. <http://eurlex.europa.eu/lexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2002:142:0001:0022:EN:PDF>
90. <https://nfoaktiv.wordpress.com/2010/06/10/>
91. <http://www.oapee.es/documentum/MECPRO/Web/weboapee/servicios/documentos/documentacion-convocatoria-2008/compendium05en.pdf?documentId=0901e72b8000447e>
92. [https://ec.europa.eu/ploteus/search/site?f%5B0%5D=im\\_field\\_entity\\_type%3A97](https://ec.europa.eu/ploteus/search/site?f%5B0%5D=im_field_entity_type%3A97)
93. [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32012H1222\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32012H1222(01))
94. [http://www.triagolnik.org.mk/wp-content/uploads/2014/01/godisen\\_izvestaj\\_2008.pdf](http://www.triagolnik.org.mk/wp-content/uploads/2014/01/godisen_izvestaj_2008.pdf)
95. [http://arhiva.vlada.mk/registar/files/Strategija\\_za\\_obrazovanie\\_na\\_vozrasnite\\_2010-2015.pdf](http://arhiva.vlada.mk/registar/files/Strategija_za_obrazovanie_na_vozrasnite_2010-2015.pdf)
96. <http://www.akademik.mk/servisni-informacii/tsentar-za-struchno-obrazovanie-i-obuka-3/>
97. <http://edemokratija.mk/documents/>
98. <http://www.dw.com/mk/>
99. <http://www.bro.gov.mk/>

---

---

## **ПРИЛОЗИ**

---

---

## Прашалник за стручни соработници

**Почитуван стручен соработнику,**

Со овој анкетен лист сакаме да ги дознаеме Вашите мислења и ставови во однос на тоа дали неформалните облици на образование влијаат врз Вашиот професионален развој. Анкетата е дел од индивидуалното истражување "Неформалното учење и професионалниот развој на стручните соработници" кое се спроведува во рамките на постдипломските студии на Институтот за педагогија на Филозофскиот факултет во Скопје. Ве молиме внимателно, без брзање и искрено да одговорите на дадените прашања. Вашите искрени одговори ќе придонесат во објективноста на истражувањето.

Прашалникот е анонимен, а за негово пополнување се потребни дваесеттина минути.

**Ви благодариме на соработката!**

ИБ:

Пол :            а) машко            б) женско

Стручен соработник:

а) педагог б) психолог в) дефектолог г) социолог д) социјален работник

Степен на образование: \_\_\_\_\_

Работно искуство: \_\_\_\_\_

Возраст: \_\_\_\_\_

Место (општина):

1. Следните ставови се однесуваат на Вашата вклученост во различни облици на неформално образование и учење. Ве молиме да процените кој од наведените ставови е во согласност со Вашето мислење.

1.	Области на неформално образование учење	воопшто не се согласувам	главно не се согласувам	главно се согласувам	во потполност се согласувам
1.	Усовршување на начините за оценување на постигањата на учениците.	1	2	3	4
2.	Примена на современи техники за учење и поучување.	1	2	3	4
3.	Работа со деца со посебни образовни потреби во рамките на редовната настава.	1	2	3	4
4.	Примена на асистивната технологија во работата со ученици со посебни образовни потреби	1	2	3	4
5.	Развојни нарушувања кај учениците	1	2	3	4
6.	Развивање на интелигенцијата кај учениците	1	2	3	4
7.	Работа со надарени и талентирани ученици	1	2	3	4
8.	Разрешување на конфликти меѓу учениците	1	2	3	4
9.	Советодавна работа со ученици	1	2	3	4
10.	Советодавна работа со родители	1	2	3	4
11.	Развивање на мултикултурен сензибилитет	1	2	3	4
12.	Самоевалуација на училиштето	1	2	3	4
13.	Развојно планирање	1	2	3	4
14.	Аналитичко –истражувачка работа	1	2	3	4



2. Следните ставови се однесуваат на тоа кои институции/организации се даватели на услуги на неформално образование и учење за Вашиот професионален развој.

2.	Прочитај и процени	воопшто не се согласувам	главно не се согласувам	главно се согласувам	во потполност се согласувам
1.	Министерството за образование и наука на Р. Македонија	1	2	3	4
2.	Бирото за развој на образованието на Република Македонија	1	2	3	4
3.	Невладин сектор	1	2	3	4
4.	Јавни и приватни установи	1	2	3	4
5.	Стручни установи	1	2	3	4
6.	Високо-образовни институции	1	2	3	4
7.	Странски даватели на образовни услуги	1	2	3	4
8.	Општина	1	2	3	4

3. Следните ставови се однесуваат на тоа на кој начин се информирате за можностите за стекнување неформални облици на образование и учење

3.	Се информирам за различните форми на неформално образование и учење преку...	воопшто не се согласувам	главно не се согласувам	главно се согласувам	во потполност се согласувам
1.	Средствата за јавно информирање (ТВ, интернет, радио, печат, итн.)	1	2	3	4
2.	Институцијата во која што работам	1	2	3	4
3.	Министерството за образование и наука на Р. Македонија	1	2	3	4
4.	Бирото за развој на образованието на Република Македонија	1	2	3	4
5.	Високо-образовни институции	1	2	3	4

## Неформалното учење и професионалниот развој на стручните соработници

3.	<b>Се информирам за различните форми на неформално образование и учење преку...</b>	воопшто не се согласувам	главно не се согласувам	главно се согласувам	во потполност се согласувам
6.	Општината	1	2	3	4
7.	Лични извори за информирање (пријатели, познаници, роднини, итн.)	1	2	3	4
8.	Колеги и соработници	1	2	3	4

4. Следните ставови се однесуваат на причините за Вашето вклучување во неформалните облици на образование и учење

4.	<b>Прочитај и процени</b>	воопшто не се согласувам	главно не се согласувам	главно се согласувам	во потполност се согласувам
1.	Личен развој	1	2	3	4
2.	Професионално усовршување	1	2	3	4
3.	Следење на новините и иновациите во воспитно-образовната работа	1	2	3	4
4.	Унапредување во воспитно-образовната работа	1	2	3	4
5.	Повисока оценка при екстерна евалуација	1	2	3	4
6.	Стекнување со повисоко звање	1	2	3	4
7.	Финансиски бенефит	1	2	3	4
8.	Унапредување во повисоко работно место	1	2	3	4
9.	Проширување на соработката со лица и експерти од областа на образованието	1	2	3	4
10.	Исполнување на слободното време	1	2	3	4

5. Следните ставови се однесуваат на тоа дали неформалните облици на образование и учење придонесуваат за унапредување на квалитетот на воспитно-образовната работа во институцијата каде што работите.

5.	Прочитај и процени	воопшто не се согласувам	главно не се согласувам	главно се согласувам	во потполност се согласувам
1.	Унапредување на педагошко инструктивната и советодавна работа со учениците, родителите и наставниците.	1	2	3	4
2.	Подобрување на објективноста во оценувањето.	1	2	3	4
3.	Примена на современи форми, методи и техники на учење и поучување во наставата	1	2	3	4
4.	Подобрување на постигањата на учениците	1	2	3	4
5.	Повисоки постигања на учениците при учество на регионални и државни натпревари.	1	2	3	4
6.	Повисоки постигања на училиштето при екстерното евалуирање на неговата работа	1	2	3	4
7.	Зголемување на меѓуетничката толеранција и соживот во училиштето	1	2	3	4
8.	Успешно инклузирање на децата со посебни образовни потреби	1	2	3	4
9.	Имплементирање на иновации во наставата и учењето	1	2	3	4
10.	Унапредување на вештини на комуникација	1	2	3	4
11.	Унапредување на соработката со стручните соработници во училиштето	1	2	3	4
12.	Зголемена примена на современа технологија во наставата	1	2	3	4

**Ви благодариме за соработката!**

## **Протокол за интервју**

### **Теми за дискусија:**

1. Рамноправна инволвираност на сите видови стручни соработници во неформалните облици на учење
2. Институции кои се јавуваат како најчести даватели на услуги за неформално учење (владин или невладин сектор)
3. Начин на информирање за понудата за неформалните облици на учење
4. Причини за инволвирање во процесот на неформално учење
5. Неформалните облици на учење и унапредување на целокупната работа во училиштето
6. Унапредувањето на стручните соработници и вклученоста во неформалните облици на учење