

Prikaz knjige: EU priručnik za politiku obrazovanja nastavnika – Razvijanje koherentnih i sistemskih programa uvođenja nastavnika u profesiju

Aprila 2010. godine Evropska komisija objavila je priručnik za politiku obrazovanja nastavnika – *Razvijanje koherentnih i sistemskih programa uvođenja nastavnika u profesiju*. Priručnik je rezultat saradnje grupe stručnjaka okupljenih oko ideje da se nastavnicima obezbedi bolja podrška u fazi pripravnštva u sledećem sastavu: Marco Snoek (Univerzitet u Amsterdamu), Eve Eisenschmidt (Univerzitet u Talinu), Bernadette Forsthuber (EAC Executive Agency, Eurydice), Paul Holdsworth, Evropska komisija, Athena Michaelidou (Kiprski centar za istraživanje i evaluaciju u obrazovanju), Jorunn Dahl Norgaard (Obrazovna unija, Norveška), Norbert Pachler (Institut za obrazovanje Univerziteta u Londonu).

Statistički podaci o godinama starosti nastavnika u zemljama EU obeshrabuju. Gotovo trećina nastavnika (oko dva miliona) ima preko 50 godina. Takođe, visok procenat nastavnika napušta profesiju i veliki broj njih odlazi u penziju čim stekne potrebne uslove. Postoji procena da efikasne mere podrške nastavnicima u inicijalnoj fazi razvijanja profesionalnog identiteta mogu da preduprede napuštanje profesije.

Priručnik *Razvijanje koherentnih i sistemskih programa uvođenja nastavnika u profesiju* je organizovan u osam celina. U uvodnom delu predstavljena je misija grupe eksperata – izrada praktičnog vodiča koji bi obezbedio veći stepen koherentnosti na nivou EU u oblikovanju programa uvođenja nastavnika u profesiju. Autori su pošli od koncepta profesionalnog razvoja nastavnika, u kome su jasno izdvojene tri faze: faza inicijalnog profesionalnog obrazovanja, u kojoj budući nastavnici stiču bazična znanja i kompetencije, faza pripravnštva ili uvođenja u profesiju i faza kontinuiranog profesionalnog usavršavanja nastavnika, koji su uspešno prebrodili prve profesionalne izazove. Kvalitet rada nastavnika, uspešnost i zadovoljstvo profesijom velikim delom zavise od podrške koju nastavnici dobijaju u svakoj od navedenih faza. U poslednjoj deceniji u zemljama Evropske unije

akcenat je bio na programima profesionalnog usavršavanja nastavnika. Priručnik *Razvijanje koherentnih i sistemskih programa uvođenja nastavnika u profesiju* predstavlja jedan od prvih koraka ka oblikovanju jedinstvene politike obrazovanja u EU u fazi uvođenja nastavnika u profesiju.

U drugom delu *Priručnika* predstavljeno je aktuelno stanje u zemljama EU u oblasti pripravništva. Analize pokazuju da u većini evropskih zemalja ne postoje koherentne i sistematske mere podrške nastavnicima pripravnicima i da u zemljama u kojima su razvijeni neki elementi uvođenja nastavnika u profesiju oni nisu deo jedinstvenog sistema profesionalnog obrazovanja nastavnika. U dokumentu *Obrazovanje nastavnika u Evropi* (2008) koji su potpisali ministri obrazovanja zemalja EU naglašeno je da faza pripravništva, u trajanju od najmanje jedne godine, treba da postane pravo i obaveza svih nastavnika kojima je u ovoj fazi potrebna dodatna pomoć. Uvođenje nastavnika u profesiju zahteva: podršku mentora i kolega, smanjen fond nastavnih časova (bez smanjivajna prihoda), dostupnost svih raspoloživih resursa, pohađanje obaveznih pripravničkih programa i mogućnost sistematskog povezivanja teorije i prakse. Modaliteti programa uvođenja nastavnika u profesiju u zemljama EU se razlikuju: 1) u jednom broju zemalja ovim programima obuhvaćeni su nastavnici koji su već stekli potrebno profesionalno obrazovanje i kvalifikacije (Slovenija, Norveška, Austrija), 2) u nekim zemljama programom uvođenja nastavnika u profesiju obuhvaćeni su tzv. kandidati za nastavnike, koji još nemaju licencu (Grčka, Španija, Italija, Kipar, Francuska, Lihtenštajn, Turska), 3) u trećoj grupi zemalja su one u kojima je pripravništvo zapravo deo inicijalnog profesionalnog obrazovanja nastavnika (Holandija). Trajanje programa uvođenja u profesiju kreće se od 10 meseci do dve godine. U nekim zemljama EU pripravništvo postoji samo za učitelje osnovnih škola, a u drugim se organizuje i za nastavnike srednjih škola. Ipak, najveći je broj onih zemalja u kojima ne postoje programi uvođenja nastavnika u profesiju.

U trećem delu *Priručnika*, pod naslovom „Ciljevi programa uvođenja nastavnika u profesiju (pripraništva)”, razmatran je potencijal programa za pripravnike usmeren na podizanje nivoa kompetencija nastavnika, unapređenja kvaliteta nastave, podsticanje potencijalnih kandidata da izaberu nastavničku profesiju i povećanje efikasnosti inicijalnog obrazovanja nastavnika. Nastavnička profesija je jedna od onih u kojoj postoji specifičan jaz između inicijalnog obrazovanja i profesionalnog praktičnog rada. Reč je o profesiji za koju je karakteristično da početnici odmah preuzimaju punu odgovornost za svoj rad. Mnogi nastavnici početnici doživljavaju pravi šok kada se suoče sa odeljenjem – u izolaciji, bez podrške iskusnijih kolega, prva iskustva opisuju kao dramatična. Posledica je porast broja onih koji napuštaju profesiju u prvim godinama rada (u nekim zemljama EU broj nastavnika koji napušta profesiju kreće se i do 10%).

Programi uvođenja nastavnika u profesiju imaju za cilj da pruže podršku nastavnicima početnicima u ključnoj fazi – fazi u kojoj se razvijaju u iskusne praktičare i da im pomognu da se prilagode realnim uslovima škole i nastave. Ova podrška može biti formalna – u Škotskoj prva godina nastavnog rada, tzv. probni period, predstavlja uslov za dobijanje licence, i neformalna – kada programi uvođenja u profesiju nisu obavezni. I u formalnim i u neformalnim programima podrška uključuje profesionalnu, socijalnu i ličnu dimenziju. Profesionalna dimenzija se odnosi na jačanje ključnih nastavničkih kompetencija, socijalna na ohrabrivanje nastavnika da prihvate norme, stavove, organizacionu strukturu škole u kojoj rade i postanu deo šire profesionalne zajednice nastavnika. Lična dimenzija odnosi se na razvoj profesionalnog identiteta – uključuje razvijanje ličnog vaspitnog koncepta, stavova i vrednosti.

Prva radna iskustva imaju ključnu ulogu u profesionalnom razvoju nastavnika. Tri dimenzije – profesionalna, socijalna i lična, predstavljaju bazične elemente programa pripravnštva. Dalja operacionalizacija ovih elemenata daje sledeću šemu:

1) Ciljevi

- *Lična dimenzija*: razvoj profesionalnog identiteta, jačanje kompetencija, jačanje samopouzdanja, redukcija stresa i anksioznosti, motivisanje;
- *Socijalna dimenzija*: socijalizacija u školu i profesiju, saradnja, kooperativno učenje, uključivanje u školsku kulturu;
- *Profesionalna dimenzija*: dalji razvoj profesionalnih kompetencija, povezivanje inicijalnog profesionalnog obrazovanja i pripravnštva, razvoj profesionalizma, smanjivanje mogućnosti da se odustane.

2) Zahtevi

- *Lična dimenzija*: sigurna, neosuđujuća sredina, smanjen fond nastavnih časova, saradnja, zajednički rad sa kolegama;
- *Socijalna dimenzija*: timski rad, grupni rad na projektima, zajednički rad sa kolegama;
- *Profesionalna dimenzija*: razmena iskustva sa nastavnicima, dalja obuka i kursevi, konsultacije.

3) Relevantni modeli podrške

- *Lična dimenzija*: mentor, kolege, samorefleksija;
- *Socijalna dimenzija*: mentor, kolege;
- *Profesionalna dimenzija*: mentor, kolege, stručnjaci, samorefleksija.

U četvrtom delu *Priručnika* ponuđene su četiri uporišne tačke programa uvođenja nastavnika u profesiju: mentorski sistem, stručna podrška, saradnja sa kolegama i samorefleksija.

- *Mentorski sistem* se zasniva na podršci koju iskusniji kolega pruža pripravniku. Cilj mentora jeste da podstakne učenje profesije – poučavanjem, vođenjem, diskusijom, savetovanjem...
- *Stručna podrška* je usmerena na pružanje profesionalne podrške pripravnici – fokus stručne podrške je na stvaranju prilika da pripravnik saraduje sa stručnjacima izvan škole (putem učešća na seminarima i kursevima) i na obezbeđivanju veće dostupnosti stručne literature, priručnika i drugih materijala.
- *Saradnja sa kolegama* ima važnu ulogu u kreiranju sigurne i podržavajuće sredine za profesionalni razvoj. Razmena iskustava sa drugim pripravnici i sa iskusnim kolegama osnažuje u procesu rešavanja inicijalnih profesionalnih dilema i pitanja.
- *Samorefleksija* – programi uvođenja u profesiju treba da su struktuirani na takav način da ostavljaju dovoljno vremena nastavniku početniku da reflektuje o svom iskustvu, stavovima, zapažanjima. Samorefleksija uključuje snimanje nastavnog časa, izradu portfolija, posmatranje nastavnih časova od strane kolega i dr.

Za uspešnu realizaciju programa uvođenja nastavnika u profesiju postoje izvesni preduslovi i ovo je tema petog dela *Priručnika*. Reč je o finansijskoj podršci, o potrebi da se jasno definišu uloge i odgovornosti, da se obezbedi saradnja svih zainteresovanih, da se razvija kultura učenja i da postoji efikasno upravljanje:

- Finansijska podrška programima uvođenja u profesiju odnosi se na potrebu da se smanji opterećenje pripravnika u smislu smanjivanja fonda nastavnih časova koje drže, pri čemu plate pripravnika ne treba smanjivati, a sa druge strane, potrebno je da se obezbedi finansijski stimulans za mentore.
- Potrebno je da se preciziraju uloge i odgovornosti pripravnika, mentora, školske uprave, profesionalnih udruženja i prosvetnih vlasti na svim nivoima. U nekim zemljama škole imaju visok nivo autonomije u regrutovanju nastavnog kadra i tada je naglašena uloga školske uprave. Druge zemlje imaju jedinstven sistem uvođenja u profesiju, kojim se rukovodi na nacionalnom nivou kada je važno da se obezbedi kontrola realizacije programa za pripravnike.

- Saradnja svih institucija i pojedinaca koji su neposredno ili posredno odgovorni za profesionalno obrazovajne i razvoj nastavnika, institucija inicijalnog profesionalnog obrazovanja nastavnika, škola i mentora.
- Kultura učenja – pripravnicima je potrebna podrška u ovladavanju profesijom. Podrška u učenju ogleda se u obezbeđivanju potrebnog vremena i mogućnosti za saradnju pripravnika i mentora, kao i omogućavanju pripravniku da se uključi u programe i kurseve izvan škole...
- Efikasno upravljanje pripravništvom moguće je samo ukoliko se obezbede kompetentni mentori. Zato je neophodno da se razvije sistem selekcije, obuke, praćenja i evaluacije rada mentora.

U šestom delu *Priručnika* predstavljani su različiti modeli programa uvođenja nastavnika u profesiju. Reč je o šest nacionalnih programa koji se primenjuju na Kipru, u Estoniji, Irskoj, Holandiji, Norveškoj i Škotskoj. Analiza modela obuhvata sledeće elemente: opis modela, ciljevi programa, sistem podrške pripravnicima, odnos pripravništva i unapređivanja kvaliteta rada škola, osiguravanje kvaliteta i finansiranje.

U sedmom delu *Priručnika* ukazuje se na pitanja o kojima treba voditi računa u procesu kreiranja programa uvođenja nastavnika u profesiju. Reč je o sledećim pitanjima: šta je cilj sistema uvođenja nastavnika u profesiju, da li model "pokriva" sve dimenzije pripravništva – profesionalnu, socijalnu i ličnu, da li su sve zainteresovane i odgovorne institucije i pojedinci uključeni u kreiranje modela, da li su uloge i odgovornosti jasno defenisani, da li su svi učesnici dobili potrebnu pripremu da bi uspešno ostvarili svoje obaveze, na koji način je pripravništvo integrisano u sistem profesionalnog obrazovanja nastavnika, da li su obezbeđena potrebna finansijska sredstva, na koji način se vrši praćenje primene modela.

Priručnik je zaokružen sumarnim pregledom ključnih nalaza istraživanja u polju pripravništva. Razvijanje koherentnog sistema uvođenja nastavnika u profesiju započelo je u nekoliko poslednjih godina i tek od nedavno je postalo interesantno kao istraživačka tema. Malobrojna istraživanja u ovom polju usmerena su na evaluaciju efekata programa i na analizu lokalnih, regionalnih i nacionalnih specifičnosti. Prikaz priručnika *Razvijanje koherentnih i sistemskih programa uvođenja nastavnika u profesije* završićemo analitičkim pregledom ciljeva programa uvođenja nastavnika u profesiju koji su dali Ešbi i saradnici (Ashby et. al 2008): obezbediti lagani prelazak iz faze inicijalnog profesionalnog obrazovanja u fazu iskusnog profesionalnog delovanja, unaprediti profesionalne komeptencije, povećati broj onih koji ostaju u profesiji nakon prve godine, promovisatie lične i profesionalne dobrobiti nastavnika početnika, podržavati kolegijalnost i timski rad nastavnika i socijalizaciju u profesiju.

Katarina Popović