3. Nacionalna konferencija sa međunarodnim učešćem
Fakultet tehničkih nauka u Čačku, 25-27. Septembar 2015.

3rd National Conference With International Participation
Faculty of Technical Sciences in Čačak, 25-27. September 2015

UDK: 378.28 Stručni rad

STRUČNO USAVRŠAVANJE NASTAVNIKA ZA ULOGU MENTORA U RADU SA PRIPRAVNICIMA

TEACHERS TRAINING FOR MENTOR ROLE IN WORK WITH TRAINEES

Nataša Nikolić Gajić[1], Nevena Perić[2]
[1]*OŠ „Kralj Aleksandar Prvi“ Požarevac*
[2]*OŠ „Dimitrije Davidović“ Smederevo*
[1]gajicpo@gmail.com, [2]nsrper@gmail.com

Apstrakt: *Mentorstvo nastavnicima pripravnicima je važan segment obrazovnog sistema. Većina zemalja ima predviđen mentorski rad sa nastavnicima pripravnicima, obuke za mentore, procedure i načine sticanja licence i određene podsticaje za mentore. U Srbiji takođe postoji definisana uloga mentora nastavnicima pripravnicima, kao i definisane procedure za uvođenje pripravnika u posao i sticanje licence za obavljanje posla nastavnika. Analiza sadržaja Kataloga programa stručnog usavršavanja nastavnika pokazala je da nema dostupnih akreditovanih obuka za nastavnike mentore. Mentori su u Srbiji često više opterećeni od drugih nastavnika, bez ikakvih podsticaja koji bi ih zadržali u tom poslu.*
Ključne reči: *Mentor, nastavnik pripravnik, stručno usavršavanje, profesionalni razvoj.*

Abstract: *Mentoring teachers trainees is an important segment of the education system. Most countries have provided mentoring teachers trainees, training for mentors, procedures and ways of acquiring licenses and certain incentives for mentors. In Serbia there are also defined the role of mentor teachers, trainees, and defined procedures for the introduction of trainees into the teacher role and the acquisition of a license to perform the work of teachers. Analysis of the contents of the Catalogue of programs for professional development of teachers has shown that there is no available accredited teacher training for mentors. Mentors in Serbia are often more burdened than other teachers, no incentives to keep them in the business.*
Key words: *Mentor, teachers trainee, teacher training, professional development.*

1. UVOD

Posao nastavnika je veoma kompleksan i odgovoran i zahteva sveobuhvatno obrazovanje i širok set veština i umenja. Školovanje nastavnika u Srbiji podrazumeva visoko obrazovanje sa završenim master programom [1], koje se sastoji od opšteobrazovnih predmeta, stručnih predmeta i studentske prakse. Prema zakonskoj regulativi inicijalno obrazovanje nastavnika nije dovoljno, već budući nastavnici nakon završetka fakulteta moraju da steknu pripravničko iskustvo uz mentora, u trajanju od jedne do dve godine,

nakon čega stiču pravo da polažu ispit za licencu. Tek sa položenim ovim ispitom mogu samostalno da rade u obrazovno-vaspitnim ustanovama.

U praksi širom sveta postoje različiti oblici mentorstva. Kao prvo, razlikujemo rad mentora sa studentima i rad mentora sa pripravnicima. U ovom radu osvrnućemo se na mentorstvo kao vid uvođenja pripravnika u posao u cilju sticanja licence i razvijanje kompetencija samih mentora kroz programe stručnog usavršavanja.

2. TEORIJSKI PRISTUP

Majnard i Furlong [2] kao ključne navode sledeće modele mentorstva u obrazovanju: model šegrtovanja, model kompetencija i refleksivni model. „*Model šegrtovanja* podrazumeva da nastavnik početnik uči kako se poučava posmatrajući kako to radi iskusniji kolega. Mentor je u tom kontekstu model koji rukovodi i uobličava učenje pripravnika. *Model kompetencija* ovi autori nazivaju još i modelom 'sistematskog uvežbavanja', s obziriom da se bazira na ponavljanju praktikovanja prethodno definisanih kompetencija za nastavnike. Mentor ovde preuzima ulogu trenera koji posmatra napredovanje pripravnika, prema unapred pripremljenom okviru posmatranja i daje povratnu informaciju o napredovanju. Ovaj model bio je u velikoj meri raširen na području Sjedinjenih Američkih Država sedamdesetih godina prošlog veka. *Refleksivni model* počiva na ideji partnerstva i ko-učenja pripravnika i mentora. Njihov razvoj i dalje napredovanje zasnovano je na kritičkom pristupu zajedničkom radu i promišljanju njima aktuelne prakse"[2].

Nezavisno od modela mentorstva, značajno je naglasiti zašto je mentorstvo u obrazovanju izuzetno važno. Rad nastavnika mora da bude sveobuhvatan i treba da predstavlja skup interdisciplinarnih znanja, veština i stavova. Samo sticanje visokog obrazovanja nije dovoljno da ovaj skup interdisciplinarnih znanja bude potpun i funkcionalan. Neophodno je obogatiti ga i osnažiti praktičnim iskustvom podeljenim sa mentorom [3].

Kako bi pripravnik upotpunio svoje kompetencije, mentor mora da je vispren u svom radu sa pripravnikom. Sam mentor treba da bude nastavnik koji je dostigao visok stepen ostvarivanja obrazovno-vaspitnih ciljeva u odnosu na početno stanje i uslove rada i da ima želju da pomogne u razvoju pripravnika odnosno da prenese svoje iskustvo stečeno tokom sopstvenog profesionalnog razvoja. Osim što mentor treba da pomogne razvoju pripravnika, mora se reći da i pripravnik ima pozitivan uticaj na mentora kako kroz zajedničku refleksiju na praktično delovanje, tako i kroz zadovoljstvo koje će mentor imati kao posledicu ostvarenog profesionalnog napretka pripravnika [4]. U skladu sa tim postoje i kriterijumi za izbor mentora koji se razlikuju od zemlje do zemlje. Na primer, u Crnoj Gori [5] i Hrvatskoj [6] za mentora može biti izabran nastavnik koji mora da ima najmanje istu stručnu spremu kao pripravnik. U nekim zemljama, pored navedenih kriterijuma za izbor mentora, vodi se računa i o kompatibilnosti mentora i pripravnika. Tako na primer, u Crnoj Gori postoji mogućnost da pripravnik traži promenu mentora ukoliko mu mentor ne odgovara [5].

3. ISKUSTVA IZ DRUGIH ZEMALJA

Iskustva u vezi sa uvođenjem novih nastavnika u posao širom sveta su veoma različita. U međunarodnoj studiji Organizaicije za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD), koja predstavlja pregled politika koje se tiču nastavnika u 25 zemalja, možemo uočiti različite modele uvođenja nastavnika pripravnika u posao [7]. Tako npr. u Austriji, Belgiji, Čileu, Finskoj, Nemačkoj, Mađarskoj i Irskoj uvođenje pripravnika u posao nije sistemski predviđeno, dok je ono obavezno u Danskoj, Francuskoj, Grčkoj, Crnoj Gori, Hrvatskoj, Izraelu, Švajcarskoj, Ujedinjenom Kraljevstvu (Engleska, Vels i Severna Irska), Koreji, Japanu i dr. u trajanju od nekoliko sedmica do dve godine. Postoje i zemlje u kojima je ova faza profesionalnog razvoja pripravnika opciona i svodi se najčešće na odluku škole ili samih nastavnika pripravnika (Australija, Kanada, Holandija, Švedska, Škotska i SAD, gde su razlike uočljive i na nivou okruga). U Francuskoj, Grčkoj, Izraelu, Italiji, Engleskoj, Velsu, Severnoj Irskoj, Crnoj Gori i Hrvatskoj uvođenje pripravnika u posao je neophodan uslov za sertifikaciju nastavnika. Najčešće se kao ključni nosioci ovog procesa prepoznaju nastavnici mentori, dok se kao podrška u nekim zemljama pojavljuju: uprava škole (Kanada, Australija, Grčka, Japan, Švedska i dr.), osoblje institucije za obrazovanje nastavnika (Francuska, Grčka, Izrael, Švajcarska i dr.), lokalne i prosvetne vlasti (Japan, Koreja, Engleska, Vels i Severna Irska i dr.). Zanimljiv je primer Australije koja ponekad ima uključenu telefonsku liniju za pomoć pripravnicima. U većini zemalja postoje programi za razvijanje mentorskih kompetencija, međutim one nisu uvek i obavezne. Tako su u Francuskoj, Izraelu, Švajcarskoj obavezne formalne obuke za osobe koje pripravnicima pružaju podršku, dok su one opcione u Australiji, Severnoj Irskoj, SAD i dr. Sam rad mentora sa pripravnikom u nekim državama je nagrađen kroz novčanu ili vremensku nadoknadu (novčana nadoknada: Grčka, Izrael, SAD; vremenska nadoknada: Kanada, Danska, Japan, Engleska, Vels, Škotska; i vremenska i novčana nadoknada: Francuska, Švedska) [7].

4. MENTOR I PRIPRAVNIK U SRBIJI

U Srbiji je uvođenje pripravnika u posao regulisano zakonima i podzakonskim aktima. Zakonom o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja [1] je definisan status pripravnika i uloga mentora. Pravilnik o dozvoli za rad nastavnika, vaspitača i stručnih saradnika [8] daje precizne odrednice programa za uvođenje u posao nastavnika, vaspitača i stručnog saradnika – pripravnika, uloge mentora, uloge ustanova i druge smernice od značaja za ovaj proces.

Budućem nastavniku – pripravniku škola dodeljuje mentora. Zakonska regulativa razlikuje: (1) nastavnika, vaspitača i stručnog saradnika – pripravnika i (2) pripravnika – stažistu [1]. Osnovna razlika između ove dve uloge jeste dužina rada budućeg nastavnika pod neposrednim nadzorom nastavnika. Naime, nastavnik – pripravnik prva tri meseca radi pod neposrednim nadzorom nastavika koji ima licencu i kog mu određuje mentor i za to vreme ne ocenjuje učenike, dok pripravnik – stažista sve vreme savladavanja programa za uvođenje u posao radi pod neposrednim nadzorom nastavnika koji ima licencu. Pripravnik stažista učestvuje u radu svih stručnih organa škole bez prava odlučivanje i bez ocenjivanja.

Nakon završenog pripravničkog staža, koji traje godinu dana, pripravnik polaže ispit za licencu. Ispit podrazumeva proveru savladanosti programa koja se ostvaruje u školi i ispit za licencu koji se polaže u Ministarstvu prosvete, nauke i tehnološkog razvoja pred komisijom koju formira minister, u roku od godinu nada nakon isteka pripravničkog staža.

U Srbiji mentor može da bude nastavnik koji se ističe u svom radu, koji je stekao jedno od propisanih zvanja ili ima najmanje 5 godina radnog iskustva u oblasti obrazovanja i vaspitanja. Kroz zakonsku regulative se ne prepoznaje nikakav vid podsticanja mentora za posao uvođenja pripravnika u posao nastavnika, ni kroz smanjenje drugih aktivnosti u školi ni kroz finansijsku nadoknadu.

S obzirom na to da su se proteklih godina u našem obrazovnom sistemu desile velike promene u kontekstu planiranja (Školsko razvojno planiranje, Školski program, Standaradi postignuća i dr.), kao i u pristupu nastavnom procesu, neophodno je sve segmente obrazovnog procesa uvezati u celinu i napraviti jasnu strategiju uvođenja pripravnika u posao. Iako postoji Priručnik za uvođenje pripravnika u posao, mentorima je potrebna obuka koja će sve delove velike slagalice obrazovnog sistema spojiti u celovitu sliku koju će mentor moći sistematski i na najbolji način da predstavi pripravniku. U tom smislu neophodna je i obuka za mentore. Analizirajući postojeći Katalog programa stalnog stručnog usavršavanja nastavnika, vaspitača i stručnih saradnika za školsku 2014/2015. i 2015/2016. [9], dolazimo do podataka koji nisu u skladu sa potrebama obrazovnog sistema.

Sa namerom da skrenemo pažnju stručne javnosti na ovaj problem, sprovedeno je kvalitativno istraživanje čiji je cilj bilo ispitivanje ponude programa stručnog usavršavanja čiji je fokus osnaživanje nastavnika za uvođenje pripravnika u posao. Korišćena je metoda analize sadržaja primenjena na Katalog programa stalnog stručnog usavršavanja nastavnika, vaspitača i stručnih saradnika za školsku 2014/2015. i 2015/2016. kao relevantni proizvod socijalne dokumentacije. Analizirani su pojedinačni programi stručnog usavršavanja i parametri koji ga definišu (naziv programa, opšti i specifični ciljevi programa i teme programa) kao jedinice analize.
U Katalogu, koji sadrži 908 programa stručnog usavršavanja, postoji samo jedan program (347 - Školsko zakonodavstvo – osnova razvoja obrazovanja i vaspitanja) koji kao jedan od ciljeva ima „kvalitetno uvođenje u posao pripravnika i pripremanje za profesiju“, a u okviru koga su između ostalih planirane i sledeće teme: „Modul 5. Pripravništvo – ulaz u profesiju: Odnos pripravnik – mentor – izabrani nastavnik; Licenca; Ocenjivanje učenika, evidencija i javne isprave; Modul 6. Nastavnici i stručni saradnici – časna profesija: Prijem u radni odnos – posebni zahtevi i postupak; Prava, obaveze i odgovornosti – uslovi za razvoj profesije“[9].

Pored ovog programa, u Katalogu se pojavljuju još dva programa koja se bave mentorstvom (12 - Mentorstvo u primeni programa profesionalne orijentacije; 289 - Mentorstvo kao najefikasnija metoda u podsticanju razvoja darovitih), ali isključivo se odnose na mentorstvo nastavnika u odnosu na učenike, bilo da je u pitanju profesionalna orijentacija ili rad sa darovitim učenicima.

Veliki broj programa stručnog usavršavanja koji se nalaze u Katalogu sadrži segmente oblasti koje su definisane Pravilnikom o dozvoli za rad nastavnika, vaspitača i stručnih saradnika [8]:

- *Planiranje, programiranje, ostvarivanje i vrednovanje obrazovno-vaspitnog rada*
- *Praćenje razvoja i postignuća učenika/deteta*
- *Saradnja sa kolegama, porodicom i lokalnom zajednicom*
- *Rad sa učenicima/decom sa smetnjama u razvoju*
- *Profesionalni razvoj*
- *Dokumentacija.*

Međutim, predviđeno je da se ove teme u okviru programa stručnog usavršavanja koji se nalaze u Katalogu realizuju kako bi se unapredile kompetencije nastavnika, ali ne za rad sa pripravnicima, već su usmerene na rad nastavnika sa učenicima. Dakle, kroz ove programe nastavnik uči kako da primenjuje stečena znanja, veštine i umenja u nastavnom procesu, a ne kako da ih prenese pripravniku.

Osim obuka koje se nalaze u katalogu, postoje i obuke koje se nalaze na listi koju odobrava ministar i na kojoj se nalazi 1 obuka (Uzajamno profesionalno osnaživanje) koja je u okviru svojih tema razvija kompetencije i za mentorstvo [10]. Ova obuka nije dostupna ni dovoljno vidljiva široj populaciji nastavnika budućim mentorima, jer se ne nalazi u Katalogu programa stručnog usavršavanja.

Iz svega navedenog se može zaključiti da je neophodno obezbediti obuke čiji je cilj razvijanje kompetencija nastavnika za ulogu mentora u procesu uvođenja pripravnika u posao, a koje bi bile dostupne nastavnicima mentorima.

Obuke za mentorski rad, realizovane u okviru projekta "Razvionica - Podrška razvoju ljudskog kapitala i istraživanju – razvoj opšteg obrazovanja i ljudskog kapitala", usmerene su isključivo na škole vežbaonice (30 osnovnih škola i 11 gimnazija), što znači da su namenjene nastavnicima koji treba da budu mentori studentima nastavničkih fakulteta. Ovo je značajan podatak s obzirom na informaciju da u našoj zemlji praksa studenata na nastavničkim fakultetima uglavnom nosi 6 ESPB bodova, za razliku od sistemskih rešenja u drugim zemljama gde je praksi studenata posvećen značajno duži period (npr. u Finskoj praksa nosi do 30 ESPB, što predstavlja čitav jedan semestar) [11].

Kako je ovo za sada jedina masovna obuka mentora koja je realizovana u Srbiji, zaključujemo da je obuka mentora koji treba da rade sa nastavnicima pripravnicima širom zemlje i dalje nedostupna većini nastavnika.

5. ZAKLJUČAK I PREPORUKE

Mentorstvo nastavnicima pripravnicima je važan i veoma složen zadatak. Kao krajnji cilj koji je mentoru postavljen je razvijanje pripravnika u nastavnika refleksivnog praktičara. Veliki broj zemalja ima sistemski utvrđene procedure i obuke za mentore budućim nastavnicima. I u Srbiji zakonska regulativa precizno predviđa protokol uvođenja

pripravnika u posao, kao i zadatke mentora. Ono što nedostaje je specijalizovana obuka kojom bi nastavnici mentori unapredili svoja znanja i veštine za rad sa nastavnicima pripravnicima.

Zakonska regulative u Srbiji ne predviđa ni smanjivanje obima poslova nastavniku mentor kako bi se više posvetio mentorskom radu, kao ni novčanu nadoknadu za obavljanje ovog dodatnog posla, što je praksa u nekim zemljama. Time se dovodi u pitanje motivisanost nastavnika za prihvatanje i obavljanje mentorskog rada. "Međutim, da bi se ono uspešno realizovalo neophodno je da mentori budu posvećeni programu (ovde je ključno pitanje njihove motivisanosti tj. kojim mehanizmima i kako obezbeditipočetnu motivaciju mentora), važno je da mentor i mentorisani odgovaraju jedan drugom kao i to da mentori budu obučeni da zaista mogu da vode razvoj mentorisanog (imaju razvijena znanja iz struke kao i interpersonalne veštine)" [12].
Kako bi se mentorstvo razvijalo u pozitivnom smeru i davalo željene rezultate neophodno je uvesti sledeće promene:

1. sistemski izvršiti adekvatnu raspodelu poslova budućem mentoru kako ne bi bio previše opterećen ili opterećenost novčano nagraditi, i
2. neophodno je uvesti obuku za mentore u Katalog programa stručnog usavršavanja i time postaviti jasne okvire i temelje u kompetencijama mentora za najbolje obavljanje ovog izuzetno značajnog posla.

„Ko je mentor? Vodič koji je bio dovoljno daleko da zna sve zamke na putu, ali se vraća da hoda sa vama bez primoravanja da pratite njegov trag." [13].

LITERATURA:

[1] *Zakon o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja* (2013). Službeni glasnik Republike Srbije, br. 72/2009**,** 52/2011 и 55/2013. Beograd: Službeni glasnik RS.

[2] Maynard T., Furlong, J., (1995): *Learning to teach and models of mentoring*. U: Kerry T., Shelton M. A. : Issues in mentoring. London: Routledge.

[3] Hargreaves, A., Fullan M., (2009). Mentoring in the New Millennium. *Theory into practice*, 39 (1), 50-56, preuzeto 10.02.2012., sa: https://www.eduweb.vic.gov.au/edulibrary/public/staffdev/teacher/induction/Mentoring_in_the_New_Millennium.pdf

[4] Ehrich, L., Tennent, L., and Hansford, B. (2002). A review of mentoring in education: some lessons for nursing. *Contemporary Nurse*, 12 (3) 253-264.

[5] *Pravilnik o pripravničkom stažu*. SL List RCG, br 68/3. Podgorica: Službeni list Crne Gore.

[6] *Pravilnik o polaganju stručnog ispita učitelja i stručnih suradnika u osnovnom školstvu i nastavnika u srednjem školstvu*. Narodne novine, 88/03. Zagreb: Narodne novine.

[7] OECD (2010). *Politike obrazovanja i usavršavanja. Nastavnici su bitni - kako privući, usavršavati i zadržati efikasne nastavnike.* Beograd: Ministarstvo prosvete RepublikeSrbije, Zavod za udžbenike, Službeni glasnik.

[8] *Pravilnik o dozvoli za rad nastavnika, vaspitača i stručnih saradnika*, „Službeni glasnik RS", br. 22/2005 i 51/2008. Beograd: Službeni glasnik.

[9] ZUOV (2014). *Katalog programa stalnog stručnog usavršavanja nastavnika, vaspitača i stručnih saradnika za školsku 2014/2015. i 2015/2016*. Beograd: Zavod za unapređivanje vaspitanjai obrazovanja. Dostupno na URL: http://katalog2015.zuov.rs/

[10] MPNTR (2015). *Dopuna liste programa stručnog usavršavanja koju donosi ministar*. Dostupno na: http://www.mpn.gov.rs/prosveta/strucno-usavrsavanje/973-dopuna-liste-programa-strucnog-usavrsavanja-koju-donosi-ministar

[11] Razvionica (2014). *Modeli dobre prakse za škole-vežbaonice*. Dostupno na URL: http://www.razvionica.edu.rs/za-medije-i-javnost/skole-vezbaonice-polozile-ispit-u-rektoratu-bu/#more-1347

[12] Šijaković, T. (2015). *Mentorstvo u funkciji podsticanja refleksivne prakse nastavnika*. Neobjavljena doktorska disertacija. Univerzitet u Novom Sadu, Filozofski fakultet, Odsek za pedagogiju. Dostupno na URL: http://www.ff.uns.ac.rs/studije/doktorske/uvid_javnosti/TanjaSijakovic_disertacija.pdf

[13] Boyd D. (1988). Introduction: Lawrence Kohlberg as mentor. *Journal of Moral Education* 1988;17(3):167-171. UK: Taylor & Francis.