

НАСТАВНИЦИТЕ ЗА НАСТАВНИЦИТЕ - ЗА НЕКОИ ИСКУСТВА ВО ПЕДАГОШКИТЕ ПРИОДИ КОН ЕВАЛУАЦИЈАТА, САМОЕВАЛУАЦИЈАТА И ОБЕЗБЕДУВАЊЕ КВАЛИТЕТ ВО ОБРАЗОВАНИЕТО И НАСТАВАТА

Снежана Мирасчиева

Универзитет „Гоце Делчев“,

Факултет за образовни науки – Штип, Република Македонија

snezana.mirascieva@ugd.edu.mk

УДК: 37.014.6(497.7)

Апстракт

Следејќи ја тенденцијата на глобализација, а во намерата да се доближи до нивото на развој на високоразвиените земји, Република Македонија презема крупни чекори во сферата на образованието. Еден од тие чекори е продукција на ефективни наставници кои ќе реализираат ефикасна настава, а нејзините продукти, креативни, иницијативни, способни млади луѓе активно ќе се вклучат во заедницата и смело ќе чекорат кон промените. Ефикасноста на чекорите меѓу другото, е условена и од самите наставници. Имено, наставниците како реализатори на наставниот процес и еден од директните учесници се клучен фактор во успехот и одржливоста на стратегиите и целите на националната образовна политика. Од тие причини наша цел беше да ги испитаме ставовите и мислењата на наставниците за вреднувањето на нивната работа. Резултатите од истражувањето покажаа дека наставниците во основните училишта имаат позитивен став по прашањето за потребата и значењето на континуираното следење и вреднување на нивната работа заради обезбедување повратна информација за нивната работа и натамошно унапредување.

Истражувањето покажа дека наставниците имаат и конкретни предлози како да се унапреди системот на вреднување на нивната работа а еден од нив се однесува на поврзување на вреднувањето со унапредувањето во работата, односно кариерниот развој на наставниците.

Клучни зборови: научен развој, отворени училишта, квалитетни наставници, вреднување.

Вовед

Крупните чекори во сферата на образованието во Република Македонија имаат тенденција на зголемување на квалитетот во образованието. Еден од тие чекори е продукција на ефективни наставници кои ќе реализираат ефикасна настава, а нејзините продукти, креативни, иницијативни, способни млади луѓе активно ќе се вклучат во заедницата и смело ќе чекорат кон промените. Прашањето за продукција на ефективни наставници покренала низа прашања како: улогите на наставникот во современото училиште, компетенциите на современиот наставник, креирање на стимулативна средина за учење, прашањето за вреднување во образованието. Последното особено се актуелизира во последните години, а бројните теориско-емпириски анализи и сеопфатни експертизи упатуваат на повеќе сознанија: проблемот на вреднување во воспитно-образовната дејност е сложен и комплексен; кои се најадекватните техники и начини на вреднување; кој има улога на вреднувач; потребата од вреднување на вреднувачот; прашањата за надворешна и внатрешна (интерна) евалуација, функционалноста на вреднувањето и др. Сите овие

сознанија директно или индиректно се поврзани со наставникот како реализатор на наставниот процес и еден од директните учесници во него. Наставниците се всушност клучен фактор во успехот и одржливоста на стратегиите и целите на националната образовна политика. Од тие причини, во трудот нашето внимание го посветуваме на наставниците и нивните ставови и мислења за потребата и значењето на вреднувањето на нивната работа како и ефектите од тој процес во насока на нивниот кариерен развој.

За значењето на наставникот. Вреднување на работата на наставниците во македонските училишта

Заради потребите на истражувањето во трудот, на почетокот чувствуваме потреба да ја истакнеме нашата определба на поимот вреднување. Во литературата постојат многубројни обиди за дефинирање. Ние ја прифативме определбата според која вреднувањето е процес на следење, мерење и оценување на работата што подразбира систем на постапки и инструменти за следење, мерење и оценување кои во себе ги опфаќаат двете клучни компоненти: критериуми за вреднување и стандарди за оценување. Исто така, се водевме од сознанијата дека евидентираниите недостатоци на квантитативните методи на вреднување го свртеа вниманието кон адаптација на повеќе квалитативни постапки во вреднувањето, што се наметнува како предмет на интерес во нашето истражување. Од друга страна, бројни се истражувањата кои говорат за важноста на наставникот во воспитно-образовната работа. Врз основа на емпириски истражувања се тврдењата дека наставникот е главна сила во образовната средина, и дека неговата активност има пресудно влијание на сите останати средински фактори за учење, истакнуваат Волберг и Питерсон (Walberg. H., Peterson. D., 1980). Со други зборови, работата на наставникот и неговата зголемена активност и ефикасност, неговиот квалитет и успешен труд, може да влијае на дизајнирањето и усовршување на целокупната средина за учење, а со тоа и на добивање солидни крајни резултати во процесот на учење, и подобри резултати во воспитно-образовниот процес. Затоа со потполно право говориме дека предмет на вреднување може и треба да бидат сите аспекти во процесот и сите фактори кои влијаат на него (наставник, ученик, наставни содржини, наставни средства), а не само резултатите од работата на ученикот и неговиот напредок. За да се постигне квалитетот во училиштето мора да се следат, мерат и вреднуваат сите вклучени субјекти во образовниот процес па и самите наставници како најважна алка во воспитно-образовниот процес се со цел за унапредување на наставата.

Методолошка рамка на истражувањето

Наставникот има посебно значење во воспитно-образовниот процес, бидејќи тој претставува реализатор на работата, од чии активности и стручна оспособеност во голема мера зависат резултатите кои ќе се постигнат. За да може да се унапредува наставникот, потребно е да се следи и вреднува неговата работа, да се воочат добрите страни, но и проблемите и тешкотиите. Промената и унапредувањето на процесот на вреднување првенствено е определена од самите наставници. Затоа цениме дека неговите размислувања по прашањето за потребата од вреднување на неговата работа, начините и техниките на следење и кариерниот развој имаат пресудно влијание врз зголемувањето на

квалитетот во образованието. Од тука целта на нашето истражување беше да се испитаат ставовите на наставниците во однос на вреднувањето на нивната работа. Предметот го определивме во насока на испитување на ставовите и мислењата на наставниците во однос на потребата од вреднување на нивната работа, функционалност на вреднувањето во однос на кариерниот развој со цел да се издвојат критичните ставови кои се пречка за спроведување на процесот на вреднување на работата на наставникот и можноста истите да бидат појдовна основа при планирањето на професионалниот развој на наставниците.

Во истражувањето ги поставивме следниве задачи: да се испитаат ставовите и мислењата на наставниците за потребата од вреднување на нивната работа; да се испитаат ставовите и мислењата на наставниците за функционалноста на процесот на вреднување во контекст на квалитет во образованието и нивниот професионален и кариерен развој; да се испитаат ставовите и мислењата на наставниците за определување на основите на процесот на вреднување на нивната работа во контекст на самовреднувањето, екстерното проверување на постигањата на учениците и постигнатиот успех на учениците.

Ја поставивме општата претпоставка дека наставниците имаат изедначени ставови и мислења по одделни прашања за вреднување на нивната работа. Во истражувањето се воведовме од следниве помошни претпоставки: наставниците имаат изедначени ставови и мислења по прашањето за потребата од вреднувањето на нивната работа; наставниците имаат изедначени ставови и мислења по прашањето за функционалноста на процесот на вреднување на работата на наставникот во контекст на зголемување на квалитет во образованието и нивниот професионален и кариерен развој; наставниците имаат изедначени ставови и мислења по прашањето за основите на процесот на вреднување на нивната работа во контекст на самовреднувањето, екстерното проверување на постигањата на учениците и постигнатиот успех на учениците.

Во истражувањето е користено анкетаирањето како истражувачка техника, со инструмент - прашалник кој содржи прашања од отворен и затворен тип. Примерокот во истражувањето се однесува на 102 наставника од 4 основни училишта од подрачјето на општина Штип, од кои 53 одделенски и 49 предметни наставници. За обработка и анализа на податоците се применети соодветни статистички постапки на табелирање, групирање и фреквенција.

Анализа и интерпретација на резултатите

На наставниците им го поставивме прашањето за потребата од вреднување на нивната работа имајќи ги во предвид следните сознанија: наставата како процес на интеракција на двајца директни учесници, наставник и ученик, не е целосна доколку се вреднува работата на едниот субјект односно другиот (во случајот, наставникот) не е предмет на вреднување; квалитетот на наставата и ефективноста на учењето не се определени само од ученикот, туку во голема мера зависат од наставникот како креатор на средината за учење; со вреднувањето на работата на наставниците ќе се добие повратна информација за успешноста и квалитетот во работата. Добиените податоци се претставени табеларно во продолжение.

Табела бр. 1 Мислење на наставниците за потребата од вреднување на нивната работа

понудени одговори	наставници	
	f	%
а) потполно се согласувам	47	46.08
б) делумно се согласувам	43	42.16
в) не се согласувам	12	11.76
Вкупно	102	100

Врз основа на добиените резултати, можеме да заклучиме дека 46,08% од наставниците сметаат дека е потребно да се вреднува работата на наставникот, 42,16% делумно се согласуваат а 11,76% не се согласуваат дека е потребно да се вреднува нивната работа, што не е мал процент. Наставниците во најголем процент се на мислење дека навистина е потребно да се вреднува нивната работа, со што нашата претпоставка се потврди. Анализата на податоците не покажа статистички значајни разлики во мислењата на одделенските и предметни наставници. Во истражувањето ја поставивме хипотезата: наставниците имаат изедначени ставови и мислења по прашањето за функционалноста на процесот на вреднување на работата на наставникот во контекст на зголемување на квалитет во образованието и нивниот професионален и кариерен развој. Во тој контекст го изнесовме тврдењето дека вреднувањето на работата на наставниците е во функција на мотивација на наставниците за постигнување поголем квалитет во наставата, односно унапредување на воспитно-образовниот процес. Нивните ставови и мислења се претставени во табела број 2.

Табела бр. 2 Ставови и мислења на наставниците за тоа колку се согласни со исказот дека вреднувањето на нивната работа е во функцијата на зголемување на квалитетот во работата

понудени одговори	наставници	
	f	%
а) да	41	40.2
б) делумно	43	42.15
в) не	17	16.67
г) не знам	1	0.98
Вкупно	102	100

Со тврдењето дека вреднувањето на наставниците е во функцијата на зголемување на квалитетот во нивната работа, се согласни целосно односно делумно вкупно 82,35% од наставниците опфатени во истражувањето. Но не треба да се занемари процентот на наставници (17,65%) кои не се согласуваат со ова тврдење односно не знаат дали е навистина така што го покренува прашањето за функционалноста на постојниот систем на вреднување на работата на наставникот во основните училишта, иако најголем процент од наставниците имаат изедначени мислења во однос на тоа дека вреднувањето на работата на наставникот води кон зголемување на квалитетот на работата, што оди во прилог на нашата претпоставка. Имајќи ја во предвид состојбата во нашите училишта како и постојниот систем на вреднување на работата на наставникот, за целите на нашето истражување се од суштинско значење ставовите и мислењата на наставниците за неколку чекори: самовреднување, екстерно проверување на учениците и постигнатиот успех на учениците како платформа за следење и оценување на работата на наставникот.

Добиените резултати се претставени во табелите што следат.

Табела бр. 3 Ставови и мислења на наставниците за ефектите од самовреднувањето на сопствената работа

самовреднувањето е соодветна постапка со која се обезбедува кариерен развој на наставниците			самовреднувањето на сопствените активности и постигнувања иницира промени во вашата работа во смисла на ваш иден професионален развој		
понудени одговори	наставници		понудени одговори	наставници	
	f	%		f	%
а) да	14	13.72	а) да	14	13.72
б) делумно	83	81.37	б) делумно	64	62.74
в) воопшто не сум запознат	5	4.90	в) не, не знам	24	23.52
вкупно	102	100	вкупно	102	100

Табела бр. 4 Ставови и мислења на наставниците за вреднувањето на постигањата на учениците и екстерното проверување како платформа за вреднување на нивната работа

екстерното проверување на учениците е начин на проверка на ангажманот и постигнувањата на наставникот			според постигнатиот успех на учениците по соодветниот предмет, наставникот треба да се санкционира односно наградува		
понудени одговори	наставници		понудени одговори	наставници	
	f	%		f	%
а) да	4	3.92	а) да	7	6.86
б) делумно	30	29.41	б) делумно	31	30.39
в) воопшто не го прифаќам	64	62.74	в) воопшто не го прифаќам	61	59.80
г) не знам	4	3.92	г) не знам	3	2.94
вкупно	102	100	вкупно	102	100

Како што може да се види од табелите 3 и 4 наставниците не ги прифаќаат основите за вреднување на нивната работа што е во функција на кариерниот развој а кои се однесуваат на самовреднувањето, екстерното проверување на постигањата на учениците и постигнатиот успех. Имено, најголем процент од наставниците (81,37%) делумно се согласни со тврдењето дека самовреднувањето е соодветна постапка со која се обезбедува кариерен развој на наставниците, од кои 62,74% делумно се согласни со тврдењето дека самовреднувањето иницира промени во сопствената практика. Ова упатува на заклучокот дека наставниците на процесот на самовреднувањето гледаат како на дополнителна оптовареност и обврска можеби поради незнаење или пак погрешно сфаќање на суштината и значењето на процесот на самовреднување, што ја оправдува нашата констатација дека за рефлексивен практичар не треба ниту да говориме. За овие наши размислувања не добивме релевантни податоци во истражувањето и истите се базираат на наша претпоставка која ќе биде предмет на интерес во следно наше истражување. Мал е процентот на наставници (13,72%) кои ја разбрале суштината на процесот на самовреднување и неговата функција во насока на унапредување на сопствената практика а со тоа и развој во кариерата. 28,42% од наставниците опфатени во истражувањето не само што не се запознати и не знаат дека самовреднувањето е една од постапките со која се обезбедува кариерен развој на наставниците туку и категорично го негираат фактот дека самовреднувањето на сопствените активности и постигнувања иницира промени во сопствената работа, што е навистина загрижувачки ако се има во предвид интенцијата кон зголемен квалитет во образованието. Што се однесува до екстерното проверување на постигањата на учениците како платформа за вреднување на нивната работа, односно начин на проверка на ангажманот и постигнувањата на наставникот, 62,74% од наставниците воопшто не го прифаќаат. Наспроти нив, 3,92% го прифаќаат како начин на проверка на ангажманот и постигнувањата на наставникот што е многу малку и како платформа неприфатлива за наставниците, можеби заради недостатоците кои целиот систем ги идентификува или пак постојните мерки на санкционирање кои се регулиран со закон., сепак овој процент е загрижувачки. Од друга

страна, 29,41% делумно го прифаќаат како платформа за вреднување на нивната работа, но не единствена туку како дополнување на основите за вреднување на работата на наставникот. Интересно е да се спомене дека, 59,80% од наставниците воопшто не го прифаќаат ставот дека според постигнатиот успех на учениците по соодветниот предмет, наставникот треба да се санкционира односно наградува, што е основа за вреднување на неговата работа. Цениме дека поголем број на наставници во суштина не го прифаќаат постојниот систем на вреднување на нивната работа, поради сфаќањето за целокупниот процес. На крајот го поставивме прашањето за тоа колку се согласни со исказот дека вреднувањето на нивната работа претставува строга контрола и барање грешки во работата. И како што очекувавме, во најголем процент наставниците опфатени во истражувањето, во целост (27,45%) односно (57,84%) делумно се согласни со тврдењето дека вреднувањето на работата на наставникот претставува строга контрола и барање грешки во нивната работа. Само 14,70% од наставниците не се согласуваат со тврдењето дека вреднувањето на работата на наставникот претставува строга контрола и барање грешки во нивната работа, што е многу мал процент и индикатор дека наставниците тешко ги прифаќаат промените можеби како резултат на нивните предрасуди и стереотипи за што цениме дека треба да биде една од приоритетните цели во нашето следно истражување (според табела 5).

Табела бр.5 Ставови и мислења на наставниците за тоа дека вреднувањето на работата на наставниците претставува строга контрола и барање грешки во нивната работа

понудени одговори	наставници	
	f	%
а) да, потполно се согласувам	28	27.45
б) делумно се согласувам	59	57.84
в) воопшто не се согласувам	15	14.70
Вкупно	102	100

Од тука нашата претпоставка дека наставниците имаат изедначени ставови и мислења по прашањето за основите на процесот на вреднување на нивната работа во контекст на самовреднувањето, екстерното проверување на постигањата на учениците и постигнатиот успех на учениците не се потврди.

Заклучни согледувања

Наставниците се на мислење дека е потребно да се вреднува нивната работа, но како основа за вреднување не треба да претставуваат одделни аспекти и тоа самовреднувањето, екстерното проверување на учениците и постигнатиот успех на учениците како платформа за следење и оценување на работата на наставникот. Наставниците не се запознати дека самовреднувањето и вреднувањето на нивната работа обезбедува развој во кариерата но и насоки за професионално усовршување што води кон зголемен квалитет во наставата. Особено не го прифаќаат екстерното проверување на постигањата на учениците и постигнатиот успех на учениците како една од основните платформи за вреднување на нивната работа. Со тоа нашата претпоставка дека наставниците имаат изедначени ставови и мислења по одделни прашања за вреднување на нивната работа се потврди. Во истражувањето, наставниците дадоа свои предлози за тоа како да се унапреди системот на вреднување на нивната работа, истакнувајќи при тоа дека вреднувањето на работата на наставникот може да биде успешно само доколку тој има

активно учество во тој процес, низ континуирано следење на целокупната активност на наставникот, со јасно дефинирани критериуми и определување на соодветноста на оценката со конкретната активност. Само тогаш вреднувањето ќе води кон промени во практиката, унапредување на работата на наставникот и зголемен квалитет во образованието. Овие прелози иницираат неколку круцијални прашања во делот на вреднување на работата на наставникот како: истакнување на разликата помеѓу „продукт“ и „процес“ во процесот на вреднувањето што се рефлектира како разлика во предметот, со симбиозни елементи, комбинација на квантитативните и квалитативни методи низ различни комбинирани модели согласно аспектот кој го проучуваме и видот на податоци кои се потребни. Овие предлози треба да бидат насока за следните реформски чекори во образовната политика кај нас.

Литература

1. Burnham-West, J. (2008). Managing Quality in Schools. Edingburgh: Pearson Education Limited.
2. Gojkov, G. (2003). Dokimologija. Vršac: Triton.
3. Musial, D., Nieminen, G., Thomas, J., Burke, K. (2009). Foundations of Meaningful Educational Assessment. New York: McGraw-Hill.
4. Министерство за образование и наука, Државен Просветен Инспекторат на Република Македонија. (2009). Индикатори за квалитет на работата на училиштата. Скопје, МОН.
5. Република Македонија (2016). Сеопфатна стратегија за образованието за 2016-2020 година и Акциски план (прва работна верзија). Скопје: МОН.
6. Република Македонија, МОН, ДПИ. (2009). Прирачник за интегрална евалуација на училиштата. Скопје: МОН.
7. Република Македонија, МОН, ДПИ. (2009). Упатство за вреднување на исполнувањето на работните обврски на наставниците и стручните соработници во основното и средно образование. Скопје: МОН.
8. Sabin, H. (2010). Common sense Didactics for common school teachers. Chicago, New York, London: Rand, McNally & Company.
9. Stevanovic, M. (2001). Kvalitetna skola i stvaralastvo. Varazdinske Toplice: Tonimir.
10. Vilotijević, M. (1992). Vrednovanje pedagoškog rada škole, Beograd: Centar za savršavanje rukovodilaca u obrazovanju.
11. Vilotijević, M. (1993) Organizacija i rukovodjenje školom. Beograd: Naučna knjiga.