

Шта је Eurydice мрежа?

Задатак Eurydice мреже је да разуме и објасни како су различити европски системи образовања организовани и како раде. Мрежа пружа описе националних образовних система, компаративних студија посвећених одређеним темама, индикаторима и статистикама.

Све публикације Eurydice мреже доступне су бесплатно на сајту Eurydice или у штампаном облику на захтев. Циљ рада Eurydice мреже је да промовише разумевање, сарадњу, поверење и мобилност на европском и међународном нивоу. Мрежа се састоји од националних јединица које се налазе у европским земљама, а координира је Извршна агенција Европске комисије за спровођење програма Европске уније из области образовања, културе и медија. За више информација о Eurydice, посетите <http://ec.europa.eu/eurydice>.

Потпун извештај

The Teaching Profession in Europe: Practices, Perceptions, and Policies може се наћи на енглеском језику на веб-сајту Eurydice <http://ec.europa.eu/eurydice>

Штампани примерци извештаја

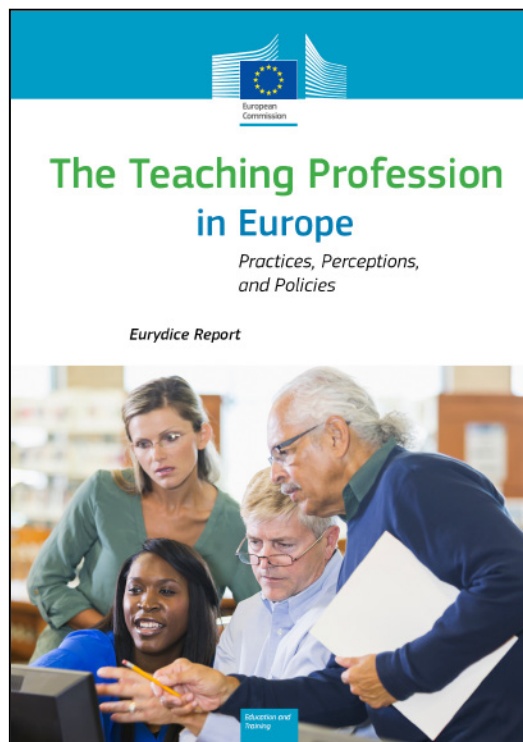
доступни су на захтев на: eacea-eurydice@ec.europa.eu

Контакт

Вим Вонстинкист,
Комуникација и публикације:
+32 2 299 50 58

Eurydice истакнути делови

Наставничка професија у Европи: праксе, перцепције и политике



Да ли је наставничка професија атрактиван избор каријере у данашње време? Какви су услови рада наставника? Да ли су наставници обучени за свој посао? Да ли је транснационална мобилност популарна међу наставницима?

Европска комисија и Савет Европске уније недавно су нагласили потребу да се побољша наставничко образовање и њихов континуирани професионални развој и да се повећа атрактивност њихове професије⁽¹⁾. Са тим циљем, у Eurydice извештају *Наставничка професија у Европи: праксе, перцепције и политике* анализира се однос између политика које регулишу наставничку професију и ставова, праксе и перцепције наставника. Извештај је фокусиран на скоро два милиона наставника у вишим разредима основне школе

(ISCED 2) који су запослени у 28 држава чланица, као и на Исланду, у Лихтенштајну, Црној Гори, Бившој Југословенској Републици Македонији, Норвешкој, Србији и Турској. Заснива се на Eurydice и Eurostat/UOE подацима, као и на секундарној анализи TALIS 2013⁽²⁾ и представља комбинацију квалитативних и квантитативних доказа.

Овде су приказани неки од најважнијих закључака тог извештаја, са посебним освртом на прелазак са образовања у наставничку професију, континуирани професионални развој, транснационалне мобилности, демографске одлике и услове рада наставника.

⁽¹⁾ Council conclusions of 12 May 2009 on a strategic framework for European cooperation in education and training ('ET 2020') <http://www.oecd.org/edu/school/talis-2013-results.htm>

⁽²⁾ <http://www.oecd.org/edu/school/talis-2013-results.htm>

У наставничкој професији запошљавају се углавном жене; у блиској будућности могућа је појава мања стручњака.

Наставнице су тренутно далеко бројније од наставника, а проценат наставника опада. Чак и у земљама у којој је боља равнотежа између полова, данас мање мушкараца почиње да се бави том професијом него раније. На европском нивоу, две

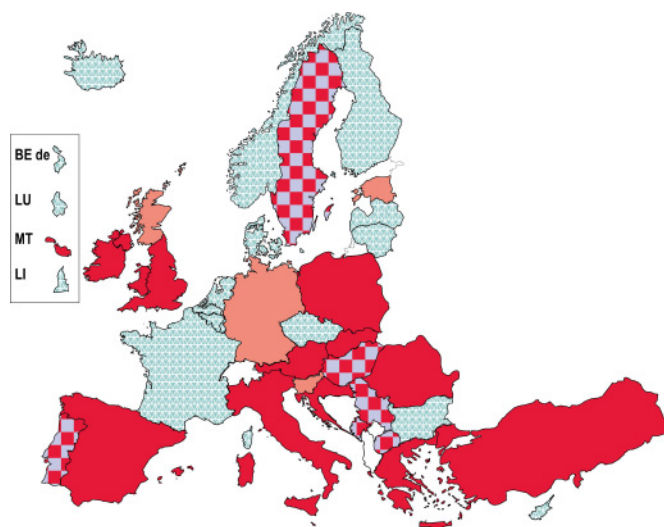
трећине наставника су старије од 40 година, а око 40% ће се пензионисати у наредних 15 година. Без политика које повећавају запошљавање, у неким земљама старење наставног кадра може да узрокује појаву мања професионалаца.

У скоро две трећине европских земаља потпуно квалификовани наставници на почетку каријере имају приступ фази структурираног увођења у посао.

Постоји општа усаглашеност о томе да је прелазак са образовања на професионалан живот кључни период за новоквалификоване наставнике. Тај период би требало да ојача њихове способности и самопоуздање и смањи ризик од превременог напуштања професије. У скоро две трећине земаља, нови потпуно квалификовани наставници који раде у државним школама имају приступ фази структурираног увођења, уз додатну обуку, персонализовану помоћ и савете. Тај вид подршке обично траје годину дана и може да укључује различите врсте активности, као што су менторство, консултације са директором школе и/или колегама и проверу коју врше колеге. То је најчешће обавезно, када постоји фаза увођења у посао. Фаза увођења се нуди уз стручно усавшавање приликом иницијалног образовања наставника и обично се завршава евалуацијом. У Француској и Луксембургу, где постоје пријемни тестови за регрутовање у току иницијалног образовања наставника, фаза увођења са плаћеним наставничким активностима организована је у току стручног усавшавања.

Широм Европе, у само шест образовних система постоји најмање 60% млађих наставника који извештавају да су учествовали у програму увођења. Овај проценат је највиши у Уједињеном Краљевству (Енглеској) и Бугарској.

Статус фазе увођења у посао за нове потпуно квалификоване наставнике у вишим разредима основне школе (ISCED2), у складу са централним прописима из 2013/2014.



Фаза увођења:

- је обавезна.
- се препоручује.
- је ограничена на менторство.
- не постоји за потпуно квалификоване наставнике.

Извор: Eurydice

Скоро сви нови потпуно квалификовани наставници добијају менторску подршку на свом првом послу.

Иако не нуде све земље свеобухватну, системску фазу увођења у посао, менторска подршка је доступна готово свуда у Европи. У земљама у којима је фаза увођења обавезна за све потпуно квалификоване наставнике на почетку каријере, који раде у јавном образовању, менторство је обично обавезан део те фазе. У Пољској и Уједињеном Краљевству (Северној Ирској), наставници на почетку каријере имају користи од менторске подршке и након фазе увођења.

Широм ЕУ, проценат наставника млађих од 30 година који извештавају да тренутно имају ментора више је него три пута већи од процента наставника између 30 и 39 година. То потврђује да се менторство углавном сматра мером подршке за наставнике на почетку каријере. Менторством се обично баве искуснији наставници, углавном са вишег нивоа, а у неким земљама се пружа одређена обука и/или подршка наставницима који раде као ментори.

Наставници изражавају већу потребу за стручним усавршавањем у области наставних метода него у предметној материји.

Континуирани професионални развој (КПР) је суштина стратегије Европске уније за побољшање квалитета образовања. Анализа наставничких потреба у КПР-у показује да се они осећају спремно за предмет који предају, али да траже промену у својим наставним методама. Наставници исказују потребу за КПР-ом у областима које им омогућавају да буду ефикаснији и савременији, као што је технологија, и да побољшају потенцијал ученика.

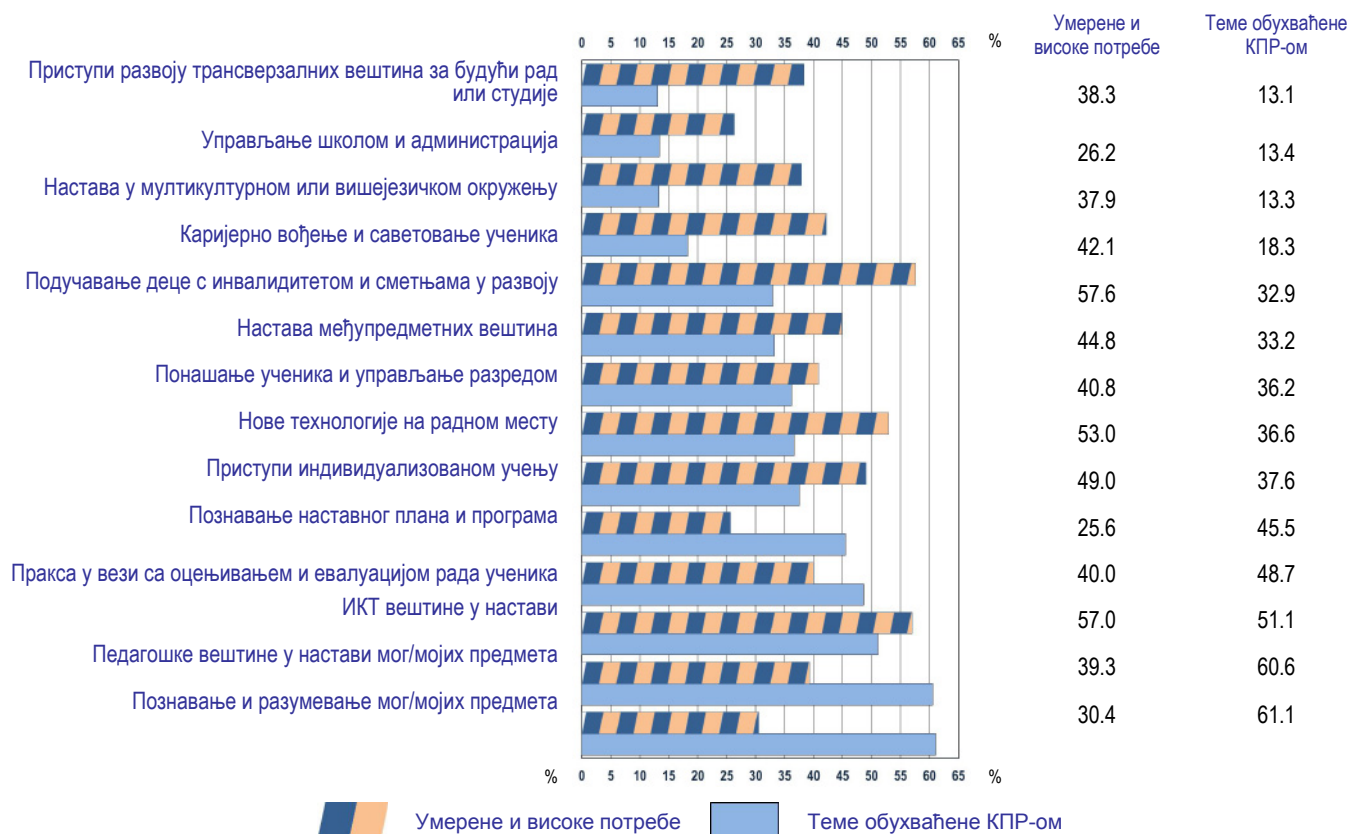
Садржај стучног усавршавања није увек у складу са потребама које наставници изражавају.

У већини земаља, КПР је професионална обавеза наставника. Међутим, често постоји несклад између професионалних развојних потреба које изражавају наставници и стварног садржаја њиховог КПР-а. Заиста, тамо где су велике потребе, углавном је обезбеђено премало садржаја у вези са КПР-ом. На пример, док је 38% наставника изразило умерену или високу потребу да буду обучени у „настави у мултикултурном или вишејезичном окружењу“, само је око 13% имало ту тему у свом КПР-у. Тај несклад се

Више од 50% наставника изражава умерене или високе потребе за КПР-ом у предметима „подучавање деце с инвалидитетом и сметњама у развоју“, „ИКТ вештине у настави“ и „нове технологије на радном месту“. За њима следе „приступу индивидуализованом учењу“, „настава међупредметних вештина“ и „каријерно вођење и саветовање ученика“.

може видети и у областима као што су „каријерно вођење и саветовање ученика“, „подучавање деце с инвалидитетом и сметњама у развоју“ и „настава међупредметних вештина“. С друге стране, тамо где је низак ниво потреба наставника, често постоји вишак могућности за КПР. То се може видети у предметима „познавање наставног плана и програма“ и „познавање и разумевање мог/мојих предмета“. „ИКТ вештине у настави“ је једна од ретких тема за коју се потребе готово подударују са садржајем активности.

Процент наставника у вишим разредима основне школе (ISCED 2) који су изразили да су њихове професионалне развојне активности обухватиле одређене теме у периоду од 12 месеци пре истраживања и процент наставника који су изразили умерене или високе нивое потреба за стручним усавршавањем у истим темама, ниво ЕУ, 2013.



Извор: Eurydice, на основу OECD, TALIS 2013.

Уважавање наставничких потреба за стручним усавршавањем могло би боље да се усклади с активностима КПП-а.

У неким земљама, највиши државни орган у образовању дефинише садржај наставничког КПП-а, док је у другим земљама његова интервенција ограничена на области реформе. Занимљиво је да у земљама у којима је више наставника изразило веће потребе за професионалним развојем постоје и чешће интервенције највишег државног органа у образовању

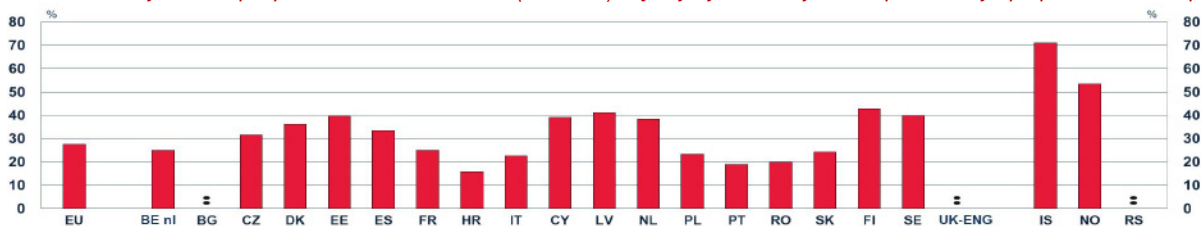
у дефинисању КПП-а. То указује на однос између наставничке перцепције потреба и националних политика у области КПП-а. Због тога би начин на који је одређен садржај КПП-а могао имати користи од ближе сарадње највиших нивоа власти, школа и наставника, обезбеђујући да се наставнички глас потпуно призна и чује.

Мање од једне трећине наставника је путовало у иностранство у професионалне сврхе.

На нивоу ЕУ, 27% наставника је најмање једном путовало у иностранство у професионалне сврхе. Као што се може видети на следећем приказу, проценат је највећи у нордијским и балтичким земљама. У свим испитаним земљама, осим Исланда, наставници савремених страних језика највише учествују у мобилности, у поређењу са наставницима друштвених наука, читања, писања и књижевности, природних наука и математике. За наставнике савремених страних језика, више него за друге, транснационална

мобилност представља професионалну потребу током иницијалног и континуираног професионалног развоја. На нивоу ЕУ, више од половине наставника савремених страних језика путовало је у иностранство у професионалне сврхе. То им даје прилику да вежбају језик који предају и да стекну шири увид у културу, што ће пренети својим ученицима. Међутим, на нивоу ЕУ, више од 40% испитаних наставника савремених страних језика изјавило је да никада није путовало у иностранство у професионалне сврхе.

Процент наставника у вишим разредима основне школе (ISCED 2) који су путовали у иностранство у професионалне сврхе, 2013.



Извор: Eurydice, на основу OECD, TALIS 2013.

Програм Еразмус+ је главни систем финансирања транснационалне мобилности наставника.

У ЕУ, Еразмус+, програм ЕУ за образовање, обуку, омладину и спорт, главни је систем финансирања транснационалне мобилности наставника (2014–2020). Захваљујући том програму, дипломирани и запослени наставници могу добити стипендије за мобилност да би започели студије или стручно усавршавање у иностранству, а такође могу да се укључе и у транснационалне пројекте, који

подразумевају њихову мобилност. Скоро четвртина „наставника који су учествовали у мобилности“ путовала је у иностранство у професионалне сврхе, у оквиру програма ЕУ, а једна десетина у оквиру националних и регионалних програма. Национални програми највишег нивоа за подршку и мобилност наставника постоје и у више од половине европских земаља, углавном у западној и северној Европи.

Многи фактори треба да се узму у обзир у процени атрактивности наставничке професије.

Услови рада, као што су статус запослености, плата и радно време, могу много да се разликују широм Европе. Неки од тих услова могу да утичу на задовољство наставника послом и на њихову перцепцију колико друштво цени њихову

професију. Осим тога, извештај показује да те перцепције могу бити под утицајем фактора средине, као што су однос између наставника и ученика, сарадња између наставника и повратне информације и системи процене.

Потпун извештај, *The Teaching Profession in Europe: Practices, Perceptions, and Policies*, можете наћи на енглеском језику на Eurydice веб-сајту: https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Publications:The_Teaching_Profession_in_Europe:_Practices,_Perceptions,_and_Policies. Видети и *Teachers and Education Staff*: https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Teachers_and_Education_Staff