

Рад примљен: 05. 05. 2012.
Рад прихваћен: 20. 03. 2013.



др Јован Миљковић¹, Марија Мркшић
Филозофски факултет, Београд

Кратки научни
прилог

Усавршавање наставника у образовној политици у Србији²



Резиме: На декларативном нивоу стручно усавршавање наставника је камен темељац свеобухватне образовне политике Републике Србије, без које се не може замислити спровођење ниједне од појединачних образовних политика (као што су нпр. политика инклузивног образовања, образовања одраслих и сл.). ИНСЕТ-ом, као приоритетним подручјем, давила се држава кроз интензивну законодавну активност током прошеклих дванаест година. Те промене нису биле конзистентне и нису се увек кретале у истом правцу. Као последица таквих промена јавила се потреба за истраживањем које би се дало степену спровођења (реализације) формулисаних образовних политика стручно усавршавања наставника. Ова образовна политика предвиђа обавезност стручно усавршавања наставника под претходним условима лиценце, нуди могућности напредовања наставника у професији, одређује јединицу локалне самоуправе као институцију одговорну за финансирање ИНСЕТ-а, као и начине регулисања њиховог образовног програма стручно усавршавања. Како спровођење политике обавезног стручно усавршавања наставника изгледа у пракси, као и могуће разлоге за такво стање, покушали смо да представимо овим радом.

Кључне речи: ИНСЕТ, образовна реформа, образовне политике.

Увод

Након преврата у земљама Средње и Источне Европе, совјетски модел образовања је одбачен истовремено са комунистичком идеологијом. Уследиле су корективне мере којима је у

земљама бившег Источног блока започета транзиција. Настојали су се укинути најлошији аспекти комунистичког образовања: политичка индоктринација и атеистичка пропаганда; идеолошки монопол; стриктна контрола институција и појединаца; присилна једнообразност и сл. У одсуству свеобухватне образовне политике способне да их интегрише, ове *ad hoc* мере су биле ограниченог домета, често наметнуте од различитих интересних група (Цесар и др., 2001). С обзиром на то да су наставници носиоци цело-

¹ jovan.miljkovic@bg.ac.rs

² Чланак представља резултат рада на пројекту *Модели процена и стратегије унапређења квалитета образовања у Србији* (бр. 179060), чију реализацију финансира Министарство просвете и науке Републике Србије.

купног школског система, њихово усавршавање се јавља као императив у свим образовним политикама. У овом раду смо се бавили ИНСЕТ-ом као предметом званичне образовне политике Републике Србије, као и начином и мером њене имплементације.

ИНСЕТ у образовној политици, од 90-их година XX века до данас

Образовна политика прихвата концепцију и утврђује стратегију образовања, старајући се о функционисању образовног система. Може се „дефинисати као свесно стварање услова, правних, материјалних, финансијских, техничких, кадровских... за реализовање утврђене концепције, стратегије и система“ (Алибабић, 2002: 78). ИНСЕТ (in-service education and training), као неформално континуирано усавршавање наставника, незаобилазан је део сваке образовне политике (Алибабић, Овесни, 2006).

Систем стручног усавршавања наставника је до краја 80-их година 20. века био организован у форми регионалних педагошких центара, који су организовали редовне обуке и пружали саветодавне услуге школама. Усавршавање је било обавезно, али се та обавеза није спроводила у пракси. Међутим, у зависности од привлачности понуде и квалитета услуге у различитим педагошким центрима, овај систем је у неким деловима земље функционисао доста добро. Почетком деведесетих, централизацијом су затворени педагошки центри, а усавршавање је сведено на манифестације које је у виду *Дана педагогије* једном годишње организовало ресорно министарство за заинтересоване наставнике. Упоредо, невладин сектор је растао уз подршку међународних агенција, привлачио образовне стручњаке и успео да допре до школа својом понудом стручног усавршавања. Ово се, међутим, одвијало ван система и било је неодрживо (зависило је од спољних средстава и донатора). Многе значајне иновације су на

овај начин нашле пут до школа: увођење интерактивних метода наставе, поштовање дечјих права итд. (Ковач-Церовић, 2006). Током 90-их година 20. века образовни систем је деградиран, што није заобишло ни ИНСЕТ. Први удар дошао је од централизације система 1990–91, када је делимична аутономија образовних установа укинута, а локалним заједницама ускраћено право на одлучивање у подручју развоја и финансирања. Фондови намењени финансирању образовања, укључујући и оне за усавршавање наставника, централизовани су. Нарочито је било штетно укидање Просветно-педагошких савета, који су били компетентни за педагошко-саветодавни рад, надзор и усавршавање наставника уз рад. Истовремено је укинут Закон о континуираном усавршавању наставника, према коме је сваки наставник морао редовно да побољшава компетенције, а међународна изолација додатно је погоршала ситуацију (Министарство просвете и спорта, 2001). Услови рада у школама су пали испод свих стандарда, а наставничке плате су пале на 70. место на скали зарада у земљи (минимум је износио један долар дневно – октобар 2000. године), што је видно утицало на мотивацију. За овај период Ковач-Церовић (2006) везује и изложеност утицају цркве, као последицу нарастајућег национализма, карактеристичног за све бивше комунистичке земље. Наставници и њихово образовање били су препуштени сами себи, те су радили зависно од савести и вештине управе школе да обезбеди додатна средства финансирања, углавном за плате. Усавршавање наставника уз рад остваривано је од стране невладиних организација, које су се умножавале са продубљивањем кризе. Оно што је обележило овај период, упркос иницијативама невладиних и међународних организација, јесте недостатак циљева, координације и кохерентне системске политике професионалног развоја наставника (Министарство просвете и спорта, 2001). Након октобарских промена 2000. године, циљеви нових образовних власти су: демократизација, децентрализација, либерализација и увођење плу-

рализма, уз покушај очувања културног националног идентитета (Ковач-Церовић, 2006). Усавршавање наставника представља један од кључних елемената актуелне реформе образовног система у Србији. Доношењем Закона о основама система образовања и васпитања (2003) ИНСЕТ постаје обавезна активност, која се реализује кроз обавезне и изборне програме стручног усавршавања акредитоване од стране Завода за унапређивање квалитета образовања и васпитања. Започета децентрализација у свим друштвеним областима, па и у образовању, преноси надлежности финансирања и праћења програма стручног усавршавања на јединице локалне самоуправе. То подразумева *социјално њарџнерсџво*, односно, заједнички одговор кључних партнера на изазове које постављају развој и потребе друштва за знањима и вештинама. Партнерство се успоставља на свим нивоима друштвене организације (национални и локални ниво) и у свим доменима организације и реализације образовања (Стратегија развоја образовања одраслих у РС, 2006). Школа и запослени у њој имају већу аутономију и одговорност, коју деле са различитим партнерима: родитељима, разним организацијама, локалном самоуправом. Социјални партнери од којих се више очекивало у успостављању ИНСЕТ-а била су три репрезентативна наставничка синдиката, који су се, нажалост, показали као заинтересован саговорник само по питању висине наставничких плата. Далеко бољи саговорници по овом питању су наставничка удружења. Међутим, променом власти 2004. године донете су измене и допуне Закона из 2003. којима се враћамо на решења из протеклих деценија, јачајући конзервативни утицај цркве и подривајући подзаконске акте донете 2001–03. Након поновних измена у руководству Министарства просвете 2005. године, доносе се бројни стратегијски нормативни акти, али чини се да је опало интересовање јавности за образовање, а промене углавном предводе донатори, уз одсуство управљачке и институционалне подршке доношењу озбиљне стратегије развоја образо-

вања. Упркос мноштву законских и стратешких докумената, ипак није јасно који ће од њих бити спроведени, како и када (Ковач-Церовић, 2006). У таквим приликама, развија се политика обавезног усавршавања наставника, која има у виду напредовање у наставничкој професији као резултат, између осталог, и професионалног развоја наставника. Према члану 7 Правилника стручног усавршавања наставника, наставник је дужан да у току 5 година похађа 100 часова програма из Каталога сталног стручног усавршавања наставника, и то: 60 часова са листе обавезних програма и 40 часова са листе изборних програма. Према члану 15 истог Правилника, наставник у току стручног усавршавања може да стекне звање: педагошки саветник, ментор, инструктор и виши педагошки саветник. Уводе се и одређене санкције, па Закон о основама система образовања и васпитања (2009) у члану 127, став 6, изричито предвиђа да се лиценца суспендује наставнику, воспитачу и стручном сараднику који се није стручно усавршавао, а просветни саветник утврди да разлози за то нису оправдани. Напомињемо да су сличне одредбе биле и у Закону из 2003, члан 116, а да годину дана касније Влада доноси Закон у којем се брише овај члан. Овим изменама и допунама Закона право на продужење лиценце имали су и наставници који се нису усавршавали, чиме се анулирају напори претходне Владе на успостављању обавезног ИНСЕТ-а. Што се тиче финансирања ИНСЕТ-а, Закон (2009) чланом 159 предвиђа да се у буџету локалне самоуправе обезбеђују средства за ту намену.

Нови трендови у развоју стручног усавршавања наставника

Центри за стручно усавршавање запослених успостављени су кроз пројекат *Професионални развој запослених у образовању*. Сврха успостављања регионалних центара је пружање могућности професионалног развоја запослени-

ма у образовању прилагођених потребама свог региона, а у складу са стратегијом развоја образовања на националном нивоу. Организација семинара у месту рада или у његовој непосредној близини омогућава смањење трошкова усавршавања. Рад на остваривању ових циљева започет је 2002. године уз подршку Швајцарске агенције за развој и сарадњу. Кроз пројекат се развија систем који ће омогућити да усавршавање наставника буде квалитетније, да одговара њиховим индивидуалним потребама, потребама школа и потребама развоја система образовања и васпитања, а да не зависи искључиво од понуде, као до сада. Наставници ће имати већи избор облика и садржаја усавршавања, који ће бити доступнији, јер ће се обуке реализовати у регионалним центрима за стручно усавршавање. Законски оквир за облике стручног усавршавања, који се дефинише у оквиру пројекта, олакшаће школским управама, директорима и педагошко-психолошкој служби праћење усавршавања наставника (финансирање, супервизију...) јер ће бити изграђени стандарди за наставничке компетенције. Планира се да до 2013. буде основано још центара. Осим тога, заинтересованим наставницима, директорима и стручним сарадницима на располагању су и ресурс-центри у оквиру центара за стручно усавршавање, који су снабдевени стручном литературом и дидактичким материјалима, а за професионално саветовање задужени су стручњаци који могу да пруже информације и помоћ. Нова, четврта фаза пројекта трајаће до 2013. године, а биће фокусирана на: јачање капацитета центара за стручно усавршавање како би, у сарадњи са локалним самоуправама, у потпуности могли да одговоре на потребе свог окружења и запослених у образовању; јачање капацитета запослених у школским управама, како би могли да прате развој система професионалног развоја; јачање капацитета стручних друштава на националном и локалном нивоу кроз израду подзаконских аката везаних за професионални развој просветних радника;

израда стандарда за наставничке компетенције; и успостављање система учења на даљину (Министарство просвете и науке РС, 2012).

Како би се осигурало боље образовање, донете су нове законске одредбе, које ступају на снагу школске 2012/2013. године, а према којима сваки будући наставник, уколико жели да се запосли у школи, мора да има завршене мастер студије и остварених 30 ЕСПБ из педагошко-психолошко-методичке групе предмета, као и 6 ЕСПБ праксе у школи (Министарство просвете и науке РС, 2012).

Дакле, у последње две деценије десиле су се бурне промене у образовној политици и легислативи усавршавања наставника. То отвара многа питања, на која ћемо истраживањем легислативе и њеног спровођења у пракси покушати да одговоримо. Вреди поменути да се у наставак реформе и спровођења обавезног ИН-СЕТ-а улази са припадницима наставничке професије чији је углед на врло незавидном нивоу (више о овоме у: Миљковић, 2011) и чија је данашња просечна плата око 350 евра месечно. Основна намера истраживања је да се одговори на питање: да ли је прокламовани концепт усавршавања наставника само мртво слово на папиру, а наставничка професија, о којој се прича као о важној за ову државу, ипак небитна?

Методолошки оквир истраживања

Циљ истраживања је утврђивање мишљења интересних страна („stakeholders“) у образовању о легислативи стручног усавршавања наставника Републике Србије и њеном спровођењу у пракси. Термин „stakeholder“ још нема превод на српски језик око ког би постојао консензус. Превели смо га као *интересне стране*, а под интересним странама у образовању подразумевали смо наставнике и директоре основних и средњих школа, као и представнике локалне самоуправе. Свесни чињенице да овај појам

има шири обим (обухвата и ученике, родитеље, ширу јавност, Министарство просвете итд.), ограничили смо се на поменуте категорије као на оне које су директно инволвиране у процес ИНСЕТ-а.

Да бисмо постигли циљ, утврдили смо мишљење интересних страна у образовању о законски дефинисаној обавезности стручног усавршавања наставника и њеном спровођењу у пракси; затим, њихово мишљење о законски дефинисаним правима које наставници стичу усавршавањем и њиховој реализацији у пракси; мишљење о законски дефинисаном начину финансирања усавршавања наставника и његовом спровођењу у пракси; о плану усавршавања наставника, који доноси орган управљања школе, и његовом спровођењу у пракси; и, на крају, мишљење интересних страна о понуђеним програмима стручног усавршавања наставника.

У истраживању ћемо користити студију случаја, коју посматрамо пре као истраживачки модел у коме се преплиће више метода него као засебан метод. Предност овог модела истраживања је целовитије и јединствено приступање предмету проучавања, које нам омогућава да сваку социјалну јединицу третирамо као целину (Банђур, Поткоњак, 1999). У нашем истраживању, посматрана социјална јединица је општина Вождовац, што ову студију случаја чини сингуларном. У истраживању смо користили методу интервјуисања, а у оквиру ње две технике: интервју фокус групе (вођен са три групе наставника) и индивидуални интервју (вођен са директорима школа и представником општине Вождовац).

Узорак чине 18 наставника (по шесторо из две основне и једне средње школе) и 3 директора основних и средњих школа на територији општине Вождовац, као и представник Општине Вождовац. На основну властитог искуства рада на усавршавању наставника, формулисали смо општу (нулту) хипотезу истраживања, пре-

ма којој интересне стране у образовању имају негативно мишљење о легислативи усавршавања наставника у Републици Србији и њеном спровођењу у пракси.

Анализа и интерпретација добијених података

Све интересне стране су биле расположене да дискутују на тему обавезности стручног усавршавања наставника. Постоји консензус око тешкоће остварљивости стицања 100 сати стручног усавршавања у току 5 година, као и око тога да је приметно опадање броја сати које наставници успеју да стекну у току године. У најбољем случају наставници годишње могу да стекну 10–15 сати усавршавања, а разлог за то је недостатак новца. Наставници су мишљења да не треба да постоји обавезност усавршавања, јер је то унутрашња потреба сваког наставника, а ако већ мора да постоји нека обавеза (због оних наставника који немају поменуту потребу), онда би је требало смањити на 60 часова (у току 5 година) уз повећање квалитета обука. Указано је и на то да похађање обуке није довољна гаранција да је дошло до усавршавања, јер „многи наставници само плате котизацију и преспавају семинар или се појаве на крају како би узели потврду да су присуствовали“ (мишљење једног од наставника). Ово је могуће јер не постоји систематска контрола, па преовладава мишљење да обавезност није битна, колико увођење обавезне контроле квалитета обука и њихових исхода. Према Закону о основама образовања и васпитања (2009) предвиђено је да усавршавање наставника буде предмет самоевалуације и евалуације квалитета рада школа, али на основу обављених интервјуа можемо констатовати да се ове активности не примењују на онај начин и у оном обиму који је прописан Законом. Говорећи о квалитету усавршавања поставља се и питање како вршити контролу њиховог спровођења, од-

носно контролу тога да ли се акредитовани програми Каталога изводе у пракси на онај начин на који су замишљени и одобрени.

О мотивацији наставника и користи коју виде од обука сведочи и мишљење једне наставнице која је похађала 150 часова стручног усавршавања, а која, с обзиром на продужење лиценци свим наставницима без обзира на број часова обуке, каже: „Сви ти сати стручног усавршавања су ми *йройали*. Зато ми сада више не пада на памет да похађам те акредитоване семинаре“. Овим се отвара проблем који се тиче финансирања ИНСЕТ-а, али и недоследности државе у спровођењу санкција над онима који нису испунили обавезу усавршавања. Директори и неки од наставника рекли су да „уколико држава или општина не плати усавршавање, онда нема право ни да санкционише, јер су према Закону они главни финансијери“. Испитаници мисле да је санкција суспендовања лиценце наставника престога и неадекватна.

Још једна од обавезних активности, које је Закон предвидео, јесте и организовање различитих активности ИНСЕТ-а у самим школама. Испитаници су потврдили да се у школама организују огледни часови и радионице којима су они задовољни, али се стиче утисак да те активности нису предмет озбиљнијег бављења и да се оне спорадично спроводе у осиромашеном облику. Приметан је мањак креативности и мотивације за дубљим бављењем таквим видом активности у самим школама.

Када говоримо о мишљењу интересних страна у образовању о законски дефинисаним правима које наставници стичу стручним усавршавањем и њиховом спровођењу у пракси, поновићемо да је још 2003. године Закон о основама система образовања и васпитања предвидео могућност напредовања у наставничкој професији. Један од услова за напредовање јесте стечен одређени број сати стручног усавршавања. Што је виши степен звања, то је потребан већи број сте-

чених сати усавршавања, а висина плате расте са степеном звања. Изгледа невероватно, али од те године до данас наставници (они са којима смо обавили разговор) не само да нису унапређени него већина њих још није информисана о могућности напредовања у професији. Идеја напредовања у наставничкој професији им се допада и мишљења су да би такав вид мотивације за стручно усавршавање био делотворан. С друге стране, директори школа знају за поменути могућност. Њихово мишљење је да новина напредовања захтева исувише сложену процедуру, која, за сада, још увек није заживела у пракси. Занимљиво је мишљење једне директорке: „Што се тиче могућности напредовања у наставничкој професији, то је лепо замишљена идеја, али где ће наставник који испуни те услове да ради? Он стиче титулу која ничему не служи, нема у школи посла за такве, јер нема предвиђених радних места за оне који испуњавају све те услове“. Вреди подсетити која су то задужења и активности које наставник стиче унапређењем. Према Правилнику о сталном стручном усавршавању наставника активности које треба да обавља педагошки саветник, ментор, инструктор и виши педагошки саветник, јесу разноврсне. Задржаћемо се на активностима које обавља виши педагошки саветник (највиши степен звања): припрема ученике за међународна такмичења; има ауторство патентираних наставних средстава; подстиче, учествује или укључује школу у међународне образовне пројекте; води радионице на међународном скупу или семинару; има ауторство, односно коауторство уџбеника или збирке задатака која је одобрена за употребу итд. Дакле, из реченог можемо закључити да су активности захтевније и у већој мери излазе из оквира традиционалних активности наставника, а улазе у међународне, научно-истраживачке и развојне оквири. Да ли то може да изнесе наш образовни систем, остаје отворено питање.

Што се тиче права на три радна дана годишње ради похађања усавршавања, интересне

групе мисле да наставнике то не мотивише да се усавршавају, јер им слободно време није проблем, с обзиром на то да не похађају семинаре тако често. Иако наставнике ово право не мотивише на усавршавање, можемо констатовати да се ипак спроводи у пракси. На питање о томе која би права мотивисала наставнике да се усавршавају, добили смо очекиван одговор: „повећање плате“. Интересантан је био одговор мањег броја наставника, који су поред повећања плате истакли и веће учешће у раду школе, што би поминути систем напредовања омогућио. Занимљиво је виђење једне од наставница о овом питању: „када би се тако повећавала плата, онда би сви наставници јурили да стекну потребне сате усавршавања, и на крају би сви имали већу плату. Не може то тек тако, мора да постоји и контрола квалитета рада, па да наставник добија плату сразмерну квалитету његовог рада“.

Када говоримо о законски дефинисаном начину финансирања стручног усавршавања наставника и његовом спровођењу у пракси, вреди подсетити да Законом о основама система образовања и васпитања (2009) трошкове усавршавања наставника сноси локална самоуправа. Наставници (осим наставника једне школе), нису информисани о томе ко је надлежан за финансирање њиховог усавршавања, али кажу да школа нема довољно новца за ту активност: „Највећи удео у финансирању усавршавања сносимо ми сами и школа. Школа нам некада финансира смештај и пут, када се семинар организује ван града, а ми сами плаћамо котизацију“. На основу обављених интервјуа можемо да закључимо да се Законом предвиђен начин финансирања усавршавања наставника не спроводи у пракси, што актуелизује питање о децентрализованом финансирању ИНСЕТ-а. Но, чини нам се да ово није дилема између централизованог и децентрализованог начина финансирања ИНСЕТ-а (више о овоме у: Милосављевић, 2003), већ питање вредности и значаја који оно има у нашем друштву. Јер ко гарантује да се и у централизо-

ваном систему не би могао јавити исти одговор, као и у сиромашнијим српским самоуправама, а то је: нема новца за усавршавање наставника?

Прављење и реализовање плана усавршавања наставника се, према речима наставника, одвија кроз њихов заједнички договор са директором школе, а на основу расположивих финансија (које детерминишу слободу њиховог избора). Према легислативним одредбама планирање усавршавања наставника је у надлежности деветочланог органа управљања школе. Директори кажу да је ситуација у пракси другачија: „Добијемо Каталог, наставници се изјашњавају, потом то иде на Педагошки колегијум, где се усваја план за целу годину. Међутим, с обзиром на то да је ситуација таква каква је, то је само списак лепих жеља... Године 2009, када је била Скупштина града, тражен нам је план стручног усавршавања за 2010. годину. Ми смо направили план за буџет од милион динара. На томе је остало и ништа од тога није реализовано. Ми и немамо толико средстава... Сналазимо се како умемо. Правимо интерни план стручног усавршавања. Гледамо да сви наставници похађају семинаре, једне године иду једни, друге године други... И трошкови су нам већи – струја, грејање, вода и мало тога остаје за усавршавање наставника“. Интересне групе у образовању истичу да приликом прављења плана усавршавања наставника сазивају школски одбор, у коме се налази представник јединице локалне самоуправе и Општине Вождовац, који обавезно *не долази*. Они се практично не мешају у процес одлучивања, а на крају само добијају финансијски извештај који треба да усвоје. Међутим, представници локалне самоуправе ни не сматрају да би требало да се мешају у утврђивање образовних потреба наставника. Општина треба да се обавештава о раду и функционисању школе, о плановима и програмима стручног већа, трошковима школе, али у наставни план и програм и одабир програма усавршавања наставника не би требало да се меша. Јасно је да Законом пред-

виђен план стручног усавршавања, за сада, остаје мртво слово на папиру. Чини нам се да се виђење интересних група у образовању о улози локалне самоуправе и усавршавања наставника може свести на (уз ризик да је ово што кажемо ипак претерана симплификација): „њихово је да дају паре за усавршавање и да много не питају“. Овим се обесмишљава намера законодавца да се коначно успостави функционално социјално партнерство. Чини нам се да још увек не постоје довољно изграђени капацитети за тако нешто.

Последњи задатак у нашем истраживању било је утврђивање мишљења интересних страна о понуђеним програмима стручног усавршавања наставника. Замерке се углавном односе на недовољну практичну употребљивост знања која се стичу током похађања тих програма. Такође, реализатори тих програма се често не виде као компетентни: „Постоје семинари са којих одлазимо незадовољни, без иједне корисне информације за рад у школи. Некада су предавачи лоши, некада сама организација, знања неприменљива у пракси. Имамо осећај да више предавачи науче од нас него ми од њих. На семинарима дају само оквирне, уопштене информације. Недостаје пружање практичних знања, одговор на питање *како!*“ Такође, наставници виде баријере у недостатку напредних технологија у школи које би могли да примене у раду. Стога семинаре који се тичу употребе нових технологија у настави виде као потпуно несврсисходне. Затим, за наставнике базичних предмета (српски језик, математика) постоји већа и разноврснија понуда у Каталогу програма. Не постоји у понуди довољно семинара за музичко, ликовно и техничко васпитање и сл. Наставници основних школа су сложни у томе да су им потребнија знања која покривају области дидактике, методике, психологије... у односу на ускостручна знања. С друге стране, логично је да наставници средње школе за дизајн текстила имају потребу за ускостручним знањима којих нема довољно у понуђеном Каталогу програма. Директори се, углавном,

слажу с тим да су семинари несврсисходни и да немају ефекта на наставу.

Закон је прописао обавезност регулисања понуде усавршавања наставника, те се у ту сврху сваке године акредитују програми ИНСЕТ-а, који се потом објављују у Каталогу програма сталног стручног усавршавања наставника. Незадовољство наставника понудом делимично можемо да објаснимо претпоставком да се ауторима и организаторима програма финансијски не исплати да креирају и реализују програме одређених тема и садржаја за којима постоји мала тражња. Потражња је за садржајима из базичних предмета (српски, математика...) већа, с обзиром на то да је у школама запослен већи број наставника тих предмета. Могуће је и то да су стручна удружења наставника базичних предмета развијенија и активнија по питању ИНСЕТ-а у односу на удружења других наставника, нпр. наставника веронауке, техничког, музичког образовања и сл. Ово указује да кроз Каталог политика ИНСЕТ-а није операционализована на најсрећнији начин.

Посебан проблем представља компетентност реализатора програма. Према Пешикану (2010) као реализатори програма Каталога усавршавања наставника наводе се читаве организације, друштва, институције – сигурно је да сви њихови чланови не знају и не могу да преносе садржај програма. Стога се отвара питање методичко-дидактичке оспособљености реализатора програма за рад са одраслима.

Иако се може рећи да понуђени Каталог програма не задовољава у потпуности потребе наставника, не могу се све негативне критике пребацивати на саме програме. Било је саговорника (директора школа) који су одговорност видели и у самим наставницима: „Не кажем да су сви садржаји стручног усавршавања неприменљиви у пракси, већ да наставници нису мотивисани да их примењују. Најлакше је рећи да не ваљају програми, а заправо пуно тога зависи од

наше креативности и мотивације. Наставници се стално жале како су им потребне нове технологије да унапреде наставу. Проблем је што хоће све на готово. Мислим да је потребно више самообразовања наставника, као и више креативности у раду са ученицима и да су недостатак пара и технологија најмањи проблем“. Заправо, све интересне стране у образовању виде наставнике као једне од главних актера у креирању и реализовању програма Каталога. Међутим, већина наставника није ни покушала да преузме иницијативу у том погледу, што видимо из чињенице да нико од интервјуисаних наставника није ни покушао да креира програм и проследи га кроз процес акредитације. Сви већ унапред знају да ће бити одбијени, а да нису ни покушали. Општи закључак који може да се изведе о потреби наставника да активно учествују у креирању и спровођењу политике ИНСЕТ-а је да, за сада, наставнике и даље одликује пасиван и инертан однос према политици ИНСЕТ-а.

Закључна разматрања

Намера овог истраживања јесте да утврди да ли постоји дискрепанција између легислативе стручног усавршавања наставника и њеног спровођења у пракси и, ако постоји, да идентификује подручја легислативе ИНСЕТ-а која се не спроводе у пракси. На основу проучавања легислативе и њеног спровођења, утврђено је постојање јаза између њих. Оно што је Закон прописао у вези са усавршавањем наставника остало је само мртво слово на папиру. Као главни разлог наводи се недостатак финансијске подршке ИНСЕТ-у, као и спровођење механизма контроле и кажњавања. Интересне стране у образовању предлажу увођење система награђивања и кажњавања заснованог на резултатима вредновања квалитета рада наставника и остварених ефеката усавршавања наставника на наставу, а не само на основу присуства обукама

усавршавања. Политика ИНСЕТ-а има смисла само ако се сва подручја легислативе интегришу и спроведу у јединствен, конзистентан и кохерентан систем усавршавања наставника у пракси. Квалитет рада наставника мора да буде предмет вредновања, а на основу тих резултата ваља правити разлику међу наставницима.

Чини се да образовање, а посебно усавршавање наставника, не представља приоритетну област интервенисања политике Републике Србије. Усавршавање наставника је реформама из двехиљадитих прокламовано као кључна област за спровођење реформе, међутим, ситуација у пракси је сасвим другачија.

Остаје отворено питање методичко-дидактичке оспособљености реализатора програма усавршавања за рад са одраслима, јер, према мишљењу интересних страна у образовању, посебан проблем представља њихова компетентност.

Што се тиче обавезности ИНСЕТ-а, неминовно је да се све наде не полагају у самоиницијативу и унутрашњу мотивацију наставника за професионалним развојем. Нужно је успоставити конзистентан систем стимулација и санкција обавезности ИНСЕТ-а.

Политика управљања ИНСЕТ-ом је концептирана тако да социјални партнери преузму иницијативу у управљању њиме. Евидентно је да социјално партнерство није заживело у пракси, бар што се тиче ИНСЕТ-а. Мислимо да је одговор на питање којим смо се у истраживању бавили – да ли је прокламовани концепт усавршавања наставника само мртво слово на папиру, а наставничка професија, о којој се прича као важној за државу, ипак, небитна – најалост *ио-шврдан*. Истраживање потврђује да концепт усавршавања наставника још није заживео у пракси на начин на који је то Закон предвидео, те да је наставничка професија и даље професија нижег приоритета. Чини се да се законодавац, што је честа пракса у Србији, опет мало „заиграо“

леним жељама, без имало осећаја за социјално-економску реалност. Није ствар у томе да земље попут наше не треба да теже развијеним моделима политике ИНСЕТ-а. Овде је реч је о великој брзини у корацама којом то желе учинити. Пуко преписивање ретко када је донело не-

што добро на дуже стазе. Скромније амбиције би у условима наше земље можда рефлектовале већу осетљивост за социјално-економску реалност и биле, можда, окидач постепеног развоја друштва.

Литература

- Алибабић, Ш. (2002). *Теорија организације образовања ограслих*. Београд: Филозофски факултет.
- Алибабић, Ш., Овесни, К. (2005). Управљање професионалним развојем наставника. *Иновације у настави*, 18 (2), 14–29.
- Бањур, В., Поткоњак, Н. (1999). *Методологија педагогије*. Београд: Савез педагошких друштава Југославије.
- *Закон о Изменама и допунама закона о основама система образовања и васпитања*. Службени гласник РС, бр. 12/58/2004/02.
- *Закон о основама система образовања и васпитања*. Службени гласник РС, бр. 72/2009, 2009.
- *Закон о основама система образовања и васпитања*. Службени гласник РС, бр. 12/62/2003/01.
- *Квалификационо образовање за све: изазови реформа образовања у Србији* (2004). Београд: Министарство просвете Републике Србије.
- Ковач-Церовић, Т. (2006). *Образовање наставника у земљама Југоисточне Европе: Тренутно стање и поглед у будућност – Национални извештај за Србију*. Приступљено 10. октобра 2011, на адреси <http://www.see-educoop.net/educa.../book/Serbia.pdf>.
- Милосављевић, М. В. (2003). Централизација и/или децентрализација система образовања. *Социјална мисао*, 10 (4), 23–38.
- Миљковић, Ј. (2011). Углед васпитно-образовних професија. *Иновације у настави*, 24 (3), 42–52.
- Министарство просвете и науке Републике Србије. Приступљено 24. фебруара 2012, на адреси: <http://www.mprn.gov.rs/prosveta/page.php?page=120>.
- *Образовање и професионални развој наставника, предлог промена: 2002–2005* (2001). Београд: Министарство просвете и спорта.
- Пешикан, А., Антић, С., Маринковић, С. (2010): Концепција стручног усавршавања наставника у Србији – колико смо далеко од ефикасног модела. *Настава и васпитање*, 59 (3), 471–482.
- *Правилник о Изменама и допунама правилника о дозволи за рад наставника, васпитача и стручних сарадника*. Службени гласник РС, бр. 51/08, мај 2008.
- *Правилник о сталном стручном усавршавању и стицању звања наставника, васпитача и стручних сарадника*. Службени гласник РС, бр.14/04 и 56/05.
- *Правилник о стандардима квалификација рада установе*. Службени гласник РС, бр. 110-00-14/2011-07.
- *Правилник о стручно-педагошком надзору*. Службени гласник РС, бр. 12/19/2007/11.

- Стратегија развоја образовања одраслих у Републици Србији. Службени гласник РС, бр. 61-10590/2006-03.
- Цесар, Б., Амиџић, Љ., Ботоњић, И. (2001). *Образовне политике земаља у транзицији*. Бихаћ: Педагошки завод.

Summary

At the declarative level, in-service of teachers is a cornerstone of the whole educational policy of the Republic of Serbia, and without it, there is no managing of any of single educational policies (such as policy of inclusive education, adult education, etc.). INSET, as the priority area, was the concern of the state through intensive legislative activates in recent twelve years. Those changes were not coexistent and did not go in the same direction. As the consequence of such searching, there was the need for the research which would deal with the degree of managing (realisation) of the formulated educational policy of in-service of teachers. This educational policy predicts compulsory in-service of teachers with warning of losing the teacher's licence, and it offers possibilities for teacher's professional development, determines the unit of local management as an instance responsible for financing INSET, as well as measures of regulating offers of educational programmes of professional development. The policy of managing policy of compulsory professional development in praxis and possible reasons for this state are presented in this paper.

Key words: INSET, educational reform, educational policy.