



др Владо Симеуновић¹, мр Сања Милић
Универзитет у Источном Сарајеву,
Педагошки факултет у Бијељини

Оригинални
научни рад

Утврђивање нивоа квалитетног образовања наставника као услов за унапређење образовних стандарда у основним школама



Резиме: Нови образовни стандарди (Benchmark standards) и савремена концепција школства подразумевају, прије свега, наставнике који брзо и стално уче, који су иновативни и креативни и мијењају својствене компетенције у складу са технолошким напретком и глобалним правцима развоја дефинисаним Европском стратегијом развоја образовања, као и Стратегијом развоја образовања у Републици Српској. Овако повећани захјеви траже суштинске реформе у образовању наставног кадра, те систем образовања који, поддржавајући економију засновану на знању, ствара неопходну квалитетну одрживу развоја привреде и друштва у цјелини. Стога нам је циљ био да утврдимо да ли се реформом високог образовања значајно утиче на стицање компетенција потребних за савремени начин извођења наставе у основној школи, у складу са европским стандардима, те да идентификујемо факторе мотивације који утичу на ангажовање младих наставних кадрова приликом првог запошљавања. Истраживање је реализовано на популацији коју чине наставници-привредници и њихови директори, педагози и ментори.

За потребе истраживања конструисали смо анкети упитник (за директоре, педагоге и менторе), којим смо утврдили њихову процјену компетенција младих наставника, у складу са дефинисаним стандардима. Тестиом мотивације према Лолер-моделу (Lawler model, за привреднике) утврдили смо степен мотивисаности за рад. Добијене резултате истраживања смо доврлили факторској и корелационој анализи. Резултати истраживања показују да нов систем школовања наставничког кадра у већој мјери уржа могућности стицања компетенција за рад у школама. Директори, педагози и ментори сматрају да је нужно усавршавати систем образовања у правцу усвајања практично примјенивих знања и вјештина. Најизраженији мотивациони фактори су: сигурност запошљавања, могућности стицања нових знања, развој мотивационе способности и напредак. Истраживање је ојачало сврху и показало нужност утврђивања нивоа квалитетног образовања наставника као услов за унапређење образовних стандарда у основним школама.

Кључне ријечи: образовне компетенције, стандарди у образовању, основна школа, наставници.

1 vlado.simeunovic@gmail.com

Увод

Образовање има стратешку важност за економски и друштвени развој, односно за развијање друштва заснованог на знању. Осигуравање квалитетног образовања, које би ефикасно одговорило на нове потребе и интересе ученика, обухвата и дефинисање компетенција наставника. Отвара се питање да ли су квалификације наставника, које су стечене на студијама, довољне да одговоре на захтјеве савременог наставног процеса, то јест да ли су наставници припремљени да осигурају услове за развој осам кључних компетенција ученика за цјеложивотно образовање.

Потребе за дефинисањем компетенција посматрају се кроз заштиту различитости студијских програма у европском образовању, разумијевање и проналажење заједничких тачака на нивоу предметних група, дефинисање циљева и исхода, мобилност студената и наставног кадра, мобилност радника, упознавање послодаваца са способностима које треба да очекује од радника.

Као основа за израду компетенцијског профила кориштени су европски документи који се односе на компетенције учитеља, као и национални оквирни курикулуми. Темељни документи на којима почивају приједлози кључних компетенција су: „Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications“ (European Commission, 2005), „Improving the Quality of Teacher Education“ (Commission of the European Communities, 2007), „Tuning educational structures in Europe: Summary of Outcomes – Education“ (2005) и „Teacher Education in Europe: An ETUCE Policy Paper“ (European Trade Union Committee For Education, 2008), „Key Competences for Lifelong Learning — A European Reference Framework“ (The European Parliament and the Council of The European Union, 2006) и документ „Improving competences for the 21st Century: An Agenda for European Cooperation on Schools“ (Commission of the European Communities, 2008). Дакле, постоје

различити концепти и скупови компетенција о којима се расправљало у различитим организацијама, а који су укључени у образовање наставника. Најновија концепција потиче из европске иницијативе образовања „Rethinking Education“ под називом „Компетенције потребне за учинковито поучавање у XXI вијеку“ (Improving competences for the 21st Century: An Agenda for European Cooperation on Schools), у оквиру које су компетенције сврстане у три групе:

1. знање и разумијевање,
2. вјештине и склоности и
3. вјеровања, ставови, вриједности.

Teacher Training Agency наводи четрдесет два стандарда подијељена, такође, на три подручја:

1. *професионалне вриједности и дјеловање у пракси* (позитивне вриједности, ставови и понашања које подстичу и очекују од ученика);
2. *знање и разумијевање* (познавање националног курикулума, садржаја појединих предмета, образовно-комуникационе технологије) и
3. *поучавање* (планирање, рационализација времена за учење, тимски рад, праћење и оцјењивање, разредни менаџмент).

У оквиру програма „Education and Training 2010“ истакнуто је да је за квалификацију учитеља потребна висока стручна спрема, уз могућност наставка студија на последиједипломском студију, те мултидисциплинарност која подразумева:

- а) знања из специфичног предмета,
- б) знање из педагогије,
- в) вјештине и компетенције потребне за вођење ученика и пружање подршке ученицима и
- г) разумијевање друштвеног и културолошког значења образовања (Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications).

Као подршка Болоњском процесу успостављен је програм усклађивања образовних структура и компетенција у Европи (Tuning Educational Structures in Europe). Тунинг пројекат (2005) се фокусира на два различита скупа компетенција – генеричке компетенције и подручно-специфичне компетенције.

Генеричке (опште) компетенције су скуп знања, вјештина и вриједности које имају широку примјену у различитим подручјима дјелатности, те омогућавају флексибилно прилагођавање захтјевима разноврсних високостручних послова. То су својства и вјештине које су заједничке сваком студијском нивоу и одређене друштвене групе их сматрају битним. Према Тунингу (2005), у опште компетенције спадају: инструменталне компетенције (когнитивне способности, методолошке способности, техничке способности и лингвистичке способности), интерперсоналне компетенције (индивидуалне способности попут социјалних вјештина), системске компетенције (способности и вјештине важне за системски приступ (комбинација разумијевања, сензибилности и знања)).

Подручно-специфичне компетенције су окосница сваког нивоа студијског програма, и повезане су са одговарајућим стручним знањем одређене студијске области. Називају се и академским компетенцијама јер карактеришу, одређују студијски програм и дају му конзистенцију.

У оквиру Тунинг пројекта стручне компетенције су дефинисане из области наука о образовању. Радне групе су разрадиле компетенције и исходе учења за подручје образовања учитеља и своје закључке објавила у документу „Tuning Educational Structures in Europe: Summary of Outcomes – Education“. Те компетенције су:

1. Посвећеност потицању постигнућа и напретка ученика;
2. Компетенција у развоју и потицању стратегија учења;

3. Компетенција у савјетовању ученика и родитеља;
4. Знање из предмета и подручја које поучава;
5. Способност ефективне комуникације с појединцима и групама;
6. Способност креирања климе подстицајне за учење;
7. Способност примјене наученог;
8. Способност ефективног управљања временом;
9. Способност анализе и самоевалуације властитог рада;
10. Свјесност о потреби континуираног професионалног развоја;
11. Способност процјене исхода учења и ученикових постигнућа;
12. Компетенција сарадничког рјешавања проблема;
13. Способност реаговања на различите потребе ученика;
14. Способност побољшања околине за поучавање и учење;
15. Способност прилагођавања курикулама специфичном контексту образовања.

Што се тиче земаља у нашем региону, на основу докумената образовних институција, може се констатовати да је присутна недовољна стандардизација компетенција између земаља, али и да се предузимају конкретни кораци у вези са њиховим дефинисањем и усаглашавањем. Кључна компонента за успостављање одрживог и стратешког приступа квалитету образовања наставника могла би бити израда националних образовних оквира, којом би се дефинисале компетенције за наставничку професију, које треба развијати у почетном образовању и стручном усавршавању, те која ће служити као основа анализи потреба за континуирани професионални развој у цјелини, а посебно за стручно усавршавање.

Србија је једина у окружењу донијела документ „Стандарди компетенција за професију наставника и њиховог професионалног развоја“, у оквиру којег компетенција се посматра као скуп потребних знања, вјештина и вриједносних ставова наставника, а односи се на:

1. наставну област, предмет и методiku наставе,
2. поучавање и учење,
3. подршку развоју личности ученика и
4. комуникацију и сарадњу.

Завод за школство Црне Горе дефинисао је стандарде за наставнике као инструменте за подстицање њиховог професионалног развоја, инструменте који описују неопходна знања, вјештине и ставове које сваки наставник треба да посједује како би ваљано обављао своје задатке (Завод за школство, 2008). Ти стандарди укључују три основне области професионалног развоја (подударају се са стандардима у оквиру „Improving competences for the 21st Century“):

1. професионалне атрибуте и вриједности наставника,
2. професионално знање и разумијевање и
3. професионалне вјештине.

Хрватска већ има израђен НОК, али не и јасно дефинисане наставне компетенције као посебан документ, иако се може закључити да на компетенције наставника гледа као и Црна Гора.

Вијеће министара Босне и Херцеговине је у Основама квалификационог оквира (ОКО) компетенције дефинисала као „способност примјене знања, вјештина и личних, друштвених и методолошких вјештина на радном мјесту или током учења, као и у личном и професионалном развоју (Službeni glasnik BiH, br. 31: 3)“. Ослањајући се на контекст Европског квалификационог оквира (ЕКО), вјештине су описане као одговорност и независност (Министарство цивилних послова Босне и Херцеговине, 2011).

У оквиру пројекта „Унапређење наставничке професије за инклузивно, квалитетно и релевантно образовање“ (АТЕРИЕ – Advancing Teacher Professionalism for Inclusive, Quality and Relevant Education), који је од 2011. до 2013. године спровео Центар за образовне политике (СОР), у сарадњи са Програмом подршке образовању фондације за отворено друштво – Education Support Program of Open Society Foundations (ESP/OSF), издата је публикација „Наставничка професија за XXI век“. Овај пројекат надограђује се на рад OSF и ESP, у земљама југоисточне Европе, а циљ је да професионално ојачају улогу наставника у земљама западног Балкана у примјени инклузивне и квалитетне наставе. Пројекат АТЕРИЕ заједничким напорима реализовали су стручњаци за образовање из Босне и Херцеговине, Македоније, Црне Горе и Србије, уз подршку међународних стручњака из дате области и пројектног тима СОР-а.

Нови модел у оквиру АТЕРИЕ (2013) заснован је на три димензије компетенција. Одређена су кључна подручја и компоненте наставничких компетенција. Наставник с тим компетенцијама оспособљен је за успјешно вођење ученика који ће живјети и радити у XXI вијеку. Издвојено је шест кључних подручја:

1. ученик и учење,
2. настава и оцјењивање,
3. окружење за учење,
4. професионални развој и одговорност,
5. сарадња са школом, породицом и заједницом,
6. развој школе и унапређење образовног система.

У сваком подручју одређене су главне компетенцијске компоненте, и то као: знања, вјештине и вриједности, за које су затим разрађени специфични индикатори.

Методолошки приступ

Циљ истраживања

Циљ истраживања је да утврди да ли се кроз реформу високог образовања значајно утиче на стицање компетенција потребних за савремени начин извођења наставе у основној школи у складу са европским стандардима, те да идентификује факторе мотивације који утичу на ангажовање младих наставних кадрова приликом првог запошљавања.

Хипотезе

Х1: Основни фактори мотивације приликом првог запошљавања су: могућност заснивања радног односа на неодређено вријеме, напредовање у служби, стицање нових компетенција, осјећај вриједности.

Х2: Претпоставља се да руководиоци (директори, ментори, педагози) имају позитиван однос према запошљавању младих стручњака и да успјешно прате њихов рад и напредак и да су у могућности да правилно оцијене њихове компетенције.

Узорак истраживања

Узорак истраживања чини сто двадесет осам учитеља-приправника који су запослени на територији Филијале запошљавања у Бијељини.

Методе, технике и инструменти истраживања

Један од циљева овог рада био је и да се утврди мишљење директора, ментора и педагога о степену радне адаптације приправника у њиховој организацији.

Као први инструмент примијењен је тест мотивације према Лолер-моделу мотивације. Упитник испитује следеће варијабле:

1. очекивање да је могуће успјешно обавити задатак већим залагањем,

2. вјероватноћа да ће после успјешно обављеног посла услиједити награда,

3. валенција или привлачност награде за појединца.

Прва и друга варијабла садрже једанаест питања, трећа три питања, а одговори су вредновани петостепеном скалом.

За потребе испитивања конструсан је анкетни упитник са двадесет варијабли. За свако питање понуђено је пет одговора (потпуно се слажем – 5; уопште се не слажем – 1). Одговори су вредновани од једног бода до пет бодова. Варијабле су номиналног типа. Узорак је пригодан. Анкетирано је тридесет пет испитаника из три групе: директори, ментори и педагози.

Обрада резултата је урађена у статистичком пакету SPSS+. Израчунати су неопходни елементи дескриптивне статистике, а у каснијој анализи резултати добијени инструментима истраживања подвргнути су факторској и корелационој анализи.

Интерпретација резултата истраживања

Идентификација фактора који чине оптималну мотивацију за ангажовање младих приликом првог запошљавања

Суштинско питање, на које се желио добити одговор у овом раду, односи се на успостављање везе између система образовања и развоја на високошколским установама и компетенција наставника, у складу са усвојеним европским стандардима у образовању. Наравно да се овдје мора имати у виду низ фактора који одређују ову сложену везу. На наведена сложена и општа питања одговоре треба тражити у опсежнијим и детаљнијим студијама. Нас су занимали одговори о структури мотивације приликом првог запошљавања, ставовима директора, педагога и ментора према радном ангажовању учитеља-приправника и њихов успјех на при-

правничком испиту како бисмо могли да пружи-мо неке од одговора на питања која смо поставили у проблему истраживања.

Резултати испитивања добијени упитником састављеним према Лолер-моделу мотивације приказани су у наредним табелама.

Из претходне статистичке анализе може се закључити да на мотивацију приправника у радним организацијама и институцијама значајно дјелују многи мотивациони фактори. Посебно треба истаћи нека очекивања која су веома важна на почетку сваке радне каријере, и то: осјећај да се учинило нешто вриједно, добро мишљење о себи, могућност усавршавања. Нешто мања очекивања се односе на повећање слободе на послу, у смислу креативног утицања на радне процесе и на међуљудске односе. Наравно да је у природи људи да тешко прихватају нове идеје, а посебно оне које пласирају млади људи који су тек завршили школе и факултете. Само мали број руководиоца и стално запослених је спреман да прихвати новопридошлог радника без резерве и да му да простор да исказе властите способности, без обзира на ризик од могућих грешака.

Најслабија очекивања су у вези са добијањем сталног посла, унапређењем у струци и повећањем плате. С обзиром на статус приправника, тешко је очекивати од руководиоца да за кратко вријеме дају унапређења младим људима, без обзира на способности и резултате које показују. У овом случају се увијек прибјегава поступцима даље провјере и тестирања знања и способности, што може резултирати трајним за-послењем као наградом.

У другом дијелу упитника приказани су мотивациони фактори као показатељи вриједности које радници преферирају. Шта очекују од свога рада? Који су њихови вриједносни системи и како их радници вреднују?

Анализом података у Табели 2 уочавају се везе између система вриједности код испитаника, које су уједно и показатељи одређене врсте мотивације. Може се закључити да је младим људима најважнији мотивациони фактор сигурност запослења, као могућност обезбјеђења егзистенције, а да су други мотиви мање важни.

Према значају за ову популацију младих у другој групи фактора су они који се односе на развој у струци. У трећој групи фактора, са рела-

Табела 1. Тврдње које указују шта се може догодити људима уколико изврше свој посао посебно добро

Варијабла	N 128	Средња вриједност	Стандардна девијација
Добићеш повећање плате		1,73	1,145
Имаћеш добро мишљење о себи		4,68	1,813
Имаћеш могућности да развијеш своје способности и вјештине		4,86	1,463
Сигурност запослења		2,39	1,766
Добићеш шансу да научиш нове ствари		4,49	1,422
Бићеш унапријеђен или ћеш добити бољи посао		2,21	1,314
Имаћеш осјећај да си учинио нешто вриједно		4,66	1,521
Имаћеш у свом послу више слободе		3,49	1,609
Цијениће те људи који са тобом раде		4,10	1,766
Твој ће те претпостављени похвалити		3,75	2,013
Људи са којима радиш биће према теби љубазнији		3,76	1,711

Табела 2. Мотивациони фактори као показатељи вриједности које радници преферирају

Варијабла КОЛИКО ТИ ЈЕ ВАЖНО...?	N 128	Средња вриједност	Стандардна девијација
Висина плате		4,13	1,611
Шанса да можеш учинити нешто због чега ћеш имати добро мишљење о себи		4,58	1,597
Могућност да развијеш своје вјештине и способности		4,32	1,768
Сигурност запослења		4,78	1,596
Да имаш шансу да научиш нове ствари		4,35	1,909
Да имаш могућност напредовања и добијања бољег посла		4,16	1,834
Да имаш шансу да учиниш нешто вриједно		4,54	1,511
Да имаш слободу у свом послу		3,27	1,516
Да те цијене људи са којима радиш		3,94	2,011
Да те претпостављени похвали		3,99	1,821
Да људи са којима радиш постану према теби пријатнији		3,85	1,795

тивно високом средњом вриједности, висина је плате. О овом фактору се може рећи да га испитаници посматрају футуристички, у смислу да им је у приправничком стажу законски одређена висина примања и да је она непромјенива, а да о промјени висине плате размишљају уколико би добили трајно ангажовање.

У посљедњу групу фактора спадају мотиви који се односе на похвале претпостављених и међуљудске односе. Може се закључити да млади далеко више вјерују у властите способности и у свој развој и да ће као резултат произаћи признања запослених и похвала претпостављених.

Будући да постоје укупно двадесет три питања која мјере мотивацију, а неке од тих варијабли могу бити корелиране, треба груписати корелиране варијабле користећи методу редукције података, која ће умјесто великог броја питања дати мањи број релевантних фактора. У ту сврху кориштена је факторска анализа, чијом примјеном је добијена јаснија слика о мотивима. Укупно двадесет три питања редуцирано је на четири

фактора који су пописани у Табели 3, а које смо користили у даљим анализама. Кориштена је метода „principal components“ и ротација „varimax normalized“. Критериј задржавања фактора је Кајзеров (Kaiser).

У Табели 3 приказани су фактори мотивације и варијабле које чине њихову структуру. Скоро половину варијансе обухвата фактор који се односи на развој компетенција код наставника, што указује да већина младих учитеља има висок степен мотивације у погледу могућности усавршавања властитих знања. Наведени фактор треба посматрати интегрално са фактором „обезбеђење сталног запослења“, јер су млади наставници-приправници преваходно фокусирани на то да својим знањем и компетенцијама стекну повјерење руководиоца и обезбиједити стално запослење. У циљу провјере добијених резултата потребно би било упоредити ове резултате код истих испитаника након одређеног периода рада у школи, после чега би слика у погледу мотивације била много јаснија.

Табела 3. Фактори мотивације

ФАКТОРИ МОТИВАЦИЈЕ		
Назив фактора	Процент објашњене варијансе	Варијабле
Ф1. Развој способности и провјера властитих могућности	49,21	Имаћеш могућности да развијеш своје способности и вјештине Имаћеш добро мишљење о себи Добићеш шансу да научиш нове ствари Имаћеш осјећај да си учинио нешто вриједно Имаћеш у свом послу више слободе Шанса да можеш учинити нешто због чега ћеш имати добро мишљење о себи Могућност да развијеш своје вјештине и способности Да имаш шансу да научиш нове ствари Да имаш слободу у свом послу Јако се залагати – квалитетно обављати посао
Ф2. Обезбјеђење сталног запослења	37,11	Имаћу бољу сигурност запослења Бићеш унапријеђен или ћеш добити бољи посао Сигурност запослења Да имаш могућност напредовања и добијања бољег посла Јако се залагати – постићи високу продуктивност
Ф3. Материјална награда	8,13	Добићеш повећање плате Висина плате Јако се залагати – добро обављати свој посао
Ф4. Вербални подстицаји из окружења	5,55	Цијениће те људи који са тобом раде Твој ће те претпостављени похвалити Људи са којима радиш биће према теби љубазнији Да те цијене људи са којима радиш Да те претпостављени похвали Да људи са којима радиш постану према теби пријатнији

Перцепција усјеха у раду учитеља-приправника од стране директора, педагога и ментора у школама

Приликом дефинисања предмета истраживања навели смо потребу истраживања компетенција учитеља-приправника посматраних

из угла директора школа, педагога и ментора. С обзиром на то да се радило о високостручним кадровима, од којих су неки били изузетно успјешни у студирању, може се очекивати да буду радно ангажовани на дужи рок. У Табели 4 су приказани просјечни одговори на поједине тврдње.

Једноставном анализом података добијених на скали која је дата у распону од „уопште се не слажем“ до „потпуно се слажем“, може се уочити да је савремени начин друштвеног живота наметнуо потребу стварања савремене школе, у којој би наставници посједовали адекватне компетенције за реализовање процеса наставе и учења у складу са утврђеним стандардима. Протоколи за евиденцију рада учитеља-приправника нису састављени у складу са европским стандардима у образовању. У себи садрже превише описа, који у довољној мјери не говоре о стварним компетенцијама учитеља, него су

више ствар процјене ментора, педагога и директора. Резултати нашег истраживања потврђују претходне ставове. Неки резултати које смо добили ајтем анализом су тешки за тумачење, јер су тврдње да су приправници оспособљени за рад у васпитно-образовном процесу у супротности са ставовима да циљеви и систем школовања на високошколским установама у којима се оспособљавају наставници не прате промјене у друштвеном и техничко-технолошком окружењу.

Табела 4. Ставови руководилаца према компетенцијама учитеља-приправника (N -128)

	ИСКАЗИ	ДИРЕКТОРИ n-35		ПЕДАГОЗИ n-35		МЕНТОРИ n-35			
		М	SD	М	SD	М	SD		
Адекватност компетенција у складу са успостављеним стандардима у образовању	Приправник који обавља приправнички стаж има одговарајућу стручну спремину за реализацију наставног процеса у школи.	4,41	0,83		4,22	1,11	4,45	1,08	
	Приправник посједује вјештине потребне за рад у савремено заснованом процесу учења у настави (познаје рад на рачунару, говори бар један страни језик).	3,51	1,32		3,56	1,12	3,64	1,07	
	Приправник је показао знање и стручност за обављање конкретних послова на радном мјесту (планирање, реализација, евалуација).	4,63	0,51		4,23	0,86	4,44	0,92	
	Приправник јасно исказује компетенције из области за коју се школовао.	4,24	0,87	68,92	4,18	0,89	74,34	4,27	1,00
	Циљеви школовања у високошколским институцијама, у правцу стицања компетенција, одговарају савременом начину извођења наставе и не треба их мијењати.	3,31	1,08		3,49	1,22	3,56	1,01	
	Систем школовања у високошколским институцијама за образовање наставника прати промјене у свијету и не треба га мијењати.	2,89	1,34		3,07	0,98	3,21	0,88	
	Приправник је показао интересовање за додатно стручно усавршавање (користи стручну литературу, прописе и др.)	3,72	1,09		3,87	1,02	3,94	1,00	
								76,41	

Мотивисаност за рад и обезбеђене трајног запослења	Приправник је успоставио добру комуникацију са осталим запосленим.	3,98	1,22		4,11	0,98		4,21	0,77	
	Приправник је показао иницијативност у погледу рјешавања одређених питања у организацији рада ваше школе.	3,97	1,18		3,58	1,14		3,76	1,12	
	Примијећене су активности приправника међу запосленим, у смислу сугестија за бољи рад (нове методе рада и учења, примјена модерне образовне технологије, потребе за увођењем иновација итд.)	3,05	1,34		3,21	0,99		3,32	1,08	
	Приправник се одговорно понашао према средствима која су му повјерена.	4,61	0,57	24,11	4,73	0,79	21,32	4,78	0,34	18,15
	Приправник показује упорност у рјешавању додијељеног задатка.	4,18	1,00		4,09	1,19		4,23	1,03	
	Приправник је успјешно ријешио питање које ниједан други запослени није успио.	1,11	0,18		1,08	0,08		1,12	0,05	
	Приправник се придржава радне дисциплине.	4,56	0,78		4,63	0,65		4,67	0,71	
	Приправник је изразио заинтересованост за обављање додијељених послова (увијек заврши задатак, предлаже унапређење васпитно-образовног рада).	3,41	0,89		3,52	1,34		3,56	1,22	
Вредновање рада наставника према постојећим стандардима	Приправнику су редовно давале инструкције за рад.	4,83	0,28		4,87	0,33		4,91	0,45	
	Рад приправника је био праћен и евидентиран.	4,57	0,46		4,79	0,77		4,93	0,45	
	Приправника бисте задржали на сталном раду.	4,33	1,11		4,34	1,13		4,67	1,01	
	Приправника бисте препоручили за рад у другој организацији, јер посједује висок ниво способности и компетенција.	4,55	0,92	6,97	4,61	1,04	4,34	4,64	1,08	5,44
	Приправник није чинио професионалне/стручне пропусте у извршавању послова.	4,83	0,51		4,87	0,78		4,81	0,93	

Будући да постоји укупно двадесет питања која мјере ставове, а неке од тих варијабли могу бити корелиране, груписали смо варијабле користећи методу редукције података, која

ће умјесто великог броја питања дати мањи број релевантних фактора. У ту сврху кориштена је факторска анализа, чијом примјеном је добијена јаснија слика о ставовима. Укупно двадесет пи-

тања редуцирано је на три фактора који су пописани у Табели 4, а које смо користили у даљим анализама. Кориштена је метода „principal components“ и ротација „varimax normalized“. Критериј задржавања фактора је Кајзеров.

У укупном промишљању о усаглашености система образовања са компетенцијама наставника учинили смо још један корак, те смо утврдили степен повезаности добијених ставова руководиоца, мотивације приправника, оцјене које су добили на приправничком испиту са њиховим успјехом у току школовања. Резултати корелационе анализе представљени су у Табели 5.

Корелациона анализа показује да су фактори мотивације Ф1 и Ф2 статистички значајно повезани са успјехом на претходном студију. Очигледно се ради о комбинацији унутрашњег мотива постигнућа и спољњег мотива предста-

вљеног у облику јасно исказане награде (дате као сигуран посао) за успјешно завршени студиј. На крају, потврђују се резултати дати у многим другим студијама – да је успјех у школовању значајно повезан са успјехом на стручном испиту. Овај резултат говори о континуитету односа испитаника према учењу.

У даљој анализи резултата израчунали смо повезаност латентних фактора, датих као продукт факторске анализе анкетног упитника, којим смо утврђивали ставове руководиоца институција и радних организација, са успјехом на приправничком испиту. Напомињемо да је приправнички испит организовала и извршила независна комисија, у којој нису могли учествовати анкетирани руководиоци. Резултати корелационе анализе приказани су у Табели 6.

Табела 5. Корелациона анализа добијених фактора са успјехом на студију

Ред. бр.	Назив фактора	Коефицијент корелације	Степен значајности
1.	Ф1. Развој способности и провјера властитих могућности	0,41	0,003
2.	Ф2. Обезбеђење сталног запослења	0,38	0,002
3.	Ф3. Материјална награда	0,22	0,14
4.	Ф4. Вербални подстицаји из окружења	0,18	0,243
5.	Ф5. Постигнути успјех на стручном испиту	0,32	0,003

Табела 6. Корелациона анализа фактора добијених на скали ставова руководиоца са успјехом на стручном испиту

Ред. бр.	Назив фактора	Коефицијент корелације	Степен значајности
1.	Ф1. Адекватност компетенција у складу са успостављеним стандардима у образовању	0,43	0,002
2.	Ф2. Мотивисаност за рад и обезбеђење трајног запослења	0,38	0,002
3.	Ф3. Вредновање рада наставника према постојећим стандардима	0,32	0,001

Анализа показује да су сви наведени фактори повезани са успјехом на приправничком испиту. Подаци указују да су компетенције стечене на студију потврђене у пракси и правилно оцијењене на стручном испиту.

Закључна разматрања

Савремени систем образовања подразумијева повезаност и усаглашеност свих својих нивоа школовања. Овакав приступ захтијева неминовно дефинисање јасних стандарда у погледу нивоа знања, способности, вјештина и сл. У погледу оспособљавања наставничког кадра у Европи су усвојена документа и прокламовани јасни циљеви. Већина земаља је усвојила дефинисане принципе, али њихова имплементација у различитим земљама је различита. Босна и Херцеговина (Република Српска) декларативно је прихватила реформске токове, потписана су одређена документа и започети су одређени процеси на свим нивоима образовања. Иако су усвојене одређене стратегије образовања, још се на прави начин нису усвојили и разјаснили одређени појмови у погледу наставних планова и про-

грама (курикулума), хоризонтална и вертикална повезаност циљева, задатака и исхода образовања. На сличан начин се посматра однос према минималним стандардима који се морају задовољити, како у погледу обезбјеђивање услова за одвијање васпитно-образовног процеса, тако и у погледу мјерења компетенција стечених на појединим нивоима школовања.

Посебно осјетљив сегмент образовног система представља образовање наставника за основне школе. Наше истраживање показује да су компетенције дате у наставним плановима и програмима наставничких факултета у високој мјери усклађене са прокламованим компетенцијама у земљама Европске уније, али да је ситуација у васпитно-образовној пракси доста сложенија. Недостају инструменти за утврђивање излазних величина у погледу нивоа и квалитета усвојених компетенција, тако да нисмо у потпуности сигурни да ли су стечене компетенције усклађене са усвојеним стандардима у школама. На другој страни, школе су задовољне компетенцијама учитеља-приправника, али су задржале старе методе утврђивања њихових компетенција без јасно квантификованих стандарда.

Литература

- Commission of the European Communities (2008), Improving competences for the 21st Century: An Agenda for European Cooperation on Schools http://ec.europa.eu/education/school21/sec2177_en.pdf
- European Commission: Education and culture (2005), Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/principles_en.pdf
- European Commission: Education and culture (2008), The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF) http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/eqf/broch_en.pdf
- European Trade Union Committee for Education (2008), Teacher Education in Europe: An ETUCE Policy Paper http://etuce.homestead.com/Publications2008/ETUCE_PolicyPaper_en_web.pdf 1
- Lončarić, D. i Pejić Papak, P. (2009). Profiliranje učiteljskih kompetencija. *Odgojne znanosti*, 11(2), 479–497.
- Standardi kompetencija za profesiju nastavnika i njihovog profesionalnog razvoja (2011). ZUOV: Beograd. www.zuov.gov.rs
- Standardi za nastavnička zvanja (2008). Zavod za školstvo Crne Gore.

- The European Parliament and the Council of the European Union (2006), Key Competences for Lifelong Learning - A European Reference Framework http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2006/l_394/l_39420061230en00100018.pdf
- Tuning Educational Structures in Europe WorkGrop: Education (TUNING 2; 2005), Tuning educational structures in Europe: Summary of Outcomes - Education http://tuning.unideusto.org/tuningeu/images/stories/template/Template_Education.pdf
- United Kingdom Government, Department for Education and Skills: Teacher Training Agency, London (2002), Qualifying to teach: Professional Standards for Qualified Teacher Status and Requirements for Initial Teacher Training www.tda.gov.uk/upload/resources/pdf/q/qts-standards-final.pdf
- Vlada RH: Povjerenstvo za izradu Hrvatskoga kvalifikacijskog okvira (2007), Polazne osnove Hrvatskoga kvalifikacijskog okvira www.vlada.hr/hr/content/download/22392/287176/file/243%20-%2012.pdf

Summary

New Benchmark standards and contemporary concept of education mean first of all teachers who learn fast and permanently, who are innovative and creative and who change own competencies in accordance with technological advancement and global direction of development defined by the European strategy of development of education, as well as strategy of development of education in Republika Srpska. These increased requirements demand radical changes in education of the teaching staff, and the system of education, which supporting economy based on knowledge, makes necessary assumption of the sustainable development of economy and society, overall. This is why our aim was to determine whether the reform of higher education significantly influences acquiring competencies needed for contemporary teaching performance in a primary school, in accordance with European standards, so we identify motivational factors, which influence engagement of young teaching staff when being employed for the first time. The research included population of novice teachers and their principals, pedagogues and tutors.

For the purpose of the research, we constructed the questionnaire (for principals, pedagogues and tutors), which we used for determination of their competencies of the young teachers, in accordance with the defined standards. Motivational test, according to Lawler Model (Lawler model, for novice teachers), was used for determination of the level for motivation of work. Given results of the research were processed in factor and correlation analysis. Results of the research show that the new system of educating teachers offers better possibilities of gaining competencies at schools. Principals, pedagogues and tutors have opinion that it is necessary to improve the system of education in the direction of adoption practically applicable knowledge and skills. The most important motivational factors are security of employment, possibility of gaining new knowledge, development of motives for achievement and better positions. The research justified the purpose and showed the necessity for determination of the level of quality of education of teachers as a condition for improvement educational standards in primary schools.

Key words: *educational competencies, educational standards, primary school, teachers.*