

MENTORSHIP AND TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT: INSIGHTS AND IMPLICATIONS

Liljana Kostovska

Goce Delchev Primary School, Mogila, North Macedonia, kostovskaliljana@gmail.com

Zorica Dinevska

Goce Delchev Primary School, Mogila, North Macedonia, z.janevska@yahoo.com

Slavjanka Hristova

Goce Delchev Primary School, Mogila, North Macedonia, slavjanka_21@yahoo.com

Abstract: This paper explores the importance of mentoring in teacher professional development, focusing on international practices and the specific context of North Macedonia. Mentoring is recognized as a key mechanism for supporting novice teachers, sharing experiences, and fostering continuous professional growth. The study applies a qualitative approach, analyzing literature, policy documents, and practical examples from European education systems. Particular attention is paid to the recent legislative changes in North Macedonia that introduced the career stage of 'teacher-mentor.' Results highlight both the benefits and challenges of mentoring, offering recommendations for strengthening this system at the national level. Additionally, this paper emphasizes the role of schools as learning communities where collaboration and reflective practice are nurtured. The findings also underline the importance of aligning national mentoring policies with European frameworks to ensure sustainability and quality in teacher professional development.

Keywords: mentoring, teacher professional development, education policy

МЕНТОРСТВОТО И ПРОФЕСИОНАЛНИОТ РАЗВОЈ НА НАСТАВНИЦИТЕ: СОЗНАНИЈА И ИМПЛИКАЦИИ

Лилјана Костовска

ООУ “Гоце Делчев”- Могила, Северна Македонија, kostovskaliljana@gmail.com

Зорица Диневска

ООУ “Гоце Делчев”- Могила, Северна Македонија, z.janevska@yahoo.com

Славјанка Христова

ООУ “Гоце Делчев”- Могила, Северна Македонија, slavjanka_21@yahoo.com

Апстракт: Овој труд ја разгледува важноста на менторството во професионалниот развој на наставниците, со фокус на меѓународните практики и специфичниот контекст на Северна Македонија. Менторството се препознава како клучен механизам за поддршка на наставниците-почетници, размена на искуства и поттикнување на континуиран професионален раст. Истражувањето применува квалитативен пристап, анализирајќи литература, образовни политики и практични примери од европските образовни системи. Посебно внимание е посветено на неодамнешните законски измени во Северна Македонија со кои се вовеле кариерниот степен 'наставник-ментор'. Резултатите ги истакнуваат придобивките и предизвици од менторството и нудат препораки за негово зајакнување на национално ниво. Дополнително, трудот ја потенцира улогата на училиштата како заедници за учење во кои се развива соработка и рефлексивна пракса. Заклучоците нагласуваат и потребата од усогласување на националните политики за менторство со европските рамки за да се обезбеди одржливост и квалитет во професионалниот развој на наставниците.

Клучни зборови: менторство, професионален развој на наставници, образовни политики

1. ВОВЕД

Менторството претставува значаен елемент од професионалниот развој на наставниците и често се дефинира како систематска, континуирана поддршка што искусен наставник (ментор) им дава на поранешно/помалку искусствените колеги. Воедно, менторството се вбројува меѓу најчесто препознаваните стратегии за поддршка на наставниците низ различните етапи од нивниот професионален развој. Истражувањата покажуваат дека квалитетно организирано менторство позитивно влијае врз наставната практика и професионалната самодоверба на наставниците, што пак е поврзано со подобрување на ученичките резултати и задржување на наставничкиот кадар. Дополнително, истражувањата нагласуваат дека ефектите од менторството зависат од структурата и содржината на програмите: редовни посети на

часови, заеднички рефлексии и фокус на педагошки практики даваат поконзистентни позитивни резултати споредено со површни или еднократни активности. Исто така, најсилни докази за влијание на постигнувањето на учениците доаѓаат од систематски и интензивни модели (на пр., модели вклучувачки постојана обука на менторите и поддршка со ресурси). Покрај ефектите врз ученичките постигнувања, менторството често ја зголемува мотивацијата и задоволството на наставниците, придонесува за професионална рефлексija и развива култура на стручно учење во училишните заедници. Одредени истражувањата укажуваат и на дополнителни придобивки како намалено отфрлање/заминување на новите наставници и повисока чувствителност за локални педагошки предизвици кога менторството е дел од интегриран индоктринациски/индукциски пакет.

Во европскиот контекст, менторството е често интегрирана компонента на националните политики за професионален развој и индукција на почетници: Европската комисија и извештаите на Еуридис/ОЕЦД препорачуваат структурирани програми за индукција и менторство како дел од системските политики за подобрување на квалитетот на наставата и поддршка на кариерата на наставниците. Конкретни европски проекти и водичи (на пр., MenSi, Digital Education Hub) презентираат примери и модели за спроведување на менторство меѓу училишта и дигитална поддршка за менторите.

Во Северна Македонија, со неодамнешните измени во Законот за наставници и стручни соработници (2021), за прв пат е воспоставен јасно дефиниран модел на кариерен развој преку звања, меѓу кои особено значајно место има звањето „наставник-ментор“. Овој систем овозможува признавање на компетенциите и професионалните постигнувања на наставниците, при што менторите добиваат и формализирана улога во поддршката на своите колеги. Ваквата новина претставува значаен чекор кон институционализирање на менторството, бидејќи тоа повеќе не е сфатено само како неформална практика или добра волја на поистакнатите наставници, туку како дел од официјалната образовна политика. Воведувањето на звањето „ментор“ отвора нови можности за професионален напредок на наставниците, но и поставува повисоки стандарди за квалитет на наставната практика. Оваа улога ја нагласува важноста на споделувањето на знаења, вештини и добри практики, како и развивањето на култура на соработка во училиштата. Со тоа, наставниците-ментори не само што придонесуваат за индивидуалниот развој на помалку искусните колеги, туку и за јакнење на целокупната училишна заедница. Дополнително, реформата создава основа за усогласување на македонскиот образовен систем со европските тенденции, каде што структурираното менторство веќе е воспоставено како една од клучните стратегии за поддршка на наставниците и подобрување на квалитетот на наставата. Ова поставува очекувања за натамошен развој на критериумите за избор и обука на ментори, како и за обезбедување на соодветна институционална поддршка и ресурси за нивното успешно функционирање.

2. МЕТОДОЛОГИЈА

Овој труд се базира на квалитативна анализа на постојната литература и искуствата од практиката.

Применет е дескриптивен метод, преку кој се анализираат различни извори со цел да се прикаже целосната слика за менторството како глобален и локален феномен.

Истражувањето се заснова на следниве категории на извори:

- академски трудови и научни статии поврзани со менторството,
- извештаи на меѓународни организации (OECD, UNESCO, Европската комисија),
- национални стратегии и програми за професионален развој на наставници,
- примери и компаративни анализи од европски образовни системи,
- податоци за законските измени и практиката во Северна Македонија.

3. РЕЗУЛТАТИ

Резултатите од анализата покажуваат дека менторството е препознаено како суштински елемент во професионалниот развој на наставниците во голем број европски земји.

- Финска и Естонија: менторството е задолжителен дел од програмите за индукција на наставници, што придонесува за нивна побрза адаптација и поуспешна интеграција во училиштата.
- Велика Британија: наставниците кои имаат ментор во првите години од кариерата покажуваат повисока професионална самодоверба и поголема мотивација за континуирано учење.
- Словенија: менторството е интегрирано во националниот систем за професионален развој, каде искусни наставници добиваат обука и финансиски стимулации за да им помагаат на своите помлади колеги.
- Холандија: наставниците-ментори се поддржани преку специјални мрежи и заедници за учење, што овозможува размена на искуства и заедничко решавање на проблеми.
- Ирска: постои национална програма за индукција (National Induction Programme for Teachers – NIPT), каде

секој наставник-почетник добива ментор во првите две години од кариерата.

- Шведска: системот обезбедува институционална поддршка и редовна евалуација на менторските програми, со цел нивно постојано унапредување.

Во Северна Македонија, со измените на Законот за наставници и стручни соработници, за прв пат е воведена можност наставниците да напредуваат во звањето „наставник-ментор“. Ова значи дека искусните наставници можат да преземат формализирана улога во поддршка на своите помлади колеги. Оваа промена е значајна, иако имплементацијата е сè уште во рана фаза.

Анализата исто така открива дека наставниците во Македонија генерално ја препознаваат важноста на менторството, но често го доживуваат како дополнително оптоварување доколку нема институционална поддршка и конкретни бенефиции.

4. ДИСКУСИЈА

Дискусијата покажува дека македонскиот образовен систем се движи во насока на приближување кон европските стандарди во областа на наставничкиот развој. Воведувањето на звањето 'наставник-ментор' е позитивен чекор, но во практиката постојат значајни предизвици.

Прво, законски е предвидено избор на еден ментор по училиште, што создава ограничувања, бидејќи во еден наставен колектив може да има повеќе искусни и квалитетни наставници кои можат да придонесат во процесот на менторирање. Второ, недостигаат специјализирани обуки за наставниците-ментори, како и јасни методолошки насоки за нивната работа. Трето, ресурсите кои им стојат на располагање на училиштата се ограничени, што често ја намалува ефективноста на менторството.

Во европските земји, менторството не е само административна формалност, туку е поддржано преку:

- национални програми,
- финансиски стимулации,
- системска евалуација на ефективноста,
- мрежи на ментори за размена на добри практики.

Доколку овие механизми не се воспостават и во македонскиот систем, постои ризик менторството да остане само на хартија, без реално влијание врз професионалниот раст на наставниците.

Клучно е менторството да се гледа не само како помош за наставниците-почетници, туку и како средство за континуирано професионално унапредување на сите наставници. Ова бара создавање на култура на соработка, каде училиштата ќе функционираат како заедници за учење (learning communities), а не како изолирани институции. Позитивните европски практики јасно укажуваат дека менторството е најефективно кога е поддржано институционално и кога е дел од поширок систем на професионален развој.

5. ЗАКЛУЧОК

Менторството претставува клучен механизам за професионален развој на наставниците и за унапредување на квалитетот на наставата. Европските искуства покажуваат дека систематската поддршка преку менторски програми води кон развивање на наставнички кадар кој е подготвен за современите предизвици. Во македонскиот образовен систем, со законските измени и воведувањето на звањето 'наставник-ментор' се поставени темелите за институционализирање на оваа пракса. Сепак, за целосна ефективност потребно е да се создадат јасни критериуми за избор и обука на менторите, да се обезбедат ресурси и стимули за нивната работа, и да се изгради култура на соработка во училиштата.

ПРЕПОРАКИ

1. Да се воспостават јасни стандарди и критериуми за избор и работа на наставниците-ментори.
2. Да се развие национална програма за обука и акредитација на ментори.
3. Да се обезбедат стимули (финансиски и нефинансиски) за менторите.
4. Секој наставник-почетник да има задолжителен ментор во првите три години од работата.
5. Да се гради институционална култура на соработка и колегијалност.
6. Да се воведат систем за редовна евалуација на менторските програми.
7. Да се поттикне меѓународна размена на искуства и практики.

РЕФЕРЕНЦИ

Anderson-Park, E., van Veldhuizen, M., Kindlinger, M., & Abs, H. J. (2024). Final Evaluation Report of the NEST Project: Implementation and Effects of an Adaptive Mentor Training Programme for Novice Teachers at Disadvantaged Schools in Seven European Education Systems. In *NEST: Grundlagen und Ergebnisse des*

- Projekts „Novice Educator Support and Training“* (NEST: Grundlagen Und Ergebnisse Des Projekts „Novice Educator Support and Training“, Vol. 4). <https://doi.org/10.17185/dupublico/81479>
- Aspfors, J., & Fransson, G. (2015). Research on mentor education for mentors of newly qualified teachers: A qualitative meta-synthesis. *Teaching and Teacher Education*, 48, 75–86. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.02.004>
- Ben-Amram, M., & Davidovitch, N. (2024). Novice Teachers and Mentor Teachers: From a Traditional Model to a Holistic Mentoring Model in the Postmodern Era. *Education Sciences*, 14(2), 143. <https://doi.org/10.3390/educsci14020143>
- European Commission. (2013). Supporting teacher competence development for better learning outcomes. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2019). Supporting teacher careers: The role of induction and mentoring. Brussels: EC Publications.
- Feiman-Nemser, S. (2012). *Teachers as learners*. Harvard Education Press.
- Hudson, P. (2016). Forming the mentor–mentee relationship. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 24(1), 30–43. <https://doi.org/10.1080/13611267.2016.1163637>
- Ingersoll, R., & Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of Educational Research*, 81(2), 201–233. <https://doi.org/10.3102/0034654311403323>
- OECD. (2019). *TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals*. Paris: OECD Publishing.
- Richter, D., Kunter, M., Lüdtke, O., Klusmann, U., Anders, Y., & Baumert, J. (2019). How different mentoring approaches affect beginning teachers’ development in the first years of practice. *Teaching and Teacher Education*, 83, 27–41. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.03.001>
- Schatz-Oppenheimer, O., & Goldenberg, J. (2024). *The impact of professional mentoring on mentors of novice-teachers*. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 13(1), 122-141. <https://doi.org/10.1108/IJMCE-08-2022-0070>
- UNESCO. (2017). *Global Education Monitoring Report 2017/8: Accountability in education*. Paris: UNESCO.
- Асани, А., & Граматковски, Б. (2024). *Професионалниот развој на наставниците во Република Северна Македонија* [Докторски проект/Конференциски труд]. Универзитет Св. Климент Охридски – Битола
- Службен весник на Република Северна Македонија.(2020).Закон за наставници и стручни соработници.