

ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ

ИЗВЕШТАЈ О ОЦЕНИ ДОКТОРСKE ДИСЕРТАЦИЈЕ
-обавезна садржина- свака рубрика мора бити попуњена

I ПОДАЦИ О КОМИСИЈИ
1. Датум и орган који је именовao комисију 20.04.2012. Наставно-научно веће Филозофског факултета у Новом Саду
2. Састав комисије са знаком имена и презимена сваког члана, звања, назива уже научне области за коју је изабран у звање, датума избора у звање и назив факултета, установе у којој је члан комисије запослен: Др Иван Јерковић, ванредни професор, уже научна област Психологија, изабран 28.02.2008. Филозофски факултет Нови Сад Др Јасмина Коцопелић, ванредни професор, уже научна област Психологија, изабрана 28.05.2009. Филозофски факултет Нови Сад Др Светлана Шпановић, ванредни професор, уже научна област Педагогија, изабрана 02.03.2009. Педагошки факултет у Сомбору
II ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ
1. Име, име једног родитеља, презиме: мр Мирјана (Марко) Беара, рођ. Грбић
2. Датум рођења, општина, држава: 8. јануар 1970., Сомбор, Србија
3. Назив факултета, назив студијског програма дипломских академских студија – мастер и стечени стручни назив Филозофски факултет, Универзитет у Београду, студијски програм за психологију, дипломирани психолог
4. Година уписа на докторске студије и назив студијског програма докторских студија Пријављена докторска дисертација у децембру 2009. на Одсеку за психологију Филозофског факултета у Новом Саду.

5. Назив факултета, назив магистарске тезе, научна област и датум одбране:

Универзитет у Новом Саду, АЦИМСИ, Центар за менаџмент у образовању
Магистарски рад из области Менаџмента у образовању – подобласт професионални развој наставника, под насловом „Мотивација наставника vs. спремност на професионални развој“ одбрањен 22. октобра 2009. године.

6. Научна област из које је стечено академско звање магистра наука:

Менаџмент у образовању

III НАСЛОВ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Улога примарне и секундарне контроле у процесу саморегулације професионалног развоја наставника

IV ПРЕГЛЕД ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Навести кратак садржај са назнаком броја страна, поглавља, слика, шема, графикона и сл.

Дисертација има 244 стране, садржи 5 поглавља, 44 табеле, 10 графикона, 3 прилога и 219 референци. Поглавља дисертације су:

- Увод (1-3 стр)
- Теоријски део (4-89 страна). Теоријски део садржи 6 поглавља: Саморегулација – концептуална конфузија и покушај одређења (одређење саморегулације, онтогенетски развој саморегулације, саморегулација, метакогниција и саморегулисано учење), Теорије саморегулације развоја (у којем су дискутоване теорија мотивације постигнућа, теорија самодетерминације и теорија контроле у целоживотном развоју), Наставник и професионални развој (у којем је сагледана улога наставника као носиоца образовног процеса, његова личност, улоге и компетенције, концепт наставне филозофије и рефлексивне праксе, професионални развој наставника, досадашња истраживања мотивације и ставова наставника за професионално усавршавање и процес саморегулације у раду и професионалном развоју наставника), као и поглавља у којима су дата одређења варијабли оптимизам/песимизам, задовољство професијом и друштвеним околностима и животни догађаји.
- Емпиријски део (90 – 194) у којем су садржане следеће целине: предмет истраживања, циљеви и истраживачка питања, варијабле, узорак, поступак прикупљања података, нацрт и инструменти, поступак обраде података, резултати истраживања уз дискусију по групама циљева, завршна дискусија и закључци (закључци истраживања, критички остврт и препоруке за практичну примену).
- Референце (195 – 212) са 219 библиографских јединица. Већина наведених радова спада у новије изворе (млађе од 10 година) и већина их је на страном језику.
- Прилози (213 – 244) који садрже упитнике, делове статистичке обраде и транскрипте са фокус група у оквиру квалитативне анализе добијених података.

V ВРЕДНОВАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ДЕЛОВА ДОКТОРСKE ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Основни проблем проучаван у докторској дисертацији односи се на процес саморегулације професионалног развоја наставника, у светлу теорије контроле у целоживотном развоју Ј. Хекхаузен и Р. Шульца. У фокусу су биле димензије примарне, односно секундарне контроле и њихова повезаност са спремношћу на професионални развој наставника и понашања стручног усавршавања. Провераване су и предиктивне вредности психолошких варијабли оптимизма/песимизма, животних догађаја и задовољства професијом, као и перцепције друштвених околности на примарну и секундарну контролу и спремност на професионални развој наставника као и на активности стручног усавршавања.

У теоријском делу, у првом поглављу, разматрана је концептуална конфузија у одређењу појма саморегулације, која се дефинише различито у различитим наукама (менаџменту, психологији) и обухвата различите а ипак сродне концепте, попут самовођења, самоменаџмента, самообразовања и сл. Саморегулација професионалног развоја наставника у докторској дисертацији је одређена као способност контроле и регулације сопствених когниција, емоција и акција, које воде наставника у правцу неког професионалног циља тј. које подржавају очување акција појединца у процесу целоживотног професионалног развоја. Операционализована је кроз мерење примарне и секундарне контроле у ситуацијама неуспеха у остваривању циљева везаних за професионални развој. Дат је кратак преглед онтогенетског развоја саморегулације, која се, према уобичајеном схватању, развија кроз процес интернализације социјално санкционисаних норми, обичаја и захтева тј. спољашње регулације, у сопствене вредности тј. у унутрашњу регулацију. Са одрастањем, све је већа аутономија у одређивању праваца сопственог развоја, те се саморегулативни адаптивни процеси код одраслих састоје од настајања, успостављања и одржавања равнотеже између нечијих намера, циљева, образаца понашања и самопоимања. На крају овог поглавља приказан је модел Каплана, који саморегулацију одређује преко субјекта, објекта и средстава регулације.

У другом поглављу, приказане су неке од теорија саморегулације: теорија мотивације постигнућа Меклиланда и Аткинсона, теорија самодетерминације Десија и Рајана и теорија контроле у целоживотном развоју Јуте Хекхаузен и Ричарда Шульца, која је (као основни теоријски оквир истраживања) разрађена кроз подпоглавља о примарној и секундарној контроли, механизмима селекције и компензације, разматрање циљева као организатора развоја одраслих и приказ релевантних истраживања основних поставки теорије о примарној и секундарној контроли.

У трећем поглављу, дата су разматрања личности, улога и компетенција наставника као основног носиоца образовног процеса и реформе образовног система. Професионални циљеви наставника су дискутовани у светлу концепта «наставне филозофије» тј. личне теорије са сетом вредности и ставова, које наставник конструише да би систематизовао смернице које ће га водити кроз наставу са ученицима. Посебна целина посвећена је концепту наставника као рефлексивног практичара, посебно се осврћући на данас доминантну парадигму разлагања наставничких компетенција (па и компетенција за рефлексивну праксу) на

мерљиве критеријуме и индикаторе. Кандидаткиња указује на ризик оваквог приступа: он у свом крајњем виду представља управо негирање основне идеје рефлексивне праксе и повратак у техницизам. Рефлексивну праксу је бесмислено уситнити у нивое, опазиве индикаторе и стандарде, те споља прописати како се она спроводи, а наставнике не треба сматрати примаоцима претходно прописаних пакета педагошког знања. Рефлексивна пракса треба да остане повезана са ситуацијом и друштвом у којем се настава дешава, да буде остављена наставницима и њиховом развоју и процени, тј. да буде предмет наставничке саморегулације. Даље се у поглављу о наставницима и њиховом професионалном развоју дискутује савремени ИНСЕТ (инсервис тренинг), приказују новија истраживања ставова и мотивације наставника за професионални развој и на крају обједињују концепти саморегулације, наставног рада и професионалног развоја наставника у посебном одељку у којем се приказују истраживања две перспективе: саморегулације у свакодневном наставном раду и саморегулације у процесу професионалног развоја наставника (иницијалног и кроз рад). Користећи већ приказан Капланов модел саморегулације, као субјекат саморегулације у процесу професионалног развоја одређен је наставник као личност али уз претпоставку да на њу ефекте има и спољашња регулација и друштвене околности. Као објекат саморегулације идентификована је мотивација тј. спремност наставника за професионални развој (интринзичка и екстринзичка) и понашања стручног усавршавања (попут броја сати похађаних семинара, избор семинара, степен примене наученог на обукама и сл). Као средство саморегулације у професионалном развоју наставника предложени су механизми примарне (деловање на окружење) и секундарне контроле (деловање на селф).

У четвртом поглављу, разматране су димензије оптимизма и песимизма, као претпостављено релевантних особина личности наставника тј. субјекта саморегулације. Констатовано је да су се малобројна истраживања до сада бавила овим димензијама код наставника, иако постоје истраживања која проучавају оптимизам и песимизам код ученика. Приказан је и савремени правац развоја истраживања о академском оптимизму, који се дефинише као скуп наставникових уверења о понашању, особинама личности и околностима које доводе до школског успеха његових ученика те је тиме илустрован значај оптимизма код наставника за исходе образовања, тј. постигнућа ученика.

У петом поглављу теоријског дела, које се бави варијаблама задовољства професијом и перцепцијом друштвених околности на професију наставника, разматран је значај задовољства професијом на професионални развој наставника са претпоставком да уколико је наставник задовољан својом професијом и високо је вреднује, онда је и мотивисан да ради висококвалитетно, чиме ће бити мотивисан и да се професионално развија, јер се тиме одржава и/или повећава како жељени ниво квалитета тако и само задовољство. Приказана су новија истраживања задовољства професијом наставника, која указују на то да су самом професијом наставници у већини задовољни, али да нису задовољни друштвеним статусом професије и односом окружења. Обзиром да је наше друштво у процесу транзиције, у дисертацији је размотрена и наставничка перцепција друштвених фактора који позитивно или негативно утичу на наставничку професију и професионални развој, као и темпорално задовољство професијом и професионалним развојем, схваћено као прошло, садашње и очекивано будуће задовољство.

У шестом поглављу теоријског дела, разматрани су животни догађаји као потенцијални предиктор коришћења различитих механизма саморегулације професионалног развоја. Дат је осврт на улогу животних догађаја на професионалну сферу живота, с обзиром да они представљају објективна искуства која ремете или прете да поремете уобичајене активности индивидуе доводећи до битих промена у њеном прилагођавању и понашању. Стратегије превладавања стресних животних догађаја доводе се у везу са саморегулацијом преко механизма примарне и секундарне контроле.

У емпиријском делу дисертације, приказано је истраживање спроведено мешовитим квантитативно-квалитативним приступом, на узорку од 379 наставника основних и средњих школа (у квантитативном делу истраживања) и 39 наставника и других стручњака из области образовања (у квалитативном делу истраживања – фокус групама). Квалитативним приступом су на почетку истраживања припремљени инструменти, а у завршном делу истраживања су кроз фокус групе анализирани резултати добијени у квантитативном делу истраживања. Основни предмет истраживања је идентификација фактора који доприносе саморегулацији и самовођењу у раду и професионалном развоју наставника. Постављена су два основна циља истраживања: утврдити у ком степену је у процесу саморегулације професионалног развоја наставника присутна примарна, а у ком степену секундарна контрола и повезаност ових стратегија са спремношћу на професионални развој наставника и активностима стручног усавршавања; установити каква је повезаност психолошких варијабли оптимизма/песимизма, темпоралног задовољства професијом, перцепције друштвених околности и животних догађаја са стратегијама саморегулације и спремношћу на професионални развој наставника. У обради података кориштене су адекватне статистичке методе, а добијени резултати су дискутовани по групама циљева (4 групе), након чега је дат завршни осврт и закључак, са препорукама за практичну примену налаза.

VI СПИСАК НАУЧНИХ И СТРУЧНИХ РАДОВА КОЈИ СУ ОБЈАВЉЕНИ ИЛИ ПРИХВАЋЕНИ ЗА ОБЈАВЉИВАЊЕ НА ОСНОВУ РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА У ОКВИРУ РАДА НА ДОКТОРСКОЈ ДИСЕРТАЦИЈИ

1. Беара, М., Окановић, П. (2010). *Спремност на професионални развој наставника – како је измерити?* Андрагошке студије, 47-61. (M24)
2. Беара, М. (2010). *Спремност на професионални развој наставника*. Саопштење на 17. Данима психологије у Задру. Задар: Одјел за психологију Свеучилишта у Задру, Сажетци радова, стр 34 (M34)

VII ZAKЉUČCI OДНОСНО РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

Основни резултати дисертације говоре у прилог поставки о примарној и секундарној контроли у теорији контроле у целоживотном развоју. Наставници показују већи степен слагања са тврдњама на скали примарне контроле, у односу на тврдње на скали секундарне контроле, што може да укаже да је примарна контрола заступљенија у саморегулацији професионалног развоја. Са старењем, расте секундарна контрола а опада примарна, што указује на то да су старији наставници склонији да прихватају своја ограничења и да ће чешће него млађи наставници бирати стратегије секундарне контроле при суочавању са неуспехом у професионалним активностима.

Примарна контрола је веома добар предиктор свих фактора спремности на професионални развој наставника, посебно оних интринзичких. Секундарна контрола такође је важан предиктор свих фактора спремности на професионални развој, али у обрнутом смислу: већа секундарна контрола подразумева и већу заступљеност спољашњих мотиваторских фактора за професионални развој, а мању израженост интринзичких фактора спремности.

Примарна и секундарна контрола нису повезане са бројем сати стручног усавршавања, што значи да овај квантитативни показатељ нема значаја за разумевање саморегулације професионалног развоја те да наставници не виде похађање семинара као најбољи начин за тражење решења за професионалне изазове. Спремност на професионални развој значајно је повезана са бројем сати стручног усавршавања. Социо-демографске карактеристике (осим година старости) нису значајно повезане са применом стратегија примарне, односно секундарне контроле у професионалном развоју, као ни стресогеност животних догађаја. Године стажа су значајно повезане са спремношћу на професионални развој - најспремнији су они најискуснији као и најмање искусни наставници, док наставници у средини каријере показују нижу спремност на даљи професионални развој.

Оптимизам код наставника значајно опада са годинама, док истовремено расте степен песимизма.

Наставнице су значајно оптимистичније од својих колега мушког пола, а такође су и задовољније својом професионалном улогом – што може бити и један од разлога исказане разлике у оптимизму.

Највише су оптимистични наставници који раде у средњим стручним школама, у поређењу са наставницима основних школа, а поготову наставника у гимназијама. Слично овоме, највећи степен песимизма измерен је код наставника основних школа.

Важност одржања (академског) оптимизма код наставника потврђена је и налазом да је оптимизам значајан предиктор примарне контроле, а преко ње и спремности на професионални развој, док песимизам указује на раст механизма секундарне контроле, која опет има негативан утицај на спремност на професионални развој. Виши степен оптимизма предвиђа и већи степен праћења савремених достигнућа,

свест о важности усвршавања за професионализацију своје струке и самоиницијативе за усавршавање, што све указује на висок степен саморегулације професионалног развоја тј. примарне контроле. Песимизам значајно предвиђа степен ослоњености на спољашње мотиваторе за стручно усавршавање, као и важност усавршавања за квалитет наставе тј. за свакодневни рад са ученицима. Број сати проведен на семинарима стручног усавршавања није од значаја за разумевање стварног мотивационог капацитета за стручно усавршавање код наставника, нити може да послужи као показатељ њихове саморегулације професионалног развоја. Наставници су високо задовољни својим послом, а у погледу темпоралног задовољства професијом, установљено је да су наставници задовољнији прошлим, него садашњим и очекиваним будућим професионалним аспектима живота. Све три скале темпоралног задовољства професијом су позитивно и значајно повезане са степеном примарне контроле, као и са спремношћу на професионални развој. Мање темпорално задовољство професијом повлачи и веће очекивање спољашње мотивације за усавршавање.

Жене су исказале већи степен темпоралног задовољства наставничком професијом, него њихове мушке колеге, а наставници у средњим школама задовољнији су професијом од наставника у гимназијама и у основним школама. Темпорално задовољство професијом и професионалним развојем је, као и задовољство самим послом, позитивно повезано са спремношћу на професионални развој и механизмима саморегулације професионалног развоја, тј. примарном и секундарном контролом.

У погледу процене друштвених околности, више од две трећине наставника види их као неповољне за професионални развој а као разлоге наводе лош материјални положај просвете, деградацију струке и система вредности у друштву али и интервенције Министарства просвете и законску регулативу. Жене, додуше, нешто повољније опажају друштвене околности од мушкараца. Нема корелација ове димензије са примарном односно секундарном контролом, али су установљене корелације са спремношћу на професионални развој.

Моделовањем путем структуралних једначина (СЕМ) установљен је оптимални модел у коме су веома изражени позитивни утицаји примарне контроле, односно негативни утицаји секундарне контроле на спремност на професионални развој наставника. То указује на закључак да су механизми примарне контроле (у виду суочавања са проблемима, тражењем решења тј. проактивности у професионалном развоју) одговорни за саморегулацију професионалног развоја, као и да виши степен секундарне контроле одмаже спремности за професионални развој, пошто се ради о механизму одустајања од циљева и тражења алтернатива за неуспех у професионалној области. Оптимизам и песимизам играју значајну улогу, јер је преко повећања оптимизма могуће повећати и примарну контролу, а самим тим и спремност на професионални развој. Улога песимизма је негативна, у смислу да већи степен песимизма доводи до повећане употребе механизма секундарне контроле, а ова преко негативног утицаја смањује спремност на професионални развој наставника.

<p>VIII ОЦЕНА НАЧИНА ПРИКАЗА И ТУМАЧЕЊА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА</p> <p>Експлицитно навести позитивну или негативну оцену начина приказа и тумачења резултата истраживања.</p> <p>У погледу начина приказивања и тумачења резултата истраживања дисертација у потпуности испуњава научне стандарде.</p>
<p>IX КОНАЧНА ОЦЕНА ДОКТОРСKE ДИСЕРТАЦИЈЕ:</p> <p>Експлицитно навести да ли дисертација јесте или није написана у складу са наведеним образложењем, као и да ли она садржи или не садржи све битне елементе. Дати јасне, прецизне и концизне одговоре на 3. и 4. питање:</p> <p>3. Да ли је дисертација написана у складу са образложењем наведеним у пријави теме</p> <p>Дисертација је у потпуности урађена у складу са образложењем у пријави теме.</p> <p>4. Да ли дисертација садржи све битне елементе</p> <p>Дисертација садржи све потребне елементе за њену оцену.</p> <p>5. По чему је дисертација оригиналан допринос науци</p> <p>Дисертација је оригиналан допринос науци у погледу разјашњавања међусобног односа примарне и секундарне контроле у процесу стручног усавршавања наставника, као и односа примарне и секундарне контроле и животног доба и њиховог деловања на мотивацију наставника за професионални развој.</p> <p>6. Недостаци дисертације и њихов утицај на резултат истраживања</p> <p>Нису уочени недостаци у овој дисертацији.</p>
<p>X ПРЕДЛОГ:</p> <p>На основу укупне оцене дисертације, комисија предлаже:</p> <p>- да се докторска дисертација прихвати, а кандидату одобри одбрана.</p>

ПОТПИСИ ЧЛАНОВА КОМИСИЈЕ

Др Иван Јерковић, ванредни професор,
Филозофски факултет Нови Сад

Др Јасмина Коцопељић, ванредни професор,
Филозофски факултет Нови Сад

Др Светлана Шпановић, ванредни професор,
Педагошки факултет у Сомбору

НАПОМЕНА: Члан комисије који не жели да потпише извештај јер се не слаже са мишљењем већине чланова комисије, дужан је да унесе у извештај образложење односно разлоге због којих не жели да потпише извештај.