

КВАЛИФИКАЦИЯТА НА УЧИТЕЛИТЕ В КОНТЕКСТА НА СЪВРЕМЕННИТЕ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ЗА КАЧЕСТВЕНО ОБРАЗОВАНИЕ

Виолета Кюркчийска

*Департамент за информация, квалификация и продължаващо образование – Варна
Шуменски университет „Епископ Константин Преславски“*

Резюме. Качеството на образованието кореспондира с квалификацията на учителите, пред които предизвикателствата са с перманентен характер. Факт, регламентиран с Държавния образователен стандарт за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти. Той (стандартът) създава предпоставки за повишаване на авторитета и социалния статус на учителите, изграждане на система за продължаваща квалификация, за професионално усъвършенстване и кариерно развитие. Тези предпоставки са отговор на съвременните предизвикателства за качество на образованието.

Ключови думи: квалификация на учителите; умения; професионални компетентности

Няма друга така коментирана професия като тази на учителя. Той е обект на дискусии, в които участниците са както с различни социални роли, така и на различни позиции в държавните и обществените структури. Професия, която издържа проверките на времето, преминавайки през разнообразни определения, и отношението към нея претърпява метаморфози. Като се започне от възрожденското преклонение пред дейността на просветителите, премине се през почитта и уважението пред учителя на XIX век и се стигне до възискателността към преподавателя на съвременния етап.

Уважаван, възхваляван, унижаван, потиснат, ограничаван – учителят е будител, чийто дух е непреклонен.

Просветител, който превръща професията в мисия.

Личност, която е мотивирана да създава качествено образование.

В основата на този профил стои стремежът към усъвършенстване по посока на знания, умения и компетентности.

Знанията, придобити в образователно-квалификационна степен *бакалавър* и след това надградени в образователно-квалификационна степен *магистър*, са основа за формиране на уменията на педагогическите специалисти. Те получават общотеоретична, специализирана и практическа подготовка чрез задължителните, избираемите, факултативните дисциплини и практическото обучение. С това не приключва етапът на формиране на умения. Умения – българска дума, която според Н. Колишев подсказва своя смисъл с разбираемата си етимология. Да умееш, означава да прилагаш своя ум за значими въздействия върху материалния и духовния свят (Kolishev, 2018). Уменията осигуряват оптимално съотношение между постигнат резултат и изразходвани време и усилия. Те се формират в практическата дейност в резултат на продължителни усилия, което, от своя страна, превръща формирането им в перманентен процес. Продължаващото образование го обезпечава, нещо повече – то създава максимални условия за квалификацията на педагогическите специалисти, която е част от предизвикателствата на съвремението. Пред учителя стоят не едно и две предизвикателства, някои от които се превръщат в проблеми. Новата обществена ситуация и променящите се ценностни ориентации се проектират върху българското образование. То се хуманизира и демократизира, синхронизира се с европейските стандарти, превръща се в съвременно, достъпно и качествено. Пред учителя се изправя трудната и отговорна задача да реализира този хуманен и демократичен акт, но... има ли условия в българското училище за това?! Така от предизвикателство новата социална реалност се превръща в проблем. Но очертаният профил в началото на текста не поставя учителя в позиция на бездействие и демотивиран участник в образователно-възпитателния процес, в който има ключова роля. Тази роля се определя от факта, че преподавателят реализира целите, заложили в държавната образователна политика. Учителят общува с всички участници – с ученици, родители, директори и други педагогически специалисти. Общуване, което е регламентирано от нормативна уредба, намираща израз в закони, наредби, правилници, учебни програми и др. Нещо повече – последните перманентно се променят и всяка промяна изисква адекватна и навременна реакция от страна на учителите. Така нормативната уредба е едно предизвикателство, което пряко кореспондира с очакванията. Тя често демотивира и е основа за липса на удовлетвореност.

Според една от теориите за очакванията (В. Врум), мотивацията се основава на решението на човек колко усилия да употреби, за да постигне това, което се иска от него¹⁾. Решенията, които учителят трябва да вземе, са по посока на обучението, възпитанието и социализацията на децата/учениците, т.е. „това се иска от него“ – да обучава и възпитава. Врум твърди, че изборът на решение зависи от очакванията на човека, а те се образуват в два последователни етапа:

– през първия етап мотивацията се влияе от очакванията за това какви усилия ще са необходими, за да се постигне определено равнище на изпълнение на задачата;

– през втория етап мотивацията се влияе от увереността на индивида, че изпълнението на задачата, като резултат от положените усилия, ще сподобства за получаването на очаквания резултат.

Тези етапи на мотивация са в основата на квалификацията на учителя, която повече отвсякога става перманентен процес и би трябвало да се разглежда в контекста на разбирането, че съвременната квалификация е групов процес, доколкото групов е характерът на съвременното образование. Квалификацията дава възможност на учителя да погледне на проблемите на професионалното и личностното си развитие извън рамките на тясно разбираната професионална общност от педагози и на формалната образователна система. Квалификацията насочва учителя към области, досега запазени за отделни специалисти или педагогически общности. Това означава, че от отделния учител се изисква вниманието да се насочва към работата в екип от преподаватели, осъществяващи съвместно образователния процес. Всички заедно постигат резултати по посока на обучение, социализиране и възпитание.

Резултатите, които трябва да постигне учителят в процеса на обучение, са регламентирани в учебни програми, утвърдени от Министерството на образованието и науката. Всеки предмет е обезпечен с програма за всеки клас, която включва:

- кратко представяне на учебната програма;
- очаквани резултати от обучението в края на класа;
- учебно съдържание;
- препоръчително процентно разпределение на задължителните учебни часове за годината;
- специфични методи и форми за оценяване на постиженията на учениците;
- дейности за придобиване на ключовите компетентности, както и между-предметни връзки.

През първия етап, за който вече бе посочено, характерното за мотивацията, а именно усилията, които ще са необходими, за да се постигне определено равнище на изпълнение, учителите полагат такива както на ниво учебна програма, така и на ниво етап на образователна степен. Към този етап има отношение и степента на познаване на нормативните документи, като основен сред тях е *Законът за предучилищното и училищното образование* в сила от 1.08.2016. В него са регламентирани задължителните изисквания за резултатите, условията и процесите за тяхното постигане чрез държавни образователни стандарти (ДОС).

Според чл.22 (2)²⁾ те са 19, а именно стандарт за:

1. предучилищното образование;
2. усвояването на българския книжовен език;
3. учебния план;
4. общообразователната подготовка;
5. профилираната подготовка;
6. придобиването на квалификация по професия;
7. приобщаващото образование;
8. гражданското, здравното, екологичното, интеркултурното образование;
9. оценяването на резултатите от обучението на учениците;
10. информацията и документите;
11. институциите;
12. физическата среда и информационното и библиотечното осигуряване на детските градини, училищата и центровете за подкрепа за личностно развитие;
13. познавателните книжки, учебниците и учебните помагала;
14. статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти;
15. управлението на качеството в институциите;
16. инспектирането на детските градини и училищата;
17. финансирането на институциите;
18. нормирането и заплащането на труда;
19. организацията на дейностите в училищното образование.

Всички стандарти имат пряко или косвено отношение към работата на учителя. Някои от тях са свързани с това, „*което се иска от него*“, а други – с „*оценката за работата му*“. Към учителя се поставят много и разнообразни изисквания, които перманентно се променят. Това предполага продължаващо образование, което е част от стремежа към самоусъвършенстване на учителя. Предизвикателствата към него са мост към втория етап на мотивация, който бе посочен, а именно: *увереността на индивида в изпълнението на задачите*. За да се справя адекватно с променящите се обстоятелства, с новата социална реалност и произтичащите от нея условия за работа, учителят е необходимо да участва в квалификационни форми, в които би трябвало да открива търсените отговори (уточнението *би трябвало* да е резултат от наличието на множество курсове и други квалификационни форми, които се предлагат на учителските колективи независимо от техните предпочитания и потребности). Увереността му за справяне с предизвикателствата кореспондира с *продължаващата квалификация*, която според чл. 45. (2) от *Наредба №15 за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти* е насочена към непрекъснато професионално и личностно усъвършенстване в рамките на ученето през целия живот, ориентирана към кариерното развитие на педагогическите специалисти и успешната им реали-

зация. Нова наредба³⁾, влязла в сила от 2.08.2019 г. и заменяща Наредба 12 от 27.09.2016. Както едната, така и другата обезпечават стандарт 14 от Закона за предучилищно и училищно образование.

В раздел *IV. Условия и ред за повишаване квалификацията на учителите, директорите и другите педагогически специалисти* е посочено: Повишаването на квалификацията на педагогическите специалисти за професионално развитие се извършва от:

1. специализирани обслужващи звена, висши училища и научни организации;
2. обучителни организации, чиито програми за обучение са одобрени от министъра на образованието и науката и са вписани в информационен регистър (чл.43).

Този текст от чл. 43 на Наредба 15 обяснява наличието на множество обучителни организации, които предлагат услугите си. Много от тях провокират с интересни и нетрадиционни тематик, с лесните и „облекчени условия“ за придобиване на кредити. В тази връзка е повече от необходимо доброто проучване на обучителната организация както по посока на издаваните документи, така и на качеството на провеждане на обучението. Въпрос, който стои както пред всеки един педагогически специалист, така и пред ръководствата, които според чл.44 (5) планират квалификацията на своите колективи. *Дейностите за повишаване на квалификацията на педагогическите специалисти на институционално ниво се осъществяват от детските градини, училищата, центровете за подкрепа за личностно развитие и регионалните центрове за подкрепа на процеса на приобщаващото образование по план за квалификационна дейност като част от годишния план и в съответствие със:*

1. стратегията за развитие на институцията;
2. установените потребности за повишаване на квалификацията;
3. резултатите от процеса на атестиране;
4. годишните средства за квалификация, част от които се разходват в съответствие с приоритетните области за продължаващата квалификация, определяни ежегодно от Министерството на образованието и науката;
5. правилата за организирането и провеждането на вътрешноинституционалната квалификация, съгласувани с педагогическия съвет и утвърдени от директора на институцията;
6. възможностите за участие в международни и национални програми и проекти.

В помощ на главните учители при изготвяне на плана за квалификационна дейност могат да бъдат годишните учебни планове на департаментите за информация, квалификация и продължаващо образование (ДИКПО), които освен на официалните им страници са предоставени и в РУ на МОН (поне такава е практиката на ДИКПО – Варна).

Учителят избира тематиката и вида на *продължаващата квалификация*, която се реализира чрез:

а) краткосрочни обучения и практикуми за периодично актуализиране на знанията по съответния учебен предмет, за развитие на умения за преподаване на ключовите компетентности, за познаване и прилагане на иновативни подходи в образователния процес, за кариерно консултиране и ориентиране на учениците, за управление на образованието и др.;

б) участие в проучвания, изследователска и творческа дейност;

в) обучения за придобиване на по-висока професионална квалификация на степен;

г) придобиване на нова или допълнителна професионална квалификация или специализация⁴⁾.

Посочените в Наредба №15 форми за продължаваща квалификация са предназначени за всички педагогически специалисти, които са мотивирани да се усъвършенстват и да са конкурентни на пазара на труда. В тях участват учители, които са с определен опит и са изправени пред необходимостта от професионално усъвършенстване. Знанията, уменията и компетентностите, придобити по време на обучението в образователно-квалификационните степени „бакалавър“ и „магистър“, са основа, която е необходимо да се надгражда. Нещо повече – всяка *допълнителна професионална квалификация* или специализация е нова възможност за реализация, която департаментите и центровете за продължаващо образование предоставят. Често условията на работа налагат необходимостта от наличие не само на една специалност.

За начинаещите учители е предназначена *въвеждащата* квалификация – насочена към усвояване на знания и формиране на умения, въвеждащи в професията, ориентирана към адаптиране в образователна среда и за методическо и организационно подпомагане; въвеждащата квалификация е задължителна подкрепа за педагогически специалисти:

а) постъпили за първи път на работа в системата на предучилищното и училищното образование;

б) назначени за първи път на нова длъжност, включително и на длъжност по управление на институцията;

в) заемащи длъжност, която е нова за системата на предучилищното и училищното образование;

г) заемащи длъжност след прекъсване на учителския си стаж по специалността за повече от две учебни години;

д) при промяна на учебните планове и учебните програми в училищата и на програмни системи в предучилищното образование.

Въвеждащата квалификация на педагогическите специалисти има отношение към тяхното реализиране и е със задължителен характер. Както във въвеждащата, така и в продължаващата квалификация на педагогическите

специалисти би трябвало водещ да бъде мотивът към самоусъвършенстване, а не само задължителният момент, намиращ израз в чл. 47 от Наредба №15. Според него: *Педагогическите специалисти са длъжни да повишават квалификацията си: 1. в обучителни организации не по-малко от 48 академични часа за всеки период на атестиране; 2. в рамките на вътрешноинституционалната квалификация – в не по-малко от 16 академични часа годишно за всеки педагогически специалист.* Този наложителен характер на квалификацията намалява мотивиращия елемент. Тези кредити имат отношение както към атестирането, така и към придобиване на *професионалноквалификационни степени*. В тази връзка, училищните ръководства е необходимо да стимулират това развитие. Освен за професионалното израстване петте професионалноквалификационни степени имат отношение и към повишаване на възнаграждението. Необходимо е ръководителят да оцени труда на учителите и да ги възнагради, като използва техники за убеждение за постигане на резултатите, които се желаят от тях, като обвързва резултатите със съответните степени на възнаграждение. На настоящия етап възнагражденията са обвързани с допълнително материално стимулиране, което се извършва по специални критерии, приети от педагогическия колектив на заседание на педагогически съвет.

Според Портър и Лоулър изпълнението на една задача с очакваните крайни резултати води до два вида възнаграждения⁵⁾:

– *вътрешно възнаграждение* от изпълнената задача, чувство за компетентност и самоуважение;

– *външно възнаграждение* – под формата на похвала от ръководителя, премия, повишение в службата и/или др.

Когато вътрешните и външните възнаграждения, които се получават за извършената работа, се възприемат като справедливи, педагогическият специалист получава *удовлетворение* от положения труд.

За целите на настоящото изследване бе проведена анкета с педагогически специалисти, преподаващи в начален етап на основна образователна степен. Въпросите целят получаване на информация както относно вътрешното, така и за външното възнаграждение⁶⁾. На въпрос *Доволни ли сте от заплащането в сферата на образованието?*“ анкетираните лица (500 души) са отговорили по следния начин: 57 % (284 респонденти) са доволни от своето заплащане в сферата на образованието; 33 % (163 респонденти) не са доволни от заплащането, а останалите 10 % (53 респонденти) донякъде са доволни. Преобладаващ отговор е удовлетвореността от заплащането, което навярно се дължи на факта, че през 2019 г. учителските заплати се повишиха с 20 %. Това е само една от страните на *външното възнаграждение*. Премии, които намират израз в допълнително материално стимулиране, също допринасят за удовлетвореността, която показва цитирания висок процент.

По-голяма част от въпросите в анкетата имат отношение към *вътрешното възнаграждение*. Въпросът *Срещате ли трудности във Вашата работа?* дава информация за способността и подготовката на учителите за справяне с предизвикателствата. Отговорите са в следното съотношение: понякога срещат трудности – 41 %; често срещат трудности – 30 %; учителите, които срещат трудности ежедневно, са 15 %; 14 % срещат много често трудности в своята работа. Отговорите „често“ и „ежедневно“ са повод за анализи, които имат отношение към квалификацията и компетентността на преподавателите. За тези трудности е от значение и професионалният опит на анкетираните лица, който е: 63 % попадат в групата „от 20 до 29 години“; 14 % – от 10 до 19 години; 12 % – от 5 до 9 години. Лицата с професионален опит над 40 години са 4 %. Ниският процент – 4%, на учителите с професионален опит от 2 до 4 години и 3 % под 2 години професионален опит провокират извод, който не открива причините за трудностите в работата в липсата на опит.

Търсенето на причините за тези трудности намира израз във въпроса: *В какво се изразяват трудностите във Вашата работа?* Анкетираните лица отбелязват множество отговори. Най-голямата трудност е „административната работа без пряка връзка с учебната дейност“ – 22 %. Следващата по популярност трудност е „проблемното поведение на учениците“ – 15 %, последвана от „неуважение и проблемно поведение от страна на родител“ и „липса на почивка след учебен час, и през междучасията със с децата“ с по 14 %. „Учителската професия е незачитана от обществото“ – 11%. Отговорите „големият брой деца, с които трябва да работя“ и „претенциозни родители, които ми казват как трябва да обучавам децата“ са с по 10 %. Най-непопулярен отговор е „неуважение от страна на директора и колеги“ – 4 %. Една част от трудностите, които са посочени от учителите, са свързани с всички участници в образователно-възпитателния процес. Комплексният характер е основа за разработване на система от мерки за преодоляването им. В тази връзка, Министерският съвет утвърди План за действие за 2019 г. в изпълнение на Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014 – 2020 г., одобрена през януари 2014 г. За осигуряване на условия за преход към функционираща национална система за учене през целия живот през 2019 г. се изпълнява комплекс от задачи. В училищното образование ще се прилага комплексен подход за повишаване на образователните постижения и намаляване дела на преждевременно напусналите училище с дейности, насочени към преодоляване на затрудненията в обучението и пропуски в учебното съдържание. Работата в приобщаваща среда е не само трудност за учителите, но и предизвикателство. Показателни в това отношение за отговорите на въпроса: *Според Вас има ли условия в българското училище за прилагане на Наредбата за приобщаващото образование?* За 43 % няма условия за прилагането на Наредбата за приобщаващото образо-

вание. Според 29 % *Наредбата* е необходима и има определени условия, а 28 % не могат да преценят. Стандартът *Приобщаващо образование* поражда много проблеми, които не оспорват хуманния му и демократичен характер. Възможността всяко дете, независимо от възможностите и потенциала си, да получи образование в българското училище, е част от европейските образователни политики, които намират място и в българското образование. Той има за цел да определи условията и начините за осигуряване на подкрепа за равен достъп до качествено образование и за развитие на потенциала на всяко дете и ученик с цел неговата личностна, професионална и гражданска реализация в обществото. Стандарт, който е резултат от необходимостта специалното образование да има приоритетно значение в българската образователна политика. Но един стандарт, една наредба не води до реализиране на целта. Пътищата и средствата за изпълнението са трудни поради множество фактори. Един от тях е компетентността на учителите, която се постига чрез квалификация, която е перманентен процес. Относно необходимостта от такава 64 % от анкетираните учители са посочили положителен отговор, защото е необходима за тяхната работа. 22 % са дали отрицателен отговор, а 8 % са отговорили „не мога да преценя“. 4% са дали отрицателен отговор, защото искат да напуснат сферата на образованието.

Пряко отношение към настоящия текст имат въпросите, проучващи мнението на учителите относно квалификацията им. Последната е свързана с формиране на компетентности. С приемането на Националната квалификационна рамка в България са легитимирани четири универсални лични и професионални компетентности като резултати от обучение:

- самостоятелност и отговорност;
- компетентности за учене;
- комуникативни и социални компетентности;
- професионални компетентности⁷⁾.

Преобладаващото мнение относно необходимостта от квалификация поражда въпроси, свързани с: *вида на квалификационните форми; тяхната проблематика и организация; мотивите за участие. Не би ли трябвало темите и обучителните организации, които ще провеждат обученията, да се избират от учителя, а не изборът да е масов от училищните ръководства? Уместни ли са съществуващите според Наредба №15 пет квалификационни степени? Дали не е по-добре усилията на учителя да бъдат насочени към допълнителна професионална квалификация, а не към толкова много на брой квалификационни степени? Дали регламентът за три задължителни кредита, които учителите трябва да придобият за един атестационен период, е начинът да се стимулира стремежът към самоусъвършенстване?* Много са въпросите, свързани с квалификацията на учителите, която е предизвикателство пред тях. Отговорите на всички тях кореспондират с тяхната компетент-

ност и увереност, което е в основата на удовлетвореността и очакванията им като участници в образователния процес.

Системата на предучилищното и училищното образование включва „участниците в образователния процес и институциите, както и отношенията и връзките между тях за постигане целите на образованието. Институциите в системата на предучилищното и училищното образование са детските градини, училищата, центровете за подкрепа за личностно развитие и специализираните обслужващи звена. Участниците в образователния процес и институциите си партнират с общините и с други заинтересовани страни⁸⁾“. Само доброто партньорство ще доведе до положителни резултати, намиращи израз в обучение, даващо знания, формиращо умения и ценности, които ще позволят на учениците да се справят в утрешния свят. Резултати, които водят до удовлетвореност от положения труд от учителите, труд – превърнал се в мисия, в който не остава време учителят да се подготви за среща с най-важните участници в процеса – учениците. Среща, която оставя онзи отпечатък на учителя будител.

NOTES/БЕЛЕЖКИ

1. <https://www.novavizia.com/teoriya-na-ochakvaniyata-na-vrum/> (5.05.2019).
2. Закон за предучилищното и училищното образование обн., ДВ, бр. 79 /13.10.2015 в сила от 1.08.2016.
3. Наредба № 15 от 22.07.2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти, обн., ДВ, бр. 61 от 2.08.2019 г., в сила от 2.08.2019 г.
4. Пак там.
5. <https://www.novavizia.com/teoriya-na-ochakvaniyata-na-portyr-i-louyr/> (5.09.2019).
6. Цялата анкета, състояща се от 21 въпроса, и анализът от отговорите им са представени на форума Национална научно-практическа конференция по психология, юни, 2019, Варна.
7. <https://mycompetence.bg/static/9> (8.09.2019).
8. Закон за предучилищното и училищното образование обн., ДВ, бр. 79 /13.10.2015 в сила от 1.08.2016.

ЛИТЕРАТУРА

- Колишев, Н. (2018). *Теория на педагогическите умения на учителите*. София: З. Стоянов.
- Кюркчийска, В. & Димитров, Т. (2019). Предизвикателства пред началния учител. *Национална научно-практическа конференция по психология*, юни 2019. Варна.

REFERENCES

- Kolishev, N. (2018). *Teoria na pedagogicheskite umenia na uchitelite*. Sofia: Z.Stoyanov.
- Kyurkchiyska, V. & Dimitrov, T. (2019). Predizvikatelstva pred nachalnia uchitel. *Natsionalna nauchno-prakticheska konferentsia po psihologia*, June 2019. Varna.

QUALIFICATION OF TEACHERS IN THE CONTEXT OF TODAY'S CHALLENGES FOR THE QUALITY OF EDUCATION

Abstract. The quality of education corresponds to the qualifications of teachers facing challenges of a permanent nature. A fact regulated by the State Educational Standard for the status and professional development of teachers, principals and other pedagogical specialists. It (the standard) creates prerequisites for enhancing the authority and social status of teachers, establishing a system of continuing qualification, for professional development and career development. These prerequisites are the answer to today's challenges for the quality of education.

Keywords: quality of education; continuing qualification; career development

✉ **Dr. Violeta Kyurkchiyska**

Department for Information, Qualification and Continuing Education
University of Shumen
Shumen, Bulgaria
E-mail: v.kyurkchiyska@shu.bg