

БЪЛГАРСКО ПИСАНИЕ ЗА ОБРАЗОВАНИЕ

БРОЙ 1, 2023

BULGARIAN JOURNAL OF EDUCATION

VOLUME 1, 2023

**ВЪТРЕШНОИНСТИТУЦИОНАЛНАТА КВАЛИФИКЦИЯ НА
УЧИТЕЛИТЕ**

СНЕЖАНКА ДОБРЕВА

Snezhanka Dobрева THE INTERNAL INSTITUTIONAL QUALIFICATION OF TEACHERS

Резюме: Повишаването на квалификацията на педагогическите специалисти е непрекъснат процес на подобряване на знания, умения и отношения, развиване на иновативни практики, провокиране на нови идеи за по-добри и успешни методи на преподаване и учене и за управление на институцията, както и на мотивацията за кариерно израстване. Усъвършенстването на компетентностите се извършва под формата на обучения, провеждани от външни за институцията организации, и като вътрешноинституционална квалификация. И двете форми са насочени към напредъка на децата и учениците и подобряване на образователните им резултати, а в по-глобален мащаб към изпълнение на политиките за учене през целия живот и развиването на образователното пространство за постигане на по-високо качество на образованието. Статията представя изследване на вътрешноинституционалната квалификация на учителите. Засегнати са актуални аспекти на подобряването на знания и умения у учителите в рамките на вътрешната квалификационна дейност в училище. Изследва се съответствието на вътрешната квалификация с потребностите на учителите и спецификата на институцията, предметна насоченост, честота и форми на вътрешна квалификация. Проследена е степента на мотивация на учителите за участие във вътрешна квалификация и резултативността от нея във връзка с повишаването на качеството на образование. Анализирани са самооценката на учители от различни по тип училища за ползите от вътрешните форми на квалификация и тяхната удовлетвореност.

Направени са изводи и препоръки за по-нататъшно развитие и усъвършенстване на вътрешноинституционалната квалификация на учителите.

Ключови думи: квалификация на учителите, вътрешноинституционална квалификация, качество на преподаване и учене.

Abstract: Upskilling of pedagogical specialists is a continuous process of improving knowledge, skills and attitudes, developing innovative practices, provoking new ideas for better and successful methods of teaching and learning and for managing the institution, as well as motivation for career growth. The improvement of competences is carried out in the form of trainings conducted by organizations external to the institution and as an internal institutional qualification. Both forms are aimed at the progress of children and students and the improvement of their educational outcomes, and on a more global scale at the implementation of lifelong learning policies and the development of the educational space to achieve a higher quality of education. The article presents a study of the internal institutional qualification of teachers. Current aspects of the improvement of knowledge and skills of teachers within the internal qualification activity at school are affected. The compliance of the internal qualification with the needs of the teachers and the specifics of the institution, subject, direction, frequency and forms of internal qualification are investigated. The degree of teachers' motivation to participate in internal qualification and its effectiveness in relation to increasing the quality of education was monitored. The self-assessment of teachers from different types of schools on the benefits of internal forms of qualification and their satisfaction was analysed. Conclusions and recommendations have been made for further development and improvement of the internal institutional qualification of teachers.

Keywords: teacher qualification, intra-institutional qualification, quality of teaching and learning.

Компетентностите на учителите за планиране, провеждане и отчитане на резултатите от образователния процес са съществена част от качеството на образование в училище. Те са свързани както с предварителната им научна и методическа подготовка, така и с по-нататъшната продължаваща квалификация, която може да се провежда в различни форми. Държавният образователен стандарт за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически

специалисти в системата на предучилищното и училищното образование е приет с цел създаване на предпоставки за повишаване на авторитета и социалния статус на педагогическите специалисти, изграждане на система за продължаваща квалификация, за професионално усъвършенстване и кариерно развитие (чл. 1, ал. 2 от Наредба 15 от 22 юли 2019 г.). В него се регламентират и условията и редът за повишаване квалификацията на педагогическите специалисти, за придобиване на професионално-квалификационни степени и системата от квалификационни кредити и условията и реда за кариерното развитие на учителите.

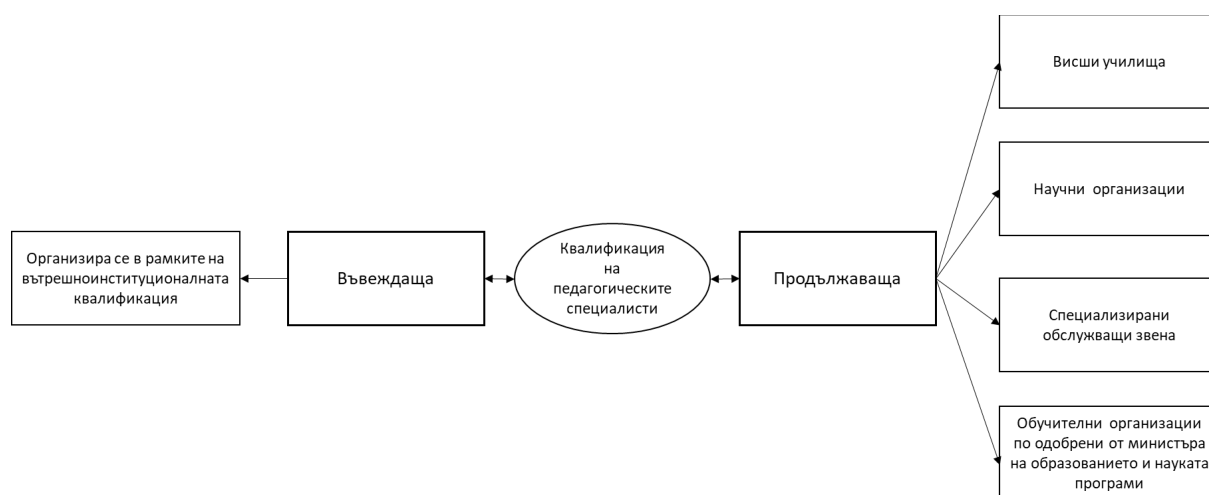
Според стандарта квалификацията е диференцирана на въвеждаща и продължаваща. Въвеждащата се прилага за постъпили за първи път на работа в системата на предучилищното и училищното образование или след продължително прекъсване на учителския стаж, назначени на нова длъжност, или при прилагане на нови или променени учебни планове и учебни програми в училищата и програмни системи в предучилищното образование (чл. 45, ал. 1, т. 1 от Наредба 15 от 22 юли 2019 г.). По-разнообразни са условията при продължаващата квалификация, която служи за непрекъснато професионално и личностно усъвършенстване, за кариерно развитие и успешна реализация чрез периодично актуализиране и допълване на знанията, уменията и компетентностите. Тя може да се провежда във връзка с преподавания от учителя учебен предмет или по-общо да е свързана с професионалния профил на педагогическия специалист. Възможно е да е насочена към методи, технологии и техники за преподаване и учене, и по-специално към иновативни форми или водещи до формиране на ключови компетентности у учениците. Продължаваща квалификация според стандарта се осъществява и за подпомагане на дейностите по обща подкрепа – кариерно ориентиране и консултиране на учениците и формиране на организационни и консултативни умения на учителите. Предвижда се и развиване на управленски умения и работа със заинтересовани страни. По-различен вид са квалификациите, свързани с участие в проучвания, изследователска и творческа дейност, за придобиване на висока професионално-квалификационна степен и за придобиване на нова или допълнителна професионална квалификация или специализация (чл. 45, ал. 1, т. 2 от Наредба 15 от 22 юли 2019 г.).

Планирането на квалификационната дейност се осъществява на всички йерархични нива на управление на системата на предучилищното и училищното

образование – на национално ниво с цел определяне на приоритетни области за продължаващата квалификация; на регионално равнище според националните и регионалните политики и изследвани потребности на учителите в съответната административна област, за която отговаря Регионалното управление на образованието; на ниво община, обикновено свързано с общинската образователна политика и съобразно потребностите от квалификация на педагогическите специалисти в съответната община; на институционално ниво в детските градини, училищата или центровете за подкрепа. Възможна е и продължаваща квалификация извън пределите на Република България, но тя не се организира централизирано и всеки педагогически специалист или колектив може да се включва в такива обучения, например чрез участие в проекти и програми (програма Еразъм+).

Особеност в правомощията за провеждане на видовете квалификационни форми е, че въвеждащата квалификация се организира в съответната институция като вътрешноинституционална, а продължаващата квалификация – от външни организации, висши училища и регистрирани обучителни организации (Фигура 1).

Стандартът определя повишаване на компетентностите на учителите в рамките на въвеждащата квалификация основно чрез прилагане на наставничество, но на практика се реализират редица други форми, предмет на настоящото изследване, включени като организационни форми в друга разпоредба в Наредба 15 (Фигура 2).



Фигура 1. Правомощия за организиране на квалификацията на педагогическите специалисти

Право да осъществяват продължаваща квалификация по учебни програми за съответния учебен предмет или програмни системи, по професионалния профил на педагогическия специалист, за развитие на умения за преподаване по ключовите компетентности, за познаване и прилагане на иновативни подходи в образователния процес, за кариерно ориентиране и консултиране на учениците, за организационни и консултативни умения, за управление на институцията и работа със заинтересовани страни и за участие в проучвания, изследователска и творческа дейност имат висши училища, научни организации, специализирани обслужващи звена или обучителни организации, които имат одобрени от министъра на образованието и науката или от оправомощено от него длъжностно лице програми (чл. 45, ал. 3 от Наредба 15 от 22 юли 2019 г.). Когато става въпрос за квалификация, която предоставя право за получаване на по-висока професионално-квалификационна степен или за придобиване на нова или допълнителна професионална квалификация или специализация, право да обучават имат само висшите училища.

Високото качество на професионалната дейност на учителя рефлексивно се съотнася към ясно зададените в съответната професиограма правила за сполучлив подбор на желаещите да се посветят на учителската професия, адекватната на съвременните изисквания академична и практическа подготовка, перманентното повишаване на професионалната квалификация на учителите (Тенева, 2018). Непрекъснатото обучение, като част от ученето през целия живот, обхващащо различни форми на продължаваща квалификация, е значим акцент на професионалното развитие на педагогическите кадри. Не са достатъчни само първоначалните знания и умения, придобити във висшето училище, както и опитът в процеса на упражняване на учителската професия. Трудовият стаж също не е достатъчен и точен измерител на квалификацията, тъй като дори различните индивиди, работещи на едни и същи работни места и имащи еднакъв трудов стаж, придобиват различни умения и знания, притежават различни способности за тяхното използване в конкретната си работа, имат различна производителност, интензивност на труда, различна мотивация за тяхното използване и развитие (Владиминова, 2020). Авторът разсъждава, че при равни други условия тези обстоятелства дават различното качество на работната сила и основание за развитие на системата за продължаващото обучение. Вътрешната квалификация, освен че предоставя възможност за менторство, е много добър начин да се обменят практики

и опит между педагогическите специалисти, и то конкретно насочени към потребностите им и спецификата на училището или детската градина. В повечето случаи тя се организира в рамките на професионалните общности в училищата – методически обединения, професионални учещи общности, екипи за ключови компетентности или други подобни.



Фигура 2. Организационните форми за повишаване на квалификацията

С участието си в „методическо обединение“ (все още съществуват в училищата), професионална учебна общност или екип за компетентности учителите овладяват нови методи и подходи за учебно-възпитателна работа, за прилагането им в урочната и извънкласната дейност, както и за намиране на нови по-ефективни форми и методи на организация и провеждане на образователния процес, което гарантира повишаването на техния авторитет и социален статус (Василева, 2016). Ефектът от вътрешната квалификация зависи от управленските способности на ръководителя на институцията да мотивира педагогическите специалисти за активно участие и от вътрешната мотивация на учителите в търсенето на иновативни практики и комуникирането им в професионалните учебни общности или училищната общност. Вътрешната мотивация е

свързана със стремеж към успех. Мотивираните за постижения хора искат и очакват да успеят, те умножават усилията си, докато наистина успеят. На тази основа се развиват истинската мотивация за действие, стремежът да се постигне целта с цената на положени усилия и преодоляване на препятствия и рискове. Тя е свързана както с чувство на удовлетворение от постигнатите резултати, така и с желание и стремеж за по-нататъшно усъвършенстване, развитие и саморазвитие (Цонева, 2020). Мотивацията е сред значимите фактори за качеството на вътрешната квалификация, изследвана в редица публикации (Василева, 2016; Георгиева, 2022; Gyoreva, 2019; Гюрова, Гьорева, 2019; Дунаевская, 2009; Князькова, 2015; Лазарова, 2018; Старибратов, 2017 и др. В тях се идентифицират проблеми, свързани с прилагането на иновативни практики в образователния процес, развитие на ключови компетентности на учителите, активността им за включване в научни форуми и желанието за научно-изследователска дейност, квалификационните дейности за осигуряване на по-добра подкрепа на личностното развитие на децата, наставничеството като аспект на мотивацията на учителите и др.

Особен аспект в научните търсения е ролята на учителското портфолио като способ за изследване на квалификацията на педагогическите специалисти, проведените форми за повишаване на компетентностите, ефекта от тях и приложението им в образователния процес за въвеждане на иновативни практики в преподаването и ученето и формиране на компетентности у учениците в унисон със съвременните изисквания на педагогическата наука (Господинов, 2011; Gyoreva, 2019; Кирилова, Терзийски, 2011; Маркова, 2020; Новикова, 2009; Ожиганова, 2008; Поташник, 2009; Sharlanova, 2016 и други).

В разработената от екип от Световната банка „Методология за мониторинг на продължаващата квалификация и уменията на работната сила“ като част от проекта „Пътна карта за развитие и реформиране на политиката за работната сила в учителската професия“ се отчита недостатъчна съпоставимост на планирането с резултатите от ученето. Идентифицира се повсеместна тенденция за оправдаване на целите на вътрешноинституционалната квалификация чрез цитиране на регулаторната рамка или инструкции, дадени от РУО, вместо доказателства, получени от оценка на нуждите на учителите. Отчита се липса на усилия за използване на системен мониторинг на въздействието на разпределените инвестиции върху развитието на училището,

практиките за преподаване и резултатите от ученето. В тази връзка се заявява необходимост от ясна връзка между планирането и резултатите на квалификацията, от една страна, и резултатите от ученето и атестацията на учителите, от друга страна, както и подходящи стимули за образователните институции да разработват своите уникални вътрешни стратегии и планове за ПК, отразяващи спецификата и потребностите на педагогическите специалисти (Методология ..., 2021).

Направените изводи и препоръки в публикациите и научните търсения дават основание за нови изследвания, свързани с мотивацията на учителите за повишаване на професионалната квалификация и ползата от нея за осигуряване на качество на образованието.

В периода февруари – ноември 2022 година е проведено изследване сред 283 учители от различни по вид институции в системата на предучилищното и училищното образование. Целта на проучването е да се оцени професионалното развитие на педагогическите специалисти в рамките на вътрешноинституционалната квалификация. Определени са няколко критерия на изследването:

- Степен на мотивация на учителите за участие във вътрешна квалификация.
- Съответствие на вътрешната квалификация с потребностите на учителите и спецификата на институцията.
- Предмет на вътрешната квалификация; тематични приоритети.
- Насоченост, честота и форми на вътрешна квалификация; организационна специфика.
- Удовлетвореност на учителите от вътрешната квалификация.

Снети са демографски характеристики на учителите с оглед анализ на отговорите на въпросите във връзка с критериите на изследването според пола, възрастовия диапазон на педагогическите специалисти и трудов стаж, вида на полученото висше образование, местоработата, типа на институцията, образователния етап, с който е свързана преподавателската им практика, придобити професионално-квалификационни степени.

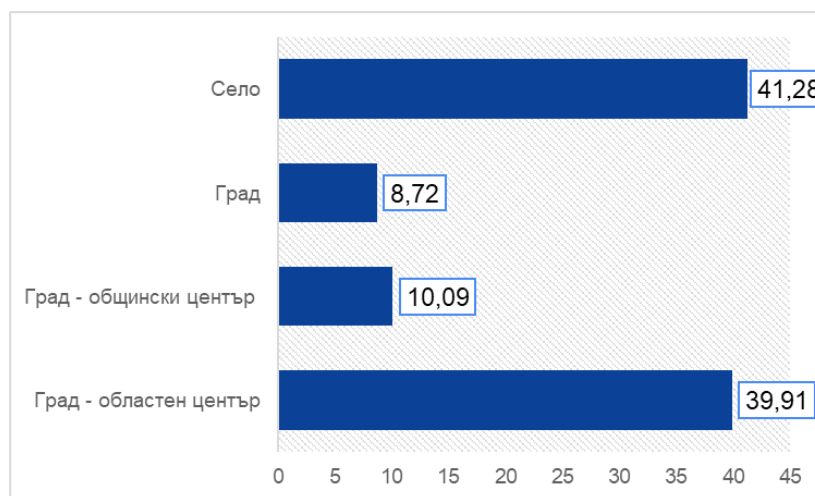
Повечето от изследваните лица (69,72%) притежават образователно-квалификационна степен (ОКС) „магистър“, 27,06% са бакалаври, а останалите 3,21% са с ОКС „професионален бакалавър“. Разпределението им по пол съответства на общата картина в страната, т.е. с превес на жените (86,7%) пред мъжете (13,3%).

Наблюдава се съответствие между възрастта на анкетираните и трудовия им стаж като учители, което означава, че мнозинството от тях са посветили трудовата си кариера на учителската професия след завършване на висше образование (Таблица 1).

Таблица 1. Възраст и трудов стаж на изследваните лица

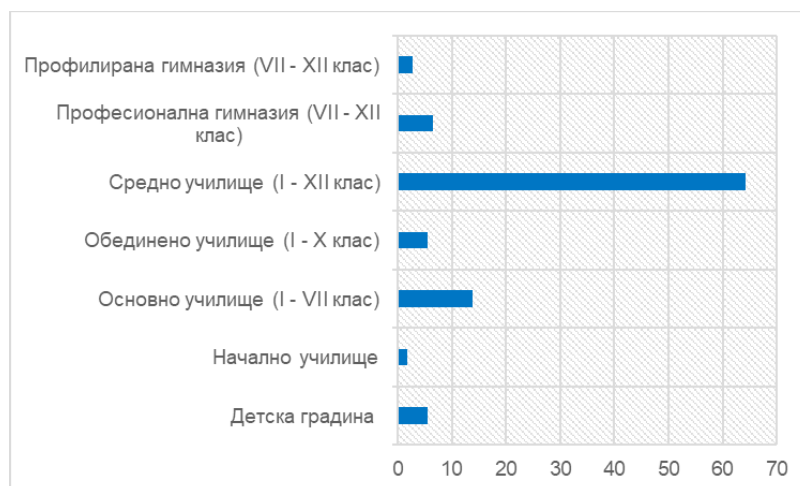
Възраст		Педагогически стаж	
до 25 г.	2,29	Без педагогически стаж	0,92
от 26 до 34 г.	14,68	от 1 до 5 г.	21,1
от 35 до 44 г.	30,28	от 6 до 10 г.	16,06
от 45 до 54 г.	31,65	от 11 до 20 г.	20,18
от 55 до 65 г.	20,64	от 21 до 30 г.	22,48
над 65 г.	0,46	над 30 г.	19,27

Разпределението на изследваните лица по месторабота е равномерно между град – областен център и село, а по-малък брой от тях работят в град – общински център и град (Диаграма 1).



Диаграма 1. Разпределение на анкетираните лица по месторабота

Преподавателската практика на анкетираните учители е в различни образователни етапи и по различни учебни предмети, като повече от половината от тях (64,22%) упражняват учителската професия в средни училища, 13,76% в основни училища, 6,42% са от професионални гимназии, 2,75% от профилирани гимназии, 1,83% работят в начални училища, а 5,5% в детски градини (Диаграма 2).

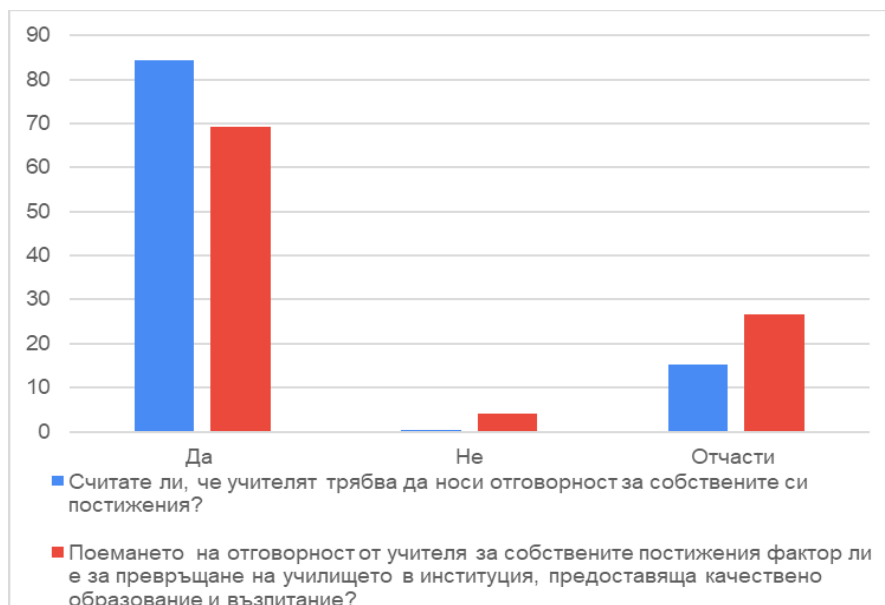


Диаграма 2. Разпределение на изследваните лица по видове институции

Учителите, участвали в проучването, притежават професионално-квалификационни степени (ПКС) – най-голям дял IV ПКС (27,52% от тях), следвани от придобилите V ПКС (22,48%), II ПКС (12,39%), III ПКС (8,26%) и I ПКС (5,5%). Без ПКС са 23,85% от анкетираните.

Мотивацията на учителите за участие във вътрешноинституционална квалификационна дейност е проучена в няколко аспекта – мнението им относно собствената отговорност за активно участие, оценка на професионалното им развитие, ниво на външна мотивация чрез оказване на подкрепа от ръководството, приносът на педагогическата дейност вследствие на вътрешните форми на квалификация към качеството на образование в институцията.

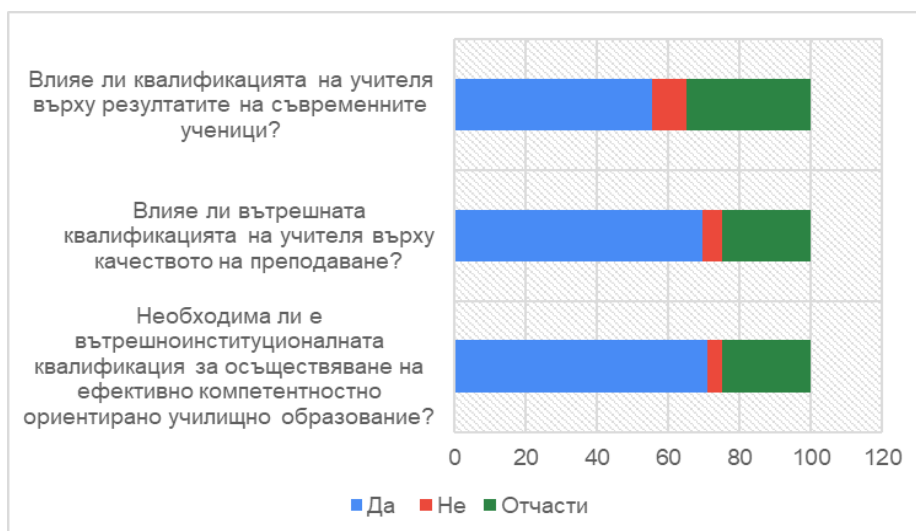
Учителите, които считат за своя отговорност развитието на професионалните си компетентности в рамките на вътрешноинституционалната квалификация, заемат висок дял от 84,4%, отчасти са съгласни с това твърдение 15,14% от тях и само 0,46% имат отрицателна позиция. Повечето от тях (69,27%) свързват отговорността си за професионално развитие и постижения с превръщане на училището в институция, предоставяща качествено образование и възпитание, 26,61% са отчасти съгласни, а 4,13% дават категорично отрицателен отговор (Диаграма 3).



Диаграма 3. Мнения на анкетираните относно отговорността за участие в квалификация

Интерес представлява техният профил. Несъгласие с твърдението, че отговорност на учителя са собствените му постижения и развитие, изразяват начални учители без ПКС, на възраст до 25 години и без педагогически стаж, учители, работещи в детски градини с придобити ПКС с до 20 години педагогически стаж. Повечето от анкетираните с отрицателно мнение работят в село и не дават информация за активна вътрешноинституционална квалификация в институцията, което обяснява негативното им отношение. С други думи не липсата на мотивация е причината за отрицателните отговори, а липсата или недостатъчната честота на квалификационни форми в детската градина или училището. Мотивацията на учителите за активно участие във формите на вътрешна квалификация зависи от преценката им за полезността на проведени обучения, обмяна на практики или други. В тази връзка категорична полза от вътрешните форми на квалификация за осъществяване на ефективно компетентностно ориентирано училищно образование виждат 71,1% от анкетираните, 24,77% не са напълно убедени или считат, че ползата е частична и 4,13% изразяват отрицателно мнение. Подобни са резултатите относно влиянието на вътрешната квалификация върху качеството на преподаване на учителя – отговор „да“ дават 69,72% от учителите, категорично не са съгласни 5,5% от тях, а останалите 24,77% посочват отговор „отчасти“. Не толкова категорични са изследваните лица за влиянието на

квалификацията върху резултатите на съвременните ученици, но повече от половината от участвалите в анкетата изразяват положително мнение (55,5% от тях). По-голям дял в сравнение с предходните въпроси заемат колебаещите се в ползата за учениците (34,86%) и 9,63% имат отрицателно становище (Диаграма 4). Демографските данни на изследваните лица с негативни отговори съвпадат с вече описаните.



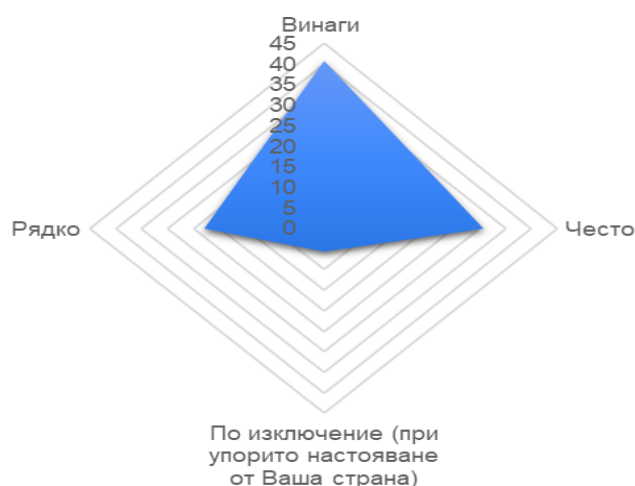
Диаграма 4. Мнение на анкетираниите относно полезност на вътрешната квалификация

Голяма част от учителите отчитат, че в съвременните условия техните роли се променят непрекъснато, а това трябва да бъде предмет на квалификация. Тези данни показват, че те са ангажирани с процесите за осигуряване на качество и считат, че трябва да имат компетентности, съответстващи на потребностите на учениците в променения свят (Диаграма 5).



Диаграма 5. Мнения на учителите относно връзката на квалификацията със съвременните им роли в променящия се свят

Мотивацията на преподаващите е не само вътрешна, но и външна. Във функциите на директора е да ангажира и мотивира персонала непрекъснато да подобрява компетентностите си и да създава условия за това. В този контекст е зададен въпрос за подкрепата, която получават учителите от училищното ръководство да популяризират свои добри практики чрез вътрешноинституционална квалификационна дейност. Стимулирането на педагогическите специалисти не е на най-високо ниво. Винаги получават подкрепа 40,83% от респондентите, често – 30,73% от тях, по изключение, при настояване от страна на учителя – 5,5% и рядко – 22,94% (Диаграма 6).



Диаграма 6. Мнения на респондентите относно степента на външна мотивация за вътрешна квалификационна дейност

Тези данни показват, от една страна, не много висока активност на ръководството на образователната институция за стимулиране на вътрешната квалификация чрез обмяна на добри практики и опит, но от друга, и недостатъчна активност на учителите да настояват за такъв обмен и да планират открити практики или други форуми, на които да обменят идеи. Възможно е да не е необходим външен стимул поради ангажираността на педагогическите специалисти с квалификационна дейност. В тази връзка е зададен друг въпрос, с който се изследва самооценката на учителите относно тяхната мотивация за професионално развитие. Получените резултати потвърждават направените по-горе изводи. Независимо че 55,96% от анкетираните заявяват много добро ниво на мотивация, то само 4,13% посочват изключително, а останалите 39,9% – средно, под средното и задоволително (Таблица 2).

Таблица 2. Самооценка на мотивацията на респондентите за вътрешна квалификация (в проценти)

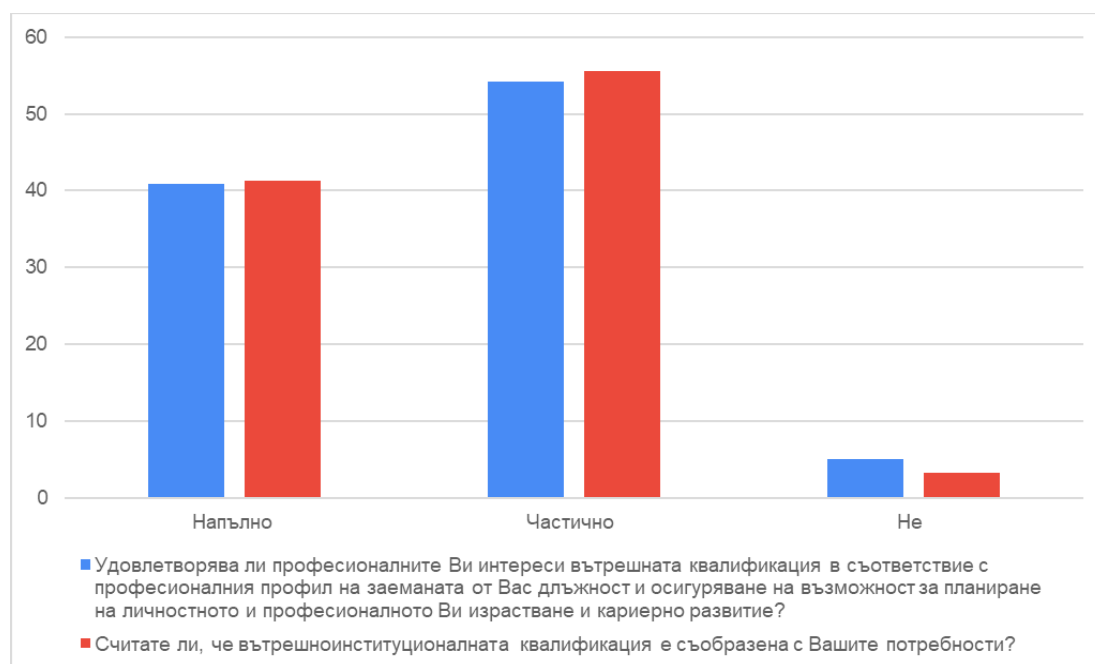
Как оценявате собствената си мотивация за професионално развитие?		Как оценявате собствената си квалификационна дейност като принос към тенденцията за повишаване на качеството на образование във Вашата институция?	
На изключително високо равнище	4,13	Отлична	11
На много добро равнище	55,96	В много добра степен	38,07
На средно равнище	27,52	В добра степен	27,98
Под средното необходимо ниво	1,38	В задоволителна степен	14,22
На задоволително равнище	11	В незадоволителна степен	0,46
		Не мога да преценя	8,26

Изключително равнище на мотивация за професионално развитие посочват респонденти, които имат от 6 до 10 години трудов стаж, придобили I, II и/или III ПКС, начални учители или преподаващи различни учебни предмети (предимно български език и литература и чужди езици) в средни училища. С ниска мотивация са анкетирани, които имат трудов стаж между 21 до 30 години, предимно мъже, придобили IV и V ПКС. Същата група изследвани лица се включват в отговорите, показващи незадоволителна степен на собствената им квалификационна дейност като принос към качеството на образование в институцията.

Обстоятелство, което би оказало въздействие върху по-ниската мотивация и активност на учителите за участие във форми на вътрешна квалификация, е задоволяването на техните потребности и дефицити на конкретни компетентности. Съответствието на вътрешната квалификация с потребностите на учителите се проследява с въпросите по втория критерий на проучването.

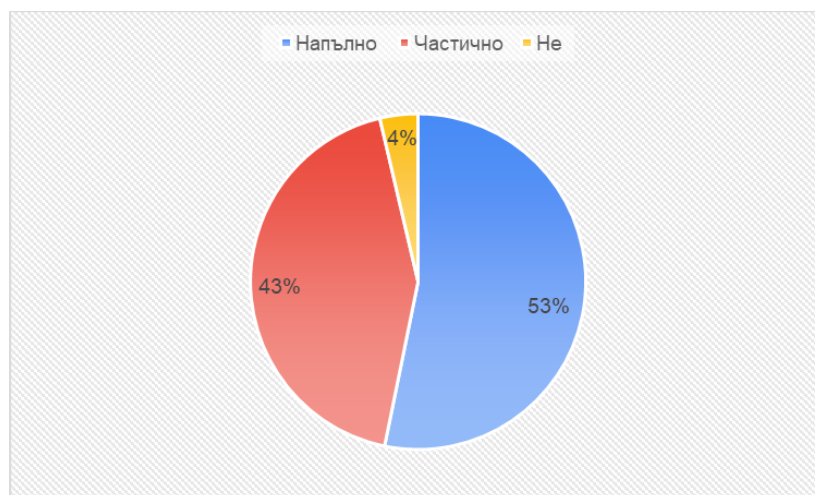
Самооценката на анкетираните лица относно удовлетворяване на професионалните им интереси в рамките на вътрешната квалификация в съответствие с професионалния профил на заеманата от тях длъжност, осигуряване на възможност за планиране на личностното и професионалното им израстване и кариерно развитие показва, че пълна съпоставимост с интересите на учителите се наблюдава при 40,83% от тях. Повече от половината респонденти (54,13%) посочват отговор „частично“, а 5,05% дават категоричен отрицателен отговор. Профилите на учителите, които застъпват негативно мнение, са разнообразни, те преподават в различни по вид училища или детски градини, притежават ПКС, имат различен по продължителност педагогически стаж, но интересен факт е, че определят мотивацията си за професионално развитие на много добро ниво. Това означава, че потребностите им не

са изследвани в достатъчна степен, за да се планират и провеждат такива форми (или теми), които да удовлетворят дефицитите им. Зададен е и директен въпрос „Считате ли, че вътрешноинституционалната квалификация е съобразена с Вашите потребности?“, на който отговорите, както и демографските данни на изследваните лица са подобни – вътрешната квалификация напълно е съобразена с потребностите на 41,28% от изследваните лица, частично с потребностите на 55,5% от тях и 3,21% считат, че изобщо не съответства на дефицитите им (Диаграма 7).



Диаграма 7. Съответствие на вътрешната квалификация с потребностите на анкетираните лица

Чрез анкетата е проучено и наличието на тематични приоритети в ежегодната вътрешноквалификационна дейност; обвързаността на темите с акцентите в стратегията на училището и конкретните потребности на педагогическите специалисти. Изследването на съответствието на вътрешната квалификация с приоритетите в стратегията за развитие на институцията показва по-голямо сходство, в сравнение с проучване на съпоставимостта с потребностите на учителите, с около 15% разлика в положителна насока. Повече от половината анкетирани (53,21% от тях) заявяват пълно съответствие, 43,12% – частично и 3,67% имат отрицателно мнение (Диаграма 8).



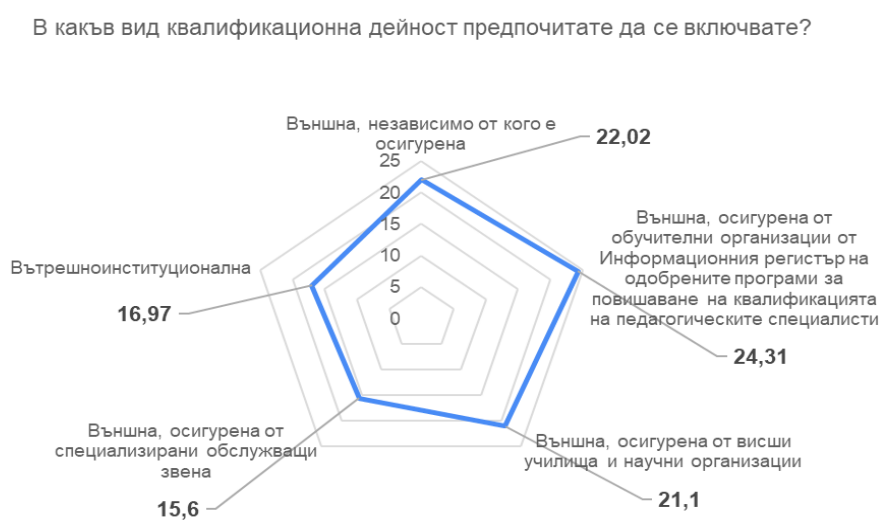
Диаграма 8. Мнения на анкетираните относно съответствие на вътрешната квалификация с приоритетите на стратегията за развитие на институцията

Същевременно противоречиви са данните относно запознатостта на учителите с тематичните приоритети на квалификационната дейност за съответната учебна година, които би трябвало да са изведени в контекста на стратегическите цели и задачи. 189 респонденти (66,78%) потвърждават, че в институциите, в които работят, се извеждат ежегодно теоретични приоритети на квалификационната дейност. 94 от анкетираните споделят, че им липсва информация по този въпрос. Мнението относно субектът/субектите, които предлагат темите за ежегодна квалификация, се разпределят в четири почти аналогични като количествени параметри групи: 21,55% свързват тази дейност с директора; 27,92% – с комисията за квалификация; 20,49% – я извеждат като резултат от предложения на учителите; 30,04% споделят за неосведоменост по въпроса. Озадачаващ е резултатът по отношение запознатостта на анкетираните педагогически специалисти с приоритетните за конкретната учебна година теми за квалификационна дейност. 32,51% респонденти твърдят, че познават приоритетните теми за учебната година, в която е осъществено анкетирането; 32,16% – не ги познават; а отчасти ги познават или не са сигурни, че ги познават, по 17,67% анкетираните.

Друг проблем, свързан с удовлетворяване на потребности от придобиване на знания и умения и тяхното усъвършенстване, е наличието на въвеждаща квалификация, която се провежда в рамките на вътрешноинституционалната квалификация. Резултатите показват, че тази форма се прилага съгласно нормативно установените

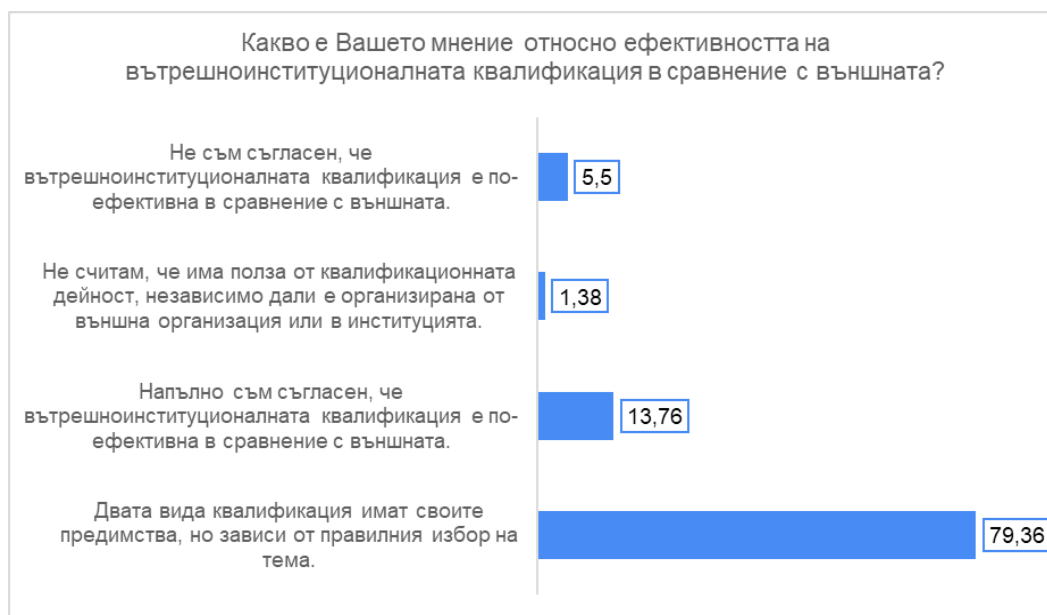
правила, тъй като 70,83% от респондентите отговарят утвърдително, 21,76% от тях нямат информация за провеждането на такъв вид квалификация, а 7,41% дават отрицателен отговор. На фона на високия процент положителни отговори, учудващо в случая е, че почти половината от далите негативен отговор (37,5% от тях) са учители без педагогически стаж или със стаж от 1 до 5 години, т.е. това са преподаватели, които попадат в целевата група на тези, за които се провежда този вид квалификация. Това означава, че не във всички институции се спазва изискването за наставничество, дори и в неформален вид.

Респондентите не заявяват категорично предпочитание към видовете квалификационна дейност и техните мнения се разпределят сравнително равномерно между външна и вътрешноинституционална квалификация, независимо от организацията, която провежда външните обучения – обучителни организации от Информационния регистър на одобрените програми за повишаване на квалификацията на педагогическите специалисти, висши училища и научни организации или специализирани обслужващи звена. Трябва да се отбележи, че най-висок дял от 24,31% заемат предпочитанията към одобрените от Министерството на образованието и науката програми и организации, а вътрешната квалификация е предпочетена от 16,97% от учителите (Диаграма 9).



Диаграма 9. Мнения на респондентите относно предпочитания към вида на квалификацията

Тези данни се потвърждават при изразените мнения за ефективността на вътрешноинституционалната квалификация в сравнение с външната. Според 79,36% от анкетираните двата вида квалификация имат своите предимства, а ефектът от посетените курсове зависи от правилния избор на тема (Диаграма 10).



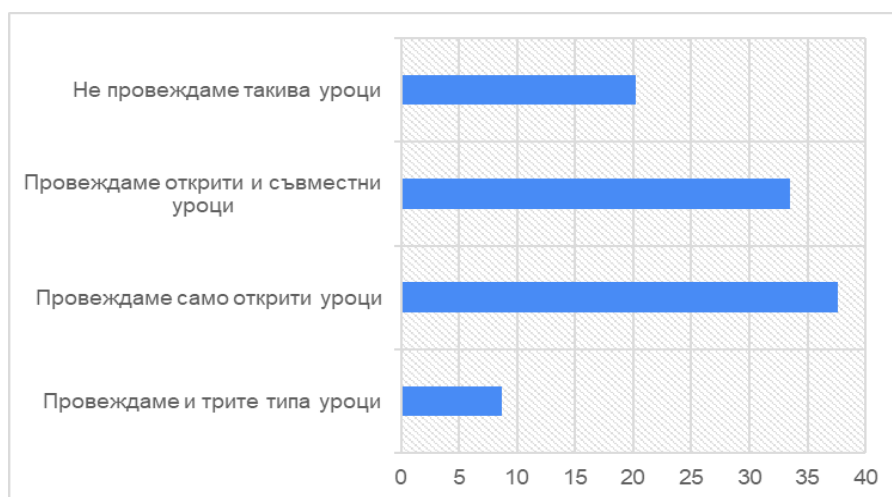
Диаграма 10. Мнения на респондентите относно ефективността на външната и вътрешната квалификация

Малка част от учителите (13,76%) оценяват като по-ефективна вътрешноинституционалната квалификация, още по-малък дял от 5,5% не считат, че тя е с по-голям ефект от външната, а незначителна част от 1,38% от тях не признават ефект нито от външната, нито от вътрешната квалификация. Последните са учители с малък педагогически опит (от 1 до 5 години), без ПКС, преподаващи в прогимназиален и първи гимназиален етап в училища, намиращи се в село. Те са частично удовлетворени от вътрешната квалификация, но посочват, че е проведена въвеждаща квалификация. Възможното обяснение на негативното мнение на тази малка част учители е в две посоки – наставничеството не им е донесло удовлетворение или все още не са оценили ползата от надграждане на компетентности и от ученето през целия живот.

Проследяването на предмета на вътрешната квалификация е осъществено с няколко въпроса. Сравнително често в институциите се провеждат открити практики за

споделяне на добър опит, а по-рядко – асистирани и съвместни уроци. Изследваните лица потвърждават тези данни от практиката, като очаквано най-голям дял от 37,61% заема провеждането само на открити уроци. Открити и съвместни уроци провеждат 33,49% от учителите, а информация за реализирани и на асистирани учебни часове, освен открити и съвместни, т.е. трите типа уроци дават едва 8,72% от респондентите. Притеснително е, че 20,18% не осъществяват такива съвместни дейности за провеждане на образователния процес (Диаграма 11).

Вътрешноквалификационна дейност, свързана със запознаване с разнообразните институции, нормативно определени за провеждане на квалификационни форми, е провеждана в почти половината институции, според мнението на 44,95% от анкетираните, а за такава дейност, свързана с повишаване на уменията на учителите за педагогическа комуникация, съобщават 45,41% от учителите. Вътрешна квалификация за развиване на комуникативни умения не е провеждана според 25,23% от респондентите. Комуникативните умения са важна част от интеракцията учител – ученик. Липсата на такива теми за обучения може да се дължи на достатъчно развити комуникативни и презентационни компетентности, но може и да не е обърнато внимание на необходимостта от усъвършенстване тези умения.



Диаграма 11. Мнения на учителите за съвместни форми на учебни часове

Предмет на вътрешната квалификация обикновено са придобити знания и умения от конкретни учители по време на външни обучения, които те споделят с колегите си. Само част от изследваните лица (27,52% от тях) заявяват, че винаги се

възползват от тази практика, 58,72% понякога представят наученото пред останалите педагогически специалисти, а останалите 13,76% посочват, че нямат такава практика. Фокусът върху създаването на мрежи за споделено учене е значим компонент от качеството на образованието, тъй като предоставя възможност за систематизирани знания за развитие на професионални компетентности. Резултатите показват, че в институциите не се поставя достатъчен акцент на тази възможност за усъвършенстване на компетентности. Възможно е и в тези училища, в които няма практика за споделяне на знания и умения да се провеждат само колективни външни обучения, в които участват всички педагогически специалисти от институцията, и да не е необходимо да се предават знания и умения на останалите учители. Може би това предположение е вярно, тъй като 52,29% от анкетираните заявяват, че имат изградена учителска мрежа за обмен на добри практики на училищно равнище, което означава, че повече от половината учители обменят и споделят успешни и доказани практики за преподаване и учене. Неформален обмен или споделяне само в рамките на професионалните обединения се провежда според 35,32%, но според останалите 12,39% няма изградени училищни мрежи за обмен на информация и добри практики. Тези данни още веднъж доказват недостатъчно разработената мрежа за обмен, общуване и споделяне в институциите от системата на предучилищното и училищното образование и дават сигнал за предприемане на мерки за усъвършенстване на този начин на вътрешна квалификация.

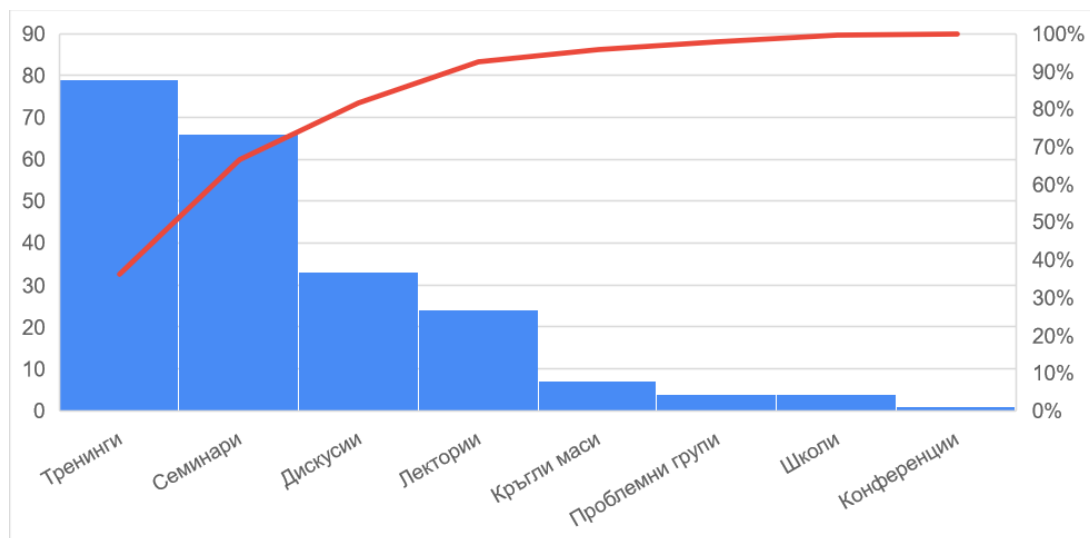
Три теми като предмет на квалификационната дейност са особено значими за осигуряване на качество на образованието – методи за прилагане на компетентностен подход в обучението, развиване на дигитални компетентности у учителите и усъвършенстване на преподаването чрез използване на информационните и комуникационните технологии и технологиите за интерактивно обучение. Те са доста широкообхватни и освен това могат непрекъснато да се променят в зависимост от постиженията на науката, и по-конкретно на дидактиката, в отговор на потребностите на съвременните ученици. Според изследваните лица най-често предмет на вътрешна квалификация са теми за развиване на ключови компетентности у учениците (посочено като положителен отговор от 81,19% от респондентите). Останалите аспекти на обсъждане също заемат значителен дял от вътрешната квалификация. Утвърдителен отговор относно развиване на дигитални компетентности у учителите и на практики за

прилагане на интерактивни подходи в преподаването дават равен дял от анкетираните – съответно 57,34% и 57,8%. Сравнително малко са институциите, в които посочените теми не присъстват във вътрешната квалификация – съответно теми, свързани с формиране на ключови компетентности на учениците, не присъстват според 18,81% от анкетираните, повишаване на дигиталните умения на учителите не е предмет на вътрешната квалификация според 12,84% от респондентите и интерактивното обучение не се обсъжда според 8,72% от учителите (Таблица 3).

Таблица 3. Предмет на вътрешната квалификация според мненията на респондентите

Имате ли създадена практика в институцията в рамките на вътрешната квалификация да обсъждате общи теми за развиване на ключови компетентности у учениците?		Работели ли сте по време на вътрешноквалификационната дейност през последните три години по посока на повишаване на дигиталните умения на учителите?		Било ли е предмет на вътрешноквалификационна дейност през последните пет години интерактивното обучение?	
Да	81,19	Да	57,34	Да	57,8
Не	18,81	Не	12,84	Не	8,72
		Епизодично	29,82	Епизодично	33,49

Според мнението на изследваните лица най-честата форма на провеждане на вътрешноинституционална квалификация са педагогическите и психологическите тренинги, посочени от 36,24% от тях. Често се провеждат и семинари според 30,28% от анкетираните учители. Както тези две форми, така и дискусиите и лекториите присъстват като форми на вътрешната квалификация, но с по-нисък и сравнително съизмерим дял, съответно дискусии се провеждат според 15,14% от респондентите, а лектории – според 11% от тях. Епизодично се прилагат кръгли маси, проблемни групи и школи, заявени като форми на вътрешноинституционална квалификация от малък брой учители (3,21% посочват кръгли маси като форма на квалификация, и по 1,83% проблемни групи и школи). В най-ниска степен са застъпени конференциите, организирани на училищно ниво – в 0,46% от училищата поред изразеното мнение от изследваните лица (Диаграма 12).



Диаграма 12. Форми на вътрешна квалификация според мненията на анкетиранията лица

Честотата на провежданите обучения, обсъждания и/или обмяна на опит в рамките на вътрешноинституционалната квалификация показва сравнителна съпоставимост. Приблизително по 1/3 от анкетиранията лица разпределят мненията си между три периода за провеждане на вътрешна квалификация – два пъти в учебната година е честотата според 33,03% от тях, която е и най-високата измерена честота, 30,73% дават информация за честота от три пъти в учебната година и 27,52% посочват веднъж в учебната година. Макар и малък процент, част от респондентите отговарят, че вътрешноинституционална квалификация не се провежда (Диаграма 13).



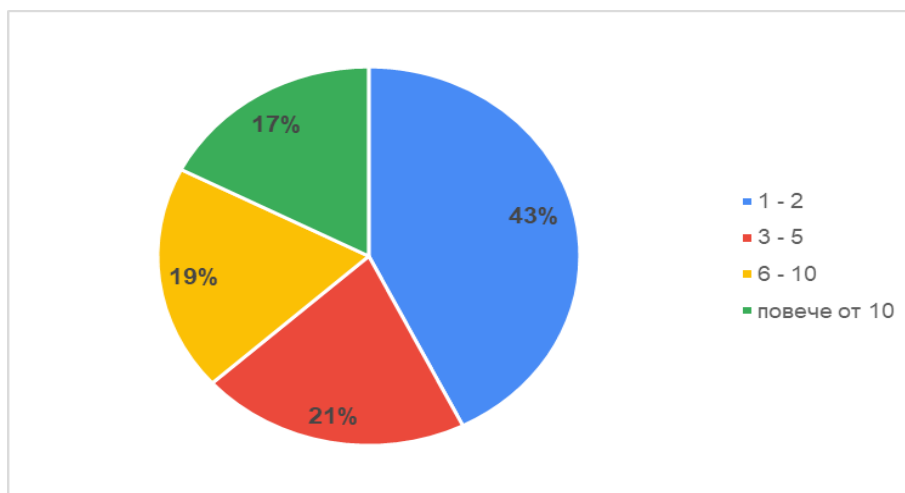
*Диаграма 13. Честота на вътрешноинституционалната квалификация според
мнението на респондентите*

Интерес представлява профилът на далите негативни отговори. Почти половината от тях (42,11%) са учители без педагогически стаж или с трудов опит от 1 до 5 години. Възможно е в старта на трудовата им кариера все още да не е провеждана квалификация на институционално ниво, но останалата част от респондентите с отрицателни отговори са със стаж от 6 до 10 години (15,79% от тях), от 11 до 20 години (26,32%) и над 30 години (15,79%). Тези данни дават информация или за ниска активност на тези учители (което е често случващо се при педагогически специалисти в края на трудовата им кариера) и ниската им мотивация за участие в обучения, практики или обсъждания в училището, или за неспазване на нормативните изисквания от ръководствата на училищата.

Честотата на провежданите вътрешни форми на квалификация е изследвана и като брой часове за период от 4 години, с оглед установяване на спазване на изискването на държавния образователен стандарт за не по-малко от 16 академични часа годишно за всеки педагогически специалист. Резултатите показват, че в повече от 10 часа вътрешноквалификационни дейности са участвали само 17,43%, повечето (42,66%) са провели 1 – 2 часа квалификации, 20,64% са участвали в обучени в продължение на 3 – 5 часа и 19,27% от 6 до 10 часа. Данните не говорят за спазване на стандарта, но е възможно изследваните лица да не са разбрали въпроса и да са отговорили като брой проведени сбирки за вътрешна квалификация. Още повече че въпросът касае брой часове за последния период на атестиране (както се изисква в стандарта), а атестиране е проведено в малък брой институции – тези, които са преминали през период на инспектиране, и това понятие явно не е достатъчно познато на респондентите (Диаграма 14).

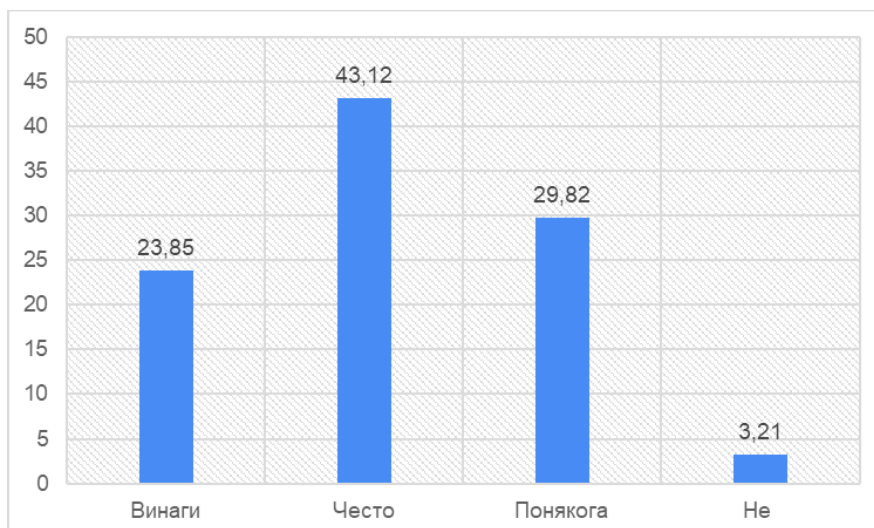
Проучването на проведена вътрешна квалификация в онлайн среда през последните три години дава информация, че редовно са участвали 34,86% от анкетираните, по-рядко – 23,85%, само веднъж – 17,89%, а 23,39% не са се включвали във вътрешна квалификация в онлайн среда. Тези данни са обясними в условията на пандемия, в които основно се провежда образователният процес през 2020 година. Но

явно не във всички институции е прилаган този метод, а вероятно и не е провеждана вътрешноинституционална квалификационна дейност, а само дигитално обучение. Това обяснява и отговорите на анкетираните като брой часове за вътрешна квалификация.



Диаграма 14. Брой часове вътрешна квалификация за последния период на атестиране според изследваните учители

Въпросите, проучващи връзката между квалификационната дейност и контролната дейност на директор/заместник-директор, са свидетелство за преобладаващата позиция на учителите, че контролът не е насочен към установяване на прилагани умения от квалификационни форми. Придобитите или усъвършенствани умения по време на междуинституционалната квалификация 23,85% от учителите прилагат винаги в педагогическата си практика, 43,12% – често, 29,82% – понякога и 3,21% не прилагат. Последните са педагогически специалисти, които считат, че квалификацията частично е съобразена с потребностите им, провежданите семинари и дискусии не са съобразени с професионалния профил на заеманата от тях длъжност и частично съответства на приоритетите в стратегията за развитие на училището (Диаграма 15).



Диаграма 15. Прилагане на придобити компетентности от вътрешната квалификация според мнението на респондентите

Повече от половината анкетирани (55,5%) считат, че микроклиматът в педагогическия колектив при перманентна комуникация по проблемите на квалификацията се подобрява в резултат на вътрешноинституционалната квалификация, 32,57% посочват отчасти такъв ефект, а 11,47% заемат отрицателна позиция.

В анкетата е предоставена възможност на анкетирани в свободен текст да дадат препоръки за подобряване на качеството на вътрешноинституционалната квалификационна дейност в съвременните образователни институции във връзка с подобряване на качеството на компетентностно ориентираното образование. Около 1/3 от респондентите са изразили мнение по изследваните въпроси. Обобщението им показва тяхното желание за практическа насоченост на обученията; по-честото им провеждане; изследване на желанията и потребностите на учителите; ориентираност към предметната област, в която работят; включване на всички педагогически специалисти в училището в обученията на институционално ниво; споделяне на наученото и по-често организиране на открити практики или други начини за обмяна на опит.

В резултат на проучването могат да се направят определени изводи и препоръки, обобщени по критерии.

Изводите, които следват от отговорите на анкетираните лица, проследяващи въпросите по първия критерий на изследването, а именно мотивираността на учителите за участие във форми на вътрешна квалификация, са, че повечето от учителите имат положително отношение към тази форма на подобряване на компетентностите и отчитат ползи от провеждането ѝ. Малка част педагогически специалисти не са достатъчно ангажирани с формите на вътрешноинституционална квалификационна дейност, но на тях би следвало да се обърне внимание и да получават подкрепа и стимул от ръководството на съответната институция.

Съответствието на вътрешните форми на квалификация с потребностите на учителите и спецификата на институцията, което се проследява по втория критерий на изследването, е повече в полза на корелацията със стратегическите приоритети, отколкото с желанията на учителите, въпреки че почти половината от анкетираните лица заявяват удовлетворяване на потребностите им. Не се изразяват открити предпочитания към външни или вътрешни форми на квалификация, а се споделя мнение, че темите на обученията определят тяхната ефективност.

Отговорите на въпросите по третия критерий на изследването показват, че тематичната насоченост на вътрешната квалификация обхваща актуални теми, но те не са застъпени във всички институции, макар и те да не са голям брой. С висока честотност са отговорите относно изведеността на тематични приоритети за ежегодната квалификационна дейност, но не се отличават с високи стойности данните относно запознатостта на учителите с тези приоритети за съответната учебна година в контекста на обвързаността им с потребности на кадри и стратегически приоритети на образователната институция. По-слабо е развита практиката за обмяна на добри практики и участие във вътрешни мрежи за споделено учене. Провеждат се предимно открити уроци, но по-малък дял заемат съвместните и особено асистирани уроци.

Изводите по критерия „Насоченост, честота и форми на вътрешна квалификация“ са, че вътрешната квалификация е насочена към актуални теми – формиране на ключови компетентности у учениците, използване на иновативни методи, технологии и техники за преподаване и учене, усъвършенстване на дигитални умения (както у учениците, така и на учителите). Провежда се предимно като тренинги, семинари и дискусии. Вътрешноинституционалната квалификационна дейност обаче не е достатъчна като честота, като в някои институции, според дадената информация от

респондентите, не покрива изискванията на държавния образователен стандарт за не по-малко от 16 академични часа годишно за всеки педагогически специалист.

Повечето от педагогическите специалисти са удовлетворени от провежданите форми на квалификация на училищно ниво, но има и такива, които не са напълно удовлетворени и според тях обученията не са съобразени с потребностите им. Контролът на директора няма пряка ориентация към придобити на квалификационни форми умения.

В контекста на изводите, могат да се направят следните препоръки.

Необходимо е да се въведе правилен подход за планиране на вътрешноинституционалната квалификация както като тематична насоченост, съответстваща на потребностите и дефицитите на учителите, така и като честота и разнообразие на форми. За да се проследи ефективността на проведените обучения, трябва да се въведат мониторингови форми на проследяване на прилагането на усъвършенстваните или новопридобити знания и умения от учителите. По този начин ще се подпомогне бъдещото планиране, като се развиват практики, доказали своята ефективност, и съответно ще се елиминират такива, които не са от полза за учителите. Едновременно с това ще се гарантира целесъобразно разходване на финансовите средства за квалификация на училищно ниво. За целта анкетните проучвания сред педагогическите специалисти за изследване на потребности, но и за проследяване на удовлетвореността от проведената квалификация и ползата ѝ за повишаване на качеството на образование чрез формирани умения за прилагане на компетентностен подход и развиване на ключови компетентности у учениците, е добър подход в цикличния процес на планиране, провеждане и изследване на ефекта от проведените вътрешни форми на квалификация. По-голямото разнообразие, според предвиденото в държавния образователен стандарт за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти, а именно лектории, вътрешноинституционални дискуссионни форуми, открити практики, методическо подпомагане, презентации на творчески проекти, резултати и анализи на проведени педагогически изследвания и постижения, споделяне на иновативни практики и други, би довело и до по-добра ефективност на вътрешната квалификация. Наред с това, провеждането на повече открити практики, съчетани с асистирани и съвместни уроци, ще развие практиките за взаимно учене и подкрепа, изградени върху работа в екип и

сътрудничество, а участието в национални или европейски мрежи за споделено учене ще подпомогне този процес, включително ще допринесе за развитието на политиките на институцията за осигуряване на високо качество на образованието и набелязване на мерки за постигане на конкретни резултати.

Литература

1. Василева, В. (2016) Дейност на методическото обединение в училище. Научни трудове на Русенския университет, том 55, серия 6.2.
2. Василева, Р. (2016). Мотивацията на учителите за приложение на нови образователни идеи. Педагогика, 88 (2), с. 197 – 209.
3. Владимирова, К. (2020). За ролята и предизвикателствата за продължаващото обучение. Развитие на човешкия потенциал: от знания към компетенции, Икономически и социални алтернативи, бр. 3, с. 108 – 122.
4. Георгиева, С. Отношението към квалификацията като проява на иновативно управленско мислене. – В: Годишник. Тракийски университет, Педагогически факултет. Том 19. Стара Загора, 2022, print ISSN 1312-286X, online ISSN 2535-1125, с. 217 – 229. (ERIH PLUS, OAJI, SIS, CiteFactor). - https://pf-yb.com/wp-content/uploads/2022/12/YB_PF19.pdf.
5. Господинов, Д. Електронното учителско портфолио. Сборник доклади от теоретичен семинар на катедра „История на педагогиката и управление на образованието“ по случай 25-годишнината на Факултета по педагогика при СУ „Св. Климент Охридски“, 09.05.2011 г., с. 55 – 62.
6. Гюрова, В., Р. Гьорева (2019) Продължаващата квалификация на педагогическите кадри като критерий и фактор за качество на образованието. Е-списание „Педагогически форум“, брой 2.
7. Дунаевская, Э. Б. (2009). Мотивация повышения уровня образования учителей коррекционных классов, не имеющих специального образования. Психология образования в поликультурном пространстве, 2 (3-4), с. 77 – 83.
8. Кирилова, Д., Е. Терзийски (2011) Портфолиото – средство за повишаване на професионалната компетентност на учителя. Есенен научно-образователен форум „Учителят: призвание, компетентност, признание“ на СУ „Св. Климент Охридски“, 18 – 20 ноември 2011, с. 181 – 188.

9. Князькова, В. (2015). Мотивация трудовой деятельности в образовательном учреждении. Современные образовательные технологии и методики: новый взгляд на практику применения, с. 162 – 165 .
10. Лазарова, Е. (2018). Наставничеството – условие за по-високи резултати и качество. Професионално образование, 20 (6), с. 635 – 639.
11. Маркова, Г. С. (2020). Професиональное учительское портфолио-необходимость, функции, составление. Анкетное исследование. Балканско научно обозрение, 4 (1 (7)), с. 9 – 12.
12. Методология за мониторинг на продължаващата квалификация и уменията на работната сила (2021). Проект 19BG04 България: Пътна карта за развитие и реформиране на политиката за работната сила в учителската професия.
13. Новикова, Л. И. (2009). Красивое слово-портфолио. Професиональное образование. Столица, (4), с. 48 – 49.
14. Ожиганова, С. В. (2008). Систематизация опыта работы учителя на основе использования электронного портфолио. Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Информатика и информатизация образования, (11), с. 280 – 283.
15. Поташник, М. (2009). Портфолио учителя: возможная польза и возможный вред. Народное образование, (6), с. 99 – 103.
16. Старибратов, И. (2017). Участието в проекти – качествен инструмент за мотивация на ученици и учители. Професионално образование, 19 (4), с. 453 – 460.
17. Тенева, М. (2018). Тенденции в подготовката и квалификацията на съвременния български учител. Ст. Загора.
18. Цонева, М. (2020). Motivation as a management function. Knowledge International Journal, 42 (1), с. 99 – 101.
19. Gyoreva, R. (2019) Portfolio - innovative tool for self-assessment and improvement of quality of education in Bulgaria, in: International journal of Advanced Research (IJAR), 7 (2), 2019, p. 588 – 594.
20. Gyoreva, R. (2019) The qualification of teachers in Bulgaria – necessity or obligation, в: ARPHA Proceedings 1 (2019), e-ISBN: 978-954-642-984-1, Issue DOI: 10.3897/ap.proceeding.e2782, p. 251 – 262.

21. Sharlanova, V. (2016). Some aspects of professional and personal profile of the teacher in the XXI century. International journal scientific papers, Vol 13.2, с. 65 – 70.

проф. д-р Снежанка Добрева Георгиева
Шуменски университет „Еп. К. Преславски“
s.dobрева@shu.bg