

# INFOСВЯТ

УЧИЛИЩНО ОБРАЗОВАНИЕ  
И МЛАДЕЖ



2019 **3**

**ТЕМА НА БРОЯ**  
НАСОКИ ЗА ВЪРХОВИ  
ПОСТИЖЕНИЯ НА  
УЧИТЕЛИТЕ И ОБУЧИТЕЛИТЕ  
В ПРОФЕСИОНАЛНОТО  
ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ



НАЦИОНАЛЕН ЦЕНТЪР ЗА  
ИНФОРМАЦИЯ И ДОКУМЕНТАЦИЯ

## НАСОКИ ЗА ВЪРХОВИ ПОСТИЖЕНИЯ НА УЧИТЕЛИТЕ И ОБУЧИТЕЛИТЕ В ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ. ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В ЕВРОПА.

### НАСОКИ ЗА ВЪРХОВИ ПОСТИЖЕНИЯ НА УЧИТЕЛИТЕ И ОБУЧИТЕЛИТЕ В ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

През 2018 г. ЕК публикува доклад на *Работната група по професионално образование и обучение*<sup>1</sup>, в който са идентифицирани 12 политически насоки за подкрепа на учителите и обучителите в професионалното образование и обучение с оглед постигането на върхови резултати при чиракуване и обучение без откъсване от работата.

Подчертава се разликата между учители и обучители. *Учителите* работят в училищата и преподават общообразователни или теоретични учебни предмети с професионална насоченост, докато *обучителите* са служители на различни компании на трудов договор, включително със задължения за обучаване и подпомагане на обучаваци се в конкретната компания. Отбелязано е също, че политическите насоки са предпоставени от *Заключенията от Рига (2015 г.)*<sup>2</sup>. Сред приоритетните области се посочват насърчаването на ученето в процеса на

работа във всичките му форми, както и въвеждането на системни подходи и възможности за първоначално и последващо професионално развитие на учители, обучители и ментори в областта на професионалното образование и обучение – не само в учебна, но и в работна среда. Важно значение има и *Европейската рамка за качествено и ефективно чиракуване*, оповестена в *Препоръка на Съвета на ЕС* от 15 март 2018 г.<sup>3</sup>, доколкото в нея е изложено общото разбиране за чиракуването, като е подчертано значението и същевременно необходимостта от продължаващо обучение на учителите и обучителите.

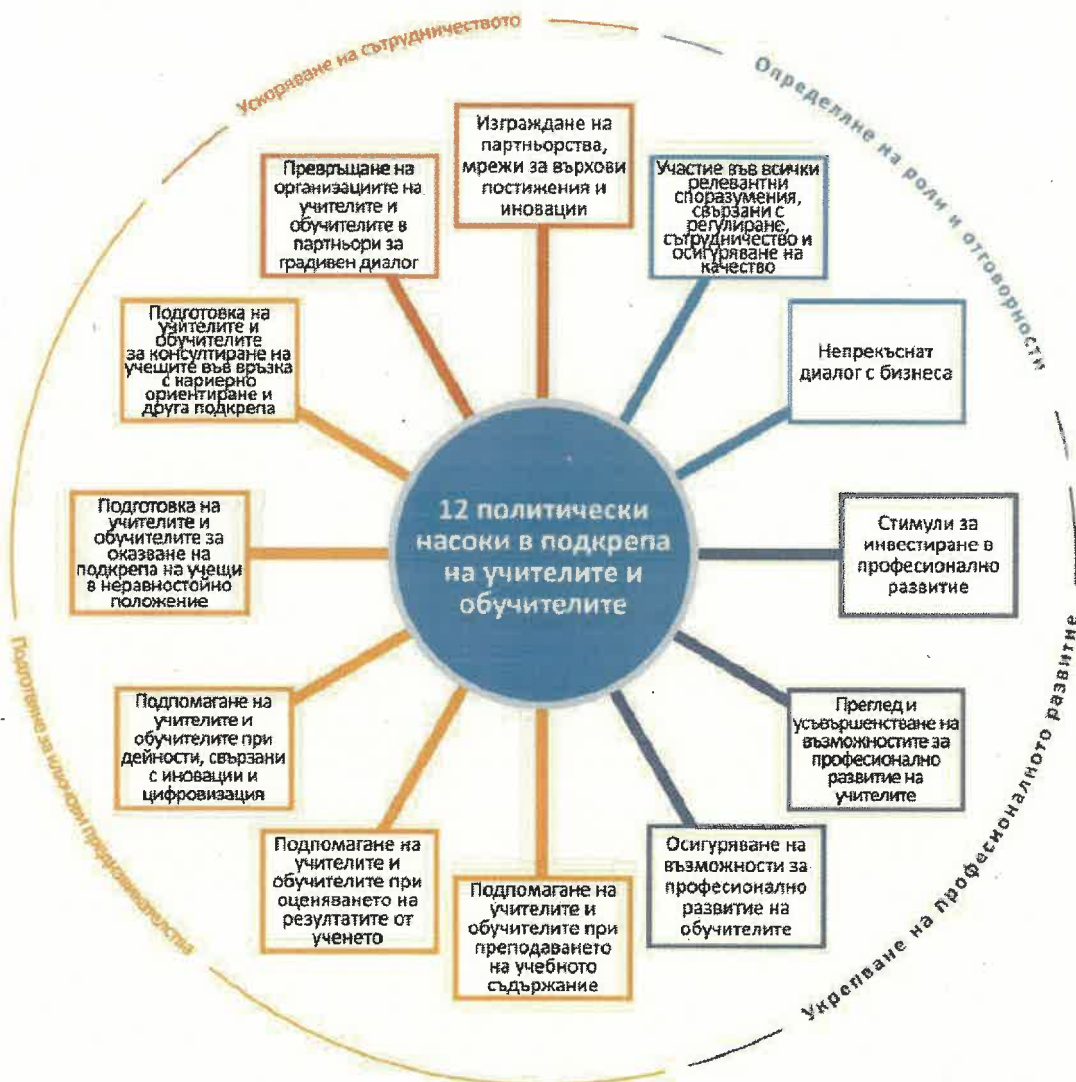
В резултат на своята дейност, илюстрирана чрез 55 конкретни примера от 31 държави, Работната група определя 12 политически насоки, систематизирани в четири групи, които имат важно значение за успешното подпомагане на учителите и обучителите.

<sup>1</sup> Работната група е създадена в контекста на стратегическата рамка „Образование и обучение 2020“.

<sup>2</sup> Те определят списък с нови цели за професионалното образование и обучение през периода 2015 – 2020 г., основани върху анализ на резултатите от изпълнението на предходни целите.

<sup>3</sup> Council Recommendation of 15 March 2018 on a European Framework for Quality and Effective Apprenticeships, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32018H0502%2801%29> [13.09.2019].

Фигура 1. Политически насоки за върхови постижения на учителите и обучителите.



Първата група обединява две политически насоки, свързани с **уточняване на ролите и отговорностите на учителите и обучителите** в системите на професионалното образование и обучение, включително и начините за тяхното интегриране в регулаторните рамки.

**НАСОКА 1: Участие на учителите, обучителите и техните представителни организации във всички споразумения, свързани с регулиране, сътрудничество и осигуряване на качество.**

Обезпечаването на подобно участие гарантира, че учителите и обучителите изпълняват съзидателна роля в разработването и осигуряването на висококачествено обучение по време на работа и чиракуване. Тук е включено също повишаването на квалификацията и професионалното развитие на самите учители и обучители. Всички споразумения и рамки следва по съдържание да са ясни и последователни, без противоречия. При тяхната подготовка е необходимо участието на всички заинтересовани страни.

Сред идентифицираните *добри практики в процедурата в Австрия*. Обърнато е внимание на утвърдената система за чиракуване в страната и сериозното участие на социалните партньори в нея, по-конкретно при:

- създаването или осъвременяването на програмите за чиракуване;
- подготовката на разпоредбите за организация на обучението, осъществявана съвместно с научноизследователските институти по професионално образование и обучение;
- задаването на стандарти за обучението, включително работен профил и описание на дейността;
- формирането на изпитните комисиии;
- обсъждането на проекти на свързани с училищното образование нормативни промени, учебни програми и други документи.

Социалните партньори имат активно участие също в кариерното ориентиране и професионалното консултиране. *Икономическата камара* в Австрия поддържа центрове за професионална информация (Berufsinformationszentren) и онлайн портал с описания на работни места, възможности за професионално образование и обучение, обучение през целия живот, експертни съвети за избор на реализация, кандидатстване за работни места и разнообразие от информационни материали. Подобни центрове функционират и към *Обществената служба по заетостта* (Arbeitsmarktservice). Те предоставят изчерпателна информация относно пътеките за първоначално и продължаващо професионално образование и обучение, за пазара на труда и възможностите за заетост. Двете организации поддържат и онлайн платформа за оповестяване на свободните места за чиракуване.

Изтъкнато е важното значение на управлението на училищата, особено по отношение на установяването на партньорства, както и необходимостта от мерки за гарантиране на качеството на обучението. В отделните страни училищните ръководства се ползват с различна степен на автономия, което се счита за положително за подбора на мерки на институционално ниво.

Специално внимание е обърнато на регламентирането на дейността на обучителите. Анализите по държави са показали, че за разлика от учителите, при обучителите по-рядко съществуват рамки с изисквания за тяхното първоначално обучение или непрекъснато професионално развитие. По-скоро по изключение за тях се предлага и целенасочено обучение. Няма точни данни дори за броя на обучителите в Европа, участващи в чиракуване или в обучение по време на работа.

За добра практика са определени *Стандартите за качество на обучителите в Люксембург*. Те свидетелстват за силно сътрудничество между правителството и пазара на труда. *Министерството на образованието* разработва стандарти за професионално образование и обучение съвместно със социалните партньори и професионалните камари. Образованието е пряко свързано с пазара на труда, защото учебните програми се основават върху актуалното търсене на работна ръка и необходимите специалисти. Програмите за обучение по време на работа се организират и наблюдават от обучители, покрили минималните изисквания за квалификация, зададени в нормативната уредба. Когато обучителите в една организация покрият изискванията, съответната професионална камара, съвместно с обединението на служителите, присъжда на конкретната

компания оторизация за обучение. Тя е условие за сключване на всеки един договор за чиракуване.

Препоръчано е потребностите на учителите от повишаване на техните знания и умения и професионалното им развитие да намерят еквивалентен отклик в нормативните и политическите документи, какъвто е отчетен по същите аспекти за учителите.

Обобщено е, че в бъдеще се очакват нови роли за учителите и обучителите, свързани с установяването на нови системи за чиракуване, разширяване на обучението без откъсване от работата или поставяне на учещите в центъра на обучителния процес. Очаква се тези нови роли и отговорности да намерят съгласувано отражение в съществуващите рамки на централно ниво или в специфични разпоредби.

**НАСОКА 2: Гарантиране на непрекъснат диалог с бизнеса, особено с малките и средни предприятия, с оглед насърчаване на чиракуването и обучението по време на работа.**

Изтъкната е важната роля на бизнеса като средище на учене както по време на работа, така и чрез чиракуване. Компаниите имат задължението да гарантират, че учителите и останалите служители притежават необходимите компетентности за осигуряване на качествено обучение. За изходна точка на тяхното участие е определено обсъждането на потребностите им, общи и конкретни компетентности – очаквани от служителите, с фокусиране върху ролята, която учителите могат да изпълнят в отговор на тези потребности.

По отношение на малките и средните предприятия е отбелязано

предлагането на финансови и нефинансови стимули, които да спомогнат за преодоляване на трудностите с подготовка на обучители в рамките на техните структури. Такива стимули могат да бъдат улесненията за споделянето на ресурси чрез местни мрежи или обучителни центрове. За пример е посочена установената в *Гърция и Кипър Рамка за диалог с бизнеса*, особено с малките и средните предприятия. Реализиран е проект (NAAGRCY), насочен към обезпечаване на качеството на чиракуването в двете държави, където професионалното образование и обучение традиционно се осигурява от училищата. Целта е да се приложи германски опит, насърчаващ сътрудничеството между професионалните училища, социалните партньори и бизнеса (малките и средните предприятия). В резултат от проекта са разработени:

- конкретни насоки за обучение по време на работа;
- рамки за сътрудничество между професионалните училища във връзка с чиракуването и контактите с бизнеса;
- планове за подготовка на обучители в структурите на бизнеса;
- конкретни условия за осигуряване на професионално образование и обучение от компаниите;
- правила за оценяване и сертифициране на процедурите във връзка с чиракуването;
- норми за изграждане на мрежи за подпомагане на чиракуването между професионалните училища, социалните партньори и малките и средни предприятия.

В резултат на направения преглед на първата група политически насоки са резюмирани общи указания за тяхното практическо внедряване (Таблица 1).



Таблица 1. Практически указания за внедряване на първата група политически насоки.

Политическа насока	Предварителен преглед	Въвеждане и консолидиране	Систематично осигуряване и непрекъснато развитие
<p>Участие на учителите, обучителите и техните представителни организации във всички релевантни споразумения, свързани с регулиране, сътрудничество и осигуряване на качество.</p>	<p>Идентифициране на учителите и обучителите.</p> <p>Събиране на данни за ролята и потребностите на учителите и обучителите.</p> <p>Съпоставяне на данните между отделните държави и на направеното по държави.</p> <p>Преглед на политиките и рамките и консултиране с учителите и обучителите.</p>	<p>Включване на учителите и обучителите във всички релевантни споразумения, свързани с регулиране, сътрудничество и осигуряване на качество, както и във всички процеси по вземане на решения.</p>	<p>Участие на учителите и обучителите във всички релевантни споразумения за регулиране, сътрудничество и осигуряване на качество, както и превръщането им в интегрална част от процесите по вземане на решения.</p>
<p>Обсъждане на важната роля на обучителите с бизнеса, особено с малките и средните предприятия, за предоставяне на възможности за чиракуване и обучение по време на работа.</p>	<p>Проучване на значението за бизнеса на чиракуването и обучението по време на работа.</p> <p>Идентифициране на благоприятни условия за участие на бизнеса, особено на малките и средните предприятия.</p> <p>Обсъждане на необходимостта от обучители с компании от различни сектори.</p>	<p>Приемане на мерки за улесняване на достъпа на компаниите до обучители.</p> <p>Идентифициране на сектори, в които да се въведат пилотни дейности.</p>	<p>Въвеждане на мерки, позволяващи на всички компании да имат достъп до обучители.</p> <p>Наблюдаване на прилагането на предвидените мерки.</p> <p>Поддържане и актуализиране на информационна система/база данни на компаниите, предоставящи обучение и обучители.</p>

Втората група политически насоки е посветена на **укрепване на професионалното развитие**. Обединява три насоки, обосновани с констатацията, че ангажираността и компетентността на учителите и обучители имат ключово значение за висококачествено чиракуване и обучение по време на работа. Поради това те са фокусирани върху изграждането на възможности за оптимално първоначално обучение и продължаващо професионално развитие.

**НАСОКА 3: Стимулиране на всички участници в системата за инвестиране в професионалното развитие на учителите и обучителите.**

Отбелязано е, че високото качество на чиракуването и на обучението по време на работа предполага инвестиции в първоначалното обучение и продължаващото професионално развитие на учителите и обучителите. За инвестициите се разчита на различните заинтересовани страни, включително правителството, на самите учители и обучители, както и на училищата и бизнеса. Те могат да бъдат финансови и нефинансови. На централно ниво се предполага да е определена структура на стимулите за подобни инвестиции между заинтересованите страни, с оглед постигането на очакваните резултати.

В *Естония правителството* отпуска надбавка за начинаещи учители във всички нива на образованието, включително и в професионалното, с намерението за привличането на повече млади хора, които:

- са завършили висше образование или имат педагогическа квалификация и са започнали първа работа в училище до 18 месеца след завършването и работят като учители;
- се обучават за учители или на

етап във висшето образование, предхождащ придобиването на педагогическа квалификация;

- работят като учители преди да са завършили своето образование.

Други добри практики водят началото си от частния сектор, тъй като отделните компании отчитат сериозни ползи от чиракуването и обучението по време на работа, водещи до повишаване на уменията и продуктивността на служителите.

**НАСОКА 4: Преоценяване и подобряване на възможностите за професионално развитие на учителите.**

Поддържането и непрестанното актуализиране на педагогическите и свойствените за преподавания учебен предмет компетентности на учителите се считат за ключови при предоставянето на висококачествено и ефективно обучение. Подчертана е необходимостта от специално внимание към новоназначените учители, както и на постоянни усилия за повишаване на атрактивността на учителската професия. Сред основните инструменти в тази насока са посочени: пътеките за професионално развитие и обучение през целия живот, размерът на възнаграждението, престижът на професията и др.

За учителите с опит следва да са осигурени възможности за професионално развитие, утвърдени от училищното ръководство. Тук се включва познаване на актуалните педагогически практики, новите програми за обучение, прилагането на ИКТ и работата с ученици със специални образователни потребности. Необходимо е самите учители да притежават умения за реално отчитане, адаптиране и оценяване на собствените им педагогически практики.

Задължение на училищното ръко-

водство е да обезпечи подкрепяща и позитивна училищна среда. За тази цел е допустимо да се потърси подкрепа от съответните национални или регионални власти.

В контекста на съвременните динамични промени в индустрията и технологиите от учителите се очаква да познават добре новостите в преподаваните от тях учебни предмети. Сред възможните решения е по-тясно сътрудничество между училищата и бизнеса, например чрез стажове за учители в компаниите, илюстрирани с две добри практики от Испания.

*Програмата за координирано техническо обучение FORTECO в Испания* е създадена с намерението за пренос на знания от автомобилната индустрия към учителите от сферата на професионалното образование и обучение. Осъществява се чрез следните организационни мерки:

- цялостна координация от едно лице;
- участие на представители на компаниите в индустриалния сектор;
- структуриране на програма за общ семинар;
- организиране на годишна среща между ангажираните с програмата лица;
- съдействие на представителите на автомобилната индустрия, включително вносителите и компаниите, които са подизпълнители на различни производни дейности;
- назначаване на координатор от всяка компания, който изпълнява представителни и координационни функции;
- ежегодно актуализиране на програмите за обучение;
- определяне на сгради за провеждане на семинари;
- разработване на обучителни материали;
- формиране на образователни съвети в автономните области на страна-

та;

- назначаване на координатор за автомобилния сектор във всяка автономна област;
- осигуряване на участието на учителите в планираните курсове: приемане на заявления, подбор на асистенти и др.;
- признаване и издаване на удостоверения за завършени курсове.

*Автономните области в Испания* организират ежегодни програми за обучение на учители от всички специалности с цел поддържане и актуализиране на техните знания, както и за развиване на трансверсалните компетентности. В рамките на тези програми учителите получават възможност за обучения в компании, опериращи както в Испания, така и в чужбина. Чрез тях се засилва връзката между учителите, пазара на труда и бизнеса. В хода на обученията учителите получават разнообразна полезна информация, включително за работни процеси, процедурни и организационни методи в предприятията. Отделните обучения се сертифицират като курсове, представляващи част от програмите за обучение през целия живот. На лицата, завършили такива програми, се присъждат кредити.

Отбелязано е, че в допълнение към специфичните за професията знания и умения, учителите следва да са подготвени да оказват подкрепа за покриването на съвременни изисквания, валидни за всички учещи, като умения за предприемачество, иновации и работа в екип.

**НАСОКА 5: Осигуряване на възможности за професионално развитие на обучителите и съблюдуване на ясни стандарти за качество.**

По презумпция обучителите са отговорни за всички дейности, свърза-



ни с обучението в конкретна компания. Поради това те трябва да притежават не само солидни практически и теоретични знания, но също и дидактически умения за по-ефективно преподаване.

В подкрепа на тезата е представена реализирана в *Швеция успешна инициатива* в същата насока. Макар в страната да няма формални изисквания за учителите, с оглед повишаване на качеството на обучението по време на работа *Националната агенция за образованието* разработва онлайн курс за учители. Курсът е безплатен и не е задължителен. Насочен е към работещите с ученици, възрастни и лица със специални образователни потребности. Състои се от 4-часово въведение, един час специализирано съдържание и допълнително време за затвърждаване на знанията. По време на курса участниците гледат филми, разсъждават върху казуси и отговарят на въпроси. Ако учителите в съответна компания, предлагаща възможности за чиракуване за ученици във втория етап на средното образование, са преминали този онлайн курс или негов еквивалент, компанията получава държавно финансиране от около 500 евро за всеки ученик.

Проучванията са демонстрирали, че наличието на стандарти за знанията и уменията на учителите и менторите води до повишаване на качеството на обучението в компаниите. Формулирани са някои общи правила за подходящи изисквания: от една страна те не трябва да представляват препятствие за участието, докато, от друга страна, следва да гарантират определено качество на обучението. Предложени са две изисквания:

- опит – учителите да са упражнявали своята професия определен (минимален) брой години;

- продължаващо професионално развитие – учителите да разполагат с възможности за обучение през целия живот, включително и чрез електронно обучение.

През 2017 г. в Гърция е приета нова *Рамка за качество на чиракуването*. В нея за учителите в компаниите са постановени следните изисквания:

- всяка компания, която организира чиракуване, следва да назначи отговорен учител и да посочи неговото име в договора за чиракуване, подписван между учещия и компанията;

- учителят трябва да притежава необходимите квалификации и професионални свидетелства за съответната професия;

- учителят следва да е посещавал – в удобно за него време – кратък курс, насочен към педагогическите умения, адаптиран съобразно конкретните условия и завършил с получаване на сертификат;

- отговорните органи за обучението и сертифицирането на учителите са Търговската камара и социалните партньори, подпомогнати от съответните научни асоциации и образователни институции.

Установено е, че наличието на формална квалификация не винаги е необходимо условие за успешни учители и ментори. Поради това се препоръчва държавите да изградят *системи за валидиране и признаване на квалификации, както и на пътеки за неформално и формално обучение като средство за сертифициране на компетентностите на учителите*. Подчертана е и важната роля на непрекъснатото професионално развитие.

Обърнато е внимание и на значението на работните условия, включително възнаграждение, достъп до

непрекъснато професионално развитие, наличие на мотивираща работна среда, гъвкаво работно време и адекватно оценяване на труда. Обучителите следва да се разглеждат като

инвестиция в конкурентоспособността на компанията.

Основните аспекти на втората група от политически насоки също са обобщени в Таблица 2.

Таблица 2. Практически указания за внедряване на втората група политически насоки.

Политическа насока	Предварителен преглед	Въвеждане и консолидиране	Систематично осигуряване и непрекъснато развитие
Стимулиране на всички участници в системата за инвестиране в професионалното развитие на учителите и обучителите.	<p>Формиране на визия за развитието на обучението на учителите и идентифициране на предизвикателствата пред неговото осигуряване.</p> <p>Определяне на най-ефективните стимули и ролята на заинтересованите страни.</p>	<p>Въвеждане на определените стимули и структуриране на приносите към системата.</p> <p>Преоценяване на стимулите и идентифициране на потребностите на учителите и обучителите.</p> <p>Насърчаване на инвестирането от страна на заинтересованите страни в развитието на учителите и обучителите.</p>	<p>Осигуряване на широк спектър от стимули, както финансови, така и нефинансови.</p> <p>Наблюдение на стимулите и оценяване на тяхната ефективност.</p>
Преоценяване и подобряване на възможностите за професионално развитие на учителите.	Провеждане на SWOT анализ на предоставянето на непрекъснато професионално развитие.	Пилотно въвеждане на непрекъснато професионално развитие и преглед.	<p>Гарантиране, че непрекъснатото професионално развитие е адекватно и достъпно за всички учители.</p> <p>Мониторинг на непрекъснатото професионално развитие и оценяване на неговата ефективност.</p>

<p>Осигуряване на възможности за професионално развитие на учителите и съблюдаване на ясни стандарти за качество.</p>	<p>Определяне на ролята на учителите, преглед на условията на работа и на възможностите за непрекъснато професионално развитие.</p> <p>Въвеждане на препоръки и политики за качество на подготовката на учителите.</p> <p>Участие на съответните заинтересовани страни в процеса по изготвяне на препоръки.</p>	<p>Поставяне на стандарти и изисквания за притежавани умения.</p> <p>Разработване на списък от релевантни компетентности за учителите в работна среда.</p> <p>Разработване/ усъвършенстване на системите за валидиране на квалификации и на неформално и формално учене.</p>	<p>Задаване на рамки за обучение и системи за валидиране на учителите на място.</p> <p>Постоянно преоценяване и актуализиране на изискванията за гарантиране на качество.</p> <p>Подобряване на системите за валидиране с прибавяне на нови целеви групи.</p>
---	---	--	---

Източник:

Teachers and Trainers Matter: How to support them in high-performance apprenticeships and work-based learning. 12 policy pointers, proposed by the ET 2020 Working Group on Vocational Education and Training (January 2016 – June 2018).

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=bg&pubId=8131&furtherPubs=yes>

Йордан Илиев