

# Как да намерим, обучим и задържим успешните учители

*Добри практики за привличане, подбор, обучение и задържане на преподаватели в сферата на училищното образование*





# I. Въведение

През последните години броят на студентите в педагогически специалности в България устойчиво се увеличава. Според рейтинговата система на висшите училища педагогиката вече е на трето място по брой студенти сред всички професионални направления. Далеч не всички обаче завършват обучението си и още по-малко впоследствие се реализират като учители. Националният статистически институт отчита, че през учебната 2016/17 г. броят на учителите в общообразователните училища, които са на възраст под 25 г., е едва 1% от общо близо 48 хил. практикуващи учители в страната. Средната възраст на учителите продължава да бъде висока и големият дял на тези, които предстои да се пенсионират през следващите години, засега не може да бъде компенсиран от новоназначените.

Причините за недостатъчната привлекателност на учителската професия са комплексни. Те включват липсата на подкрепа по време на преподаването и на стимули за постигнати резултати, високата административна тежест и неконкурентното заплащане на младите учители. Професията е свързана с високи нива на стрес и обществени очаквания, но практикуващите я рядко получават подходящи възможности за личностно и кариерно развитие.

Ролята на учителите излиза много извън границите на училището. Освен че подкрепят и напътстват децата и младежите по пътя им към нови знания и умения, учителите са модел за поведение, изграждат нагласи и могат да окажат ключово влияние за бъдещето на учениците си. Ето защо *целена сочените политики за привличане, подбор, базово обучение и задържане на успешните учители са от огромно значение - както за учениците, така и за цялото общество и икономиката на страната.*

Настоящият документ съдържа конкретни дейности, които може да се използват при осъществяването на такива политики от страна на Министерството на образованието и науката, висшите училища, които обучават бъдещи учители, както и от директорите и училищните екипи при подбора на нови учители и задържането на успешните сред тях.

Предложените мерки са резултат от анализ на опита на фондация „Заедно в час“<sup>1</sup>, включително на настоящи и завършили програмата ѝ учители, и са проверени на практика в близо сто училища на територията на десет области в България в периода 2011-2017 г. С цел валидиране на основните хипотези по отношение на мотивацията и начините за задържане на учители в системата на образованието беше извършено и анкетно допитване сред над 400 учители от цялата страна.

*Всяка една от описаните в документа практики може да се приложи самостоятелно или заедно с други според спецификата на всяко училище. Ако дори част от предложените мерки бъдат приложени в максимален брой училища, които осъзнават нуждата и са готови за използване на различни подходи, това ще доведе до тласък за по-мощна промяна и ще даде възможност за надграждане на вече внедрени добри практики.*

Документът е разделен на четири части, които описват процеса на привличане, подбор, обучение и задържане на учители. Много от предложените мерки са свързани една с друга, тъй като и самите етапи на процеса не може да бъдат ясно разграничени един от друг. Мотивацията на кандидат-учителя например се отразява пряко на крайните резултати от обучението му и от работата му в класната стая. Ефективният подбор на бъдещите учители е тясно свързан с това в каква степен те ще отговорят на очакванията към тях. Адекватната подкрепа по време на преподаването и признанието за резултатите са условие за задържането на успешните учители в училище.

---

<sup>1</sup> „Заедно в час“ е неправителствена организация, която работи за осигуряването на равен достъп до качествено образование на всяко дете в България независимо от населеното място, в което живее, училището, в което учи, етническият му произход и социално-икономическото положение на родителите му. Част е от Teach For All - глобална мрежа от 44 независими национални организации, които работят за увеличаване на образователните възможности в своите държави, като привличат, внимателно подбират, обучават и подкрепят мотивирани специалисти от различни сфери, за да работят като учители на ученици от уязвими общности. „Заедно в час“ е създадена по инициативата и с финансовата подкрепа на фондация „Америка за България“.

## Кратко описание на предложените мерки

### 1. Привличане на бъдещи учители

- ➔ кампания за повишаване на значимостта на учителската професия в обществото, която цели също да привлече за учители мотивирани специалисти от различни сфери;
- ➔ информационна кампания в училища, така че повече кандидат-студенти да избират осъзнато учителската професия;
- ➔ мерки за мотивиране и ангажиране на настоящи студенти, които имат интерес да работят като учители.

### 2. Подбор на бъдещи учители

- ➔ задълбочено интервю с кандидат-учителя, базирано на компетентностен модел (профил) за уменията и нагласите на успешния учител;
- ➔ оценка на уменията за аналитично мислене (измерени чрез тест и практически казуси) с цел привличане на хора, които успешно да отговарят на нуждите на учениците си;
- ➔ оценка на академичната компетентност;
- ➔ високи критерии за завършване на педагогически специалности във висшите училища.

### 3. Базова квалификация на учители

- ➔ продължителна практическа подготовка, в т.ч. реални училищни ситуации по време на обучението и споделяне на опит от успешни действащи учители;
- ➔ гъвкав достъп за придобиване на учителска правоспособност;
- ➔ разширяване на модулите по психология, както и за работа с ученици със специални образователни потребности и с майчин език, различен от българския;
- ➔ модули за ефективно взаимодействие на учителите с всички други участници в образователния процес.

### 4. Задържане и професионално развитие на учители

- ➔ конкурентно заплащане според постигнатите резултати;
- ➔ възможности за професионално израстване, ясни очаквания за работата и признание на успехите;
- ➔ автономия при преподаването;
- ➔ подкрепа от опитни колеги (наставници, методически обединения и професионални учебни общности, съвместна работа с училищните психолози);
- ➔ допълнителни обучения според индивидуалните нужди на учителя.

## II. Успешни практики за привличане, подбор, обучение и задържане на учители

### 1. Привличане на бъдещи учители

#### 1.1 Кампания за повишаване на значимостта на учителската професия в обществото

Чувството у някои преподаватели за непризнаване на усилията им, както и недостатъчната атрактивност на професията може да се адресират с кампания в обществото за популяризиране на ролята на учителя.

Една такава кампания е насочена както към хора с педагогическа правоспособност, така и към такива, които имат желание да сменят кариерната си пътека и да работят с ученици (пример за подобна кампания е описан в карето). Тя може да бъде съпроводена с кратки видеоматериали за действащи успешни учители, които разказват своите подходи в класната стая.

Включването на медиите като партньор в популяризирането на професията също е ключово, защото по този начин може да се достигне до още по-широк кръг хора. Личният пример на действащи успешни учители е убедителен и вдъхновяващ. Подобни медийни участия могат ясно да покажат както огромната роля на преподавателите за успеха на учениците, така и начините за личностно и кариерно развитие, които професията предоставя.

Активната подкрепа от страна на публични личности за образователни каузи също може да повлияе положително на обществения облик на учителската професия.

Всяка маркетинг и рекламна кампания е важно да бъде съчетана и със събития на живо с цел личен контакт с проявяващите интерес към учителската професия. В рамките на информационни срещи из цялата страна може да се покажат спецификите на професията, да се организират разговори с действащи учители, да се представят реални казуси от класни стаи и да се изтъкнат уменията, които учителската професия развива за личностния и професионалния път на всеки.

### Маркетингова кампания „Будителите днес“ на „Заедно в час“

През 2015/16 г. фондация „Заедно в час“ за пръв път планира и провежда масова маркетинг кампания, чиято цел е да удвои броя на учителите по програмата спрямо предходната година - от близо 60 до над 120.

Тя включва телевизионна, външна (банери, билборд и др.), онлайн и радиореклама.

Основа на кампанията става маркетингово проучване сред завършващи студенти в няколко университета в София, което изследва нагласите им за професионално развитие след завършване на

бакалавърска степен. Резултатите потвърждават хипотезата, че учителската професия и като цяло работата в образователната система не е сред най-популярните и желани кариерни пътеки за завършващите студенти.

Тази нагласа е взета предвид при планиране на кампанията и една от целите е повишаване на интереса към учителската професия. Кампанията се фокусира върху личността на учителя, който е представен като съвременен будител, чието дело остава завинаги. Рекламни лица са действащи учители.

Във втората част от кампанията посланието е разнообразно и насочено и към професионалисти от различни сфери, които имат желание да сменят кариерната си пътека. Основни лица са отново действащи учители, които обаче преди това са практикували друга професия (сред тях са юристи, програмисти, журналисти). Това дава възможност на успешни специалисти от други сфери да се идентифицират в ролята на учител и да проявят интерес към професията.

Видео към кампанията:

<http://youtu.be/5QbUA7QjQ2I>



## 1.2 Информационна кампания в училища

Привличането на бъдещи учители още от ученическа възраст е ключово поради няколко причини. Така младежите растат с нагласата за значимостта на учителската професия и могат да направят информиран избор за специалността, която искат да упражняват. Времето, с което кандидат-студентите разполагат, за да развият необходимите знания, умения и нагласи, е значително по-дълго в сравнение с това, ако решението се вземе след завършване на средно образование. Учениците може да разговарят с учителите си относно плюсовете и минусите на професията, да получават информация за естеството на работата и задълженията, както и пряко да участват в процеса на преподаване.

Една информационна кампания за учителската професия, насочена към ученици в средните училища, може да включва следните дейности:

### „Моят учител е супер герой“

Организиране на конкурси за рисунка или/и есе, които да провокират учениците да видят положителните страни и значимостта на учителската професия.

### „От ученик в учител“

Посещения на учители в училищата, които те са завършили. Учителите може да се включат като гост-преподаватели или да участват в беседа с учениците.

### „Учителят, който ме вдъхнови да стана учител“

Учители разказват за свои учители, които са ги вдъхновили да изберат тази професия.

### „Ролеви модел в час“

Посещения на значими и вдъхновяващи за учениците личности в училище, включително такива от областта на образованието. Те могат да помагат на учителите в класната стая или да се включват в дискусии с ученици по различни теми.

### Рекламна/маркетинг кампания в средните училища

Тя може да включва рекламни материали с обществени личности, които са настоящи или бивши учители, и да представя учителската професия като перспективна и развиваща личността.

### 1.3 Мотивиране на настоящи студенти

Интересът към учителската професия и ефективното ѝ упражняване зависят до голяма степен от целенасочените дейности във висшите училища - както сред студентите от педагогически специалности, така и сред тези, чиито направления не са директно свързани с преподаването в училище, но които имат мотивация за работа с ученици. Възможни целенасочени дейности във висшите училища са:

- ➔ *Разширяване на достъпа до педагогически курсове за студенти от различни специалности*

Най-мотивираните и успешни студенти от всички професионални направления получават възможност за безплатни факултативни курсове за придобиване на учителска правоспособност, която да бъде като допълнение към основната диплома. Друга възможност е всички студенти да имат достъп до избираеми курсове, свързани с различни проблеми на образователната система.

- ➔ *Избираеми дисциплини от сферата на образованието*

Създаване на стимули за преподавателите по педагогически дисциплини да предложат атрактивни и пригодени към интересите на различни сфери избираеми дисциплини, които да се представят пред студентите от педагогическите и непедагогическите специалности. Студентите в специалност Публична администрация например може да се възползват от курс, в който се разглеждат структурите, функциите и ролята на администрацията в образователната система. Тези от специалност Статистика пък може да анализират данни, свързани с академичните резултати на учениците. Работата по казуси, които директно са свързани със специалността на студентите, но са обвързани по един или друг начин с образованието, може да създаде и задълбочи интерес в областта. Нещо повече - може да демонстрира връзката между различни професионални сфери и образователния сектор.

- ➔ *Дългосрочни стажове*

Дългосрочните стажове, които са обвързани с план за личностно и професионално развитие, са възможност за студентите да открият и развият своя потенциал за преподаване и работа с ученици. Без значение дали студентът е от педагогическа, или непедагогическа специалност, той може да направи стаж на различни позиции в образователния сектор. Може например да подкрепя ученици, които имат нужда да наваксат с учебния материал, или да помага на учителя в ролята на мениджър на класна стая. Студенти може да помагат на деца билингви в справянето с учебното съдържание по български език. А тези, които владеят чужд език на високо ниво, да отделят време за разговори с ученици, които искат да развият комуникативните си умения. Подобни инициативи са максимално успешни, ако на стажантите бъде осигурена подкрепа от страна на училището и учителя, на когото помагат. Подобен опит би развил както лидерските умения на учителя, така и професионалните на студента.

- ➔ *Достъп до ролеви модели в сферата на училищното образование*

Регулярни срещи с хора, чийто опит като учители им е помогнал в професионалното и личностното им развитие, може да допринесат за повишаване на престижа на учителската професия и за успешната бъдеща реализация на студентите.

## 2. Подбор на бъдещи учители

### 2.1 Мотивационно интервю и измерване на нагласите на кандидатите

Структурираното мотивационно интервю включва внимателно подбрани въпроси, свързани с предишния опит на интервюирания, мотивацията му да кандидатства за обявената позиция и с ключови умения и нагласи, които имат значение за бъдещата му работа. Мотивационното интервю е първата среща с бъдещия работодател и колкото по-структурирано и ефективно е проведено, толкова е по-голяма възможността за кандидата да убеди директора в мотивацията и потенциала

си. Освен това самият директор може да бъде уверен, че взема максимално информирано решение относно назначението на бъдещия учител.

Съдържанието на интервюто е важно да се основава на компетентностен модел (профил) на успешния учител и уменията, които трябва да притежава, за да подкрепя максимално своите ученици. Когато има ясна визия за това какво се иска от един учител, може да се поставят не само базисни, формални изисквания - като трудов стаж и диплома, но и списък с ключови умения, нагласи и компетенции, които ще се търсят у един успешен кандидат. Опитът на „Заедно в час“ поставя сред тях уменията за организираност и планиране, нагласата за постоянно учене, аналитичните умения, емоционалната интелигентност и вътрешната мотивация.

На базата на тези ключови умения, нагласи и компетенции може да се изготвят конкретни и точни въпроси за интервюто, което е добре да има и времево ограничение, например от максимум 60 минути. Важно е всички кандидати да минат през един и същи процес на подбор, така че знанията и уменията им да бъдат обективно сравнени според прозрачни и еднакви критерии. По-достоверни резултати биха дали не хипотетични въпроси (като например „Какво бихте направили, ако...?“), а такива, свързани с предишен професионален и академичен опит на кандидата. *(Примерна бланка за структурирано мотивационно интервю и критериална матрица за измерване на компетенциите на кандидата може да бъдат намерени в приложение I.)*

## Визия на „Заедно в час“ за успешния учител

- ✓ квалифициран да преподава съответния предмет или намиращ се в процес на придобиване на квалификация;
- ✓ продължава да посещава допълнителни курсове, конференции и семинари с цел да се усъвършенства непрекъснато, да се развива професионално и да обменя добри практики;
- ✓ в класната стая е точен и подготвен за учебните си часове;
- ✓ познава добре личностните характеристики, семейната среда, нивото на предметно знание, силните страни и областите за подобрене на всеки свой ученик;
- ✓ вярва, че всеки ученик може да развие потенциала си и да успее както в училище, така и в живота след него;
- ✓ използва мотивационни стратегии при работата с учениците, стратегии за ефективно оползотворяване на времето и стратегии за работа с родители;
- ✓ поддържа и демонстрира високи очаквания към всеки свой ученик;
- ✓ търси допълнителни възможности за извънкласна изява на учениците си;
- ✓ компетентен в административната си работа в училище;
- ✓ винаги насреща за помощ и подкрепа в работата с колегите си;
- ✓ класната му стая е отворена за посещения и наблюдения от колеги с цел получаване на конструктивна обратна връзка, изпробване на нови учебни активности с децата и др.



## 2.2 Оценка на уменията за аналитично мислене

Аналитичните умения са от ключово значение за работата на всеки учител - не само заради нуждата от анализ на успехите на учениците, но и с оглед на ежедневните предизвикателства, с които професията се сблъсква. Те помагат за планиране на реалистични учебни цели, за използването и синтезирането на голямо количество информация, за работа в специфичната училищна среда. Всеки ученик има своите индивидуални нужди и аналитичните умения помагат на учителите да адаптират своя подход, така че да са от максимална полза за всяко дете.

Следните инструменти може да се използват за измерване на аналитичните умения на кандидатстващите за учители:

### ➔ Тест за аналитично мислене

Той предоставя точни и ясни резултати, стандартизиран е и отнема сравнително малко време и човешки ресурс. Представява съвкупност от въпроси, свързани със способността на човек да анализира статистически данни, да прави обосновани съждения на тяхна база, да прилага логическо мислене. Прилагането му в подбора на мотивирани учители би добавило голяма сигурност относно способността на кандидата да се справи с предизвикателствата на учителската професия във всичките ѝ аспекти. Тестът може да бъде стилизиран или аналитичен, предлаган от различни фирми, сертифицирани да го прилагат, или да бъде създаден от ръководството на училището.

### ➔ Решаване на казус

Кандидатът разсъждава върху ситуация, която представя различни гледни точки и в която няма един верен изход. Способността на човек да дефинира различни проблеми и да открие връзките между тях говори за наличие на аналитични умения. Казусът би могъл да поставя кандидата в реална ситуация от училищния живот, а може и да бъде измислен. Той може да измери и други нагласи и умения, свързани със зачитането на чуждото мнение, толерантността и емоционалната интелигентност. Този инструмент предлага възможност за взаимодействие с кандидата, но изисква повече човешки ресурс от страна на училището.

### ➔ Комбинация от подходи

Прилагането на няколко подхода би дало най-обективна информация за кандидатите. Оптималният вариант включва прилагането на тест за аналитично мислене, с който да се диагностицират аналитичните умения на кандидата, и решаването на казус, чрез който може да се определи нивото на развитие на други ключови умения. В изготвянето на модел за подбор обаче трябва да се вземе предвид също вложеното време от страна на училищния екип и оптималното използване на ресурсите.

## 2.3 Оценка на академичната компетентност

Последният и финален етап от селективния процес на подбор включва симулативни дейности и изготвяне на конкретни продукти. За да бъде измерено нивото на предметното знание, може да се използват инструменти за измерване на умения, компетентности и нагласи.

Добра практика е действащите учители да са въввлечени в процеса на подбор на бъдещия си колега. Те може да участват в симулативните дейности и в оценката на изработените продукти по време на финалния етап от процеса на подбор в качеството си на комисия по назначение.

## Временна комисия по подбор

В редица училища в България вече съществува практиката за временни комисии по подбор. При отворена позиция в училище се сформира комисия по подбор, която включва

един старши преподавател методист по същия предмет в съответния етап на образование, един преподавател по друг предмет в същия етап на образование и един преподавател от предишен/следващ етап на образование. Ако в съответното училище няма назначен методист по предмета, то участието на такъв може да се поиска от Регионалното управление на образованието.

Така сформиранията временна комисия взема участие на втори етап от подбора, като се включва в интервю, симулационно проиграване на дейности от преподавателското ежедневие, тест и други инструменти, на база на които се изготвя препоръка към директора за назначаването на кандидата.

Комисията има за цел да провери знания и умения по методика на преподаване на предмета, предметно знание, нагласи към екипна работа с колектива, целенасоченост на дейности в час и извън него. Може да се включат и други елементи с оглед стратегията и дейността на училището.

Възможни дейности, подходящи за този етап от подбора:

- ➔ **интервю**, насочено към проверка на знания и умения по методика на преподаване на предмета, академична компетентност, нагласи към екипна работа с колектива, идеи за методи на преподаване и извънкласни дейности;
- ➔ **тест**, който включва отворени и затворени въпроси за проверка на знания и умения по методика на преподаване на предмета, академична компетентност, нагласи към екипна работа с колектива, целенасоченост на дейности в час и извън него;
- ➔ **симулация** - проиграване на обичайна дейност от ежедневието на един учител (10 минути от един учебен час, инструктаж към ученици за предстоящо събитие, задаване на проектно задание към клас, взимане на отношение по даден казус по време на педагогически съвет и т.н.);
- ➔ **екипна работа** - на комисията и на кандидата се възлага задание, което да изготвят в рамките на 30 минути - 1 час (становище или препоръка по даден казус; интердисциплинарен урок; основни параметри на училищно събитие).

Извършването на процеса по подбор би било улеснено, ако Министерството на образованието и науката издаде книжка с примерни дейности от всеки тип и критерии към тях.

## **2.4 Високи критерии за завършване на педагогически специалности във висшите училища**

Освен от страна на училищата взискателен подбор на бъдещите учители трябва да бъде упражняван и от висшите училища. През последните години изискванията за влизане в педагогически специалности са много ниски, което създава риск педагогическа квалификация да получат студенти без необходимата мотивация да упражняват професията. Един от начините тази мотивация да се оцени още при влизане в специалността е чрез устно интервю с кандидата като част от приемния изпит.

Дори и входът за влизане да остане широко отворен - предвид намаляващия брой студенти в българските висши училища, критериите за изход трябва да бъдат значително повишени. Това включва както по-взискателни междинни тестове на знанията и уменията на студентите, така и високи изисквания за практическата им подготовка и за финалните им изпити. Това ще позволи най-успешните и мотивирани студенти в педагогически специалности да получат педагогическа правоспособност. Може да доведе и до повишаване на престижа на професията в обществото, както и на доверието на директорите в студентите, обучени по тези програми.

### 3. Базова квалификация на учители

#### 3.1 Продължителна практическа подготовка

От голямо значение е бъдещите учители да получат стабилна практическа подготовка още по време на следването си в университета. Следните промени и практики в подготовката на студентите в педагогически специалности може да задълбочат и направят по-ползено практическото им обучение:

- ➔ **въвеждане на единни критерии** (еднакъв брой часове на наблюдения и преподаване) в профилите, специализациите и квалификациите за придобиване на учителска правоспособност във всички университети;
- ➔ **повече часове за хоспитиране на студентите педагози<sup>1</sup>**, които да започват още във втори-трети курс, а не едва на финала на университетската подготовка, и да се провеждат в разнообразни базови училища, съответстващи на нуждите на бъдещите преподаватели;
- ➔ включване още от началото на университетската подготовка на часове, в които **студентите анализират реални ситуации от класни стаи**, записани на видео, и обръщат внимание на методите на преподаване и тяхната ефективност, на процедурите и правилата в класните стаи, на динамиката на урока и класа;
- ➔ **наставник за всеки студент по педагогика** (може да е действащ учител), който да запознава бъдещия си колега с учителските задължения и с реални казуси от класната стая. Тук е особено важно на наставниците също да се предоставят обучения, които да им помагат да бъдат максимално полезни на колегите си. От своя страна работата с обучаващи се учители развива ценни умения и у наставниците, които се учат да споделят, напътстват и подтикват към търсене на решения по максимално ефективен начин;
- ➔ **кампания, организирана от Министерството на образованието и науката, за набирание на повече и по-разнообразни базови училища**, така че бъдещите студенти да видят разнообразни механизми за справяне в различни ситуации, както и работа във всякакъв вид среда и общност;
- ➔ **фокус върху компетентностите на базовите учители**, от които зависи да развият уменията на новите си колеги и да изискват повече от тях;
- ➔ **постоянна обратна връзка от учениците**, на които кандидат-учителите са преподавали по време на практико-приложната подготовка и изпит (обратната връзка относно това дали са разбрали урока, какво им е харесало и какво не в използваните методи на преподаване, какво според тях може да се промени, за да бъде учителят най-ефективен, и т.н.), както и от директора и колегите, с които са работили;
- ➔ **участие на обучаващите се учители в училищен проект** заедно с ученици от базовите училища, така че да имат възможност да работят персонално с даден ученик и още докато са студенти, да свикнат с прилагането на индивидуален подход спрямо всяко дете в класната стая. МОН може да обяви конкурс за най-добър проект, изготвен съвместно между бъдещ учител (настоящ студент по педагогика) и ученик от базовото училище;
- ➔ **ролеви игри**, по време на които кандидат-учителят „отиграва“ различни положения в пробна класна стая, например пред състудентите си в ролята на ученици, които след това му дават обратна връзка.

---

<sup>1</sup> Според чл. 9 от Наредбата за единните държавни изисквания за придобиване на висше образование с професионална квалификация „учител“ практическата подготовка се осъществява чрез хоспитиране (60 часа), текуща учебна практика (60 часа) и стажантска практика (100 часа).

## *Маркетингова кампания „Будителите днес“ на „Заедно в час“*

Проучването, анализирането и решаването на актуални проблеми са някои от начините, по които учещият разбира смисъла на задачата, използва активно мисленето си и го развива в по-голяма степен. Тази практика може да подготви бъдещите учители по-добре за влизането им в класната стая. Сред казусите, които студентите разискват, може да има такива, свързани с учениците, с работата с родители и местната общност.

### *Наблюдение на видеоматериали от класни стаи*

Един от начините за споделяне на казуси с учители, който не изисква прекъсване на учебния час и позволява посещението на различни класни стаи, е наблюдението на видео. Бъдещият учител има пред себе си предварително зададени въпроси към видеото, на които отговаря, след като го изгледа, и ги коментира с преподавателя си. Може да се подбират казуси от различни класни стаи, за да се провокира учителят да търси решения и да анализира повече проблеми.

### *Упражнения, водени от успешни действащи учители*

Споделянето на опит от успешни действащи учители може да мотивира и вдъхнови бъдещите им колеги, както и да развие знанията и уменията им. В тези упражнения би било добре да влиза не само представяне на материал (предметно знание), но и преподаването на умения и нагласи, запознаването с училищната документация и попълването ѝ. Полезно би било представянето на практики за работа с деца с обучителни трудности. Действащи преподаватели може да водят и обучения по теми като организиране на времето и планиране, презентационни умения и работа по предизвикателни казуси. Това би помогнало и на собственото им професионално развитие.

Признанието, че един преподавател е готов да обучава свои колеги, действа мотивиращо и на онези, които заслужава да бъдат задържани в системата.

### *Споделяне на реални проблеми*

Наставникът на бъдещия учител представя реални проблеми от класната си стая, които двамата анализират и заедно търсят решения. Може да се включат и други кандидат-студенти с цел стимулиране на екипната работа.

### *Казуси от работата на социални институции и неправителствени организации*

В практиката си учителят се сблъсква и с различни ситуации, които излизат от границите на класната му стая. По време на обучението на бъдещите учители може да се организират семинари/срещи с представители на социални институции и неправителствени организации, на които да се обсъдят възможни казуси с ученици, за които е нужно междуинституционално взаимодействие. На тях е добре да стане ясно в какви ситуации учителят трябва да потърси помощ от социална институция, какви са процедурите за това, какви последствия може да възникнат и как може да се оптимизира екипната работа с външни специалисти (ресурсни учители, психолози и логопеди).

### 3.2 Гъвкав достъп до учителска правоспособност

Практиката на „Заедно в час“ показва, че много специалисти от различни сфери, които успешно са се реализирали в тях, имат желание да работят като учители. За мнозина обаче е немислимо да посветят нови 2-4 години от живота си в придобиване на квалификация „учител“, преди да започнат работа, още повече че не са сигурни дали ще се справят в класната стая, или дали учителската професия е „за тях“. Ето защо подход, който позволява едновременно работа като учител (с подкрепа от подготвен за това учителски колектив) и обучение в съкратени срокове в реална среда би дал възможност, от една страна, за справяне с недостига на учители по различни предмети, а от друга, би способствал мотивирани специалисти да осмислят и намерят по-бързо своето място в системата.

Включването на повече организации, акредитирани по високи и прозрачни критерии от Министерството на образованието и науката да предлагат базово обучение учители, може да доведе до конкуренция, а с това и до повишаване на качеството на подготовката на бъдещите преподаватели.

#### **„Нов път за нови таланти в преподаването“**

От януари 2016 г. „Заедно в час“, Министерството на образованието и науката и Пловдивският университет „Паисий Хилендарски“ си сътрудничат в осъществяването на „Нов път за нови таланти в преподаването“ (A New Way for New Talents in Teaching - NEWTT) - международен проект по Еразъм +, ключова дейност 3 - Подкрепа за реформиране на политиките. В него участват 15 партньори от Латвия, Испания, Румъния, Австрия, Германия и България.

Основна задача на проекта, в който в момента се обучават над 250 души в петте държави партньори, е да апробира иновативни магистърски програми за придобиване на квалификация „учител“ в рамките на 2 години. Програмите се отличават с:

- ✓ внимателен подбор на участниците;
- ✓ обучение, съобразено с националните стандарти и изисквания за придобиване на професионална квалификация „учител“, надградено с обучителни курсове, които адресират нуждите на най-новото поколение ученици - четивна и математическа грамотност, умения за успех в XXI век (работа в екип, креативност, критическо и аналитично мислене, презентационни умения и т.н.);
- ✓ дълга практика и преподаване под супервизия;
- ✓ наставничество и подкрепа от опитни учители и директори.

По време на проекта Университетът в Дуйсбург-Есен (Германия) провежда мащабно изследване, в което регулярно измерва знанията, уменията и нагласите на участниците в петте държави и ги сравнява с тези на контролна група от учители, обучени посредством традиционните учебни програми за придобиване на учителска правоспособност. Резултатите след първата година на проекта показват, че участниците в магистърската програма, обект на взискателен подбор, имат много по-висока и осъзната мотивация да работят с деца и като цяло показват много по-високи резултати от участниците в контролната група.

### 3.3 Разширяване на модулите по психология, както и за работа с деца със специални образователни потребности и с майчин език, различен от българския

- ➔ *Когнитивната психология* се занимава с изучаване на различните механизми за възприятие, с които разполага човешкият организъм, и с изучаване на умствените операции, които стоят зад осмислянето на информация. Тъй като в класната стая има ученици с различни механизми за възприятие, практическите знания от когнитивната психология ще са полезни за бъдещите студенти и ще им помогнат да си създадат база данни с полезните материали и методи, които биха дали резултат при всяко едно дете. Полезни за бъдещите учители са информацията и разработването на казуси по отношение на Теорията за множествената интелигентност, Теорията на Стърнберг за различията в разсъдението и трите йерархични нива и Теорията на Хънт за индивидуалните различия във вниманието.
- ➔ *Модулите, посветени на ученици със специални образователни потребности и такива с майчин език, различен от българския*, може да помогнат на бъдещите учители да се запознаят с нуждите и спецификите на учене на всички деца. Подготовката трябва да включва различни методи за преподаване и начини за представяне на информация. Ключово е бъдещите учители да разберат защо някои ученици учат по различен начин от други и как се чувстват в класната стая. Също така студентите трябва да бъдат запознати с примерни учебни програми по различни предмети за ученици със специални образователни потребности.

### 3.4 Обучение за ефективно взаимодействие с всички участници в образователния процес

Да бъдеш ефективен в преподаването на ученици е толкова важно, колкото да бъдеш ефективен в комуникацията си с всички въввлечени в образователния процес страни. Когато родителят няма доверие на учителя например, това влияе и на детето и връзката учител - ученик няма как да е ефективна и ползотворна. Директорът и учителят също трябва да си имат доверие, за да са спокойни в управлението на училището и на класната стая. Взаимодействието с Регионалните управления на образованието би спомогнало за по-лесното навлизане в кариерната пътека и за ефективна подкрепа на новопостъпили учители.

#### 3.4.1 Взаимодействие с родители

Партньорската комуникация с родителите се гради на основата на взаимното уважение и приемането на родителя. Това може да започне да се изгражда още в самото обучение на учителите в университета. Възможни начини са:

- ➔ *организиране на работилница с базовия учител*, учениците, родителите и учителя, като последният се учи в реално време как да общува с родителите и получава обратна връзка от всички участници;
- ➔ по време на преподаването си в базовите училища учителят поддържа *ежемесечна (ежеседмична в краткосрочен план) връзка с родителите чрез бюлетин, имейл за напредъка на ученика и др.*;
- ➔ общуването с родителите може да започне *още преди началото на учебната година* (преподаването в базовото училище), като учителят изпрати въвеждащо писмо с информация за него, за планираните училищни и извънкласни дейности, за празници и други важни събития;
- ➔ *създаване на курс в университета за работа с родителите*, който в началото е теоретичен, а след това се трансформира в среща с родители, за да се проверят и надградят уменията на учителя. Курсът може да съдържа теми като техники за комуникация с родителите, видове подходи за преодоляване на бариерите в общуването, провокиране на ангажираността у родителите.

### **3.4.2 Взаимодействие с директор**

Уважението и доверието са в основите на сътрудничество между директор и учители и те трябва да бъдат спечелени още при подаването на документите за работа. Затова учителят се нуждае от предварително обучение и взаимодействие с директори от училища с различна специфика. Това може да се случи още в базовото училище и с неговия настоящ директор, където се тренира кандидатстване за позицията и интервю. В края на своето преподаване в базовото училище бъдещият учител може да проведе среща с директора и да провери дали е покрил първоначалните очаквания, да получи обратна връзка за работата си в училището и препоръки относно професионалната си реализация.

### **3.4.3 Взаимодействие с държавни и местни институции**

Препоръчително е още от университета учителят да се запознае с ролите и дейностите на различните институции, свързани пряко с образованието (регионални управления на образованието, общини, служби за социално подпомагане и други). Може например да се организират срещи в Регионалното управление на образованието (РУО) между новите учители и експертите в различни учебни области, така че бъдещите учители да разберат каква помощ може да очакват от РУО и как да бъдат ефективни в своята работа и взаимодействие с тази институция. Ежегодни срещи, насочени към младите учители, пък може да окажат подкрепа и мотивация в началото на професионалната реализация. Така може да бъде изградена и мрежа от учители, които си оказват взаимопомощ, обменят опит и добри практики.

## **4. Задържане и професионално развитие на учители**

### **4.1 Конкурентно заплащане, обвързано с условията на труд и резултатите**

И опитът на фондация „Заедно в час“, и споделянето от попълнителите анкетата учители показва, че конкурентното заплащане е фактор за престижа и привлекателността на професията. От една страна, това е необходимо, за да стане учителската професия конкурентноспособна на останалите, в които се реализират подготвени и мотивирани специалисти. От друга, даже при по-ниско базово възнаграждение възможността за допълнителни финансови стимули, обвързани с постигнати успехи, е много мотивиращо за начинаещите в професията. Подобна възможност фигурира в механизмите за диференцирано заплащане. За да работят те в пълна степен обаче, е необходимо критериите да бъдат прозрачни, съгласувани с колектива и да се прилагат безпристрастно, като се основават и на общоприета дефиниция за това какво представлява успех и постигнат резултат в контекста на училището.

Намерението за целево финансиране на училища, които работят с деца с нисък социално-икономически статус, намират се в отдалечени и непривлекателни райони и срещат трудности в привличането на подготвени специалисти, е стъпка в правилната посока. За да сработи тя, е важно отново тази диференциация да бъде както достатъчна, така и регулирана от обективни и общоприети критерии.

### **4.2 Възможности за професионално развитие, ясни очаквания за работата и признание на успехите**

Мотивацията и ангажираността на учителите може да се повишат чрез възможности за професионално израстване, базирано на увеличаващи се отговорности при постигнати резултати с учениците и успешна работа в учителския колектив. Голяма част от професиите на XXI век предоставят възможности за непрекъснато учене, надграждане на квалификацията и „завоюване“ на нови позиции, повишения, които логично следват увеличаването на опита. Учители, които имат възможност да заемат ръководни роли в колективите си и да поемат отговорности според интересите си (включително да са наставници на млади учители), виждат в това едновременно признание за себе си и възможност да допринесат за училището. Ето защо е от ключово значение тези възможности да се създават както на училищно, така и на междуучилищно равнище.

За младите учители е от голяма важност да виждат възможността за бързо професионално развитие при постигане на добри резултати в училище. Затова има нужда от преосмисляне на системата за кариерно израстване, ясни очаквания за резултатите от работата на учителя и съответни стимули при постигането им.

Инвестициите в полезни за учителите допълнителни квалификации, които да подпомогнат професионалното им израстване, са също стъпка в правилната посока. Добър пример е иновативната магистърска програма по проект NEWTT, описан по-горе, която предлага повече възможности от традиционна следдипломна квалификация. Подобни иновативни програми може да се предлагат и безплатно за високомотивирани бъдещи учители срещу ангажимент от тяхна страна за преподаване за няколко години на места, на които има най-голяма нужда от ефективни учители.

## **Включване в проекти**

Учителите може сами да разписват и осъществяват проекти на училищно, местно, държавно и международно ниво. Чрез подобни дейности те развиват различни умения - организационни, комуникационни, мотивационни и др., и добиват чувство на принадлежност и принос към училищната общност.

На училищно ниво учителите може да се включват в дискусии за развитие на училището, например как да се увеличи приемът на ученици, или резултатите на външни оценявания. Всички учители, които преподават в един и същи клас, може да обсъждат напредъка на своите ученици и заедно да набелязват стратегии за подобряване на атмосферата на работа и постиженията на децата и младежите.

Учителите може да работят по общи проекти с други училища в същия регион или с подобен контекст и профил в друг регион. Този тип проекти дават възможност на учителите да учат от колегите си от други училища, както и да въвлечат учениците в съревнования и партньорства с обща кауза.

Важно е и насърчаването на участието в международни учителски групи за споделяне на добри практики, свързани с най-новите тенденции в образованието.

След всеки от проектите е препоръчително да се прави анализ на наученото и на това какво може да се приложи директно или да се адаптира към съответния училищен контекст.

## **Начини на признание на успешните учители сред общността**

- ✓ Признанието да бъде на ниво град или регион в края на първия срок и в края на учебната година. Да се дават грамоти и значки на учителите в различна категория. Всички учители да гласуват и да дават предложения за номинация на различни учители. Учениците и родителите също да дават предложения.
- ✓ Да има единни критерии за признанията. Учители, ученици и родители да определят критериите в началото на всяка учебна година.
- ✓ Признанията да бъдат за конкретни постижения, например учителят, чиито ученици имат най-голям напредък от началото до края на годината, учителят с най-малко неизвинени отсъствия на ученици, учителят, привлякъл най-много родители в училище.
- ✓ Специални кампании (награди) за „учител за пример“ (подобна награда е описана в приложение II).



### 4.3 Автономия при преподаването

Една от най-демотивиращите ситуации за учителите възниква, когато се чувстват притиснати от формални изисквания, които не отговарят на нивото на част или на всичките им ученици. Макар реално всеки учител да има свободата да изгради сам плана за учебната година, вземайки предвид нивото на учениците и особеностите на всеки клас, на практика много преподаватели споделят, че не са подготвени да направят това. Те виждат например риск да бъдат санкционирани при евентуална проверка, ако преподават различно от очакваното съдържание. Мнозина споделят, че липсата на гъвкавост на учебните програми ги обрича да не отговарят на нуждите на учениците си. Това се променя с целенасочено обучение за диференциран подход, базиран на реалностите в класната стая и възможностите учебното съдържание да бъде преподавано спрямо тях.

#### **Намаляване на административната тежест**

Учителите често споделят, че големият брой административни документи (лични дела, характеристики на ученици, изготвяне на отчети) отнема твърде много от времето им за планиране, подготовка и провеждане на часовете. Така те не могат или се затрудняват да изпълняват основното си задължение.

Административната тежест може да се намали, ако:

- ✓ документацията бъде само на един носител - в оптималния вариант електронен, така че да не се налага учителите да попълват или пишат по два пъти една и съща информация (например по проект „Твоят час“);
- ✓ информацията за учениците и оценките им през годините да бъде въвеждана в електронна база данни, от която после да може да бъде лесно изведена и принтирана, за да не се налага учителите да преписват всяка година (каквото е случаят с личните картони);
- ✓ бъдат премахнати личните характеристики, които се връчват на учениците в края на техния гимназиален курс, за които много учители смятат, че са излишни, защото не са обективни и никой не ги изисква като документ при подбор за работа или по друга причина.

### 4.4 Подкрепа от опитни колеги и психолози

#### **4.4.1 Наставник на учителя**

Наставникът играе ключова роля за подкрепата в процеса на преподаване, обмяната на опит, признанието на успехите и подобряването на работата на учителя. Може да бъде изградена система за избор на наставници по райони и по училища. При кандидатстване за наставник е добре да се акцентира върху личната мотивация на учителя да развива както собствените си умения, така и тези на свой колега. Препоръчително е да има система за поощрение на наставниците, която може да включва похвала пред колектива, споделяне на резултатите от съвместната работа с новоназначения учител, финансови и други стимули при постигнати резултати. Ключово е учителите, които изпълняват наставническа роля, да имат намален брой преподавателски часове, за да може да обръщат внимание на наставническите си функции.

Обучението на наставниците също е от голямо значение. То може да се извършва на регионално ниво, така че всички наставници в региона да се познават и да може да обменят опит. Наставниците може да работят по общ план с основни стъпки за подпомагане на новия учител и с теми за срещите с него (например работа с документацията, работа с ученици, система на оценяване, изготвяне

на тестове, работа с родители, извънкласни дейности). Планът обаче трябва и да се допълва в зависимост от нуждите на съответния учител и компетенциите на наставника.

Анализ на работата на наставника може да се прави два пъти годишно (след първия срок и в края на учебната година) и да включва попълване на анкетна карта от наставника и от новия учител, както и обща среща, на която се обсъждат резултатите.

#### 4.4.2 Методически обединения и професионални учебни общности

Регулярните срещи на учителите, преподаващи един предмет, са място за дискутиране на добри практики, споделяне на предизвикателства и търсене на възможности за преодоляването им. В рамките им по-малки групи имат възможност да дискутират зададени от учителите теми, да организират открити уроци и да споделят успешни методи.

Друг начин за ефективно взаимодействие между колеги са взаимните наблюдения на уроци, последвани от среща, в която часът се анализира, набелязват се следващи стъпки, анализират се успешните методи и се дискутират възможности за подобрене. Наблюдения може да има и между учители от различни училища на регионално и национално ниво по предмети под формата на открити уроци (които обаче не са предварително репетирани).

Професионалните учебни общности (ПУО) са ефективен механизъм за повишаване на ефективността на целия колектив, за засилване на чувството за общност, за взаимопомощ и подкрепа, която не изисква сериозен допълнителен ресурс. Едновременно с това те предоставят възможност за изява и професионално израстване на активните и търсещи учители, което способства и за тяхното задържане в училище. “ПУО е непрекъснат процес на съвместна работа между учителите, при която те извършват изследователска работа, за да постигат по-високи резултати на учениците, с които работят, и подобряване на уменията им на преподаване”, посочва в своя презентация Лена Парова, директор на ОУ “Св. св. Кирил и Методий”, Ветрен.

#### 4.4.3 Съвместна работа с училищните психолози

Ролята на училищните психолози е ключова за здравословната и ефективна атмосфера във всяка класна стая, както и за успешната работа с всеки ученик според индивидуалните му нужди. Има нужда от ясно дефиниране на задълженията на училищния психолог, инвестиции в осигуряването на достатъчно специалисти във всички училища и отделяне на време за съвместна работа с всички участници в образователния процес.

### **4.5 Допълнителни обучения според индивидуалните нужди на учителя**

Ефективните училища формират екипи, които целенасочено работят за подкрепа и обучение на учителите. Ролята им е да модерират дискусия върху визия за развитие на училището и да създават съгласувана с тази визия стратегия. Визията включва елементи като ключови знания, умения и нагласи, които учителите трябва да притежават, за да отговарят на нуждите на учениците и да им помагат да реализират потенциала си.

Обучителният екип се състои от учители от различни предметни области, които регулярно наблюдават свои колеги, описват най-често срещаните области за подобрене и идентифицират колеги, при които същите теми са силни страни (например въвличане на всички ученици, работа с учениците със специални образователни потребности, създаване на ясни критерии за оценка, планиране на уроци). Колегите, които са силни в дадена тема, обучават тези, които се затрудняват.

При постъпване на нов учител обучителният екип провежда личен разговор с него за това къде вижда себе си през следващите 2-5 години, в какво е силен, къде иска да се развива. По време на първата година учителят и неговият наставник провеждат поне два лични разговора за напредъка - какво учителят смята за свой успех и какво за свой неуспех, как директорът би могъл да подкрепи допълнително дадения учител. Този механизъм изпълнява едновременно няколко важни функции - структурира целенасочена индивидуална подкрепа, дава възможност на наставниците/членовете на обучителния екип да развиват нови умения, а онези, които споделят опита си, получават признание и положителна оценка.

Всяко училище има бюджет за надграждащи обучения и е важно той да бъде изразходван по начин, който е смислен и подкрепящ за членовете на колектива. За да бъде припознат като полезен, този механизъм трябва да се обуславя от реални нужди. Анкетите на ниво училище и на ниво образователна система са ефективен способ за проучване на нуждите от обучения. За да бъдат обученията целенасочени, важно е участващите в тях да имат ясна представа как наученото ще им бъде полезно. Училището трябва да помисли за система, по която да проследи резултатите от направената инвестиция и какво се е променило и подобрило в резултат от нея. Обратна връзка с препоръки за водещите обученията дава възможност за контрол на качеството и повишава нивата на ангажираност у обучаемите.

*Примерни теми за обучения, които подкрепят задържането на учители:*

- ➔ управление на класната стая;
- ➔ управление на стреса и емоциите;
- ➔ управление на времето и приоритизиране;
- ➔ обучение по предмета, по който преподават (може да бъде в различна от обичайната им среда);
- ➔ планиране на уроци;
- ➔ създаване на интересни практики в часовете.

## **Намаляване на административната тежест**

За учителите емоционалното прегаряне се изразява в честата преумора, високите нива на постоянен стрес - идващ както от класната стая, така и извън нея, чувството за неспособност за кратко време да се справят с работата по планиране, подготвяне и адаптиране на учебните планове и уроци, чувството за физическа претовареност, липсата на време за методическа подготовка, неспособност и липса на време да възстановят изхабените физически и психически сили и енергия.

Освен ефекта върху личната самооценка на учителите емоционалното прегаряне има пряко негативно влияние върху работата им - често пъти именно поради емоционална претовареност много от тях изпитват истински затруднения и се отказват да планират и подготвят уроци, поради което не могат да адаптират представянето си в час и да постигнат високи резултати с учениците си. Емоционалното изхабяване пречи на учителите да са в крак с иновативните образователни методи и технологии и най-вече води до това голяма част от учителите да се преориентират към друго професионално поприще.

Емоционалното изтощение при учителите може да бъде предотвратено с мерки за запазване на физическото и емоционалното им здраве, както и с възможността да са в крак с новите методи и методическа подготовка.

Това може да стане чрез:

- ✓ надграждащи се работилници за справяне със стреса, провеждани от квалифицирани психолози/трейньори;
- ✓ работилници за управление на времето;
- ✓ възможност всеки учител да може да се консултира с психолог в училището/психолог, назначен от РУО;
- ✓ обучения и работилници за сплотяване на колектива;
- ✓ задължителни срещи с местна общност, родители, учителски колектив и директор за делегиране на отговорности;

- ✓ лични срещи с директор или с член на екипа за обучение по отношение на изминалия учебен процес всеки месец;
- ✓ възможност учителите да взимат ден платен отпуск, когато се чувстват преуморени;
- ✓ преорганизиране на учебния процес, за да се освободи място за методически дни и дни за преосмисляне и адаптиране на програмата;
- ✓ учителите да имат възможност да изпращат предложения и да приемат такива от и към отделни звена на местната общност - директор, родители, община, Общински съвет, ако трябва и анонимно.

### III. Възможни рискове при въвеждането на описаните мерки за привличане, подбор, обучение и задържане на учители

При въвеждане на по-детайлен процес по подбор на учители се поражда нуждата от обучение на директорите, за да се осигури пълно разбиране и качествено изпълнение. Обучението трябва да осигури възможност за съответна квалификация както на директорите, които вече заемат съответната позиция, така и на бъдещите директори. Рисковете от липсата на такова обучение са въвеждане на иновацията само „на хартия“, неправилно изпълнение на метода и съответно некачествен подбор на преподаватели или пълно отхвърляне на новата методология поради неразбирането ѝ.

Други възможни рискове при някои от предложените по-горе дейности са свързани с липса на желание или ресурс от страна на засегнатите страни (родители, базово училище, висше училище) да участват в обучението на бъдещите учители. Те може да бъдат избегнати чрез различни мотивационни стимули. Всеки базов учител, директор или представител на институция например след участието си в обучението може да получава точки или кредити, които се трансформират във финансов стимул в края на годината или в някакъв вид привилегия, съответстваща за професията (например възможности за посещаване на безплатни/с отстъпка курсове за квалификация). Ключов е и конструктивният диалог с всяка от страните, така че ползата от качествено и практически насочено обучение на бъдещите учители да бъде ясна за всички.

## По документа работиха учителите по програма “Заедно в час”

**Велислава Романова**, история, ПГТХТ „Никола Димов“ - Пирдоп, 2012-2014 г.

**Величка Иванова**, български език и литература, ОУ “Св. Паисий Хилендарски” - Равно, 2016-досега

**Габриела Йорданова**, английски език, ПГТХТ „Никола Димов“ - Пирдоп, 2016-досега

**Деница Комбишкова**, английски език, СУ “Свети Паисий Хилендарски” - Златица, 2016-досега

**Красимира Кирова**, английски език, 159 ОУ - Челопечене, 2016-досега

**Мария Баликова**, математика, 10 СУ “ Теодор Траянов”, 2015-2017 г.

**Мая Стоянова-Уорнър**, английски език, СУ „Отец Паисий” - Самоков, 2012-2014 г.

**Миглена Христова**, ПИГ НЕ, СУ “Христо Ботев” - Горна Малина, 2016-досега

**Милена Димитрова**, български език и литература, 144 СОУ, 2011-2013 г.

**Радина Миндева**, английски език, СУ “Христо Ботев” - Горна Малина, 2016-досега

**Стефан Лазаров**, английски език, АТПГ - Златица, 2013-2015 г.

## IV. Приложения

### I. Примерна бланка за структурирано мотивационно интервю

Компетенция	Въпроси	Записки
<p>Мотивация и готовност за работа в предизвикателна среда</p> <p>20 минути</p>	<p>Защо искате за работите като учител? (Помощни въпроси: Защо това е важно за Вас? Как се зароди интересът към тази професия у Вас?)</p> <p>Защо искате да преподавате точно в това училище? (Помощни въпроси: Има ли нещо конкретно, което Ви мотивира да кандидатствате точно в нашето училище? Как виждате ролята си на учител в това училище?)</p> <p>Как си представяте, че ще протича един работен ден в училище?</p> <p>Какви предизвикателства очаквате, че ще срещнете в работата си като учител?</p> <p>Как ще се справите с тях?</p>	

**Критериална матрица за измерване на компетентностите на кандидата**

Въпрос	1 (незадоволително)	3 (успешно)	5 (отлично)
Защо искате за работите като учител?	Липса на мотивация (не искам, но това съм учил) или изцяло външна мотивация (чух, че повишиха учителските заплати и че се полагат бонуси покрай 24-ти май)	Обща мотивация, но все пак свързана с професията (това е най-важната професия в обществото, децата са бъдещето на България)	Вътрешна мотивация (искам да помагам на децата да се развиват и да постигаме успехи заедно)
Защо искате да преподавате точно в това училище?	Липса на мотивация (това беше единствената позиция в РУО) или изцяло външна мотивация (чух, че дават най-много бонуси)	Обща мотивация (винаги съм мечтал да преподавам математика, надявам се да имам тази възможност в това училище)	Демонстрира задълбочено познание на контекста на училището и го обвързва с кандидатстването си за позицията
Защо искате да преподавате точно в това училище?	Липса на мотивация (това беше единствената позиция в РУО) или изцяло външна мотивация (чух, че дават най-много бонуси)	Обща мотивация (винаги съм мечтал да преподавам математика, надявам се да имам тази възможност в това училище)	Демонстрира задълбочено познание на контекста на училището и го обвързва с кандидатстването си за позицията



## II. Кампания (награда): Учител за Пример

*(Концепцията е изработена от възпитаници на програмата „Заедно в час“ през декември 2016 г.)*

### *Защо правим тази кампания (награда)?*

Статусът на учителите е определящ за прогреса на едно общество. Учителите са тези, без които обществото не може. Чрез тази кампания (награда) бихме искали да припомним на всички защо и колко е важна тази професия, да разпознаем техните усилия и постижения и заедно да ги отпразнуваме.

Целта на кампанията (наградата) е да представи пред широката общественост постиженията, мотивацията и усилията на българските учители, като фокусира общественото внимание върху онези учители, които постигат реален напредък и успехи с всеки един от своите ученици и вдъхновяват своите колеги и общност.

Често четем за различни положителни примери на учители, техните истории или успехи с учениците им, но чрез кампанията (наградата) се стремим да покажем и затвърдим представата за един истински отдаден на професията, мотивиран и вдъхновяващ учител. Да утвърдим споделени обществени критерии и очаквания към истински ефективния и успешен учител.

### *Как разпознаваме Учителя за пример?*

Въпреки многото умения и нагласи, които притежават, както и дейностите, които всекидневно извършват учителите, сметнахме, че най-ключови за постигане на устойчив успех с всеки един ученик са следните характеристики:

#### **1. Вяра в потенциала на всички ученици и равнопоставено отношение**

Учителят за пример възприема всички ученици - независимо от тяхната етническа/социокултурна/финансова/възрастова принадлежност - като равни, отнася се с уважение към всички, отделя еднакво внимание на всички по време и извън час, стреми се да възпитава тези ценности и в учениците си.

#### **2. Ефективност и подобряване на резултатите на учениците.**

Учителят за пример подобрява резултатите на учениците и техните възможности за успешно развитие в бъдеще.

Учителят за пример търси, изпробва и прилага в преподаването си нови/нестандартни методи на работа в зависимост от нуждите, желанията, интересите на своите ученици и съответно ефективността на методите. Пример за такива биха могли да бъдат: игровизация на обучението; учене чрез практика/преживяване; преобразуване на класическата класна стая; система за помагане между учениците; система за работа по групи; проектно базирано обучение; системно използване и интегриране на техника; онлайн ресурси и т.н

Учителят за пример разпознава нуждите и интересите на своите ученици и дава всичко от себе си, за да отговори на тях - дори чрез отделяне на допълнително време. Пример за това биха били: отделяне на допълнително време за обучение на изоставащи ученици; посещение по домовете на семейства в нужда/непосещаващи ученици; подготовка на напреднали ученици за състезания, олимпиади; подготовка и организиране на извънкласни дейности (СИП-ове; театрални постановки; посещения на театър/музей; разходки и походи; посещения на компании/бизнес; организиране на училищни/общностни събития; срещи/събития ученици - родители)

Учителят за пример е активно въвличен не само в прякото формално обучение на своите ученици, той/тя търси и намира начини за увеличаване на възможностите пред тях. Пример за това биха били: повишаване на успеха на своите ученици; високи резултати на ключови изпити; повишаване

на посещаемостта и ангажираността на учениците в училище/часове; включване/мотивиране на учениците за включване в различни извънкласни инициативи, обучения, посещения; запознаване на учениците с ролеви модели

### **3. Постоянен стремеж към професионално и личностно развитие**

Учителят за пример демонстрира вярата в професията и нейния смисъл чрез постоянно учене и усъвършенстване както на своята лична работа, така и на сферата като цяло. Пример за това може да са: участие в различни обучения, обмени, посещения и прилагане на наученото в класната стая; посещаване и взимане на участие в кръгли маси, конференции, обсъждания на ниво училище, община, регион, държава.

### **4. Ролеви модел и достоен представител на професията**

Учителят за пример всекидневно съзнателно прави своя избор да бъде учител, осъзнава отговорността и смисъла на професията, мотивиран е да се развива, да бъде добър в това, което прави, да бъде ролеви модел за по-млади колеги и посланик на мисията за добро образование. Примери и потвърждение за това биха били: мнение на колеги, директори, ученици и родители; наставничество, подкрепа под различни форми на колеги.

### **5. Активно участие в общността**

Учителят за пример е (про)активен участник както в работата на училището, където преподава, така и в близката общност на своите ученици и училище. Пример за такъв тип работа би бил: активна екипна работа с колеги, директори, колеги от близки училища; активна, редовна, систематизирана работа/общуване с родителите на своите ученици относно техните успехи, проблеми, постижения и нужди.

## **Как намираме Учители за пример?**

За наградата може да се номинира всеки български учител, работещ на пълен работен ден в детска градина или училище. Номиниращите може да бъдат ученици, колеги в училище, родители, групи представители на местната общност, самите учители, образователни институции. Номинацията е максимално опростен процес, в който номиниращите споделят накратко своите аргументи как номинираният отговаря на основните критерии / характеристики на „Учител за пример“.

След първоначалната номинация номинираните учители следва да подадат своя лична кандидатура, за да демонстрират интереса си за участие в процеса на „откриване на учителите за пример“. След първоначалната номинация предстоят няколко кръга, в които всички приложения ще бъдат разгледани, пресети въз основа на критерии и сведени до по-малка бройка, която ще премине през целия етап на конкурса.

Екип от експерти от различни сфери подробно ще разгледа всяка от кандидатурите. Ще бъдат проведени лични интервюта и събеседвания с учителите, както и посещения в училищата и общностите, където те преподават. След тези проучвания ще бъде излъчена групата финалисти „Учители за пример“. Тук приключва първата фаза на кампанията.

Втора фаза. Финалистите са поканени да кандидатстват за „Наградата“, която би им дала възможност да внедрят проект за промяна/подобрене развитието на учениците в тяхното училище/общност. В процеса на избор на печелившия проект всеки кандидат ще разработи и тества свой пилотен проект в училището/общността с подкрепата и под супервизията на външен наставник (осигурен от организаторите).

Публиката ще има възможност да подкрепя с гласовете си (и дарения за предложените проекти) своите фаворити, а финалното решение ще бъде взето от експерти, които ще оценяват работата по проектите на учителите.





*юли 2017*