

## **Как да намерим, обучим и задържим успешните учители**

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

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 целенасочените 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.

Бялата книга “Как да намерим, обучим и задържим успешните учители” 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“, 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.

## **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 объединения и професионални учебни общности, съвместна работа с училищните психолози);
- допълнителни обучения според индивидуалните нужди на учителя.