

УДК 37.014.53

Роль институтов неформального образования для повышения квалификации учителей в Болгарии

Гюрова Вяра Годорова

*Софийский университет им. Св. Климента Охридского,
бул. Цар освободител 15, 1504- София, Р Болгария
E-mail: viaragyurova@abv.bg*

ORCID:

DOI: 10.26907/esd13.1.08

Аннотация

Статья посвящается происходящим изменениям в системе повышения квалификации учителей в Болгарии и участию институтов неформального образования в этом процессе. Изменения связаны с повышением качества школьного образования и с новыми функциями и ролями учителя 21-го века.

Цель автора представить основные проблемы, проявляющиеся при реализации новой модели повышения квалификации болгарских учителей в первый год применения реформы. Анализируются основные положения нормативной базы и обсуждаются проблемы, связанные, прежде всего, с участием негосударственного сектора в реформе. В основе анализа мнения 44 учителей страны (на основании метода анкетирования) – из которых 14 являются студентами мастерской программы «Образовательный менеджмент» Софийского университета им. Св. Климента Охридского – Факультет педагогики.

Автор приходит к выводу, что независимо от проблем, одним из положительных результатов реформы является то, что болгарские учителя целенаправленно стали думать о своих потребностях в дополнительных знаниях и умениях и связывать их с участием в будущих курсах повышения квалификации и со своими планами профессионального и личного развития. В конце статьи дается рекомендация о проведении национального исследования результатов и эффектов реализации новой модели повышения квалификации учителей в Болгарии и его переосмысления, в том числе по отношению к увеличению прибыли для учителей от повышения квалификации – как моральной, так и материальной.

Ключевые слова: неформальное образование, непрерывное повышение квалификации учителей.

Role of the non-formal education's institutions for the teacher qualification in Bulgaria

Viara T. Gyurova

*Sofia University named after St. Kliment Ohridski, Sofia, Bulgaria
E-mail: viaragyurova@abv.bg*

ORCID:

DOI: 10.26907/esd13.1.087

Abstract

This article describes the ongoing changes in the teachers' qualification system and the role of non-formal education institutions in Bulgaria. The changes are related to the improvement of the quality of school education and the new functions and roles of the 21st century teacher. It describes some basic problems in the implementation of the new model for qualification of Bulgarian teachers which emerged after the first year of applying the reform in practice. It analyses the main issues of the normative base, and discusses the problem of the role of the non-governmental sector in the

reform. The findings are based on the opinions of 44 teachers from the country, 14 of whom are students in the Master's Program in Educational Management of the Faculty of Education at the Sofia University "St. Kliment Ohridski".

The research shows that teachers regard more seriously their needs for additional knowledge and skills, and relate these to future courses and plans for professional and personal development. The article recommends that there should be a national survey of the results of the implementation of the new model of continuous teachers' qualification and a re-examination of the increase in the "benefits" (both moral and material) of the qualification for teachers.

Keywords: non-formal education, continuous teacher qualification.

1. Введение

Новый 21-й век предъявляет новые требования к школьному образованию, которые коротко можно представить таким образом: школа должна готовить граждан высокотехнологичного 21-го века, развивая их критическое мышление, умение коммуницировать (в т.ч. используя новые информационные и коммуникационные технологии), умение работать вместе с другими (в сотрудничестве) и проявлять творчество, а также умение жить и успешно адаптироваться в быстро меняющемся и быстро развивающемся обществе (особенно в области информации, СМИ и технологий). Чтобы этого достичь, школа должна модернизироваться не только в отношении материальной среды и учебного содержания, но и в отношении своего преподавательского и управленческого состава (персонала). Понятно, что развитие педагогических кадров является основным фактором повышения качества школьного образования и качественным ответом вызовам 21-го века в отношении школы.

2. Методологические основания

Последний Закон дошкольного и школьного образования в Болгарии от 13 октября 2015 года, исполнение которого началось с 1 августа 2016 года, а также все изменения этого закона и дополнения к нему имеют прямую связь с Национальной стратегией развития педагогических кадров на период 2014-2020 гг. (Национальная стратегия развития педагогических кадров..., 2014) и с Приказом №12 от 1 сентября 2016 года о статусе и профессиональном развитии учителей, директоров школ и других педагогических специалистов (Приказ 12, 2016). Все эти документы направлены на мотивацию педагогических специалистов (директоров и учителей) участвовать в разных квалификационных мероприятиях. Это связано с тревожными фактами о низкой образовательной активности этих кадров до 2013 года, которые представлены Министерством образования и науки в первом разделе Национальной стратегии о развитии педагогических кадров за период 2014-20120 г. В документе указано, что участие педагогических кадров, и в частности учителей, в краткосрочных и долгосрочных квалификационных курсах не является достаточно активным. Например, в 2012-ом году только 8% от занятых в секторе «Образование» участвовали в краткосрочных курсах, при этом участие учителей – 7,8%. А если говорить о долгосрочных курсах в тот же период (с продолжительностью более чем 60 часов), то в них участвовали только 1,2% учителей болгарских школ (Национальная стратегия развития педагогических кадров..., 2014: 11-16).

Новое законодательство указывает, что квалификация учителей является «непрерывным процессом совершенствования и расширения компетентностей педагогических специалистов для эффективного выполнения требований выполняемой работы и для их карьерного развития» (Закон дошкольного и школьного образования, 2015: статья 221, ал. 1). Квалификация планируется, координируется, управляется и контролируется на разных уровнях – национальном, муниципальном и школьном. Она осуществляется институтами формального и неформального

образования: высшая школа, так называемые обслуживающие звенья, научные организации, обучающие организации, чьи программы обучения одобрены Министерством образования и науки. Полученная квалификация измеряется системой квалификационных баллов («кредитов») и подтверждается документом (сертификат или удостоверение о повышении квалификации). Система квалификационных баллов (кредитов) определяется Государственным образовательным стандартом о статусе и профессиональном развитии учителей, директоров школ, детских садов и других педагогических специалистов (Закон дошкольного и школьного образования, 2015: статья 222, ал. 1 и ал. 2; Приказ №12, 2016).

Для повышения квалификации всех педагогических специалистов, работающих в школах и детских садах, Министерство образования и науки создало Информационный регистр обучающих организаций вне сектора формального образования. В этом регистре все организации, которые намерены предоставлять образовательные услуги, связанные с квалификационной деятельностью (исключая университеты), должны регистрироваться с конкретными учебными программами и списком преподавателей, которые утверждены Министерством образования и науки (Информационный регистр..., 2017).

Сама по себе положительная, эта система спровоцировала со стороны разных организаций вне сектора формального образования (школы, университеты, колледжи) активную деятельность, связанную с реализацией курсов обучения, привлечением обучающихся специалистов, накоплением квалификационных баллов (кредитов), финансовыми операциями. Основная роль организаций неформального образования в первый год применения нового законодательства о квалификационной деятельности – в разнообразии предлагаемых образовательных услуг. Параллельно с этим первый год выделил и некоторые проблемы в реализации квалификационных курсов. Эти проблемы мы выделили на основании анализа анкетирования, проведенного среди 14 учителей мастерской программы «Образовательный менеджмент» факультета педагогики Софийского университета Им. Климента Охридского, и 30 учителей, заполнивших электронную анкету. Анкетирование проведено в период с 25 ноября по 6 декабря 2017 года.

3. Результаты анкетирования и дискуссионные вопросы

На основании мнений этих 34 анкетированных учителей выделены пять серьезных проблем новой системы непрерывного повышения квалификации (без отрыва от работы) учителей в Болгарии.

Проблема №1. Обязательное непрерывное повышение квалификации учителей и его эффективность

В соответствии с Законом дошкольного и школьного образования, статья 221, ал. 3, каждый учитель обязан повышать свою квалификацию ежегодно. А в соответствии с ал. 4 той же статьи, директора школ обязаны предоставить учителям нужные условия для повышения квалификации.

Приказ №12 тоже определяет право на повышение квалификации как обязанность – все учителя должны хотя бы один раз в год участвовать в курсах повышения квалификации продолжительностью не менее 16 часов и выполнить не менее 48 часов квалификационного обучения за один период аттестации, который длится 3 года (Приказ №12, 2016, статья 46).

Массовый и обязательный характер квалификации приводит к нескольким серьезным и негативным последствиям. Большинство анкетированных учителей, бесспорно, поддерживают необходимость непрерывного повышения собственной

квалификации, но некоторые из них не мотивированы делать это обязательно каждый год: 25% считают, что повышение квалификации должно быть «личным выбором», чтобы необходимость в этом зависела от потребностей и мотивации каждого конкретного учителя, а также от его опыта.

Когда повышение квалификации требует учиться каждый год, учителя, которые не мотивированы делать это, проявляют больше безразличия к содержанию и качеству предлагаемого обучения, чем ответственность. Участие некоторых из них в учебных курсах связано с необходимостью получить квалификационный балл (кредит), а не с освоением новых умений. Иными словами, содержание и качество предлагаемого обучения стоит для таких участников на последнем месте.

Для учителей, которые имеют мотивацию учиться, ежегодное участие в учебных курсах необходимо и важно, так как они считают, что таким образом инвестируют в себя, что учительская профессия требует от них непрерывно актуализировать и совершенствовать свои знания, умения, компетенции и знакомиться с новшествами в образовании и в методике преподавания, быть «на высоте». Они считают, что ежегодное обучение ведет к повышению качества их работы с учениками, мотивирует на выполнение профессиональных задач, а это, в свою очередь, приведет к более адекватной оценке их труда и высокой оплате.

В то же время большинство анкетированных учителей считают, что существовавшая до этого система повышения квалификации не работает хорошо: она не актуальна, не соответствует изменениям в образовании, не доступна для всех учителей в отношении качественных учебных курсов, ее финансирование недостаточно, а «освоение средств (денег) является иногда важнее, чем усвоение знаний и умений».

В отношении пользы прошедших в 2016-2017 году учебных курсов мнения анкетированных учителей разделились – от высокой оценки до полного отрицания («для меня ничего нового», «не предложили ничего нового и актуального», «в сущности большую часть идей невозможно применить в школьной практике и работе», «не выполнили образовательных целей» и т.д.).

В результате своего участия в квалификационных курсах большинство учителей не чувствуют изменений в своей работе и своем статусе в школе. А если и ощущают некоторую пользу, то она связана только с улучшением методики преподавания и работы с учениками.

Разнообразие во мнениях объясняет и различие в оценке пользы обучения (по шкале от одного до десяти, один – самая низкая оценка):

– оценки от одного до пяти получили 20% курсов (всего 55), а 3 из них получили самую низкую оценку – 1;

– половина проведенных курсов имеет выше 50% одобрения: 4 из них получили оценку 10, 5 – оценку 9, а 2 – оценку 8. Независимо от этого, всем рекомендованы изменения, особенно курсам, которые реализованы организациями неформального образования. Например, рекомендуется направить обучение больше на методическую, педагогическую, психологическую подготовку учителей, а также предоставить шанс учителям-новаторам проводить свои мастер-классы.

Некоторые учителя оценили реализованные учебные курсы как потерю времени. Они согласны даже сами платить за обучение, которое посчитают полезным для себя, которое смогут сами выбирать (и выберут то, что хотят) и которое будет иметь существенное значение для их работы учителя. Для них самое главное – получить качественное обучение.

Для директоров школ и детских садов обязательное повышение квалификации связано с необходимостью обеспечить (в том числе финансово) очередные курсы

на очередной учебный год. В некоторых случаях они вынуждают учителей самих платить за свое обучение, так как бюджетных денег не хватает. Другие ищут курсы, которые выгоднее в финансовом отношении, дешевле для школы, хотя это и не гарантирует качество обучения. Некоторые директора при выборе руководствуются известностью фирмы или интересным названием курсов, но результаты при этом не всегда удовлетворяют участников.

Иногда в целях экономии средств, в нарушение Распоряжения №12 (в соответствии с которым участники должны сами выбирать курс для повышения своей квалификации), директора школ и детских садов сами решают, какие курсы будут посещать их учителя. Из всех 44 анкетированных учителей только 10 сделали сами выбор курсов, в которых участвовали. В остальных случаях выбор делало руководство школы или директор.

Но даже если у директора самые лучшие намерения в связи с выбором учебных курсов, существует большой риск ошибки. Рынок образовательных услуг предлагает большое количество разнообразных курсов обучения. И в этом многообразии – другая проблема повышения квалификации педагогических специалистов в Болгарии.

Проблема №2 – «предложение» курсов непрерывного повышения квалификации педагогических специалистов

Согласно Распоряжению №12, непрерывное повышение квалификации педагогических специалистов возможно реализовать через:

- краткосрочные курсы и практики с целью постоянного обновления знаний, преподавательских умений, ключевых компетенций, методики обучения и т.д.;
- участие специалистов в исследовательской и творческой деятельности;
- обучение с целью приобретения высшей профессиональной квалификационной ступени;
- участие в курсах с целью приобретения новой или дополнительной профессиональной квалификации или специализации (Приказ №12, 2016, статья 45).

В прошлом учебном году приоритетными были краткосрочные курсы и тренинги, семинары, а также специализации для приобретения высшей профессионально-квалификационной ступени. В начале декабря 2017 года на сайте Министерства образования и науки объявлены 2613 одобренных программ 128 организацией (их число за учебный 2016-2017 не меньше) (Информационный регистр..., 2017). Это означает, что такое большое количество курсов дает все шансы удовлетворить запросы в этой области. Однако половина анкетированных учителей отметила в анкетах, что место, где они живут, не предоставляет достаточный выбор курсов, а учителя профессиональных школ категорически заявляют, что для них вовсе нет нужных для их профессии и для профессий, по которым они обучают учеников, курсов повышения квалификации.

Учителя указывают на то, что предлагается очень много разнообразных программ, но лучше было бы, если бы они были «узко профилированными» и «более качественными».

Другая часть участников исследования негативно оценивает модель (систему) повышения квалификации, которая отличается предложением «общих, не связанных со школьной реальностью обучения» курсов. А ведь они прошли «фильтр» Министерства образования и науки.

Вопрос о предложении курсов имеет и другую сторону: кто может и должен предлагать квалификационные курсы для педагогических специалистов?

Проблема №3 – о поставщиках курсов непрерывного повышения квалификации педагогических специалистов

В настоящий момент Приказ №12 2016 года предоставляет право на предложение квалификационных курсов высшим школам, так называемым обслуживающим звеньям, научным организациям, обучающим организациям при условии, что их программы обучения одобрены Министром образования и науки и записаны в Информационном регистре Министерства. Опрошенные в исследовании учителя считают, что многие из поставщиков квалификационных услуг 2016-2017 года справились успешно. Поэтому они (учители) снова доверились бы именно им – из-за хорошей организации, эффективности обучения, подготовленных лекторов (обучающих экспертов). Но некоторые организации не оправдали ожидания участников курсов. Они предложили обучение, которое не повышает компетентность учителей, – «старые вещи в новой форме». Организация некоторых курсов получила оценку «неудовлетворительно», участники не были довольны курсами и качеством обучения. Поэтому, если бы от них зависел выбор, они не выбрали бы этих поставщиков образовательных услуг. А один из анкетированных учителей советует: «пусть образовательные институты ответственно относятся к непрерывному повышению квалификации, не только ориентируются на финансовые выгоды» от этой деятельности.

Есть прямая связь между вопросами организации, содержания и качества предлагаемых курсов и вопросом качества подготовки обучающихся: кто может и должен обучать педагогических специалистов?

Проблема №4 – обучающие

Нормативные документы не комментируют этот исключительно важный вопрос. Выбор содержания и способов обучения за поставщиками образовательных услуг. И если в университетах делается подбор преподавателей на основании четко определенных критериев, то в секторе неформального образования вопрос решается по-другому. Иногда в роли обучающихся привлекаются эксперты без педагогического опыта или специалисты, которые согласны провести обучение за небольшую плату. Но обучение взрослых – трудная задача, а обучение учителей – взрослых учащихся – еще сложнее. Преподаватели, которые будут обучать такую целевую группу, должны быть исключительными специалистами, экспертами, у которых развитое андрагогическое чутье (а лучше, если у них будет специальная – андрагогическая – подготовка для обучения взрослых), интересными и способными спровоцировать аудиторию и включить ее в образовательный процесс.

Многие из анкетированных учителей пишут, что у них был опыт, когда их обучали лекторы, которые предлагали полезные вещи, показывали ораторские умения («говорили хорошо, и участники все понимали»), использовали современные методики и технологии обучения (включая интерактивные), были полезны и компетентны. Участники с удовольствием включились бы в новые курсы, если бы их вели те же преподаватели.

Часть анкетированных учителей одобрили только некоторых преподавателей и не одобрили тех, которые не смогли заинтересовать и заинтриговать их, которые говорили неясно, скучно и монотонно.

А какими должны быть обучающие на квалификационных курсах? На этот вопрос участники ответили, что подходящими являются:

– «преподаватели, которые знают, что сейчас происходит в классных комнатах», «которые коснулись особенностей учеников нового вида», «которые проверили на практике то, о чем советуют учителям во время курсов»;

– эксперты – университетские преподаватели, квалифицированные специалисты в сфере образования; специалисты в конкретных тематических областях; «компетентные лица», «хорошие профессионалы, с подтвержденными умениями и качествами», «специалисты-практики в соответствующей области»;

– с преподавательскими умениями – качественные, опытные обучающие, лекторы, преподаватели (в т.ч. профессора и университетские преподаватели).

Но и самый хороший преподаватель может попасть в ловушку времени. И в этом состоит следующая серьёзная проблема качества повышения квалификации учителей.

Проблема №5 – время обучения (продолжительность курсов)

Обязательная норма обучения с минимумом в 16 часов в год ведёт к присуждению одного квалификационного балла (кредита) и «естественным путём» ограничивает продолжительность курсов этим объёмом. Еще хуже на качестве обучения отражается предлагаемая законодательством возможность получить один квалификационный балл (кредит) за курс смешанного типа: 8 часов присутствия на занятиях и 8 часов «предварительной подготовки и консультирования» (Приказ №12, 2016, статья 48, ал.3). Результат этой нормативной возможности – массовое предложение 8-часовых квалификационных курсов. Для учителей, целью которых является лишь накопление квалификационных баллов (кредитов), этот вариант квалификации выгоднее, чем 16 часов присутствия на занятиях. Но для тех, которые хотят получить качественное обучение, курсы такого типа неэффективны или наполовину эффективны: «За 8 часов можно только мчаться по программе», – пишут некоторые из анкетированных учителей.

4. Заключение и рекомендации

Независимо от проблем и недостатков, первые шаги реформы непрерывного повышения квалификации педагогических специалистов сделаны. Положительным эффектом реформы можно считать то, что учителя переосмысливают свою потребность в дополнительных знаниях и умениях, связывают это с участием в курсах повышения квалификации и со своими планами профессионального и личностного развития.

Чтобы справиться с представленными в этой статье проблемами, было бы хорошо провести Министерством образования и науки Болгарии национальное исследование результатов первого года реализации новой модели непрерывного повышения квалификации учителей. С большой долей уверенности можно сказать, что мнение анкетированных автором статьи учителей повторится и многими другими учителями. Уверенность связана с разнообразием характеристик участников в нашем исследовании. Они по признаку возраста варьируют от 24 до 60 лет, по признаку профессионализма (педагогический опыт) – от 6 месяцев до 40 лет, по месту жительства – от маленьких, средних и больших деревень до крупных городов. Их мнения прозвучали во время дискуссий на занятиях по менеджменту образования.

Хорошо было бы, если бы эксперты Министерства образования и науки Болгарии учли мнение анкетированных учителей и подумали, каким образом усовершенствовать систему повышения квалификации в будущем, чтобы понизился негативный эффект описанных проблем. Также нужно стимулировать учителей участвовать в квалификационных курсах не по обязанности, а на основании увеличения практической пользы (не только моральной, но и материальной) для тех учителей, которые сознательно развиваются и непрерывно стремятся к повышению качества и эффективности своей работы.

Список литературы

- Информационния регистър на одобрените програми за повишаване на квалификацията на педагогическите специалисти (2017). МОН. (Информационный регистр одобренных программ для повышения квалификации педагогических специалистов) [Электронный ресурс]. – URL: <http://iropk.mon.bg/>, 2.12.2017
- Закон за предучилищното и училищното образование, ДВ. бр.79 от 13 Октомври 2015г., (в сила от 1 август 2016 г.), изм. и доп. (последното – ДВ. бр.58 от 18 Юли 2017г.) (Законь дошкольного и школьного образования)
- Наредба №12 от 1 септември 2016 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти (в сила от 27. 09.2016), МОН. – ДВ. бр. 75 от 27 Септември 2016 г. (Наредба 12 с 1-го септември 2016-го года о статуте и профессиональном развитии учителей, директоров и других педагогических специалистов), в силу с 27-го сентября 2016-го года).
- Националната стратегия за развитие на педагогическите кадри за 2014-2020 г. МОН, 2014 (Национальная стратегия развития педагогических кадров за период 2014-2020 г.)
- Gray L. Teacher Professional Development Goals (Chapter 1, Lesson 12). [Электронный ресурс]. – URL: <https://study.com/academy/lesson/teacher-professional-development-goals.html>

References

- Gray, L. Teacher Professional Development Goals (Chapter 1, Lesson 12). Retrieved from: <https://study.com/academy/lesson/teacher-professional-development-goals.html>, 2.12.2017
- Information register of approved training programs for pedagogical specialists (2017). MES. (Information Registry Approved for Education Qualifications Pedagogical Specialist)
- Law on Preschool and School Education, SG. No. 79 of 13 October 2015 (in force since 1 August 2016), am. and dop. (the last – SG No. 58 of 18 July 2017). Retrieved from: <http://iropk.mon.bg/>, 2.12.2017
- Ordinance No. 12 of 1 September 2016 on the Status and Professional Development of Teachers, Head Teachers and Other Pedagogical Specialists (in effect since 27.09.2016), Ministry of Education and Science. – SG. No. 75 of September 27, 2016 (Ordinance 12, the 1st of December 2016, on the status and professional development of the teaching staff, head teachers and other pedagogical specialists), came into effect on the 27th of September 2016).
- National Strategy for Developing Pedagogical Staff for 2014-2020 MES, 2014 (National Strategy for Pedagogical and Academic Development 2014-2020).