



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Министерство на образованието и науката
Национален център за повишаване на квалификацията
на педагогическите специалисти



1320 гр. Баня, ул. „Княз Борис I“ № 7, телефон: 02/ 9977402, факс: 02/ 9977422, e-mail: niokso@mon.bg

НЦПКПС, гр. Баня

АНАЛИЗ НА ЕМПИРИЧНАТА ИНФОРМАЦИЯ ОТ ОНЛАЙН ДОПИТВАНЕ

ЗА ПРОВЕДЕНА КВАЛИФИКАЦИОННА ДЕЙНОСТ НА ТЕМА:

**"РОЛЯТА НА ДИРЕКТОРА
ПРИ ПРИЛАГАНЕТО НА КОМПЕТЕНТНОСТНИЯ ПОДХОД В
ОБРАЗОВАТЕЛНАТА ИНСТИТУЦИЯ“**

СЪДЪРЖАНИЕ

ОБУЧИТЕЛНИ МОДУЛИ	3
СОЦИО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛИ НА ОБУЧАЕМИТЕ	4
ОЦЕНКИ ЗА ОБУЧЕНИЕТО	9
ПОТРЕБНОСТИ, ПРЕДЛОЖЕНИЯ, ПРЕПОРЪКИ	16
ЗА ПРОФИЛА НА ОБУЧИТЕЛЯ	17
ЗА ТЕМИТЕ	19
ЗА СЪДЪРЖАНИЕТО НА УЧЕБНИТЕ ПРОГРАМИ	21
ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЕ	22



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Министерство на образованието и науката
Национален център за повишаване на квалификацията
на педагогическите специалисти



1320 гр. Баня, ул. „Княз Борис I“ № 7, телефон: 02/ 9977402, факс: 02/ 9977422, e-mail: niokso@mon.bg

В изпълнение на дейностите, заложи по Национална програма “Квалификация” 2020 г., Националният център за повишаване на квалификацията на педагогическите специалисти, започна с реализацията на обучения на тема: **"Ролята на директора при прилагането на компетентностния подход в образователната институция"**.

В периода от 12 февруари 2020 г. до 06 март 2020 г. в квалификационните курсове взеха участие **общо 172 директори** на образователни институции от цялата страна.

Обученията се реализираха в сградата на НЦПКПС, гр. Баня, ул „Княз Борис I“ №7 в рамките на 16 академични часа, като за участието си в тях ръководните кадри в образователната система получиха удостоверение, с което им бе присъден по **1 квалификационен кредит**.

След приключване на обучението, директорите бяха помолени да вземат участие в онлайн допитване, споделяйки своето мнение, оценки и препоръки за учебния процес и неговите ключови компоненти, посредством попълването на специално разработен за целта полу-стандартизиран въпросник. Отзоваха се 120 от преминалите обучението. Техните отговори са предмет на настоящия анализ.

Количествените данни, получени от закритите въпроси, т.е. въпросите с предварително формулирани варианти на отговори, са систематизирани и анализирани чрез програмата SPSS. Откритите въпроси, т.е. онези, които изискват свободни отговори (където са предложенията на директорите), са подложени на контент – анализ.

За удобство, в последващия текст при споменаването на директорите, преминали обучението, се имат предвид становищата САМО на 120-те отзовали се на допитването, а не на цялата съвкупност от обучени ръководни кадри в образователната система у нас.



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Министерство на образованието и науката
Национален център за повишаване на квалификацията
на педагогическите специалисти



1320 гр. Баня, ул. „Княз Борис I“ № 7, телефон: 02/ 9977402, факс: 02/ 9977422, e-mail: niokso@mon.bg

ОБУЧИТЕЛНИ МОДУЛИ

Екип от утвърдени експерти разработи отделните тематичните модули, по които бяха проведени квалификационните курсове.

Проф. д-р Галин Цоков и проф., д.п.н., Дора Стоилова Левтерова – Гаджалова от ПУ “Паисий Хилендарски” са автори на програмата *“Ролята на директора при прилагането на компетентностния подход в образователния процес за постигане на ключовите компетентности от целия училищен екип”*. Програмата е ориентирана към разкриване на основните характеристики на компетентностно базираното образование, произтичащи от Закона за предучилищно и училищно образование, Европейската референтна рамка за ключовите компетентности за учене през целия живот, Европейската рамка за предприемаческа компетентност, Референтната рамка за компетентностите за демократична култура, Рамката за дигиталните компетентности за гражданите. Обучаваните се запознават и с най-важните насоки на прилагане на компетентностния подход в съвременните образователни системи. Разглежда се интеракцията: компетентности – грамотност - международни изследвания. Търсят се релации между личностна „компетентност“ и „множествената компетентност“ на директора в педагогическата и управленската дейност.

Доц. д-р Божидара Кривирадева и доц. д-р Йонка Първанова от Факултета по педагогика на СУ „Св. Климент Охридски“ са автори на програмата *„Ролята на директора при прилагането на компетентностния подход в образователната институция“*, която е насочена към целева група от директори на училища и на детски градини. Основната ѝ цел е да формира у директорите знания и умения как да изградят пълноценна и подкрепяща среда с оглед прилагане на компетентностния подход от всички учители, чрез който в процесите на обучение и възпитание учениците да придобиват необходимите ключови компетентности за пълноценна бъдеща социализация и интеграция в обществото. Фокусът е насочен към постигане на ясно разбиране за ролята и функциите на директора по отношение протичането на образователния процес



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Министерство на образованието и науката
Национален център за повишаване на квалификацията
на педагогическите специалисти



1320 гр. Баня, ул. „Княз Борис I“ № 7, телефон: 02/ 9977402, факс: 02/ 9977422, e-mail: niokso@mon.bg

в институцията и постигането на заложените в Закона за предучилищното и училищното образование цели.

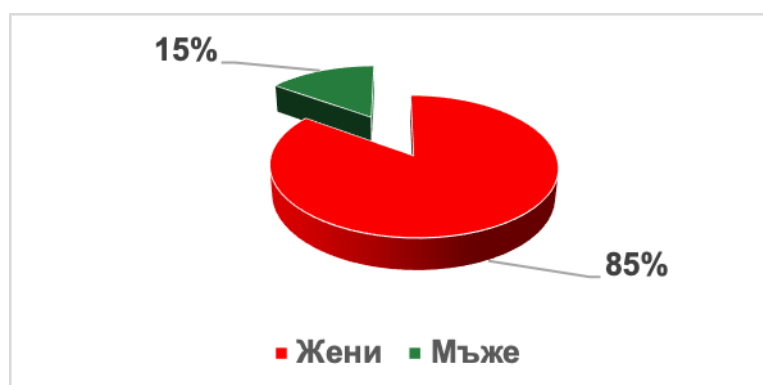
Обучението на директорите на образователни институции през посочения период е осъществено на базата на горните учебни програми и съответно на 120-те становища на отзовалите се на допитването педагогически специалисти.

СОЦИО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА ОБУЧАЕМИТЕ

В онлайн изследването взеха участие 120 директори от цялата страна, което в процентни пунктове е 70,5% от всички преминали обучението. Техните становища разкриват една статистически надеждна оценъчна картина за осъщественото от НЦПКПС по тази програма. Демографският профил на преминалите обучението и отзовали се на анкетното проучване следва.

По пол силно надделяват жените – 85%, докато мъжете са едва 15%.

Фиг. 1. Пол на преминалите обучението директори (%)



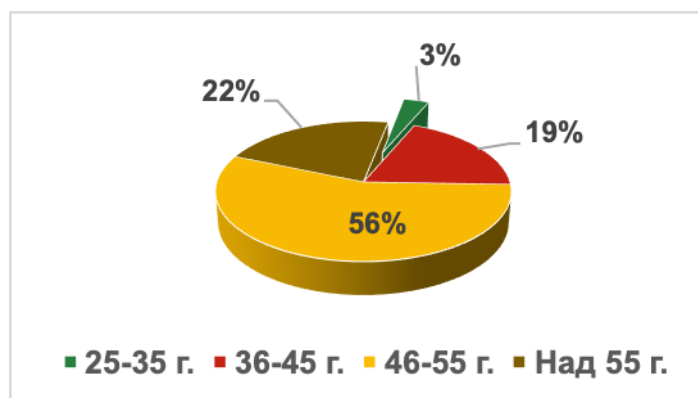
Съотношението жени – мъже до голяма степен съответства на реалната картина в образователната ни система и макар и от различен ъгъл, отново доказва феминизацията на сектора. Това е проблем, който изисква по-целенасочени усилия още от привличането на кандидат-студенти за



педагогически специалности. Съществуват множество научни аргументи, доказващи колко е важно учащите се да имат възможност да контактуват пълноценно и с двата пола по време на обучението си. Един достатъчно важен проблем, който излиза извън рамките на настоящия анализ, но който в същото време настойчиво напомня за себе си в търсене на решение.

Възрастовата структура на анкетираните директори отразява тенденцията на застаряване на педагогическите кадри.

Фиг. 2. Преминалите обучението директори по възрастови групи (%)



Всеки втори от анкетираните, е между 46 и 55 години – т.е. тези директори са в активна възраст, натрупали опит и в състояние да приложат наученото в практиката си.

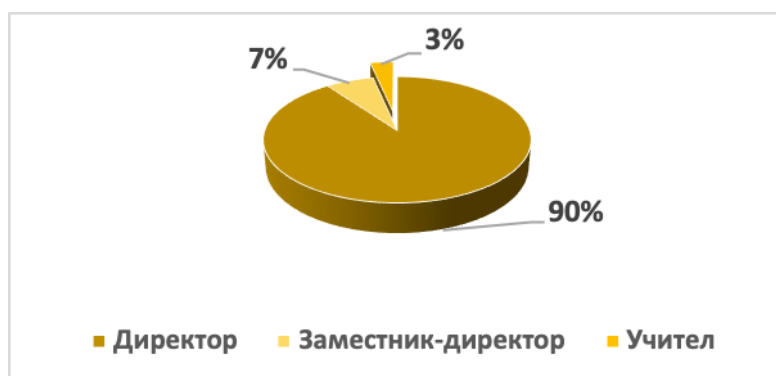
Прави впечатление, обаче, че обучение са преминали едва 3 % директори, които са на възраст до 35 години. Това донякъде е обяснимо с отговорната позиция на директора, за която се искат не само знания, но и управленски опит. Но въпреки това може да се помисли за **разширяване на възможността повече млади ръководни кадри в образованието да бъдат обучавани в бъдеще**, най-малкото заради по-дългосрочния им потенциал да прилагат и развиват наученото в НЦПКПС.



Всеки пети от обучените директори (22%) е на над 55 години, т.е. в близка до предпензионна възраст. Други **19% се намират в един от най-творческите периоди от кариерното си развитие – т.е. попадат във възрастовата категория между 36 и 45 години.** Притеснителното при над 55 годишните е, че независимо от натрупания си опит и очевидното си желание да учат през целия си живот (самото им присъствие на обучението го доказва!), те разполагат със сравнително ограничено време да доразвият и прилагат наученото. Предимствата, които се съдържат в този тип възрастова стратификация са, че са налице **реални възможности за адекватна приемственост и споделяне на опит между поколенията педагози и мениджъри** – независимо дали става дума за самия процес на обучение или извън него.

Професионалните позиции на преминалите обучението изследвани лица съответстват на предварително обявената покана за участие.

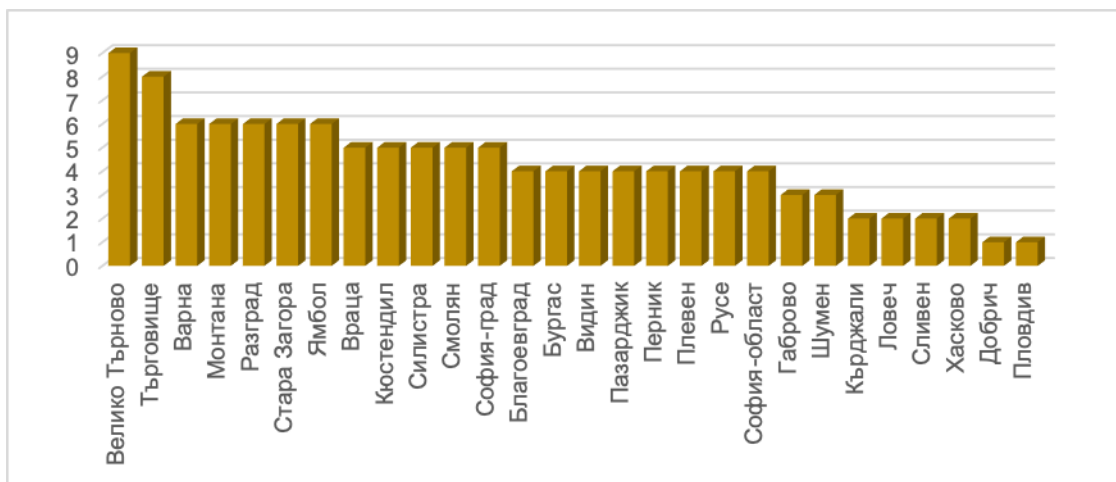
Фиг. 3. Професионални позиции на преминалите обучението (%)



Директорите са над 90%, заместник-директорите – 6,7%, а учителите (за които се предполага, че имат шанс да заемат директорска длъжност в бъдеще) са 3,3%. **Налаганата от НЦПКПС философия, че заемането на ръководни постове в системата на образованието трябва да се предхожда от целенасочено обучение, заслужава да бъде оценена по достойнство.**



Фиг. 4. Географско разпределение на преминалите обучение (брой)



Преминалите обучение директори покриват **географски цялата страна** и са от всички административни области. Най-много са отговорилите на оценъчната анкета от Велико Търново (9) и Търговище (8), както и от Варна, Монтана, Разград, Ямбол, Стара Загора (по 6), а най-малко – от Добрич и Пловдив (само с по един участник в обучението).

По **тип образователна институция**, отговорилите също покриват почти целия спектър на образователната системата у нас, макар и не пропорционално.

Фиг. 5. Образователна институция на преминалите обучение (%)



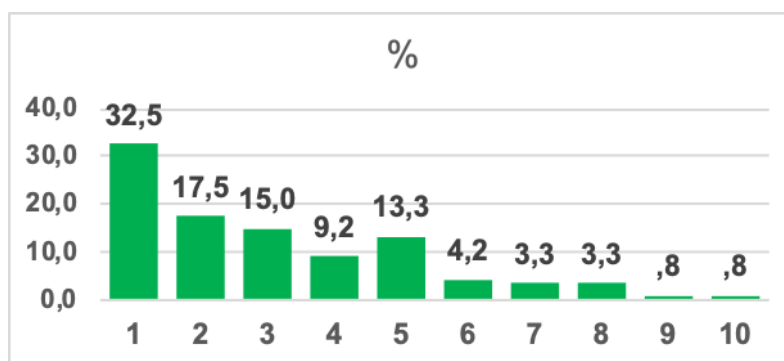


Почти половината (48,3%) от преминалите обучението управляват основно училище, всеки пети (20%) идва от средно, **17,5% - от професионална гимназия**. Последното е добър знак, особено като се има предвид, че професионалното образование е леко пренебрегвано в системата, а заслужава по-целенасочено внимание. Може да се предполага, че обучените директори на професионални учебни заведения ще имат достатъчно добри възможности да приложат наученото в практиката си.

Сравнително най-слабо са представени обединените училища и изненадващо – детските градини. Само трима от обучените директори на детски градини са се отзовали на допитването, което само по себе си е сигнал, че се изисква по-различен подход при мотивирането и привличането на този сегмент от ръководни кадри не само да участва в подобни обучения, но и да споделя какво мисли за тях, за тяхната полезност и приложимост в пряката работа.

По отношение на квалификационните курсове, които НЦПКПС предлага, прави впечатление, че **една трета (32,5%) от анкетираните директори преминават за първи път подобно обучение.** Останалите, обаче, имат по-голям опит с предишни участия. Това им дава възможност за сравнения и съответно за по-обосновани оценки за всеки обучителен курс, организиран от Центъра.

Фиг. 6. Посетени квалификационни курсове в НЦПКПС (брой и %)





РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Министерство на образованието и науката
Национален център за повишаване на квалификацията
на педагогическите специалисти



1320 гр. Баня, ул. „Княз Борис I“ № 7, телефон: 02/ 9977402, факс: 02/ 9977422, e-mail: niokso@mon.bg

Данните по този показател разкриват и още нещо. Фактът, че такъв **внушителен дял (67,5 %) от отзовалите се на допитването директори са преминали поне едно обучение е сериозно основание те да приложат наученото в практическата си дейност.** Или ако не да го приложат изцяло, то най-малкото да подобрят работата си на базата на новите знания, получени в НЦПКПС. Дали това е така и каква част от усвоените нови знания им помагат да управляват по-добре педагогическата институция, която ръководят, е **въпрос на последващи контакти и поддържане на обратна връзка с преминалите обучението.**

Може да се помисли след определен период от време (половин или една година), преминалите обучението директори да бъдат помолени отново да оценят наученото. Този път от дистанцията на времето и на базата на практическото приложение на новите знания и умения. За Центъра би било особено ценно да получи подобна обратна информация, за да анализира по-обстойно дейността си в светлината на практическата полза от нея.

Подобна **повторна обратна връзка би допринесла за конструирането на актуална обучителна стратегия**, при която разширяването и обогатяването на квалификационния потенциал на определена аудитория да получи и съответстваща практическа приложимост. Със сигурност, подобен подход би обогатил и съдържателната, и чисто методическата страна на обучителните курсове. Никога не е излишно обучаващите да научат нещо и от обучаваните!

ОЦЕНКИ ЗА ОБУЧЕНИЕТО

Както вече бе посочено, **120 от директорите на образователни институции**, преминали обучение в НЦПКПС, споделиха своите виждания за ефективността на предлаганите курсове. Те сториха това чрез **въпросници, изготвени в електронен вид като Google формуляри**, предоставен линк за връзка и възможност да попълнят анкетната карта онлайн.

По възходяща рангова **шестобална скала, те оцениха различните аспекти от обучителния процес** – от подбора на темите и лекторския екип, до



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Министерство на образованието и науката
Национален център за повишаване на квалификацията
на педагогическите специалисти



1320 гр. Баня, ул. „Княз Борис I“ № 7, телефон: 02/ 9977402, факс: 02/ 9977422, e-mail: niokso@mon.bg

начина на преподаване и практическата приложимост на наученото, изказаха се и за организацията на обучителния процес, включително и за материалната база на Центъра. Имаха възможност и да отправят свои препоръки за още по-добро качество на обучението, както и по какви теми биха се включили в бъдещи курсове.

Оценъчната скала е във възходящ диапазон от 1 до 6. Изчислената по тази скала **средна оценка** на отзовалите се на допитването директори за всички аспекти от обучителния процес **надхвърля 5**.

Казано с други думи, **директорите са особено доволни от курса на обучение, от организацията на учебния процес, от техническата осигуреност, от самите преподаватели.**

Средните оценки за всеки от изследваните показатели на обучението могат да се видят в следната таблица.

Фиг. 7. Оценявани аспекти от обучението

Оценявани аспекти от обучението	Средна оценка по скала 1-6
Обучителят използва компетентно съвременни информационни технологии в обучението	5.33
Обучителят предоставя актуална информация по темата	5.43
Обучителят умее да общува с аудиторията и търси обратна връзка	5.56
Актуалност и полезност на учебната програма	5.33
Организация на учебния процес (подготовка на зала, раздавателни материали, подготовка на удостоверения и др.)	5.80
Техническа осигуреност	5.76
Обучителят използва интерактивни методи в процеса на обучението (дискусии, казуси, работа в групи и др.);	5.26

По-задълбоченото вникване във всяка от посочените в таблицата средни оценки разкрива в конкретни детайли относителните дялове на изказаните мнения и съответно позволява да се проследи базата, върху която са изчислени.



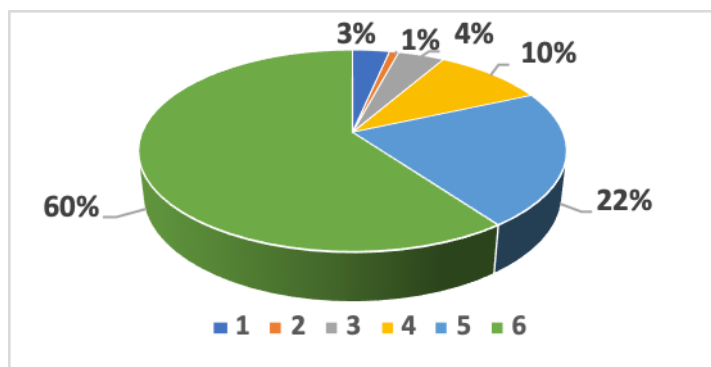
Самата анкетна карта се състои от три основни раздела, покриващи съответно оценките за преподавателските екипи, оценките за организацията на обучението и общите оценки за целия обучителен процес.

Първият раздел се отнася до преподавателите и включва следните 4 въпроса, чрез които анкетираните отговарят доколко учителят :

- използва интерактивни методи в процеса на обучението (дискусии, казуси, работа в групи и др.);
- използва компетентно съвременни информационни технологии в обучението;
- предоставя актуална информация по темата;
- умее да общува с аудиторията и търси обратна връзка;

Оценъчната скала е шестобална и е във възходящия интервал от НЕ (1) до ДА (6). Процентните разпределения на получените оценки по всеки от въпросите следва в долния текст.

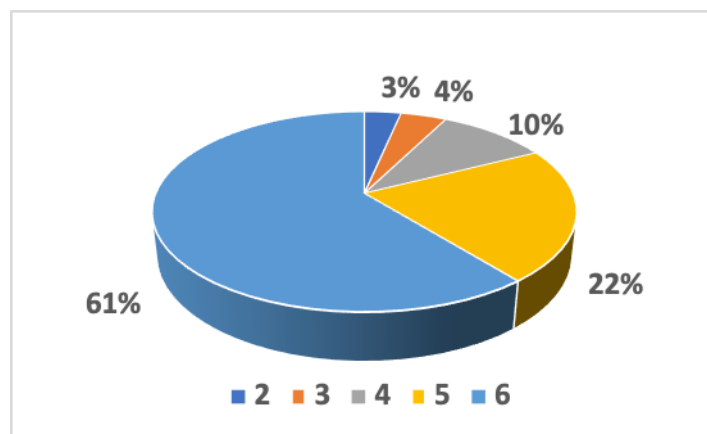
Фиг.8. Учителят използва интерактивни методи в процеса на обучението (дискусии, казуси, работа в групи и др.) (%)



Средната оценка за **използваните в обучението интерактивни методи е 5,26**. Сравнително най-много, почти две трети (60%) от анкетираните са дали пълна шестица по този показател, всеки пети (22%) пише петица, а всеки десети (10%) – четворка. По-ниските са пренебрежимо малко и не се отразяват върху общото удовлетворение от прилаганите в обучението методи.



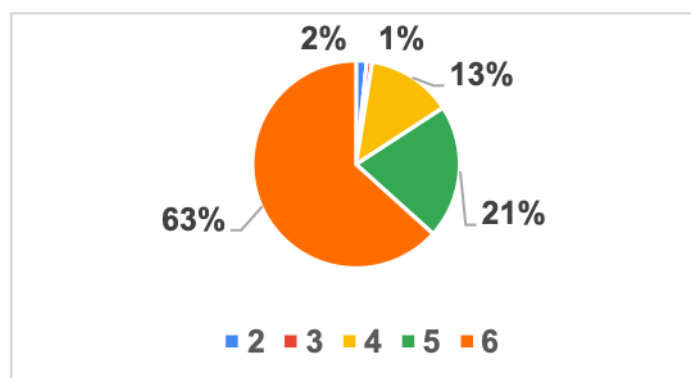
**Фиг. 9. Учителят използва компетентно съвременни
информационни технологии в обучението (% оценки)**



И по отношение **ползването на съвременни информационни технологии** директорите са особено доволни. Силно доминират шестиците (61%), следвани от петиците (22%) и значително по-малко четворки (10%). По-ниските оценки са единични и не влияят на общото високо оценяване.

Дали учителите **предоставят актуална информация по темата** е следващият въпрос, на който анкетираният са предоставили обратна връзка.

**Фиг. 10. Учителите предоставят актуална информация по темата
(% оценки)**

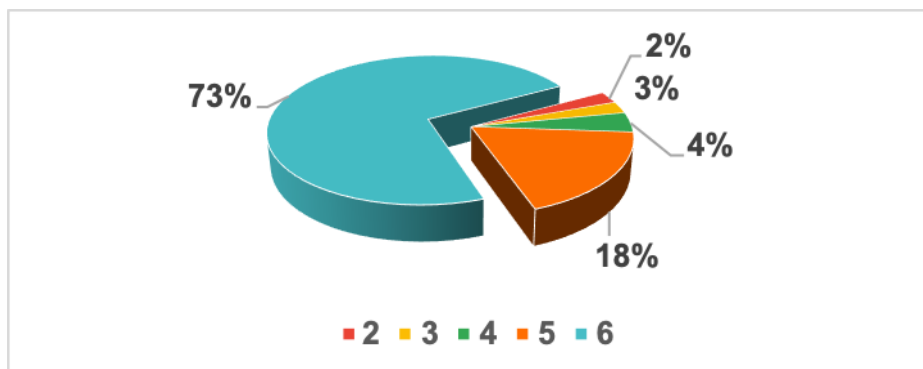


Тук също отговорите са подчертано положителни като силно преобладават отличните – 63%. Не бива да се игнорират и много добрите, дадени от всеки пети анкетираният, което като цяло разкрива масово одобрение.



Сравнително най-високи са оценките на анкетираните директори по отношение на **комуникацията учител – аудитория**.

Фиг. 11. Учителят умеє да общува с аудиторията и търси обратна връзка (% оценки)



Почти три четвърти (73%) от участващите в допитването директори оценяват тази способност на учителите като отлична, а други 18% - като много добра. Тези становища са особено важни, тъй като самите обучавани възприемат поведението на лекторите като нагледен пример как самите те би трябвало да търсят обратна връзка с подчинените си, а и с учениците, какви умения са им нужни за успешно общуване с тях.

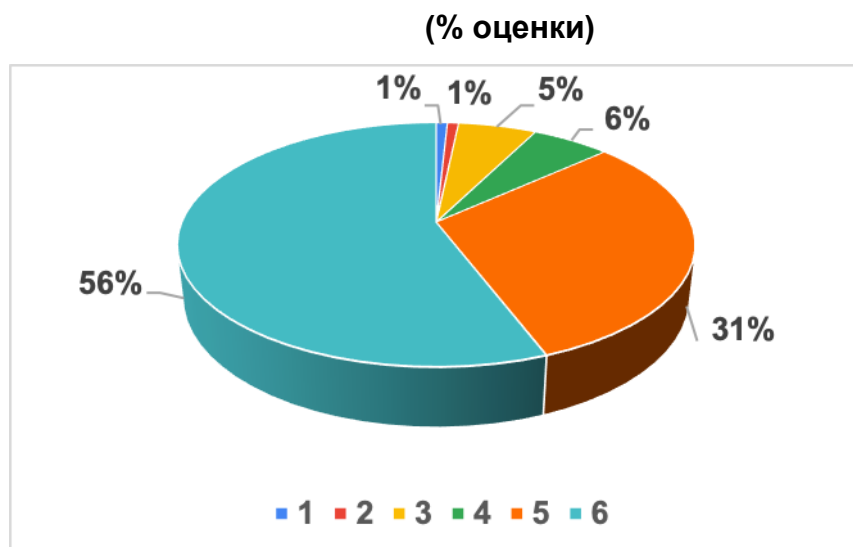
Вторият раздел от анкетната карта е посветен на учебната програма и организацията на обучението в НЦПКПС.

Чрез три въпроса се търси степента на удовлетвореност на обучаваните от актуалността и полезността на учебната програма, от организацията на учебния процес и от техническата осигуреност на обучението. Отговорите отново са в 6-степенния възходящ диапазон от 1=НЕ до 6=ДА.

С други два въпроса се търси мнението на обучаваните доколко са доволни от продължителността на обучението и от материално-техническата база в Центъра. Опциите на отговорите при тях са в четиристепенна рангова скала от позитивен към негативен, т.е. Да; По-Скоро Да; Не; По-Скоро Не; Нямам Мнение.



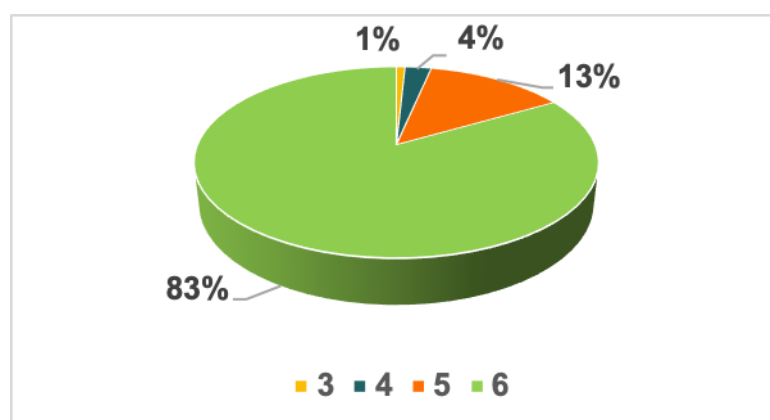
Фиг. 12. Оценки за актуалност и полезност на учебната програма



Анкетираните посочват, че са останали особено доволни от участието си в квалификационните форми и дават висока оценка на **актуалността и полезността на учебната програма**. За внушителния дял от **87%** тя е с **отлично и много добро качество**. Оценките под 4 са несъществено малко и не променят общото силно доминиращо задоволство.

Анкетираните директори дават **изключително висока оценка и по отношение на организацията на учебния процес** (подготовка на зала, раздавателни материали, подготовка на удостоверения и др.)

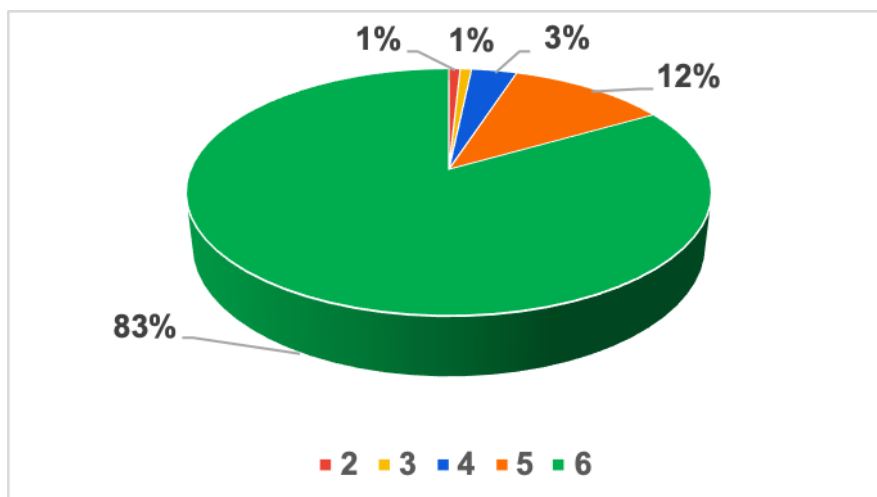
Фиг. 13. Оценки за организацията на учебния процес (% оценки)



Отличните оценки са 83%, а много добрите – още 13%. Очевидно е, че НЦПКПС се справя отлично със задълженията си по организацията на обучението на педагогическите специалисти.



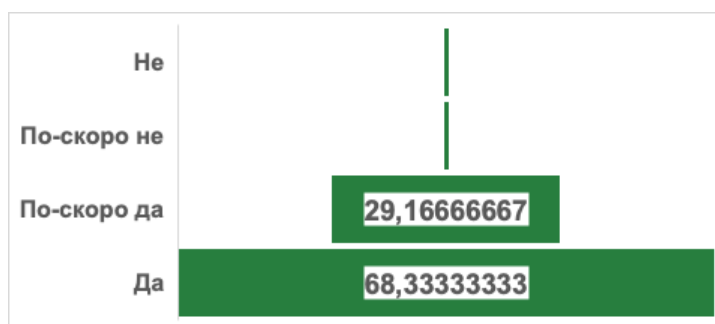
**Фиг. 14. Оценки за техническата осигуреност на обученията
(% оценки)**



Обучаемите изразяват своето впечатляващо задоволство и от техническата осигуреност на обученията – отличните оценки са 83 %, петиците – 12%, а четворките и по-ниските оценки са единици.

По отношение на продължителността на обучението.

Фиг. 15. Доволни от продължителността на обучението (%)



Мненията са подчертано положителни, но тук се срещат и единични изключения. Две трети (68%) от анкетираните директори намират времето на обучение за достатъчно, но **29% биха искали то да е по-дълго**. Показателно е, че не са доволни само 2 от всички 120 анкетирани.



Безапелационно положително, без нито едно негативно мнение е удовлетворението на анкетиранията за **материалната база на Центъра**.

Фиг. 16. Удовлетвореност от материалната база на Центъра (%)



Всички изказани мнения са в положителния спектър – категорично **ДА** изказват 86,7%, а по-скоро да – още 13,3%. Очевидно е, че **Центърът разполага с материална база, която обезпечава модерно обучение на педагогическите специалисти у нас.**

ПОТРЕБНОСТИ, ПРЕДЛОЖЕНИЯ, ПРЕПОРЪКИ.

Квалификационните курсове по учебната програма предоставиха възможност за споделяне и обмен на добри практики и обогатяване на познанията на педагогическите специалисти за ключови компетентности за:

- учене през целия живот,
- предприемаческата компетентност,
- компетентностите за демократичната култура,
- дигиталните компетентности на гражданите като апликация в ежедневната управленска и педагогическа практика в образователните институции, в които работят.
- И за много други актуални и полезни теми.

Анкетиранията споделиха и свои виждания как още повече да се повиши и без това високото качество на обученията в НЦПКПС, предлагайки конкретни теми и актуални проблемни сфери за разглеждане, по-разчупени преподавателски подходи, както и някои иновативни и нестандартни критерии за подбор на учителите.



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Министерство на образованието и науката
Национален център за повишаване на квалификацията
на педагогическите специалисти



1320 гр. Баня, ул. „Княз Борис I“ № 7, телефон: 02/ 9977402, факс: 02/ 9977422, e-mail: niokso@mon.bg

Въз основа на приложения подход на контент-анализ, изказаните препоръки могат да се групират в следните три основни раздела, отнасящи се: 1) до профила на учителя; 2) до избраните теми; 3) до съдържанието на учебните програми.

ЗА ПРОФИЛА НА ОБУЧИТЕЛЯ

Свободно изказаните мнения и препоръките относно профила на учителите покриват три основни типа - безкритично одобряващи лекторските екипи (които надделяват); единични доброжелателни критики, целящи обучението в Центъра да повиши още повече качеството си; конкретни виждания как да стане това.

Не всички анкетирани са посочили нещо конкретно, което свидетелства за **масова удовлетвореност** от професионалната и преподавателска компетентност на избрания преподавателски екип. Нерядко говори обаче и за липса на собствено виждане от страна на обучаемите какво още може да подобри лекторските екипи на Центъра.

Често се срещат мнения, че учителите са „на много високо ниво“, „добре избрани“, „имаме отлични впечатления от учителя“. Споделят се обаче и оценки за непълно съответствие между теоретично ниво и практическа информираност и се препоръчва:

„...повече практически опит на лекторите в областта на начално, основно, средно образование. Теоретичната подготовка е на високо ниво, но липсва поглед върху проблемите на горепосочените степени в образованието.“

(Заместник -директорка на професионална гимназия в областен град)

Като цяло изказаните мнения очаквано не са единни, нерядко са и в твърде широки граници. Ако за по-младите е добре „да се обучаваме от професори“, директорите с по-дълъг стаж и опит смятат, че обучението само



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Министерство на образованието и науката
Национален център за повишаване на квалификацията
на педагогическите специалисти



1320 гр. Баня, ул. „Княз Борис I“ № 7, телефон: 02/ 9977402, факс: 02/ 9977422, e-mail: niokso@mon.bg

ще спечели, ако „*бъдат включени директори на училища и експерти от РУО, които са по-осведомени в някои отношения*“. Двете препоръки не са взаимно изключващи се, и двете имат сериозни основания, а което е оптимално – и двете имат приложение при подбора на лекторския състав.

Профилът на идеалният преподавател в обобщен вид, изграден на базата на споделените виждания, изглежда така:

„ Обучител-иноватор, който ни представя наистина нови неща, който притежава стил, изящност, професионализъм. Да има професионален опит по темата, да притежава по-добра предварителна подготовка, ориентирана към практическата приложимост, да е компетентен, умеещ да води дискусия, да излага факти...“

Казано иначе, директорите очакват пред тях да се изправи лектор, който да е *обаятелен, харизматичен, атрактивен, добре подготвен, комуникативен, компетентен, познаващ в дълбочина представяната тема.*

Погледнато реалистично, подобен обучител едва ли съществува в действителност и едва ли може да се намери такъв, който да покрива всички изброени качества. НО! със сигурност може да се намери обучител, който на практика е показал уменията си чрез продукта от своята дейност – т.е. с успеха на своите ученици.

Затова си заслужава да се **поддържа постоянен контакт и с доказани учители, и с ръководителите на учебни заведения, чиито ученици са се представили успешно на външно оценяване, независимо по коя точно учебна дисциплина.** За да се представят сравнително най-добре, учениците от съответното учебно заведение вероятно се обучават по някакъв по-специфичен начин, мотивирани са с нещо добре работещо за съвременното младо поколение, което си заслужава да бъде мултиплицирано. Подходът може и да не е непременно иновативен, а просто да е нещо забравено старо, доказало дългосрочната си ефективност и при сегашните условия. При всички случаи си заслужава да се проучи и при възможност – да се приложи в дейността на НЦПКПС. Ползата ще бъде безспорна.



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Министерство на образованието и науката
Национален център за повишаване на квалификацията
на педагогическите специалисти



1320 гр. Баня, ул. „Княз Борис I“ № 7, телефон: 02/ 9977402, факс: 02/ 9977422, e-mail: niokso@mon.bg

ЗА ТЕМИТЕ

Предлаганите от директорите теми, по които очевидно в практиката има недостиг от знания и достатъчно информация са най-вече от **правен характер**. Сравнително често се предлагат за бъдещо обучение теми, свързани с „*тълкуване и прилагане на нормативната уредба*“ и конкретно с „*прилагане на Наредба № 15/22.07.2019 г., Раздел VIII - Атестиране на дейността на ПС*“. Пак в тази връзка са предложени за проблематики като „*управление на образованието*“, „*управление на училищния бюджет*“, „*финансова дисциплина*“, „*работа по европейски проекти*“.

Има и очаквания за разработване и преподаване на „*цялостна методика за обучение на директорите, базирана на основните му задължения*“, включваща „*трудова право, финанси, администриране на образованието, СФУК*“, както и „*инспектиране на училището като институция - критерии, индикатори, области на инспектиране*“, а също „*иновативни методи за администриране и подготовка на училищна документация*“.

Темата „Атестирането на педагогическите специалисти“ – на учители, заместник-директори, директори – се споменава най-често. За директорите е важно да получат компетентно тълкуване как да процедират при атестация.

Нещо повече, срещат се и мнения, че за да има единни и общовалидни критерии, би било добре „*да се разработи модел за атестиране*“, който да се включи в програмата за обучение на директори, като се разяснят отделните му елементи и евентуални отклонения, провокирани от конкретни обстоятелства в различните учебни заведения с различен профил, намиращи се в различните населени места.

„Интерактивни методи на преподаване на учебното съдържание, използване на електронни платформи;

Примерен модел за атестиране на педагогическите специалисти;

Изисквания от директора при инспектиране на образователните институции“.

(Директорка на възраст 46-55г. от областен град)



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Министерство на образованието и науката
Национален център за повишаване на квалификацията
на педагогическите специалисти



1320 гр. Баня, ул. „Княз Борис I“ № 7, телефон: 02/ 9977402, факс: 02/ 9977422, e-mail: niokso@mon.bg

Директори на професионални гимназии биха одобрили теми, свързани с „общуване с бизнеса във връзка с професионалното образование и обучение“. Те заслужават по-целенасочен интерес най-малкото поради съществуващата практика на **професионалното образование** да се обръща сравнително по-малко внимание. Което от своя страна е обективно необосновано и противоречи на нарастващата липса на квалифицирани, а доскоро и на всякакви специалисти за икономиката и бизнеса. Нещо повече, **дори и силно разтърсен от корона кризата, пазарът на труда се очаква да изпитва остра потребност от кадри** с широка гама от различни специалности – тенденция, с която Центърът може да се съобрази изпреварващо.

Като цяло, директорите искат да знаят повече „*как да общуват със съвременното дете*“. Темата за **мотивацията** също присъства – анкетираните искат да има теми, свързани с „*мотивиране на ученици, учители, родители*“. Споменават се и теми за работа с родители и по-конкретно за „*методи и начини за привличането им към учебния процес*“, особено когато става дума за родители на деца от малцинствени групи, чиято етническа култура заклеява образованието като нещо ненужно, нежелано, и дори вредно.

Иновацията и практическата насоченост присъстват в предложенията на директори и когато става дума за конкретни теми за бъдещото обучение.

Например:

„Използване на иновативни методи за развиване на творческото мислене, таланта, емоционалната интелигентност на децата и учениците“.

(Учителка в основно училище в областен град)

„Обучения, свързани с пряката ни работа. Практическа насоченост“

(Директорка на основно училище в областен град)

Като цяло, независимо от конкретната специфика на учебното заведение, което ръководят, директорите в цялата страна се сблъскват с някои общи предизвикателства, в решаването на които НЦПКПС би бил особено полезен. Те са свързани най-вече с нормативната база, засягаща пряката им работа и особено с атестирането на педагогическите специалисти.



ЗА СЪДЪРЖАНИЕТО НА УЧЕБНИТЕ ПРОГРАМИ

На фона на общото и масово одобрение на обучението в НЦПКПС, половината от анкетираните директори са посочили конкретни предложения за постигане на още по-актуално **съдържание на учебните програми**. Направеният контент-анализ на споделените от тях виждания откроява няколко съществени момента, които заслужават внимание и ако се имат предвид със сигурност ще допринесат за още по-добрата организация на работата на Центъра.

Почти всеки трети от директорите (31%) е препоръчал обучението да има по-ясна практическа насоченост. Споделените очаквания са в посока към по-тясно обвързване на обучението с практиката. По-конкретно те предлагат да се наблегне върху *„решаване на конкретни реални казуси, коментар и наблюдения на добри практики“*, биха искали *„да се разглеждат повече случаи, свързани с практическата работа на педагогическите специалисти“*, намират за особено полезно, ако *„се организират посещения в иновативни училища“* и се *„споделя добър опит и иновативни практики“*. Ключовите думи в тази група предложения на директорите са *„практическа ориентация“*, *„иновативност“*, *„споделяне на опит“* – неща, които присъстват в обученията, но биха могли да получат и по-голяма тежест.

Срещат се и специфично насочени мнения, които също заслужават внимание:

„Темите на обученията да разясняват дигитализацията на образователния процес (електронен дневник, интерактивни методи на преподаване на учебното съдържание, използване на електронни платформи), бъдещото атестиране на педагогическите специалисти, инспектиране на образователните институции“.

(Зам. директор на училище в областен град)

„Обученията да бъдат ориентирани към продължаваща и надграждаща квалификация на директорите, повече практическа насоченост, споделяне на добър опит и иновативни практики“.

(Директор на основно училище в областен град)

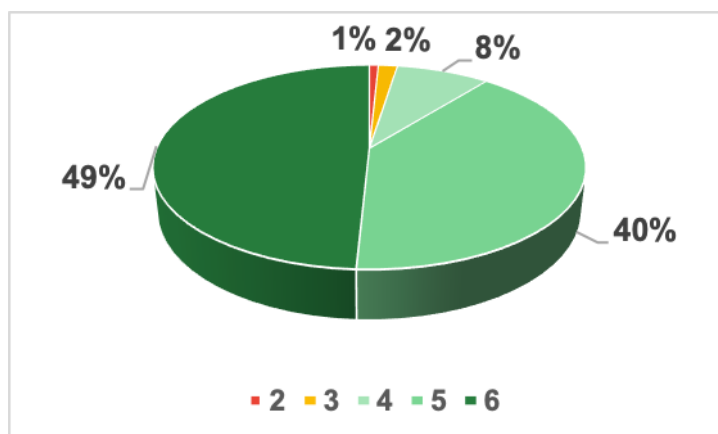


Мненията на други 17% не са толкова обединено насочени в едно направление. Те са доста разнородни, но общото между тях е **ясно изразеното им добронамерено желание да подпомогнат работата на НЦПКПС със собствени виждания, идеи, коментари**. Сред тях се открояват препоръки в обучението „да се ползват повече нагледни методи и примери от иновативни практики“, а самите „**обучители да бъдат запознати със съдържанието на учебните програми и с тяхното практическо приложение**“.

ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В края на анкетната карта на преминалите обучението директори беше зададен следният въпрос : „**Дайте обща оценка на качеството на обученията в НЦПКПС, базирана на Ваш личен опит, по скалата от 1 до 6 (маркирайте съответната цифра)**“. **Изчислената средна обща оценка на качеството на обучението в Центъра е доста висока - 5,35** -, а процентното разпределение на споделените мнения в ранговата 6-степенна скала може да се види в следната графика.

Фиг. 17. Обща оценка за обученията в Центъра (% оценки)



Впечатляващи са получените оценки от преминалите обучението директори – близо 90% са най-високите отзиви за работата на Центъра – отличните (49%) и много добрите (40%). Статистическите анализи не разкриха значими корелации по възраст, населено място и тип образователна



институция, което показва, че одобрението е общовалидно. С други думи, тежестта пада върху отличните оценки при всички инструментариум социо-демографски групи. **Това е достатъчно обоснован и добре аргументиран стимул Центърът да продължава в същата посока.**

Като цяло, близо 90% от директорите, преминали обучение в Центъра и отзовали се на анкетното проучване, одобряват целия обучителен процес. „Обученията са на отлично ниво“ може да се прочете в анкетните карти.

В същото време, те сериозно приемат предизвикателството да съдействат със собствени виждания за още по-високо ниво на обучение и са изказали конкретни предложения как да се случи това по отношение на учебните програми, подбора на лекторските екипи и разглежданата проблематика. В сумарен вид предложенията им повдигат няколко въпроса, които заслужават по-специално внимание и адекватна реакция.

Първият е свързан с често срещаното очакване съдържанието на обучението им да бъде **по-тясно обвързано с практиката**, да бъде ориентирано към решаване на конкретни проблеми от работата на педагогическите специалисти. И това е разбираемо.

В тази връзка може би е добре учителите да наблегнат на няколко ключови положения в изложенията си, а именно:

- Да обясняват още по-аргументирано и по-настоятелно, че **не е възможно практическото решаване на който и да е проблем без сериозна теоретична база**, колкото и излишна да се струва на пръв поглед. Затова е от особена важност учителите да съчетават теоретичните знания с повече емпирични примери. А още по-добре би било да провокират по-често мисленето у обучаваните и заедно да търсят решения.
- **Няма универсални рецепти за справяне с всеки възникнал в практиката проблем!** – това би могло да бъде мото на всяко отделно модулно изложение. Не е възможно да се налагат еднотипни матрици за всяко учебно заведение, за всяко населено място, за всяка група учащи се. Всеки отделен казус има своя специфика и свое решение и



механичното пренасяне от един на друг може да има и обратен на очаквания ефект.

- Това обаче съвсем не изключва **споделянето на опит и иновативни практики**, каквито предложения изказват директори. Макар да няма универсални решения, всяка информация за добри практики би била повече от полезна. Най-малкото, за да провокира търсенето на конкретни решения на конкретен казус на базата на сходни ситуации.

Вторият по-глобален въпрос е свързан с формирането на състава на обучителите. Прилаганият подход с привличане на доказани специалисти в своята област безспорно е изключително удачен и съдържа сериозни гаранции за високо ниво на компетентност и преподавателски умения, демонстрирани от всеки отделен учител. **В същото време, не бива да се игнорира и потенциала на педагогически специалисти, доказали на практика как постигат успешни резултати в работата си.** Винаги има какво да се научи от утвърдени колеги и си заслужава да бъде използвано от НЦПКПС.

По-конкретно:

- Би могло да се помисли за обучаващи или за модератори на семинарни дискусии **да се привличат и педагогически специалисти** с доказани добри практики и иновативни подходи. Най-успешните учебни заведения не винаги са от големите градове или от София. Практиката изобилства от подобни примери и учебните програми само ще спечелят, ако подобни доказани експерти споделят опита си в рамките на обучението в Центъра.
- Сътрудничество с **Академията за иновативни учители** може да се окаже взаимно полезна инициатива – и за Академията, и за Центъра – както по отношение на учебителна проблематика, така и по отношение на учебни програми, обучители, теми.



Третият по-глобален въпрос се отнася до необходимостта от **продължаваща обратна връзка** с преминалите обученията.

По-конкретно става дума за следното:

- Нормативната база и изискванията на МОН са едни и същи за всички директори, с изключение на ръководещите по-специализирани заведения, но тяхното приложение нерядко изисква творчески подход. Затова би било полезно **споделянето на опит и добри практики да продължи и след приключването на обучението**. Това може да се постигне и с една повторна оценъчна анкета на същите директори (например след 3 или 6 месеца), като фокусът в нея да бъде върху практическата полза от тяхното обучение. С други думи, като се търси обратна връзка за това какво и доколко от наученото им е помогнало в практическата им дейност и какво още биха искали да научат.
- Обикновено оценъчните мнения се изчерпват с подобни анкети за обратна връзка. Това обаче е необходимо, но не и достатъчно условие за подобряване качеството на обучението. В световната практика отдавна е доказано, че подобен тип оценки (известни като *reporting culture*), независимо за какъв тип дейност се отнасят, са нещо важно, но те носят само частична, най-вече количествена информация. Извън ползрението остава до каква степен е постигната съдържателната цел на самото обучение – как, с какво, по какъв начин знанията от обучението се прилагат в работата на директорите, как им помагат при изпълнение на мениджърската им роля, с други думи – какъв е практическият ефект от обучението.
- **Заслужава си да се помисли и за последващи вълни от оценъчни форми, с които Центърът да се обръща към преминалите обучение педагогически специалисти на по-късен етап поне още веднъж**. Тяхната цел трябва да бъде да установят доколко полезно е



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Министерство на образованието и науката
Национален център за повишаване на квалификацията
на педагогическите специалисти



1320 гр. Баня, ул. „Княз Борис I“ № 7, телефон: 02/ 9977402, факс: 02/ 9977422, e-mail: niokso@mon.bg

било обучението от дистанцията на времето и какво още е нужно на преминалите обучението, за да могат пълноценно да изпълняват функциите си.

До края на 2020 г. предстои обучение на още 428 ръководители на образователни институции, чиято роля за прилагане на компетентностния подход е ключова и произтича от правата и отговорностите, с които са натоварени. Без съмнение, споделените мнения могат да бъдат от полза при организирането им, както и за постигането на още по-високото качество в работата на НЦПКПС – стратегия и амбициозна цел, която работещите в него последователно следват.