

ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
НА УЧИТЕЛИТЕ ЧРЕЗ ПОДХОДА
АКТИВНО УЧИТЕЛСТВО

Марияна Георгиева

**TEACHERS PROFESSIONAL DEVELOPMENT
THROUGH ACTIVE TEACHERS APPROACH**

Mariyana Georgieva

Abstract. Teachers' professional development through the "Active Teaching in Bulgaria" clubs is part of an international network on the Teacher Leadership approach. The approach was created by Professor David Frost of the University of Cambridge, UK and adapted to Bulgaria by a team of the Open Society Institute. In Bulgaria, it has been implemented since 2010. Active Learning Clubs operate in the cities of Varna, Veliko Tarnovo, Vratsa and Lyaskovets. The effectiveness of measures for teachers' professional development and the relevance of the offered forms and content to the real needs of teachers, schools and pupils are being studied. The first results show that effective professional development takes place when teachers have the freedom to share the challenges they face in their day-to-day work and to seek solutions for them. This also contributes to the progress of the school as a whole. Improving the work of teachers requires a higher level of trust in them, enhancing internal communication within the pedagogical teams, participating in a developing professional community, research activities, describing the results in a teacher portfolio.

Key words: teachers' professional development, teacher's portfolio, professional support in school education system, in-service training.

Въведение в проблематиката

След приемането на Закона за предучилищното и училищното образование през 2016 г. и заложените в него мерки за квалификация и развитие на учителите тази статия се опитва да насочи вниманието към учителите и границите на тяхната професионална роля, подготовката им за справяне с предизвикателствата в съвременната образователна система и евентуалните механизми за подкрепа и професионално развитие. Повишаващите се очаквания към учителите,

неефективните модели на общуване, тежките социални проблеми и недобрият имидж на професията отварят въпроса за създаване на система за развитие и подкрепа на учителите. По данни на Европейската комисия (ЕК) в България преподавателският състав е сред най-бързо застаряващите в ЕС. През 2015 г. почти 50% от учителите са били на възраст над 50 години (45% в началния етап на основното образование, 48% в прогимназиалния етап на основното образование и 49% в средното образование); 28% са били на възраст 55 години или повече (съответно 22%, 31% и 31%), което означава, че те са получили педагогическото си образование в съвсем различна система, с други ценности и разбирания за образованието. Това прави въпросът за тяхното професионално развитие още по-актуален и значим.

За да си учител, вече не е достатъчно само да преподаваш учебен материал, написан на академичен стил в учебниците. Днес „целите на междуличностната интеракция „учител–ученик“ в училищната институция са с насоченост към индивидуалната за всеки ученик ситуация“ (Тасевска 2012). Учителите трябва да познават процесите в един клас, да разпознават рисковото поведение, да могат да управляват взаимоотношенията и да развиват самостоятелност и умения у децата, да ги окуражават да напредват, да прилагат разнообразни стратегии за постигане на максимален резултат, да бъдат целенасочени и да подбират онези методи, които ще достигнат и ангажират децата, да умеят да разпределят времето и последователността на задачите, да ангажират родителите, да адаптират сложното съдържание на програмите спрямо психичната възраст и особеностите на децата, с които работят. Проблемите, с които се сблъсква учителят, изискват комплексни решения. Често се преплитат социални проблеми с училищни и това нагнетява напрежение. Учителите не могат да ги разпознаят, а и често в училище липсват и подготвени хора, които да идентифицират системните взаимовръзки, които инспирират тези конфликти.

Ситуационен анализ на проблема

В България досега не е договорен устойчив модел за решаване на предизвикателствата в училище, в който учителят да не се чувства сам. За проблемното поведение на деца от класа или на целия клас обикновено се търси отговорност само на класния

ръководител. Все още на споделянето на проблеми с даден клас или с ученик мнозина гледат като на неумение от страна на учителя да се справи. Това убеждение в голяма степен отлага споделянето и търсенето на решение на проблемите, което води до тежкото им ескалиране в по-късен етап, когато решенията и мерките са вече постфактум.

Учителите в голяма степен се чувстват изолирани – както като общност, така и вътре в колективите си. Те прекарват по-голямата част от работния си ден в кабинета и хранилището си, притичвайки между класните стаи или като дежурни в коридора. Почти не им остава време за споделяне с колегите на случващото се в класната стая – нито за успехите, нито за неуспехите.

Рядко в училищата има традиции учителите да наблюдават и дискутират практиките си, да споделят идеи или да си оказват професионална подкрепа. Дори и срещите в методическите обединения минават малко вяло и недотам целенасочено.

От друга страна, очакванията към техните умения и способности граничат с магия. Родителите и обществото ги държат отговорни и за успехите, и най-вече за провалите на децата. Общественото мнение напоследък е твърде изискващо и дори недружелюбно към учителя. Повечето хора смятат, че учителите получават твърде големи заплати и отпуски, а не вършат много работа. Същевременно учителите срещат твърде малко подкрепа в тази толкова трудна и променяща се роля. Липсва добронамерена външна безоценъчна гледна точка, която да стимулира тяхното професионално развитие и да намали риска от професионално прегаряне. До този момент дори на общите учителски форуми – като педагогическите съвети например, никога не е поставян, нито обсъждан въпросът как се чувства учителят в определена проблемна ситуация и как принципно и по най-добрия начин да бъде разрешена тя?

Моделът „активно учителство“ като алтернатива за справяне с проблема

Подходът International Teachers leadership (ITL), който в България е наречен „Активно учителство“, е съвременен подход за професионално развитие на учителите, създаден от екип от експерти от 15 държави в Европа, Австралия и Канада, под методическото

ръководство на проф. Дейвид Фрост от Университета в Кеймбридж, Великобритания (Frost 2009).

Моделът е адаптиран за България от екип към „Отворено общество“, София. Вече 6 години се работи с 8 групи активни учители от Варна, Враца, Велико Търново и Лясковец.

Обучението и последващите уеббинари стимулират учителите да търсят решения за ситуации и проблеми, възникнали в ежедневната им практиката; не дава готови решения, а окуражава учителите сами да откриват такива; развиват процесите на споделяне и получаване на обратна връзка между колегите; дават възможност за натрупване на работещ/ефективен педагогически опит на нивото на училището.

В този процес учители биват подпомагани с насоки и инструменти за професионално развитие, обучение за умения и изследователски дейности, както и трениране на умения за описване на професионалните практики (учителско портфолио). Инструментите, които ползва моделът, са свързани с получаване на професионална обратна връзка, подкрепа, умения за самонаблюдение и рефлексия, личностно развитие и професионално израстване както на всеки учител, така и на учителската общност като цяло.

Това, което предлага моделът, е процес, при който учителят може да изясни своите ценности, убеждения и цели, да развие собствено виждане за методите на подобряване на практиката си и след това да действа стратегически, за да постигне промяна. Това е процес, в който колегите заедно се включват в дейности за самооценка и оценка, планиране и иновации.

Учителското лидерство (както е оригиналното наименование на модела) дава възможност да се преодолеят ограниченията на вече установените подходи за продължаване на професионалното развитие като стратегия за подобряване на училището чрез мобилизиране на огромен, неизползван потенциал на учителите като лидери на иновациите. Лидерството е замислено като ключово измерение на ролята на учителите, независимо от специалните роли и отговорности в организационните структури на техните училища. То не е лидерство в смисъла на роля, позиция, статус, власт, но включва лидерско поведение като:

– влияние върху хората; – вдъхновяване; – инициативност; – подкрепа/услуги; – довеждане до успех (отговорност); – стимулиране на поведение на учене през целия живот; – оценяване и насърчаване на полезно поведение.

Учителското лидерство създава проактивна образователна среда и „предоставя условия за максимално персонализиране на учебния процес като трансформира традиционния трансмисионен процес на образователно общуване в органичен и автентичен диалог” (Dermendzieva, Dyankova, 2018). Инструментите, които ползва моделът, са свързани с получаване на професионална обратна връзка, подкрепа, умения за самонаблюдение и рефлексия, личностно развитие и професионално израстване, както на всеки учител, така и на учителската общност. Някои от тях са: учителско портфолио; професионална супервизия; одит на училищната система; структурирани групови дискусии около професионалната роля, убежденията, свързани с ученето и преподаването, убежденията и нагласите за личното и професионалното развитие и др.; форми за отразяване на наблюдение, планиране, оценка и самооценка.

В съвместната ни работа учителите идентифицираха следните предизвикателства: – шума в училище; – приобщаването на новите ученици в клас (при закриване на малки училища компактни групи от ученици бяха прехвърлени в средищно училище);

Професионалното развитие на учителите – учениците и тяхното предизвикателно поведение (нарушаването на правилата в училище, агресивното поведение и др.); – децата от различните етнически групи; поведението на учителя – как влияе върху поведението на децата; включването на родителите; – класа и взаимоотношенията в него.

От 2012 г. клубовете провежда ежегоден национален фестивал, на който се дискутират въпроси, свързани с: видовете подкрепа и обратна връзка за професионално развитие на учителите; стандарти за учителската професия, включването на родителите; приоритетите в образователните политики, новият закон за училищното и предучилищното образование, приоритети в бъдещите образователни проекти в програмния период 2014–2020 г. и др. Всеки фестивал има свое мото:

- 2013 г. „Ние не чакаме супермен“;
- 2014 г. „Образованието е това, което дава свобода“;

- 2015 г. „Защо-то съм учител?!“;
- 2016 г. „Активността е ключът“;
- 2018 г. „Ефективният учител – нагласи и развитие“.

Моделът позволява учителите да станат откриватели на успешни модели, да разработват свои практики, методологии за преподаване и да откриват нови форми на партньорство с родители и общественост. Участието в клубовете „Активно учителство“ дава възможност да се преодолеят ограниченията на традиционните подходи за професионалното развитие и да се търсят съвместни стратегии за решаване на предизвикателствата в класа, училището, родителската общност.

Прилагането на модела показва, че учителите имат необходимост от професионално развитие, което им позволя да споделят предизвикателствата и структурирано да обсъждат с колегите си своите професионални практики. То трябва да е свързано с това, което се случва в тяхната класна стая и в цялото училище. Възможността да получават обратна връзка от колегите също е много важна част от израстването им.

БИБЛИОГРАФИЯ BIBLIOGRAPHY

1. **Dermendzieva, S., Dyankova, G.** (2018) Proactive environment in the university pedagogic education (Theoretical Quality Framework for Higher Education Services). // *KNOWLEDGE-International journal Scientific papers* Vol. 23.1., Institute of Knowledge Management, Skopje. 39–44

2. **Frost, D.** (2009) The International Teacher Leadership project – a case of international action research. // *A paper presented at CARN 2009 the 33rd conference of the Collaborative Action Research Network*, Athens, Greece; 16–18

3. **Тасевска, Д.** (2013) Новата образователна парадигма и качество на взаимовръзката „учител–ученик“. // *ДНИ НА НАУКАТА' 2012*. Велико-търновски клон на Съюза на учените в България, ВТ: Издателство „Фабър“, 386–394. // **Tasevska, D.** (2013) Novata obrazovatelna paradigma i kachestvo na vzaimovrazkata „uchitel–uchenik“. // *DNINA NAUKATA' 2012*. Velikotarnovski klon na Sayuza na uchenite v Balgaria, VT: Izdatelstvo „Faber“, 386–394.

4. http://europa.eu/rapid/press-release_IP-09-1808_bg.htm?locale=enq, Предоставят ли се достатъчно възможности за обучение на европейските учители? Брюксел, 2009 г.