



СЪДЪРЖАНИЕ

ЕВРОПЕЙСКО ОБРАЗОВАТЕЛНО И ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКО ПРОСТРАНСТВО	3
ЕВРОПЕЙСКАТА ПОЛИТИКА ЗА ОБУЧЕНИЕ НА УЧИТЕЛИ	3
ПРОДЪЛЖАВАЩО ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ НА УЧИТЕЛИТЕ В ЕВРОПА	6
ОЦЕНЯВАНЕ И МЕХАНИЗМИ НА СТИМУЛИРАНЕ НА УЧИТЕЛИТЕ В ЕВРОПЕЙСКИТЕ СТРАНИ	10
МОДЕЛИ НА УПРАВЛЕНИЕ И СТРУКТУРА НА СИСТЕМИТЕ ЗА ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА	14
ПРОФЕСИЯТА "УЧИТЕЛ" В БЕЛГИЯ – ГЕРМАНСКА ОБЩНОСТ	14
ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ НА УЧИТЕЛИТЕ ВЪВ ФИНЛАНДИЯ	18
КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ НА УЧИТЕЛИТЕ В ШВЕЙЦАРИЯ	23
КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ НА УЧИТЕЛИТЕ В ЕСТОНИЯ	26
ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ НА УЧИТЕЛИТЕ В ЧЕХИЯ	28
НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧНА ПОЛИТИКА И ИНОВАЦИИ	33
ПРОФЕСИОНАЛНОТО РАЗВИТИЕ НА ИНОВАТИВНИТЕ УЧИТЕЛИ	33
ЦИФРИ И ФАКТИ	37
ДАННИ ОТ ИЗСЛЕДВАНЕТО НА ОРГАНИЗАЦИЯТА ЗА ИКОНОМИЧЕСКО СЪТРУДНИЧЕСТВО И РАЗВИТИЕ ЗА ОБРАЗОВАТЕЛНАТА СИСТЕМА НА АВСТРИЯ	37
НЕДОСТИГ НА УЧИТЕЛИ В ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ УЧИЛИЩА В ГЕРМАНИЯ	37
ЗАПЛАЩАНЕ НА УЧИТЕЛИТЕ В НЯКОИ ДЪРЖАВИ (данни от 2006 г.)	38
ПРОЯВИ, ПРЕДСТОЯЩИ СЪБИТИЯ	39
ПРОЕКТИ, ПРОГРАМИ, КОНКУРСИ	45

Бюлетинът INFOсвят
се изготвя по материали от реномирани
чуждестранни и български източници.

Редакционен съвет:
Ваня Грашкина, Олга Рачева,
Валя Славчева, Яна Панова,
Костадин Тонев, Милен Ангелов,
Юлия Дичева
Адрес: бул. "Д-р Г. М. Димитров" № 52 А
1125 София
тел.: 817 38 60
e-mail: requests@nacid.bg

Редактор: Яна Панова

Стилов редактор:
Нели Колева

ISSN 1312-4730



ЕВРОПЕЙСКО ОБРАЗОВАТЕЛНО И ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКО ПРОСТРАНСТВО

ЕВРОПЕЙСКАТА ПОЛИТИКА ЗА ОБУЧЕНИЕ НА УЧИТЕЛИ

Нови изисквания към политиката за обучение и подготовка на учителите в Европа

В доклад на **Европейския синдикален комитет по образование (ETUCE)**, публикуван през 2008 г., се представя развитието на европейската политика за обучение на учителите, насочена към осигуряване на качествено образование и повишаване на статуса на учителската професия.

Значително влияние върху развитието на политиката за обучение на учителите в Европа оказват Болонският процес и Лисабонската стратегия. Голяма роля имат информационните и комуникационните технологии, които заемат централно място в учебния процес. Глобализацията и реформиранието на политиката на ЕС също оказват въздействие върху процеса на обучение: от училищата се очаква да насочват уменията на учениците в много по-широки области на познанието – социални, културни и др. Процесът на обучение се изправя пред радикално нови подходи и въздействия, а учителската професия има важна роля за развитието на тези тенденции.

Ключова концепция по отношение на обучението на учителите е постигането на висок професионален статус. Това означава квалификация, придобита във висши училища с признати професионални компетенции, които дават възможност за професионална автономия и поемане на отговорност за собственото продължаващо професионално развитие в подкрепа на професията като цяло и развитие на образователната политика и практика.

Базовата подготовка на учителите и въвеждането им в работата са основополагащи за високия статус на учителската ка-

риера. Висококачествената подготовка на учителите повече от всякога трябва да се основава на *интегрирана система за начална подготовка, за въвеждане в работа и за продължаващо професионално развитие*, която да отговаря на новите потребности от учители със знания, компетенции, умения и възгледи, отговарящи на развиващата се социална среда.

Политика за привличане и задържане на работа на учителите

Характерно за европейската политика днес е тенденцията в учителската професия да се привличат и задържат учители с високо професионално равнище, за разлика от предишни години, когато в професията навлизат лица, които не са успели да се реализират в други професионални области.

Институциите и програмите за образование и подготовка са основните инструменти за привличане на учители. Като осъществяват мониторинг, те трябва да намират баланс между теорията, знанията и уменията и да гарантират, че навлезлите в учителската професия могат ефективно да съчетават придобитите квалификации в процеса на преподаване. Освен това програмите за образование и подготовка на учители трябва да гарантират, че уменията, които учителите са придобили, могат да им осигурят и други професионални кариери, т.е. че перспективните учители могат да открият свой алтернативен професионален път непосредствено след завършване на обучението или след няколко години учителски опит. Същевременно завършилите програми за други професии, могат да бъдат привлечени да преподават в програмите за обучение и подготовка на учители. Това двупосочно движение е неизбежно и се засилва от тенденция-

та студентите, обучаващи се за учителска професия, да учат заедно с другите студенти в образователните институции с широк образователен спектър. Това е една зараждаща се промяна, различна от определеността и неизменността на „кариерата за цял живот“ и отразява променящия се обществен модел. Тази практика представлява не само ресурс за висококвалифицирани учители, но начин за засилване на връзката между образованието и другите области на обществения живот. Разработването на програми, улесняващи алтернативни и гъвкави пътища за кариерно развитие в учителската професия, не трябва да бъде използвано от публичните власти като оправдание за намаляване на инвестициите за обучение и подготовка на учители.

В Европа съществува нарастваща тенденция за мобилност на учителите. Тя повдига сложни практически и етични проблеми, свързани със защита на приходящите учители, мерки за интегрирането им в приемащите образователни системи, както и необходимостта от защита на националните кадри. **ETUCE** защитава позицията, че ЕС трябва да подкрепя разработването на международни протоколи и споразумения, които да не позволяват активното наемане на работа от по-малко развитите страни, докато тези страни не започнат да предоставят възможности за съответно професионално развитие на учителите чрез работа в други държави.

Подборът на училищни директори и друг управленски персонал главно от учителския състав трябва да продължава за целите на кариерното развитие, но също така и за осигуряване на професионален интегритет и колегиалност. Това означава, че политиката в подкрепа на учителите трябва да отчита и привличането на определен брой учители, които изцяло или частично са извън професионалния актив. Освен това, стратегиите за обучение и привличане на учители, както и учебните планове трябва да отчитат, че малка част от приетите да се обучават за учители са призвани да заемат управленски позиции в по-късна фаза от тяхното кариерно

развитие. Като цяло качеството на учителската професия трябва да бъде устойчиво, за да гарантира на всеки учител израстване до управленски позиции.

Политика за подобряване на квалификациите и компетенциите

В повечето европейски страни образователните квалификации на учителите се придобиват като част от висшето образование. **ETUCE** отстоява становището, че обща цел на всички учители в Европа трябва да бъде придобиването на степен „магистър“. В някои страни, с цел да се отговори на обществените потребности, различни курсове и програми на обучение също водят до учителска кариера. Те обаче не трябва да понижават нивото на изискванията за квалифицирани учители.

Ключов аспект в подготовката, обучението и професионалното развитие на учителите е партньорството, което може да бъде ефективно при наличието на нормативна база и/или публично признати професионални структури, отговорни за кариерното развитие на учителите и които зачитат становището и на други заинтересувани страни. Отговорността на такива структури за развитие и поддържане на професионални стандарти намалява пряката намеса на държавата в управлението на учителската професия.

За подобряване на базовата подготовка на учителите е необходимо да се наблегне на обучението в образователно-квалификационна степен (ОКС) „магистър“. В Европа има необходимост от повече знания за обучението и подготовката на учители, както и от интердисциплинарни изследвания в тази област. Необходимо е също и наличие на повече преподаватели с докторска степен, които да обучават студентите магистри.

Базовата подготовка на учителите трябва да бъде призната като първата важна стъпка за формиране на учителите. Тя трябва да внушава очакването, че през своята кариера учителите имат права и отговорности да участват в продължаващо професионално развитие.

Работодателите на учителите и сами-

те учители трябва да осъзнават своята отговорност за усъвършенстване на своите професионални умения. Това твърдение е още по-актуално днес в условията на новите изисквания към учителите.

Политика на взаимодействие и баланс между институциите за висше образование и училищата

Безспорно е, че обучението и подготовката на учители трябва да осигурява високо качество, което е важно условие за повишаване на статуса на учителската професия. Съществува необходимост от двупосочен обмен между обучението и свързаните с него дейности във всички аспекти на образователния процес. **ETUCE** застъпва становището, че обучението и подготовката на учители трябва да бъде отговорност на университетите и другите институции за висше образование. Продължава тенденцията за

изместване на обучението на учители от институции, специализирани само в една област към университети или други институции с по-широка дисциплинарна насоченост. В повечето страни обучението на учители се провежда успоредно с поне една друга дисциплина.

Това е добра практика тогава, когато се обезпечат ключовите характеристики на обучението на учители: то трябва да е признато като част от продължителен процес, в който учителите обновяват своите знания и компетенции, а институциите за висше образование трябва да ги предоставят в тясно сътрудничество с училищата, в които студентите придобиват опит от първа ръка. Такива партньорски училища трябва да работят съвместно с университетите, за да се определи точният баланс в програмите за обучение на учители.

Развитие на европейската политика за обучение на учители

През последните години в резултат на политическото сътрудничество, установено от Лисабонската стратегия през 2000 г., нараства и кооперирането между страните членки в областта на обучението на учители. Подобряването на обучението на учители се определя като една от ключовите цели за подобряване на качеството на системите за образование и подготовка в ЕС.

През 2002 г. ЕК създава експертна група, включваща представители от страните членки, социални партньори и други заинтересувани страни, която чрез идентифициране на основните проблеми и обмен на добри практики да подпомогне реализирането на тази цел.

През 2004 г. Съветът на министрите дава мандат на ЕК за разработване на *Общи европейски принципи за компетенции и квалификации на учителите*, обща рамка в подкрепа на политическите реформи в областта на обучението на учители в страните членки. Експертната група изготвя принципите през 2005 г., а през август 2007 г. ЕК официално представя резултатите

от своята работа в комюнике относно *подобряване на качеството на обучението на учителите*.

Работата на ЕК за *подобряване на качеството на обучението на учителите* завършва през август 2007 г. с анализ на предизвикателствата, пред които са изправени учителите и с предложение за политическите действия, които да се предприемат на национално и европейско равнище. Сред посочените от ЕК предизвикателства са ограниченият достъп на учителите до професионално развитие и недостатъчното инвестиране в тази област, както и липсата на съгласуваност и приемственост между базовото образование и продължаващото професионално развитие.

В комюникето си ЕК предлага редица политически стъпки в тази насока. Най-важната е осигуряване на условия за учене през целия живот на учителите, включващо подходящо навлизане в професията, менторство, обсъждане на потребностите от развитие с директора на училището и осигуряване на съответно финансиране. Други политически мерки са обезпечаване на та-

кива умения у учителите, които да отговарят на индивидуалните потребности на всеки учащ се и подпомагане на младите хора да придобиват ключови компетенции. Ос-	вен това, ЕК препоръчва да се развиват магистърските и докторските програми за обучение на учители.
---	---

Източник:

Teacher Education in Europe -

http://etuce.homestead.com/Publications2008/ETUCE_PolicyPaper_en_web.pdf

М. Стоянова

ПРОДЪЛЖАВАЩО ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ НА УЧИТЕЛИТЕ В ЕВРОПА

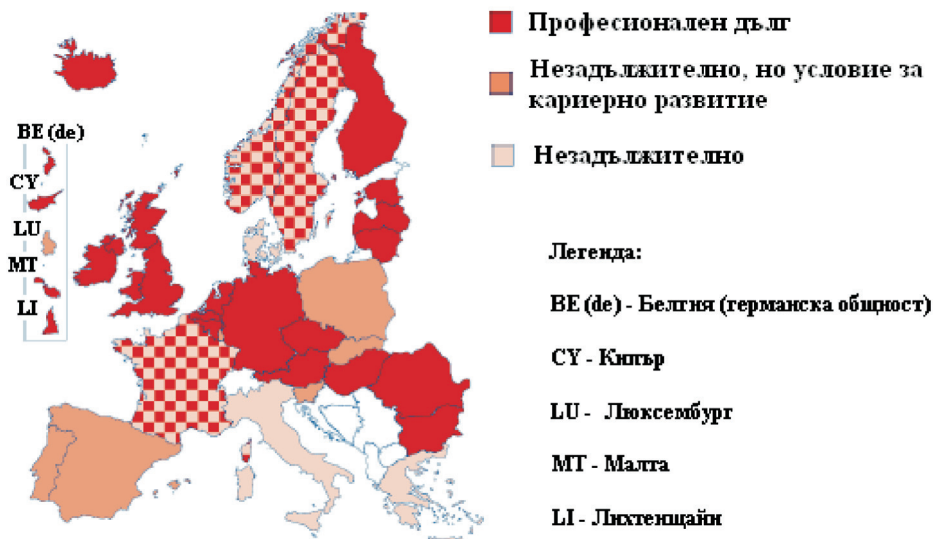
В проучване на европейската образователна мрежа **Eurydice** от 2008 г. е публикуван сравнителен анализ на степента на автономност и отговорностите на учителската професия в Европа, като е отделено значително внимание на изискванията и възможностите в отделните страни за продължаващо професионално развитие на учителите.

Продължаващото професионално развитие (ППР) се счита за професионален дълг на учителите в над 20 европейски страни и региони, въпреки че в нито една от страните то не е ясно дефинирано като задължително. В проучването професионалното задължение се идентифицира с работата по същество, описана в трудовите договори или в нормативни документи.

Във **Франция** ППР се счита за професионален дълг, докато в **Холандия**, **Швеция** и **Исландия** участието в него на практика е само доброволно.

В **Испания**, **Люксембург**, **Полша**, **Португалия**, **Словения** и **Словакия** ППР е личен избор, но е ясно обвързано с кариерното развитие и нарастването на заплатата на учителите. В **Испания** и **Люксембург** учители, които се записват в определена форма на квалификация, получават допълнително възнаграждение, като от 2007 г. в **Люксембург** ППР става задължително за учителите в средното образование. В останалите четири страни участието в програми за подготовка се взема предвид при предложенията за повишаване. В **Гърция**, **Италия** и **Кипър** ППР за младите учители е доброволно.

Продължаващо професионално развитие на учителите в Европа, ISCED 1 и ISCED 2 през 2006-2007 г.



• Избор на програми за продължаващо професионално развитие

Изборът на програми за ППР зависи от плана за подготовка, който се изготвя на централно ниво в съответствие с политическите приоритети за развитие на компетенциите и квалификацията на учителите.

Планове за подготовка могат да бъдат изготвени в самите училища и на местно ниво като част от плана за развитие на училищата. При отсъствие на план решението за включване в програми за ППР е индивидуално.

Наличие на план за продължаващо професионално развитие на учителите в Европа, ISCED 1 и ISCED 2 през 2006-2007 г.

	BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK	IS	LI	NO	
A	●	●	○	●	○	○	●	○	○	●	●	●	●	●	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
B	✓	✓	✓		✓										✓			✓										✓	✓				

A	Ниво на отговорност:	● Централно	○ Училище/местно ниво	
B	Задължително включване в плана за ППР	✓ = ДА	⊗ Няма план за подготовка	

Легенда:

Be(fr) – Белгия (френска общност)

Be(de) – Белгия (германска общност)

Be(nl) – Белгия (фламандска общност)

CZ – Чехия

DK – Дания

DE – Германия

EE – Естония

EL – Гърция

ES – Испания

NL – Холандия

AT – Австрия

PL – Полша

PT – Португалия

IS – Исландия

LI – Лихтенщайн

SI – Словения

SK – Словакия

FI – Финландия

SE – Швеция

FR – Франция

IE – Ирландия

IT – Италия

CY – Кипър

LV – Латвия

LT – Литва

LU – Люксембург

HU – Унгария

MT – Малта

UK(ENG) – Англия

UK (WLS) – Уелс

UK (NIR) – Сев.Ирландия

UK (SCT) – Шотландия

NO – Норвегия

• Организационни аспекти

Време на провеждане: в повечето страни ППР се организира извън учебните часове, но в някои от тях, при определени условия, то може да се провежда в учебно време.

В няколко страни учителите имат право на определена част от работното време за ППР.

В **Чехия** 12 работни дни са предназначени за самостоятелно обучение на учителите.

В **Италия** някои училища разпускат класове

за няколко дни, за да проведат своите инициативи за интензивна подготовка на учителите. В трудовите договори на учителите е залегнало правото на пет дни в учебната година, предназначени за подготовка.

В **Литва** законът позволява на учителите да ползват за ППР пет дни през учебната година, които се заплащат на база на средната им дневна заплата. Подобна организация има и в **Словения**. Във **Финландия** се отделят от три до пет дни за ППР.

Във **Великобритания** се изисква учителите

лите да са на разположение на директорите 195 дни годишно, от които 190 са учебни. Останалите пет дни са определени за извънучилищна дейност, включително за професионално развитие.

В **Румъния** се практикува т.нар. „методологичен ден“ (в рамките на няколко часа или един ден седмично) за извънучебни дейности, включително за професионално развитие. Подобна организация съществува в **Белгия** и **Люксембург**.

В **Португалия** учителите имат право на 10 часа годишно за ППР, когато то се провежда по тяхна инициатива. В останалите случаи те могат да отсъстват между 5 и 8 дни.

В повечето страни, когато ППР се осъществява в работно време, училищните ръководители или образователните власти са отговорни за организирането му и за заместването на учителите. В повечето страни затрудненията със заместващи учители и допълнителните разходи ограничават участието в ППР.

Финансиране

В нито една страна няма специално заделен бюджет за участие на учителите в ППР (само в Уелс правителството осигурява стипендия за учителите, които искат да удовлетворят своите индивидуални професионални потребности).

В някои страни (**България, Германия, Ирландия, Испания, Малта, Португалия,**

Унгария и Франция) целият бюджет за ППР се управлява от най-висшия образователен орган. В **Италия** министърът предоставя бюджета на училищата, докато в **Румъния** той се разпределя на регионален принцип.

В **Естония** средствата се предоставят на местните органи на базата на т.нар. „фонд за заплати на учителите“, от който поне 3% трябва да се използват за ППР.

В много страни (**Белгия, България, Естония, Кипър, Латвия, Унгария, Португалия, Румъния, Словения, Словакия, Финландия** и **Лихтенщайн**) програмите за ППР са изцяло или почти безплатни. В **Унгария** 80% от разходите за ППР се поемат от бюджета, а останалите – от училищата или от учителите. Във **Финландия** ППР се организира и финансира от доставчиците на образование.

В **Чехия** и **Холандия** бюджетът за ППР е част от общата сума, предназначена за училищата. Подробно е финансирането във **Великобритания**. В **Литва** финансирането на образователната система се основава на принципа на „ученическата кошница“ – част от средствата в „кошницата“ могат да се използват за курсове за ППР.

• Мерки за насърчаване на участието на учителите в ППР

Учителите се насърчават да участват в ППР посредством различни инициативи като например увеличаване на заплатата или повишение, както и специфични политически мерки.

Мерки за насърчаване на участието на учителите в ППР за ISCED 1 и ISCED 2 през 2006-2007 г.

	BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	IT	CY	LV	LT	LU
Увеличаване на заплатата				●	●						●						●
Повишение		●		●			●	●		●	●			●		●	
Политически мерки						●											
	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK-ENG/ WLS/NIR	UK- SCT	IS	LI	NO	
Увеличаване на заплатата	●					●			●				●				
Повишение				●	●	●	●	●									
Политически мерки											●	●				●	

● инициативни

Само няколко страни насърчават участието в ППР чрез увеличаване на заплащането.

В **Испания** инициативите се състоят в допълнително възнаграждение на преподавателския състав след минимум пет или шест години преподаване и при официално признати минимален брой часове за подготовка, който варира между 60 и 100. Учителите могат да получат до пет пъти увеличение на заплатата през професионалната си кариера.

В **Унгария** дейностите по ППР не са свързани директно с увеличаване на заплатата, а с напредване по скалата на възнагражденията. Това става при условие, че успешно са завършени курсове за ППР един път на седем години.

В **Латвия** професионалното развитие също е един от критериите за включването на учителските заплати в обединената система на заплащане в публичния сектор. Според реформата, започнала през 2006 г., се планира ППР да се взема предвид при напредване по скалата на възнагражденията.

В проучването се посочва, че не във всички страни дейностите, свързани с ППР, водят до увеличаване на заплащането. В **Исландия** например само допълнителните образователно-квалификационни степени (ОКС) като „магистър“ или „доктор“ водят до по-високо заплащане.

В някои страни участието в ППР е свър-

зано с възможности за повишение.

В **Белгия (Германска общност)** редовното участие в ППР е един от критериите за оценяване, който може да доведе до високи оценки в редовните доклади от оценяването и да се вземе предвид за повишаване на учителите.

В **Естония** се изискват минимум 160 часа професионална подготовка, за да се заема длъжността главен учител и учител методист.

В **Литва** след успешно завършване на програми за ППР кариерата на учителите прогресивно може да се развива в по-висока категория при съответното заплащане.

В **Австрия** учителите получават сертификати за участие, които са важно условие за кандидатстване за по-висока длъжност. Участието в ППР им дава допълнителна квалификация и увеличава техните шансове за постоянна заетост.

В **Дания, Швеция, Великобритания и Норвегия** има стратегическа държавна политика, насочена към инвестиране в ППР на учителите.

Освен често прилаганите мерки за насърчаване на участието на учителите в ППР, съществуват и някои по-необичайни инициативи. В **Белгия** (Германска и Фламандска общност), **Малта** и **Португалия** неучастието в ППР може да бъде санкционирано или зачетено като негативен елемент при оценяването на учителите.

Източник:

Levels of Autonomy and Responsibilities of Teachers in Europe -
http://eacea.ec.europa.eu/ressources/eurydice/pdf/0_integral/094EN.pdf

М. Стоянова

ОЦЕНЯВАНЕ И МЕХАНИЗМИ ЗА СТИМУЛИРАНЕ НА УЧИТЕЛИТЕ В ЕВРОПЕЙСКИТЕ СТРАНИ

Според доклад на европейската образователна мрежа **“Eurydice”** относно отговорностите на учителите в Европа, публикуван през 2008 г., разширяването на обхвата на дейността на учителите рядко е резултат от структуриран анализ на особеностите на професията им. Най-често различните закони по отношение на целите и съдържанието на учебната програма, условията на работа и продължаващото обучение постепенно са довели до обновяване на преподавателската дейност. В по-голямата част от европейските страни разширяването на правомощията не е съпътствано автоматично от успоредна тенденция за структурирана отчетност и контрол. Механизмите за оценка и стимулите обикновено се появяват хронологично по различно време в сравнение с разширяването на отговорностите на учителите.

Въпреки че връзката между придобиването на нови компетентности и тяхното оценяване не е автоматична, през последните две десетилетия се наблюдава прогресивно засилване на мониторинга на работата на учителите.

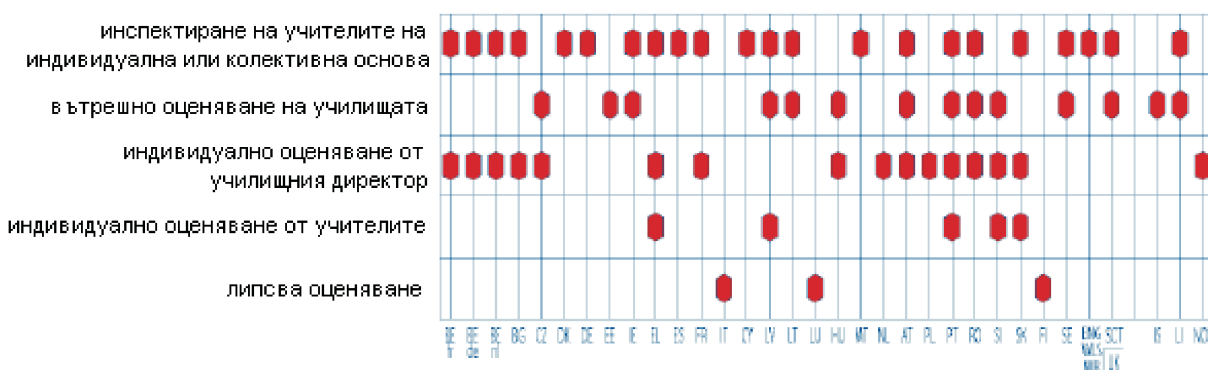
Нарастващата отчетност се проявява в различни форми: от традиционното индивидуално външно оценяване до вътрешното

оценяване на училището, вкл. анализ на работата на учителите, както и вътрешни интервюта за оценка, провеждани от директора. След това оценките се анализират от гледна точка на резултатите, което е придружено от наблюдение и описание на процесите на оценяване. В момента оценката варира между индивидуалните и колективните измерения. За деветдесетте години на XX век са характерни процеси на разширяване на училищната автономия и нарастваща отчетност на преподавателския състав, които не оказват голямо влияние на участниците. От 2005 г. е налице засилване на механизмите за лична отчетност, които могат да имат значителни последици за участниците. В повечето страни разширяването на отговорностите на учителите и развитието на механизмите за отчетност не е свързано със съответното разработване на стимули за развитие.

Оценяване на учителите

Тъй като преподавателската работа е както индивидуална (работа на квалифициран специалист), така и колективна (резултатите от дейността на учителския персонал), начините за контролиране на тази дейност са много.

Методи за индивидуално или колективно оценяване на учителите през 2006-2007 учебна година (ISCED 1 и 2)



Оценяване според резултатите

Доскоро индивидуалното оценяване чрез инспектиране се основава преди всичко на наблюдение на процесите. Днес новите методи на отчетност се фокусират върху резултатите, като нарастващата автономност и децентрализация все повече ограничават налагането на национални или регионални правила. Във **Великобритания** вътрешното оценяване цели да се разреши несъответствието между системата, основана на качествени индикатори, и постиженията на училището. Резултатите от изпитите се анализират чрез създаването на качествени показатели като "Колко добро е моето училище?". По подобен начин в **Чехия, Естония и Унгария** вътрешното оценяване включва анализ на постиженията на учителите. В много страни като **Чехия, Испания, Австрия и Великобритания** външните проверки, все повече структурирани около стандартизирани принципи, включват и анализ на работата на учителите. Резултатите на учениците от стандартизираните национални изпити в рамките на вътрешното или външното оценяване стават все повече критерий за оценка на работата на училището и съответно на педагогическия екип, както е в **Естония, Швеция, Великобритания (Шотландия)** или **Лихтенщайн**. От 2005 г. по същия начин се развиват политиките за индивидуално оценяване на преподаватели на основата на изследване на техните резултати. Във **Великобритания (Англия)** от 2001 г. това оценяване съчетава широк набор от критерии. Те варират от представянето на учениците в университетите до участието им в дейности за подготовка или изследователска работа в рамките на пилотни проекти и включват всички възможни форми на вътрешна ангажираност на училището (подкрепа за учениците, наставничество на нови учители и др.).

Оценяването на основата на резултатите е тенденция, която, ако не замени, то поне значително ще допълни мониторинга на процесите и спазването на изискванията,

установени на национално или местно равнище. Тенденцията е по-неясна по отношение на колективните или индивидуалните аспекти на контрола на работата на учителите.

Колективно и индивидуално оценяване

В много страни деветдесетте години на миналия век отбелязват края на индивидуалното оценяване на учителите. Развитието на училищната автономия довежда до появата на нов колективен участник – училището – което се превръща в основната единица на отчетност, различна от всеки отделен учител. Следователно индивидуалният контрол постепенно преминава в оценка на преподавателския колектив. В някои страни, като Фламандската общност в **Белгия** и в **Румъния**, се наблюдава промяна в индивидуалните проверки в полза на оценяването на преподавателския състав като цяло. Други страни като **Естония и Малта**, които наскоро са разработили модели за външно инспектиране или вътрешно оценяване, направо са въвели модел на колективен контрол. Съществуват страни, които съчетават индивидуалното и колективното оценяване. Във **Франция** освен индивидуалното оценяване, осъществявано от училищния директор и инспектората, показателите за мониторинг и класиране на училищата¹ могат да се считат за оценка на институцията и следователно са колективни по своята природа.

От 2005 г. има тенденция отново да нараства индивидуалното оценяване. Във Фламандската общност на **Белгия** от 2007-2008 учебна година (2008-2009 за основното образование) на всеки три години с учителите се провежда събеседване за оценяване на представянето им. Две поредни отрицателни оценки могат да доведат до уволнение (както е при всички държавни служители). В Германската общност индивидуалното оценяване на учителите от директора е включено през 2006-2007 учебна година в правилниците за персонала в субсидираните сектори на образованието (публични и частни). Докладите за оценяване, включващи бележката

¹ (като класацията на училищата, основана на резултатите им от baccalaureat)

“незадоволително” през две последователни години, водят до прекратяване на преподавателската дейност.

В **Испания** Министерството на образованието договаря нов правен статут на учителите от неуниверситетското ниво на образованието. Той предвижда диференцирана кариера в зависимост от индивидуалните постижения, както и “бонуси за постижения”. От 2007 г. в **Португалия** също се прилага индивидуалното оценяване. То може да доведе до допълнително заплащане и диференцирано напредване в кариерата, която включва два основни етапа, съответстващи на две категории: „учител” и „квалифициран учител”. Всеки учител може да стане квалифициран учител, ако отговаря на следните изисквания: да има 18 години стаж, да е преминал най-малко пет степени в скалата на кариерното развитие, да е оценяван положително (макар и не непременно отлично) през цялата си кариера, да е преминал курсове за обучение и да е издържал конкурсните изпити за „квалифициран учител”. Във **Великобритания** (Англия, Уелс и Северна Ирландия) училищата отговарят за управлението на работата на учителите, въпреки че тези въпроси са регламентирани от правителството. През 2006 г. в Англия се извършва преразглеждане на регламентите, като се предвижда обвързване със заплащането. Въпреки това основната цел на тези разпоредби и подобните мерки, разработени в Уелс и Северна Ирландия, е да се помогне на учителите да изпълняват мисията си по-ефективно в контекста на плана за подобряване на училището. Събраната информация, която включва резултатите от наблюдения на обучението в класните стаи, може да се използва за други цели например при планиране на вътрешното оценяване и развитие на училището. Тъй като този процес е вътрешен за училището и се провежда веднаж годишно, той се различава от периодичните проверки, когато външни експерти оценяват уроците като част от оценката на качеството на преподаване, но не са насочени към отделни учители.

Тенденцията към индивидуална отчет-

ност увеличава групата на страните (**Чехия, Литва и Словения**), в които оценяването на учителите от директора се запазва като предпочитана форма на оценяване. Ка-то цяло това нарастващо припокриване на индивидуалния и груповия контрол изглежда очертава една двойна тенденция на отчетност на учителя: той все повече се възприема и като индивид, отговорен за класа, и като част от образователния екип.

Разширяване на отговорностите, но не на мерките за стимулиране

Разширяването на отговорностите на учителите и развитието на механизмите за отчетност в повечето страни не е свързано със съответното разработване на стимули за развитие.

През последните 20 години големите промени в отговорностите и отчетността на учителите не са придружени навсякъде с мерки за стимулиране. Не всички страни са въвели мерки за “възнаграждаване” на преподаватели, които изпълняват ефективно своите нови отговорности, като премии, облекчаване на натоварването или повишение.

Три характеристики са общи за една малка част от страните, които от осемдесетте години се опитват да възнаградят учителите в момент, когато техните отговорности се увеличават: първо, в тези страни най-често оценяването се извършва от директора на училището; второ, те се намират в Централна Европа; трето, те предлагат основно финансови стимули.

В **Унгария** директорът на училището упражнява контрол върху количеството и качеството на работата на учителите и отпуска извънредни или редовни премии към заплатите. От 2007 г. резултатите на учениците на даден учител на утвърдените изпити могат също да доведат до допълнително възнаграждение. В **Чехия** директорът може да възнагради учителите за допълнителна работа или високо качество на обучението. Тези допълнителни приходи могат да бъдат до 50% от основната заплата. Освен това учителите могат да бъдат облекчени чрез намаляване на времето за преподаване. **Словакия** също предоставя възможност за

допълнително възнаграждение на заслужилите учители. Оценката обхваща широк спектър от критерии, вариращи от постижения на учениците им в университетите, участието в регионални образователни дейности или услуги и дейности в рамките на училището. **Латвия, Литва и Румъния** също разпределят премии между учителите.

Често под влияние на профсъюзите в повечето държави осъзнаването, че отговорностите на учителите са увеличени, води до изясняване на техния статут, както и до предложения за увеличаване на заплатите или преоценка на скалите на заплащане. Във **Великобритания** (Шотландия), Учителското споразумение от 2001 г. довежда до рязко увеличение на заплатите (23% за три години), преразглеждане на скалите на заплащане, разширяване на възможностите за продължаващо обучение, по-голяма свобода в сферата на служебните задължения и намаляване на броя на часовете за контактуване на учители и ученици. В **Англия** Споразумението за повишаване на стандартите и справяне с натовареността (Raising Standards and Tackling Workload) от 2003 г. предвижда по-високи заплати и по-добри условия на труд за учителите, като се имат предвид новите очаквания към тях за постигане на по-високи стандарти.

В **Малта** разширяването на обхвата на дейността на учителите довежда до подобряване на условията на труд, до общо увеличаване на заплатите и до определяне на един час и половина седмично за разработване на учебните програми в основните училища. В **Литва** синдикатите са договорили по-ясни условия на работа и дългосрочен план за увеличаване на заплатите. Германската общност в **Белгия** следва същия път. В края на февруари 2008 г. правителството предлага на парламента проект на постановление за преоценка на учителската професия, предвиждащ по-голяма сигурност на работ-

ните места и увеличение с 10% на заплатите на започващи кариерата си учители в периода 2009-2011 г.

Наред с тези колективни подходи някои други страни развиват по-индивидуални форми на стимулиране. В **Испания** реформите, предприети след новия закон за образованието от 2006, предвиждат оценяването на учителите да се взема под внимание при разпределението на финансови премии и повишението. В **Португалия** положителните оценки позволяват на учителите едновременно да получават бонуси и да напредват по-бързо в кариерата.

През август 2008 г. в **Латвия** е завършен пилотен проект на система за диференцирано кариерно развитие. Учителите участват на доброволни начала в разработването на отделни елементи от новата структура например за самооценка на учители, на задачи за оценка на учениците, наблюдение и оценка на уроци или участие в одобрението на цялостната структура на диференцираната кариера. Приблизително 1408 учители от 192 училища участват в одобряването на структурата.

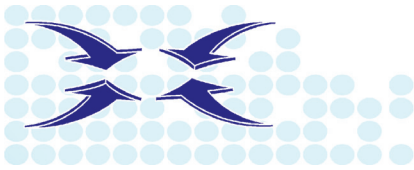
В доклада е направен изводът, че докато формите на оценяване не отразяват нарастването на обхвата на дейността на учителите, механизмите за мониторинг постепенно се развиват. Във все по-голям брой страни тези механизми засягат едновременно както индивидуалното, така и колективното оценяване. В съответствие с принципите на новия публичен мениджмънт това припокриване на различни процедури за оценяване е допълнителен ангажимент на учителите да се отчетат за професионалната си дейност. Развитието на индивидуалното оценяване със значителни последици по отношение на заплащането, повишенията и условията на труд (намаляване на броя на часовете за преподаване) представлява нов етап в осъществяването на по-стриктен мониторинг на работата на учителите.

Източник:

Responsabilités et autonomie des enseignants en Europe -

http://eacea.ec.europa.eu/ressources/eurydice/pdf/0_integral/094FR.pdf

Н. Колева



МОДЕЛИ НА УПРАВЛЕНИЕ И СТРУКТУРА НА СИСТЕМИТЕ ЗА ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА

ПРОФЕСИЯТА "УЧИТЕЛ" В БЕЛГИЯ – ГЕРМАНСКА ОБЩНОСТ

Базисно обучение на белгийските учители

В Белгия съществува твърде разнородно езиково и културно многообразие. Характерна особеност за Германската общност е, че обучението на учители за средното образование не се осъществява в общността, а във Френската общност и то само на френски език. Това създава затруднения за студентите, чийто майчин език е немският, но им дава и шанс да усвоят добре още един чужд език. Проблемите се явяват по-късно в практиката на начинаещите учители в Германската общност, тъй като те не познават достатъчно добре специализираната терминология на немски език.

До юни 2005 г. в Германската общност на Белгия има две педагогически висши училища. След това те са закрити и от 27 юни 2005 г. с правителствен указ е открито ново автономно висше училище, което обучава студенти не само по педагогика, но и по някои медицински специалности. Учителските кадри, които се подготвят там, са бъдещите преподаватели в предучилищното и основното образование.

Условие за прием в това висше училище е кандидатът да има свидетелство за завършено средно образование или равностойна диплома от чуждестранно учебно заведение. Обучението на учителите е с продължителност три години и се осъществява по синхронен модел. Отделните учебни съдържания се основават на следните два компонента:

- Обучение по специализирани научни дисциплини – обхваща изучаването на общи и специални предмети, които са необходими за учителската професия. Акцентът е поставен най-вече върху получаването на задълбо-

чени знания и добра общообразователна подготовка.

- Професионална подготовка – обхваща теоретично и практическо обучение, специфично за учителската професия. Изучават се законодателството в училищното образование, история и социология на образованието, психология, педагогика и дидактика. Студентите провеждат и практика в училище, която не им се заплаща, като до втори курс тя е съвсем кратка, а след това е значително по-дълга. Провеждането на практиката се осъществява под контрола на класните ръководители в съответните училища и се оценява постоянно от преподавателите от висшето училище. Делът на професионалната подготовка от общата програма за обучение е около 72% (130 от 180 кредита).

Учебни програми, специфични компетенции, специализации

От академичната 2006-2007 година във висшето училище се предлага набор от специалности за подготовка на учители, които са специфицирани съгласно Европейската система за трансфер на кредити (ECTS). Обучението включва общообразователна част, в която се изучават:

- немски и френски език;
- математика;
- естествознание;
- изобразително изкуство;
- музика;
- физическо възпитание;
- история;
- география.

Втората част на обучението е с чисто педагогически елементи. Изучават се:

- педагогически науки;
- психология, методология;

- дидактика;
- използване на аудио-визуални помощни средства и ИКТ в учебния процес;
- риторика.

Третата част на обучението е изцяло практическа и се провежда в училище.

Изучаваните дисциплини помагат на бъдещите учители да задълбочат познанията си по предметите, които ще преподават, като особен акцент се поставя върху изучаването на майчиния език и математиката. Основната цел на обучението е да развие логическата мисъл на студентите, да познават добре институциите на Белгия и на ЕС, обществените и икономическите механизми, културния живот, новите ИКТ и аудио-визуални медии. Детайлизираната учебна програма (изучаваните дисциплини, общият хорариум учебни часове по всяка дисциплина, броят на съответните кредити) задължително се помества на интернет страницата на висшето училище.

Оценяване на успеха на студентите по педагогика

Всеки преподавател оценява студентите според критерии, които той сам изработва за своята дисциплина. Практиката се оценява както от преподаватели, така и от наблюдаващия учител. Най-голяма тежест имат резултатите от изпитите, които се провеждат всеки семестър. Те са писмени и/или устни. Устните изпити са публични. През третата година от следването студентите трябва да изготвят дипломна работа, чиято цел е те да могат да развият самостоятелно избрана от тях тема, свързана с професионалното им обучение. За да завърши успешно учебната година, студентът трябва да има най-малко 50% от необходимите точки на всички изпити, а на дипломната работа – 60%.

От няколко години в Германската общност на Белгия се отбелязва недостиг на учители. По тази причина системно се провеждат мерки за планиране на необходимостта от учителски кадри по различните предмети и по видове училища. Изучава се възрастовата структура на наличния учителски персонал, прогнозира се евентуална смя-

на на професията или преместване в друга държава в рамките на следващите 5 до 10 години. Получените данни се анализират и на базата на прогнозните резултати се планира приемът в педагогическите специалности.

Система на училищното образование

Училищата в Германската общност се подразделят на:

- **държавни (GUV)**, които от 1989 г. се управляват от образователното министерство на общността и отговорност за тях носи министърът на образованието като представител на правителството;

- **частни (FSUV)**, т. нар. свободни училища, акредитирани и субсидирани от общините. Отговорност за тях носят частни организации с идеална (нестопанска) цел, които са работодатели на учителите чрез трудови договори по частното право;

- **публично-частни общински училища (OSUV)**, които се управляват от публично-частни дружества, но се финансират от общините.

И в трите типа училища учителите първоначално се назначават на срочни трудови договори за една учебна година. Ако учител на такъв трудов договор желае да продължи да работи на същата длъжност, той трябва най-късно до пролетта да подаде документи до отговорната институция. Всички кандидатури се вписват в общ списък на съответната отговорна институция и тя взема решение за назначаването на учителите въз основа на определени критерии. Честта практика до скоро е даден учител да работи десет и повече години на срочен трудов договор, като всяка година кандидатства за постоянно място. В повечето случаи след три години работа учителите вече отговарят на всички условия, за да бъдат назначени на постоянно място. От учебната 2007-2008 година влиза в сила нова наредба, според която работещите на срочен трудов договор по-дълго от 720 учебни дни вече не е необходимо всяка година да кандидатстват за постоянно място.

Професионален статут на учителите

Учителите в държавните училища имат

статут на държавни служители. Въпреки че учителите в частните училища нямат такъв статут, те се ползват с аналогични права, които им дават гаранции за равнопоставеност с учителите в държавните училища. Това важи и за публично-частните общински училища, а трудовите правоотношения на учителите с тези училища се основават на договори. Това гарантира на учителите в Германската общност на Белгия относителна сигурност за работните им места дори и в случаите, когато броят на учениците в едно училище е силно намалял или се налага съкращение на персонала. Делът на "нередовните" учители във всички училища е относително висок и при необходимост от съкращения те са най-засегнати.

Учителите и в трите типа училища имат едни и същи отговорности към учениците, училището, в което работят, и държавата. Най-общо те включват:

- да защитават интересите на държавата;
- да изпълняват своите задължения по трудов договор;
- да имат коректно отношение както към колегите си, така и към обществото, училищния персонал, учениците и родителите;
- да не провеждат сред учениците политическа, търговска, религиозна (с изключение на частните католически училища) и идеологическа пропаганда;
- да спазват принципите на неутралитет на държавното училищно образование (за учителите в държавните училища);
- да не разпространяват класифицирана информация, която им е станала известна в резултат на служебното им положение;
- да не искат, приемат или подтикват някого да им предлага директно или чрез посредници пари, подаръци или други ползи дори когато това се извършва извън училище.

Мерки за подпомагане на учителите

До 2005 г. липсват специални мерки за подпомагане на младите учители например под формата на намален брой учебни часове в началото на кариерата им или методическа помощ от по-опитни колеги. Промени нас-

тъпват след влизане в сила на новата наредба от 6 юни 2005 г. за предпензионните условия на труд за педагогическите кадри. Съгласно тази наредба всеки учител над 55 години може да работи с половината от предвидения капацитет учебни часове, като за това му се заплащат 80% от заплатата. Още 25% от работното време той трябва да е на разположение на своето училище за изпълнение на други педагогически задачи като например възпитател или ментор на млади учители. Така на практика много от опитните учители над 55 години имат възможност да подпомагат не само по-младите си колеги, а също и тези с по-дълъг стаж.

Най-често срещаните случаи, в които учителите се нуждаят от подпомагане са, когато:

- възникват лични проблеми вследствие професионален стрес. В тези случаи учителите се нуждаят от психологическа помощ и ако не я получи от училищните директори или психолози, може да се обърне към психомедицинските социални центрове, където ще получи безплатно съвети за анализ на възникналите проблеми, за осъществяване на контакт с ученици и родители и др.;
- възникват конфликти, свързани с учениците. Тогава учителите по правило трябва да се обърнат към възпитатели надзорници към училищния директор или към помощник-директора (в по-големите училища). Правят се опити да се решат проблемите в рамките на училището с помощта на колегите в училищните съвети. И тук може да се използва помощта на психомедицинските социални центрове;
- учителите имат педагогически проблеми в учебния процес. В такива случаи често възникват конфликтни ситуации с недоволни ученици, родители и с училищния директор. За да се избегнат подобни ситуации, още при първите симптоми за проблем учителите трябва да се обърне за помощ към колеги или към училищния директор;
- възниква особено сериозен педагогически проблем. В тези случаи е необходимо училищният директор да изиска посещение на член от педагогическия инспекторат, съз-

гаден от Министерството на образованието през 1995 г.

Оценяване на учителите

Всеки учител от държавно училище подлежи на индивидуално вътрешно оценяване. От 2004 г. това е задължение на училищните директори в общинските и частните училища. За всеки нередовен учител училищният директор изготвя най-късно до 30 април на текущата учебна година атестация за начина, по който той е изпълнил посочените в договора клаузи. Атестатът завършва с една от следните пет оценки: "слаб", "незадоволителен", "среден", "добър" или "много добър". В случай че един учител е получил оценка "слаб", той може да бъде назначен отново като нередовен учител, но губи право да заеме длъжност като редовен учител. Редовните учители се атестират също от училищните директори и процедурата завършва със същите оценки. В случай че оценката е "слаб", директорът трябва да представи обосноваван и подробен критичен анализ на работата на съответния учител. При две поредни учебни години с оценка "слаб" се приема, че учителят не е в състояние да изпълнява професионалните си задължения и може да бъде освободен от работа.

Продължаващо обучение на учителите – квалификация и специализация

До 70-те години на миналия век продължаващото обучение на учителите се осъществява от специализирани инспектори, които организират и ръководят многобройни курсове, семинари и други форми за следдипломно обучение. През 1984 г. с министерско постановление се препоръчва всички учители да преминават курсове за квалификация и специализация до десет дни за една учебна година. Участието не е задължително, но се счита за предимство при кандидатстване за по-висока длъжност или позиция. Нова мярка в областта на продължаващото обучение за учители е създаването на Педагогическа работна група към министерския съвет на общността, която има координиращи и организационни функции. Тя отговаря не само за всички мероприятия в тази област, но създава и поддържа богата специализирана биб-

лиотека с модерни информационни средства, които са лесно достъпни за всички учители.

Във всяко училище педагогическият съвет изготвя годишен план за участие на учителите в курсове за квалификация. Предлагат се и модули за специализация на училищните директори, в които могат да участват и учители, проявяващи интерес и подготвящи се за ръководни длъжности.

Чрез приетия на 31 август 1998 г. правителствен указ участието в мероприятия за повишаване на квалификацията на учителите става задължително. Инспекторатът по образованието изработва концепция, а министър-председателят оторизира експерти да планират и провеждат тези мероприятия.

Заплащане на учителите

Учителите във всички основни и средни училища получават заплатите си всеки месец, като те се определят по едни и същи критерии. Заплатите зависят от различни фактори: длъжност, статут (редовен/нередовен учител), свидетелства и удостоверение за участие в квалификационни курсове, вид и големина на училището, семейно положение и преди всичко от професионалния стаж. Таблицата, според която се заплаща труда на учителите, съдържа 15 степени. През определен период от време учителската заплата се повишава с от 3% до 5%.

При определяне на професионалния стаж се вземат пред вид:

- всички прослужени години в сферата на образованието;
- всички прослужени години в публичния сектор;
- най-много три респ. шест години професионален опит извън сферата на образованието в зависимост от организацията, в която е работил учителят;
- обема на положения седмичен труд;
- прослужените години към организации, свързани с образованието (след 1 септември 2003 г.).

След 27 години професионален стаж (за гимназиалното и висшето образование – след 25 години) се достига максималната заплата и тя се получава до пенсионирането. Учителите получават и всички полагащи се до-

бавки съгласно законите на Белгия като например детски, вдовишки и др. Допълнително към заплатата всички учители получават

през май или юни добавки за отпуската, а през декември - годишни премии.

Годишна брутна заплата на учителите и училищните директори през учебната 2007-2008 година в евро

Учител в предучилищното и началното образование	от 25 968.66 до 45 722.42
Учител в:	
прогимназиално училище	от 25 968.66 до 45 722.42
средно училище	от 32 516.51 до 58 001.82
Директор на:	
основно училище до 71 ученици	от 33 960.18 до 49 650.62
от 72 до 140 ученици	от 35 157.36 до 50 945.43
над 141 ученици	от 39 749.04 до 58 223.25
средно училище	от 63 301.08 до 69 470.25

Правителствен указ предвижда увеличаване на учителските заплати и на добавките за отпуската, които влизат в сила от януари 2009 г.

Кариерно развитие на учителите

Професионалното развитие на учителите не предлага много възможности. Те могат да бъдат избрани на по-висока длъжност или да кандидатстват за училищен директор. По-високи изборни длъжности са помощ-

ник-директор или заместник-директор на училище. Длъжностите, за които един учител може да се кандидатира и да спечели на конкурсен принцип, са училищен директор, технически директор (в големите професионални средни училища) или педагогически инспектор-консултант към образователния инспекторат. За целта кандидатът трябва да отговаря на регламентиран в наредба изисквания.

Източник:

Organisation des Bildungssysteme in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens 2008/09 - http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase_full_reports/BD_DE.pdf

Ю. Дичева

ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ НА УЧИТЕЛИТЕ ВЪВ ФИНЛАНДИЯ

Училищното образование и кариерното развитие на учителите във Финландия има дълбоки традиции и се ползва с висок авторитет. Образователната политика през последните години е насочена преди всичко към осигуряване на равни шансове за образование на всички граждани и непрекъснато повишаване на образователното равнище на населението. Тази политика намира израз в единните стандарти за задължителното деветгодишно образование за всички деца и в стимулирането им да продължат обучението си. Днес над 50% от финландските ученици от един випуск завършват средно обра-

зование със зрелостно свидетелство, което им дава право да продължат обучението си в университет или висше училище.

Резултатите от последните изследвания на ОИСР и други сериозни проучвания показват, че Финландия винаги заема челни позиции в световен мащаб по отношение на качеството на образованието си. По тази причина нараства интересът към финландската образователна система и нейните високи постижения.

Още през 70-те години на миналия век финландското правителство предприема решителни мерки за реформа на образовател-

ната система. Регламентирането на задължително деветгодишно основно образование става предпоставка за въвеждането на изискване за завършено университетско образование за всички учители. Световната тенденция за развитие на икономика, основана на знанието, е основание за финландското правителство да приеме национална програма за увеличаване на броя на завършилите средно и висше образование. Одобрени са и други нормативни документи като програма за интернационализиране на образователната система, изследователска стратегия и целево използване на ИКТ в образованието (учебни програми, назначаване на учители). Едновременно с това, системата на управление на образованието силно се децентрализира и отговорността за повечето училищни дейности се прехвърля на общините. Силен акцент се поставя върху стимулирането на иновационната и технологичната култура във всички области на образованието.

Обучението на учителите е изцяло отговорност на университетите и се извършва по т. нар. еднофазов модел, т.е. завършването на университета гарантира пълна учителска правоспособност, без да е необходимо полагането на допълнителни държавни изпити. Отговорност за продължаващото обучение и професионалното развитие на учителите обаче носят самите училища. Учителите в детската градина също се обучават в университет, но при тях изискването е за тригодишно обучение по бакалавърски програми, докато изискванията за всички останали учители са да са завършили най-малко четиригодишни магистърски програми.

Финландската програма за обучение на учители има следните характерни особености:

- Обучението е ориентирано към развиването на професионални и персонални отговорности и автономия, а не към строго дефинирани умения. По време на следването си студентите по педагогика сами избират една или две области, в които да специализират за срок от една пълна академична година.

- Стимулира се развиването на професионални компетенции, а не просто усвояването на теоретични знания.

- Все повече нараства значението на изследователското и технологичното развитие в обучението на учителите. Набляга се на участието на начинаещите начални учители в научни магистърски програми и тяхната академично-професионална подготовка и ръководство.

- Предлаганите по време на обучението учебни ситуации гарантират развиването на ориентирано към изследователска дейност поведение.

- Обучението на студентите по педагогика съдържа практически компоненти, които ги подготвят да преподават включително в професионални училища.

- Стимулира се участието на студентите в конкретни проекти за решаване на проблемни въпроси. Очакванията са бъдещите учители да преодолеят своя индивидуализъм и да свикнат да работят в екип.

- Институциите за обучение на учители разполагат с голяма автономия и сами съставят своите учебни програми. По тази причина понякога учебните програми на различните университети значително се различават.

- Отговорностите за обучението на учители са ясно регламентирани и са в правомощията на катедрите за обучение на учители към педагогическите факултети на университетите.

- Поставят се високи изисквания към качествата на преподавателите - формални квалификации, публикации в националните и международните педагогически научни издания.

- Определят се цели и се изготвя модерна методика за обучение на студентите по педагогика. Интересите на общините, персоналната необходимост на учителите от усъвършенстване и националните цели на образователната система на страната са в непрекъснат диалог и напълно съвпадат.

- Разработена е много прецизна система за оценяване на институциите за обучение на учители. Системно се провежда вът-

решен одит на университетите чрез национални и международни експерти.

- В страната е наложена тезата, че учители трябва да стават само най-добрите ученици и студенти.

Привлекателността на учителската професия и системата за ограничен прием (Numerus Clausus) в педагогическите специалности гарантират постиженията и ефективността на системата за обучение на учители.

Професионално развитие на учителите

Учителската професия е една от най-уважаваните в страната. Обучението на учителите се осъществява изключително в университетите. В съответствие с изискванията на Процеса от Болоня е задължително учителите да притежават ОКС "магистър". Специфично за финландското училищно образование е силно развитата система за обучение на учители, които да работят с ученици със специални образователни потребности и учители за работа с проблемни деца. Това до голяма степен е причина Финландия да е водеща в областта на образованието в международен мащаб.

Освен университетите с техните катедри за следдипломна квалификация и специализация на учителите, други институции, които се грижат за тази дейност, са Централната служба за училищно образование (**Opetushallitus**), държавните и свободните центрове за продължаващо обучение и през последните години – някои частни институции. В рамките на държавните регламенти и рамковите споразумения между държавата и учителските организации става задължително участието на учителите в квалификационни курсове, които в зависимост от това в кои класове преподават учителите варират от три до пет дни годишно. Поради децентрализацията в обучението на учители, отговорността за квалификацията и специализацията на учителите се носи от упълномощените образователни институции, които най-често са общински. Те са задължени да отпускат за квалификация най-малко 1% от предоставените от държавата средства за учителите. Отговорните институции

са задължени да участват и в процеса на акредитация на различните предложения за квалификация. Държавата обаче си запазва правото за организацията на такива курсове, които са насочени към развитие на приоритетните направления на училищната политика.

През 2001 г. Министерството на образованието на Финландия приема програма за развитие на обучението на учителите. Най-важните приоритети в нея са използването на ИКТ в обучението, работата с деца със специални образователни потребности, работата с деца на мигранти и усъвършенстването на мениджърските компетенции на учителите.

Друга форма за професионализиране на учителската професия са предлаганите към университетите курсове за обучение. Стимули за участие в тях са държавните стипендии в рамките на програмите за учене през целия живот.

От 1998 г. Националната служба за образование (**Opetushallituksen**) координира обширен изследователски проект за систематизиране на бъдещите нужди от квалификация и специализация на учителите под наименованието **OPEPRO**. Резултатите от него са публикувани в 14 подробни изследвания за актуалното състояние и перспективите на развитие на учителската професия до 2010 г. и произтичащите от това изисквания към работата на учителите. Тези резултати са залегнали в изработената през 2002 г. от Министерството на образованието програма за усъвършенстване на обучението на учителите (**Opetusministeriö 2002**). Акцентът в програмата се поставя върху усъвършенстването на компетенциите на учителите в рамките на прехода от "управление на образованието чрез планове и закони" към "управление чрез оценяване и мониторинг". Посредством децентрализирането на училищното образование общините, отделните училища и учителите получават по-големи отговорности за организацията на образователните процеси. В съвременните условия на глобално развитие на всички обществени и икономически отношения, Фин-

ландия залага най-вече на стимулирането на базисните компетенции на учителите, необходими за подготовка на учениците с цел изграждане на високо развито информационно общество.

Проектът **OPEPRO** идентифицира следните аспекти на реформата на училищното образование:

- засилване на сътрудничеството между образователните институции и гъвкаво използване на учителския потенциал;
- промяна в структурата на образователните предложения, учебните съдържания и програми;
- засилване на сътрудничеството между образователните институции и производствените предприятия и фирми;
- нарастване на значението на ИКТ в образователния процес.

Развитието на компетенциите на учителите се подпомага от използването на виртуална учебна среда и учене през целия живот. Нараства ролята на учителя като организатор на учебния процес и като пример за подражание за учениците. На преден план излиза ролята на учителя като проводник на знания и умения чрез вербална комуникация по време на учебния процес. От това произтича неговата отговорност да анализира собствената си представа за своята педагогическа дейност и да взема решения за усъвършенстване на професионализма си.

Всеки учител трябва да разработва и постоянно да актуализира собствената си концепция. За целта той трябва да използва подходящи помощни системи. Инвестират се много средства в инфраструктура за квалификация и специализация на учителите и в създаване на стимули за участието им в такива курсове. В цялата страна се организират изследвания на учителската квалификация, които показват че между отделните провинции (шест в страната) и общините, както и между отделните учителски групи съществуват големи различия както по отношение на наличието на предложения за квалификация, така и в използването на наличните възможности. Конкретни мерки са засиленият контрол на отговорните общинс-

ки институции върху образованието, значителното подобряване на предложенията за квалификация и специализация към висшите училища и целевото разработване на мерки за квалификация в тези области, залегнали като приоритетни в гържавния план за образование и изследвания. Към тях се числят математиката и природните науки, модерните чужди езици и новите ИКТ.

Всички отговорни за образованието институции в страната са единодушни, че най-важните професионални компетенции на учителите могат само частично да се придобият в подходящи курсове и се развиват най-добре в практиката. Това важи с пълна сила за т.нар. "гъвкави умения", характерни предимно за информационното общество. Отговорните образователни институции и училищните ръководства носят огромна отговорност като двигатели на усъвършенстването на учителите в рамките на отделното училище. Според финландските експерти в образованието три са най-важните аспекта на професионалните компетенции на учителите:

➤ **Способност за работа в екип и в мрежи**

Разработеният в проекта **OPEPRO** сценарий подчертава нарастващото значение на вътрешните и междуинституционалните мрежи за учителска дейност. В рамките на училището резултатът от работата на тези мрежи е отричане на модела на учителя като отделна самостоятелна единица, който дълги години е бил водач за педагогическата култура във Финландия. Днес се счита, че училището е единна общност и територия за сътрудничество. Новите политически решения, като например задължението на отделните училища да подпомагат всички ученици и да формулират нови учебни програми, са база за реформиране на старите практики. Това се отразява и на проектите за квалификация и специализация на учителите във всяко отделно училище. За целта се налага да се вземат решения за участие в различните форми за учителска квалификация на базата на индивидуалните планове за развитие на всяко училище. Опи-

тът, който е събран в областта на развитието на компетенциите във виртуална учебна среда, показва, че един учител най-лесно се усъвършенства в процеса на работа. Резултатът е засилено взаимодействие между училището и трудовия пазар. Увеличава се броят на проектите за квалификация на учители на местно ниво, в които се привличат да участват местният бизнес и други външни партньори. Предимство на подобни проекти е и възможността, която се предоставя на учителите да практикуват във фирми.

➤ **Компетенции в областта на ИКТ**

От дълги години Финландия инвестира средства в ефективното използване на ИКТ в образованието и в изграждането на техническа инфраструктура за обучение и квалификация на учителите. През 1998 г. е проведено изследване от Международната асоциация за оценяване на качеството на образованието (**IEA**) за използването на информационните технологии в образованието. В него страната заема първо място измежду 13-те страни членки на **ОИСР** в сферата на обучението и квалификацията на учителите за работа с ИКТ. До края на 2002 г. всички училища са задължени да разработят обща стратегия за използване на ИКТ. Най-известният проект в това направление е **OPE.FI**, който е предназначен специално за обучение и квалификация на учителите и включва три професионални ИКТ компетенции. Първата степен, която трябва да бъде достигната от всички учители, обхваща основни компютърни знания, умения за работа с текстообработващи програми, работа с електронна поща и интернет и владение на принципите за работа с ИКТ в учебния процес. Втората степен формулира планираните компетенции, които трябва да притежават най-малко 50% от учителите. Към тях се отнася способността за използване на учебен софтуер и педагогически способности в преподаваните предмети, както и за оценяване на разработките в областта на софтуера и хардуера. Третата степен, която е разработена само за 10% от учителите, съдържа специализирани знания и умения в област-

та на разработването на цифровизиран учебен материал, информационен мениджмънт, стимулиране и продължаващо обучение на колеги и сътрудници в мрежи от експерти. Реализирането на проекта **OPE.FI** се осъществява с помощта на университети и висши училища с решаващото съдействие на Централната служба за училищно образование на страната.

➤ **Межкултурни компетенции**

Въпреки съществуването на шведско малцинство (около 7% от населението) и останалите малки групи на саамите и ромите, финландското общество се отличава със своята традиционно хомогенна култура. Увеличената имиграция и интернационализация поставят училищата и учителите пред огромни предизвикателства. От образователните институции и техният персонал се изисква да могат да живеят и работят в разнородна в културно и етническо отношение среда. Оттук произтича необходимостта да се работи интензивно за образованието и възпитанието на децата на мигрантите. Освен това квалифицирането на учителите предполага и овладяване на умения за училищно интегриране на тези деца, за подпомагането им в изучаването както на майчиния им език, така и на езика, на който се води обучението. Друга област е осъществяването на връзки и възможности за сътрудничество с европейски училища с цел изграждане и стимулиране на межкултурните компетенции на учениците. Формите за сътрудничество обхващат двустранни училищни партньорства и участие в проекти между няколко граничещи държави, като през последните години най-значими в тази област са виртуалните проекти. В рамките на културната политика на страната към чужди държави се набляга на сътрудничеството с училища в Естония, училища в Русия, в които се обучават ученици от финско-угринското малцинство, училища в останалите скандинавски държави и държавите от района на Балтийско море и държавите от ЕС. В тази връзка в програмите за квалификация на учителите се акцентира на чуждоезиковите компетенции, задълбочени познания

за културата на партньорската гържава и уменията за работа с проекти.

Ученето през целия живот и усъвършенстването на компетенциите на учителите във Финландия се осъществява на базата на сътрудничество между различните отговорни институции и с помощта на системи за

стимулиране и национални програми. Едновременно с това на учителите се предоставя голяма свобода за вземане на самостоятелни решения.

Източници:

Lehrerprofessionalisierung in Finnland -

<http://medienbibliothek.fnst.de/uploads/medienbibliothek/Finnland.pdf>

Modelle der Lehrerbildung - Europaeische Lehrerausbildung:

Zwischen Finnland und England -

http://www.wissenschaftsforum-saar.de/veranstaltungen/2003-02-24/2003-02-24-lehrerbildung_europa.pdf

Ю. Дичева

КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ НА УЧИТЕЛИТЕ В ШВЕЙЦАРИЯ

В анализа на Даниел Блетлер „Професионално развитие на преподавателските кадри“ („Berufslaufbahnen von Lehrpersonen“) от 2008 г. се разглеждат основните аспекти на кариерното развитие на учителите в Швейцария. Тяхното допълнително образование може да се раздели на:

- задължително, което съставлява от 5 до 10% от работното време на учителя;
- незадължително, свързано с курсове след дипломиране или курсове със специално предназначение;
- награждащо - образователни курсове след дипломиране за придобиване на преподавателска правоспособност по други предмети, степени или работа със специални класове.

Допълнителното образование на учителите е институционализирано в кантоните. Съществуват около 32 кантонални институции за награждащо обучение. През последните години висшите педагогически училища са поели дейности, свързани с допълнителното обучение на учителите. По-голяма част от курсовете се заплащат от кантоните и се организират след проявен интерес. Повечето форми на награждащо обучение са полудневни или вечерни курсове. За да се определи състоянието на развитие на училищната дейност, в някои кантони се провежда по-продължително обучение (от 10 до 23 седмици) за учители с най-малко осем го-

дини стаж.

Допълнителните следдипломни обучения и курсове са структурирани в съответствие с изискванията на Болонския процес. Предлагат се и курсове като: „насърчаване на здравеопазването в училище“, „образователните в училищната практика“. Съществува допълнително обучение, структурирано в два курса, което завършва с полагане на изпит за „Магистър по приложни изследвания в образованието“ и е едно от изискванията за заемане на длъжността „училищен ръководител“. Другото изискване е наличието на 60 кредитни точки. Предлагат се и други интересни обучения като „инспектиране, подготовка за изпити, медиация“, „интегрирано насърчаване на надарени деца“ или „деца и младежка помощ“. Възможно е изучаването на терапевтични професии като „логопедия“ и „психомоторна терапия“. За учители от началното образование се предлага възможност за допълнително образование с цел придобиване на преподавателска правоспособност за първо ниво на средното образование.

Една от причините за проблемите в учителската професия е предимно липсата на динамика в нея. При тази професия за разлика от много други почти не се наблюдава обучение в магистратура след няколко години работа, квалификация за по-отговорни педагогически задачи, поемане на повече отговор-

ност и смяна на работата.

Според анализаторите Вебер и Фишер учителят, завършил допълнително образование, трябва да притежава не само личностни компетенции, но да получава и вътрешно задоволство от работата. Необходимо е видимо външно признание. Титла на визитната картичка като „учител експерт“, „ментор“ както и възможността за повишаване на заплатата са от значение за тази професия. Според Гюнери и Калаган, автори на „Кариерно развитие на учителите в Турция“ (2007), в Турция има тристепенен модел на кариера на учителя (учител - специалист учител- главен учител)

В редица страни са проведени изследвания върху професионалното поприще на учителите.

Най-старият модел за представяне на учителската професия е на изследователите

Фулер и Браун и се състои от три степени:

Етап на оцеляване (Survival Stage): след придобиване на правото за упражняване на преподавателска дейност учителят представя най-големият проблем за самия себе си. Той трябва да „почувства ролята си“ и да свикне с класната стая.

Етап на овладяване на преподавателски умения (Mastery Stage): във втората степен целта на учителя е да съумее да овладее и проведе учебния час според своите собствени представи.

Етап на напрупване на опит (Routine Stage): в последната степен се сменя фокусът на учителя - от ситуацията през учебния час върху индивидуалността на отделния ученик. Едва в тази степен той трябва да открие и приеме ролята си на възпитател.

На базата на интервюта Сайкес разработва друг модел за кариера на учителите:

Периоди на развитие на учителите според Сайкес

Възраст/период в професионалното поприще	Прегизвикателства
21– 28 години Фаза на въвеждане в професията	Преживяване на шока от училищната действителност Научаване на неписаните правила при контакт с колегите Обмисляне на очакванията на родителите и на училищната общност
28 – 33 години Преход на тридесетгодишните	Чести кризи Последни основни промени в личностно и професионално отношение Мотиви: Установяване и сигурност Различия в кариерата на мъжете и жените учители (създаване на семейство)
33 – 40 години	Учителят: стремеж към кариера Учителката: ориентиране към семейството Първи разочарования Интерес към училищната организация и управление при мъжете, ориентирани към кариера
40 – 50/55 години Фаза на „високото плато“	Професионален опит Майчинско/бащинско отношение към учениците Понякога менторско отношение към по-младите учители
50/55 години и повече	По-силно изявена невъзможност в професията Цинизъм или огорчение

Друг модел, създаден от Хуберман, описващ фазите на професионално развитие на учителите:

Професионален стаж, години	Етапи
1-3	Навлизане в професията: "Преживяване" и "Откриване"
4-6	Стабилизиране
7-18	Експерименти / "активност" Ново оценяване / самоотчаяние
19-30	Невъзмутимо поведение / дистанция Консерватизъм
31-40	Нежелание за поемане на ангажименти Невъзмутимо поведение или огорчение

Крайната фаза в кариерата на училищната професия е свързана предимно с оттегляне от преподавателската дейност и насочване към управление/иновирание.

Тя може да се разглежда в три аспекта:

- като товар (трябва да се положат много усилия, за да се направи кариера);
- като промяна, която привлича и е предизвикателство;
- като нещо контрапродуктивно (с правенето на кариера не се постига изпълнението на педагогическите цели).

В немскоговорящите училища в Швейцария на ръководни позиции са предимно мъже, които са на възраст около или над 55 години.

В Швейцария е направено изследване, което има за цел да се определи атрактивността на учителската професия. Атрактивността на една професия се определя ка-

то сума от предимствата и недостатъците, които професията показва при сравняването и с други. Изработена е скала от 1 до 10 за оценка на привлекателните професии и е установено, че според общественото мнение, учителската професия се намира между средната и малко над средната част на скалата. Като цяло тя се радва на признание и сравнително добро заплащане.

Скала

лекар - 8,2; адвокат - 8,0; архитект - 7,4; психолог - 7,2; журналист - 6,5; гимназиален учител - 6,4; електротехник - 6,4; учител в средното образование - 6,3; банков служител - 6,2; учител в началното образование - 6,0; социален работник - 5,9; помощен персонал в детска градина - 5,7; учител по ръчен труд - 5,7; учител по водене на домакинство - 5,6; болногледач - 5,6; асистент с опит - 5,3.

Заплащане на учителите в кантон Люцерн през 2006 година

Професия	Клас на заплата	Месечна заплата през първата година (CHF)	Максимална месечна заплата (CHF)
Учител в детска градина	16	5372.35	8043.40
Учител в началното образование	17	5571.70	8342.00
Учител за специални училища в началното образование или детската градина (малки класове), логопед и терапевт по психомоторика , социален работник	19	6000.95	8984.70

Учител в първа степен на средното образование, учител в голем гимназиален курс, интегрирано насърчаване на първа степен на средното образование	21	6462.20	9675.35
Училищен психолог	23	6960.15	10420.85
Учител във втора степен на средното образование (гимназии, професионални, специализирани училища), учител в голем гимназиален курс	24	7221.10	10811.60
Учител във висше училище	26 - 31	7762.85- 928635	11622.65- 13903.70
Училищен ръководител за всички степени	22 -35	6711.15- 10701.10	10048.10- 16021.95

Източник:

Berufslaufbahnen von Lehrpersonen -

http://www.sek1.phz.ch/fileadmin/media/sek1.phz.ch/abschluss_blaettler_sr03.pdf

Я. Панова

КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ НА УЧИТЕЛИТЕ В ЕСТОНИЯ

В Естония се обръща специално внимание на кариерното развитие на учителите, защото то включва и професионалното развитие, което пряко влияе върху качеството на образованието.

Документите, които очертават кариерното развитие на учителите в Естония, са:

- стратегия за подготовка на учителите 2009 – 2013 г.;
- програма на Европейския социален фонд „Повишаване на квалификацията на учителите по общообразователните предмети, 2008 - 2014 г.“;
- програма на Европейския социален фонд (ЕСФ) „Подобряване на качеството на образованието чрез развитие на системи за вътрешно и външно оценяване на училищата на основата на усъвършенстване на законодателството“.

Стратегия за подготовка на учителите 2009 – 2013 г.

Нейното изработване е резултат от задълбочено обсъждане с представители на висшето образование, професионалните учителски организации, родителите, учениците

и всички, които имат отношение към проблемите на образованието.

За разлика от старата стратегия, в която вниманието е насочено към описване на компетенциите на учителите, разработването и прилагането на учебните програми, в новата акцентът е върху развитие на механизмите за подкрепа на професионалното развитие на учителите и издигане на престижа на учителската професия в обществото.

Моделът на кариерно развитие на учителите включва четири учителски длъжности: младши учител, учител, старши учител и учител методист. Подкрепата, която се дава на професионалното развитие на учителите не е самоцел, а служи за повишаване на качеството на образованието.

Атестиране на учителите

Целта на атестирането на учителите е да се подкрепи тяхното професионално и кариерно развитие, периодично да се оценяват резултатите от работата и съответствието им с длъжностния ранг, който се присъжда на основата на атестацията и е валиден и при преместване в друго училище.

Атестационната комисия към Министерството на образованието разглежда молбите на учителите, които искат да бъдат атестирани. Те се разглеждат два пъти годишно: до 31 май – за подалите документи между 1 ноември и 31 март и до 31 декември за подалите документи в периода 1 април - 31 октомври.

Молбите се подават във форма, изготвена от Националния изпитен и квалификационен център. Копията от всички документи, доказващи професионалната квалификация на учителя, трябва да бъдат официално заверени. Представя се и решението от предишна атестация.

Заплащането на учителите е обвързано с резултатите от атестирането. За целта е определена долна граница на месечните заплати на учителите в зависимост от категорията и присвоената степен. Определено е и заплащането за работа при специални условия на труд на:

- учители на деца с физически, психически и говорни проблеми;
- учители на деца с психични разстройства;
- класни ръководители (получават 10% надбавка към заплатата).

Програма на ЕСФ “Повишаване на квалификацията на учителите по общообразователните предмети, 2008 – 2014 година”

Целта на програмата е да се създадат условия, които да подпомагат професионалното израстване и развитие на учителите през цялата им трудова кариера.

Подкрепата се осъществява чрез партньорски мрежи. Те привличат учителите да участват в развитието на системата за подготовка на учители, в създаването на система за оценяване на бъдещите учители, да съдействат за повишаване на качеството на подготовката и преквалификацията на учителите.

Целеви групи в програмата са учители от детски градини, основни и средни училища, учители по общообразователни дисциплини в професионалните училища; логопеди, училищни психолози, учители в болнични за-

ведения, ръководители на училища, местни власти, имащи отношение към образованието и др.

Компетентността и мотивацията на учителите влияят пряко върху качеството на образованието. Заедно с умението да преподава, учителят трябва да може да оценява и да планира професионалното си израстване като неделима част от кариерното развитие. Непрекъснато изменящата се среда днес повече от всякога изисква подготовка и преквалификацията на учителите да отговарят на изискванията на съвременното училище. Професионалните и дисциплинарните партньорски мрежи ще подпомагат разпространяването на водещите образователни модели и практики.

Основни направления на програмата:

- определяне на профила на специалната подготовка на учителите;
- изработване и прилагане на методика за професионална самооценка;
- разработване и прилагане на система за консултации при планиране на професионалното развитие;
- разработване на критерии за оценяване на качеството на цялата система за преквалификация;
- разработване и прилагане на модели за компетентност на училищните ръководители;
- подкрепа за професионалните и дисциплинарните мрежи за сътрудничество на учителите;
- съставяне и издаване на основните материали, необходими за обучението на учителите.

Програмата за повишаване на квалификацията на учителите се реализира от Държавния изпитен и квалификационен център. Общата стойност на програмата е 35 млн. крони, осигурени от държавата и ЕСФ.

Програма на ЕСФ „Подобряване на качеството на образованието чрез развитие на системи за вътрешно и външно оценяване на училищата на основата на усъвършенстване на законодателството” (ОКВА)

Целта на програмата е да се подобри ка-

чеството на обучението чрез подобряване на качеството на системата за управление на образованието като цяло и на всяка отделна образователна структура, получаване на съвременна обратна връзка за резултатите от обучението и обвързването им със съответно законодателство.

Програмата подпомага:

- повишаването на знанията и практическите умения на учители и училищни ръководители в областта на самооценката;
- създаването на национална система за признаване на общообразователните училища, която съдейства за разпространяването на добрите практики в образованието;
- анализирането на съществуващите нормативни актове в областта на образованието;
- развитието на системите за вътрешно и външно оценяване на училищата.

Целева група на програмата са участниците в образователната система на страната (учащи, училищни ръководители, учители, училищен персонал, родители), както и партньори на образованието (частни собственици на училища, специалисти в областта на образованието, представители на мес-

тните власти, професионални сдружения и др.).

Програмата за повишаване на квалификацията на учителите се осъществява от Държавния изпитен и квалификационен център. Общата стойност на програмата е 26,5 млн. крони, осигурени от държавата и ЕСФ.

Информационна система „Образование“ (EHIS)

Важно значение за квалификацията на учителите и тяхното кариерно развитие в Естония има регистрирането на учителите в информационната система „Образование“. Тя съдържа данни за училищата, учениците, учителите, учебните програми и друга информация. Данните в системата позволяват да се контролира квалификацията и продължаващото обучение на учителите, да се прогнозира потребностите от допълнително обучение и да се следи за спазване на квалификационните изисквания.

В информационната система задължително се регистрира преподавателският персонал от всички категории и се публикува информация за свободните работни места в сферата на образованието.

Източници:

Министерство образования и науки Эстонской республики –

<http://www.hm.ee/?2>

Адресацията учителей - <http://www.hm.ee/index.php?249160>

Государственный Экзаменационный и Квалификационный Центр -

<http://www.ekk.edu.ee/91327>

Е. Джерманова

ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ НА УЧИТЕЛИТЕ В ЧЕХИЯ

Законът за педагогическия персонал в Чехия „Подобряване на качеството на педагогическото образование“ е в сила от 1 януари 2005 г. Това е програмен документ за образованието в страната и отразява променящата се роля и професионални перспективи за учителите. Целта е да се повиши социалният и професионалният статус на учителите, да се подобри качеството на подготовката и повишаването на квалификацията им, да се създадат условия за кариерно

развитие и повишаване на мотивацията за това. Очаква се промяната в концепцията за учителската професия да подобри резултатите от учебната работа в училищата от всички образователни нива.

Подобряване на качеството на преподавателския състав като най-важен фактор за успешното развитие на цялата образователна система

Програмен документ на образованието е Бялата книга (2001 г.). Тя отразява проме-

нящата се роля и професионалните перспективи пред учителите. Целите, които се поставят в нея, са:

- промяна на резултатите от учебната дейност в училищата;
- повишаване на социалния и професионалния статус на учителите;
- повишаване на качеството на подготовката и квалификацията на учителите;
- създаване на условия за кариерно развитие на учителите;
- засилване на мотивацията на учителите за индивидуални и колективни постижения.

Основни насоки за подобряване ефективността на учителския труд в Бялата книга

➤ Определяне на квалификационните равнища за всички категории педагогически персонал

Разработване на нормативни документи, които съдържат квалификационните изисквания за отделните категории учители.

- учители от първа степен на основното училище, учители, работещи по специални образователни програми, учители по общообразователни предмети в основните и средните училища, учители по професионални предмети в средните и професионалните училища трябва да имат степен "магистър";

- учители в детска градина;
- учители на деца със специални образователни потребности, социални педагози, възпитатели (както и тези, които работят извън учебно време) трябва да имат квалификация не по-ниска от степен "бакалавър", получена в системата на висшето образование. За всички останали категории на педагогическия персонал в системата на образованието да се създадат програми за обучение на ниво висше образование

➤ Подобряване на качеството на подготовката на педагогическия персонал

Предвижда се подобряване на педагогическата и психологическата подготовка на всички категории педагогически персонал, усвояване на необходимите умения и премина-

ване на качествена педагогическа практика по време на учебния процес. За постигането на тази цел трябва да се създаде мрежа от експериментални училища, където бъдещите учители да получават първоначален опит в учителската професия.

➤ Доразвиване на системата за повишаване на квалификацията на педагогическия персонал

Системата за повишаване на квалификацията трябва да служи за професионалното и кариерното развитие на учителите и за подобряване на материалното им положение. Това изисква тя организационно и методически да бъде включена в мрежата на местните центрове за управление на образованието, като за целта се привлекат всички висши училища, които подготвят учители, да се използва опитът на най-добрите училища и учители. Освен това централните за повишаване на квалификацията на учителите не трябва да бъдат отдалечени от мястото, където те работят.

➤ Създаване на система за кариерно развитие и заплащане на педагогическия персонал

Създаването на система за кариерно развитие и заплащане на учителите е свързано със законово оформяне и осигуряване на условия за кариерното им развитие на основата на диференцирани и конкретни квалификационни предпоставки за такова развитие. Трябва да се създаде скала за оценяване на учителите.

➤ Повишаване на заплащането на педагогическия персонал

При повишаване на заплащането на учителите да се прилага принципът, че средната работна заплата на учителите в системата на публичното образование трябва да бъде не по-малко от 130% от средната работна заплата за страната.

Закон за педагогическия персонал

Според закона педагогическият персонал включва категориите: учител, възпитател, специален педагог, психолог, възпитател на ненормиран работен ден, помощник-учител, треньор, главен учител.

Те трябва да отговарят на следните

изисквания:

- да притежават всички права за упражняване на професията;
- да имат професионална квалификация „учител“;
- да не са осъждани за престъпления, несъвместими с упражняването на педагогическа дейност;
- да бъдат физически и психически здрави;
- да знаят чешки език. Ако са получили квалификация на друг език, трябва да се явят на изпит по чешки език в системата за повишаване на квалификацията или друга институция, имаща право да издава документ за издържан държавен изпит по езика.

Педагогическото образование се извършва на базата на националната програма „Образование“, разработена от Министерството на образованието, младежта и спорта и приета от парламента. Тя отразява общите цели на образованието, залегнали в Бялата книга и Закона за училището.

Законът за педагогическия персонал подробно описва образователните програми, по които да се подготвя всяка категория учители. Промените в образованието през последните години, вкл. и в педагогическото, могат да доведат до това, че учители по един и същ предмет да получат квалификация в различни образователни програми.

Учители в детски градини

Учителите в детските градини могат да получат квалификацията си по следните начини:

- в системата на висшето образование в акредитирана програма в областта на педагогическите науки, ориентирана към предучилищна педагогика;
- в тригодишно висше професионално училище (след четиригодишно средно професионално училище или гимназия) в акредитирана програма по специалността „Учител в доучилищното образование“;
- пълно средно образование (четиригодишно средно професионално училище) по програма за подготовка на учители за системата на предучилищното възпитание.

Учители в детски градини, които рабо-

тят с деца със специални образователни потребности трябва да имат квалификация по програма за:

- висше образование в областта на педагогическите науки, насочени към специална педагогика,
- бакалавър в областта на специалната педагогика;
- продължаващо обучение в гимназията във висше училище по специалността „Специална педагогика“.

Учители от първа степен на основното училище

Учителите от първа степен на основното училище (1 - 5 клас) получават необходимата квалификация в акредитирани магистърски програми в областта на педагогическите науки, насочени към:

- подготовка на учители в първа степен на основното училище;
- педагогика на предучилищната възраст;
- бакалавърска програма по специалността „Учител в първа степен на основното училище“;
- програма за продължаващо обучение във висше училище по специалностите „Учител в първа степен на основното училище“ и специалността „Учител във втора степен на основното училище“.

За учители в първа степен на основното училище, работещи с деца със специални образователни потребности, се изисква образование в магистърска програма по педагогика, насочена към специална педагогика, или бакалавърска програма с изучаване на специална педагогика, или програма за непрекъснато образование по специалността „Специална педагогика“ във висше училище.

Учители от втора степен на основното училище

Учителите от втора степен на основното училище (6 - 9 клас) трябва да получат професионална квалификация в системата на висшето образование по акредитирана магистърска програма:

- в областта на педагогическите науки, насочена към подготовка на учители по общообразователните предмети във втора

степен на основното училище;

- в областта на педагогическите науки, насочена към обучение на учители по общообразователни предмети във втора степен на основното училище и в средното училище;

- в областта на педагогическите науки, насочени към обучение на учители по общообразователни предмети в средното училище;

Учители от втора степен на основното училище, работещи с деца със специални образователни потребности, се квалифицират в програми за:

- магистър по педагогика със специалност „Специална педагогика“;
- бакалавър по специална педагогика;
- продължаващо образование по „Специална педагогика“.

Учители по общообразователни предмети в средните училища

Учителите по общообразователни предмети в средните училища трябва да имат висше образование в една от следните магистърски програми:

- в областта на педагогическите науки, насочени към обучение на учители по общообразователните предмети на средното образование;

- в областта на педагогическите науки, насочени към обучение на учители по общообразователни предмети във втора степен на основното и средното училище;

- специалност, съответстваща на характера на учебната дисциплина и училището.

Други възможни квалификации за учителите в средното училище са: по програма за бакалавърска степен в областта на педагогическите науки по специалността „Учител в средното училище“ и по програма за продължаващо обучение, предоставени от висшето образование и насочени към подготовка на учители за средното училище.

Учителите по специални дисциплини в средното училище трябва да са завършили висше образование в акредитирани магистърски програми в областта на педагогическите науки, насочени към обучение на учите-

ли по специални предмети в средното училище или по специалност, съответстваща на спецификата на учебната дисциплина.

Начините, по които учителите по практика получават необходимата квалификация, са:

- висше образование със степен „бакалавър“ съобразно естеството на практическото обучение;

- висше образование по бакалавърска програма, насочена към подготовка на учители в средното училище;

- програма за продължаващо обучение, насочена към подготовка на учители в средното училище или към изучаване на педагогика;

- професионални програми в системата на висшето образование, отговарящи на характера на практическото обучение, както и по бакалавърски програми в областта на педагогическите науки със специалност „Учител в средното училище“.

В закона за учителите се отделя специално внимание на продължаващото обучение на педагогическия персонал като най-съществен фактор за повишаване на качеството на образованието. Преподавателският състав е длъжен периодично да повишава професионалната си квалификация. За целта директорите на училищата трябва да организират продължаващото обучение на преподавателския персонал съобразно потребностите. Задължителното обучение на персонала е най-малко 12 работни дни през учебната година, като това време се заплаща. Предвидено е и материално стимулиране. Учителите, преминали през допълнително обучение, получават увеличение на заплатите си.

Кариерно развитие на учителите

Всеки учител трябва да има портфолио, което да съдържа информация за: име, дата и място на раждане; документи, доказващи завършена образователно квалификационна степен, допълнителни квалификации (специализации, курсове, семинари и др.); педагогическа практика, проекти, по които е работил, резултати/оценяване на проекта; самооценка/оценка на учителя; индивидуален

план за кариерно развитие (самообразование, използване на специализирана литература, посещение на квалификационни форми и др.); други материали по преценка на учителя (препоръки, публикации, методически пособия и др.).

През последните години учителското портфолио е инструмент за кариерно развитие. Въз основа на данните в него се контролира и напътства хоризонталното и вертикалното кариерно развитие на учителите, като може да се кандидатства и за сер-

тифициране на качеството на труда на учителя.

От края на 2008 г. на сайта на Министерството на образованието и в обществото се обсъждат проблемите на образованието. Целта е да се изработят документи, които на основата на професионалното развитие на учителите и стандартизиране на оценяването на техния труд законодателно да гарантират по-високо качество на работата на учителите на всички образователни нива

Източници:

Закон о педагогических работниках в Чехии: повышение качества педагогического образования - <http://www.lexed.ru/pravo/journ/0506/dolgaya.doc>

Národní program rozvoje vzdělávání v České republice, Bílá kniha -

<http://www.msmt.cz/bila-kniha/narodni-program-rozvoje-vzdelavani-v-ceske-republice-bila-kniha-2001>

Е. Джерманова



НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧНА ПОЛИТИКА И ИНОВАЦИИ

ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ НА ИНОВАТИВНИТЕ УЧИТЕЛИ

През 2007 г. Гудрун Шьонкнехт, професор по начална педагогика от университета в Инголцагт, Австрия, провежда обстойно изследване за определяне на основните фактори, които влияят върху професионалното развитие на иновативните учители в началното образование. Иновативни учители са тези, които провеждат "открит урок", наложил се още през 80-те години като училищна форма. Анкетираните учители се оказват изключително подходящи субекти за изследване на иновативните процеси в преподавателската дейност и тяхното професионализиране. Резултатите от изследването са представени от различни гледни точки:

- проследяване на етапите в професионалния живот на учителите;
- откриване на факторите, съпътстващи професионалното ежедневие;
- ключови личности и събития за реализиране на открития урок и иновативния подход.

Учителите, обхванати в проучването, са показали интерес към нови реформаторски педагогически подходи и мероприятия, в които са включени иновативни аспекти. Те считат натоварването в професията за сравнително ниско, а удовлетвореността от нея висока и виждат себе си по-скоро като възпитатели.

Положителни и отрицателни фактори, съпътстващи професионалното ежедневие

Положителни фактори

➤ Децата

Основен положителен фактор в училищната дейност на учителите е работата им с деца. Източници на енергия в ежедневната

преподавателска дейност са радостта от ученето, въодушевлението, спонтанността, креативността и любопитството на децата.

➤ Педагогическа дейност

Педагогическата дейност също се счита за даваща творческа сила на преподавателите. Като класни ръководители те предлагат според индивидуалните потребности на ученика по-голяма свобода в учебния час.

➤ Свобода при формиране на учебния час и автономия

Свободата при работата, ритъмът през учебния ден, проектно ориентирани дейности и такива, водещи до самостоятелно учене, често трудно се реализират. Свободата на действие и автономията са свързани с по-големи изисквания и са описани като положителни, но и като натоварващи фактори. Въпреки това те се считат като необходима предпоставка за професионално развитие.

➤ Комуникация и сътрудничество

Добрата комуникация е свързана с намирането на такива партньори, с които да се дискутират важни педагогически въпроси. В училище рядко се постига сътрудничество. В случая не става въпрос за размяна на материали, работни тетрадки или обща подготовка за провеждане на изпит, а за комуникация и сътрудничество по педагогически дейности. Подобряване на работата се постига чрез обмен, взаимно подтикване и съвместна работа в проекти. Често се практикува сътрудничество с колеги от други училища и създаване на работни групи.

➤ Прогължаващо образование

На еднократните курсове се гледа доста критично, тъй като от съдържателна

гледна точка те са незадоволителни. За полезни се считат седмичните курсове или създаването на регулярни работни групи, в които се обсъждат педагогически проблеми и се търси обратна връзка.

➤ **Работа с родителите**

През първите години от учителската професия работата с родителите се приема за натоварваща и едва в по-късен етап се превръща в положителен и важен фактор за подкрепа. Организирането на вечери с родителите, открити дискусии и разговори с тях са съществен положителен фактор в ежедневието.

➤ **Професионално и личностно утвърждаване**

Иновативната концепция се различава от „обичайното“ в работата и е от значение за постигане на професионална удовлетвореност и професионално и личностно утвърждаване. Полезни са специализираната литература, педагогическите списания и докладите, отнасящи се до реформаторската педагогика.

Отрицателни фактори

За отрицателни фактори се считат личности и ситуации от ежедневието професионален живот, които усложняват или пречат за реализирането на педагогическата концепция.

➤ **Системата училище, училищно ръководство и училищно настоятелство**

Фактори, които затрудняват училищната система, са оценяването и броят на учениците, които трудно подлежат на промяна. Често се дават „безсмислени“ предписания, нормативи и регламенти от страна на училищното настоятелство, училищното ръководство или от колегите. Много правила от ежедневието са ненужни бюрократични пречки. Бюрократизмът на ръководния персонал се дължи на страх, лесна ранимост или надвишаване на представите за ръководен кадър.

➤ **Натоварващи ситуации**

За да се справят с натоварващите ситуации, учителите трябва да излизат често в отпуск, да намаляват допълнител-

ната почасова работа и да се стремят към продължаващо образование.

➤ **Липса на поле за действие**

Свободата за провеждане на учебния час и автономията са основни за анкетираните учители, като на различни нива в тази област има ограничения. Учителите считат, че работата в собствения клас е най-силно натоварваща. Според тях училищната система е силно закостеняла и концепциите за продължаващо образование не са достатъчно добри. Бюрокрацията в училище и принудата за оценяване на постиженията на децата са съществени натоварващи фактори.

➤ **Изоляция и неразбиране от колегиума**

Причините за липса на сътрудничество и комуникации в училище се дължат не само на различни педагогически концепции, но и на факта, че има различни правила и традиции.

Ключови личности и събития

➤ **Ключови личности**

Доценти, които предлагат интересно и оригинално съдържание в своите лекции, за дълго остават в съзнанието на учителите и са пример за подражание. Друг важен фактор, определящ дадена личност за ключова, е неговата методика на работа: алтернативните форми на семинари, възможността за работа като настойник, както и личните контакти с доценти са важни, за да израснат учителите като добри професионалисти. Много учители търсят ментори, които да им помагат в тяхната дейност. Други проучвания също показват необходимостта от т.нар. професионални родители (Professional parents) или партньорски тандеми (Tandempartnern).

➤ **Ключови събития**

Като ключови събития се определят ситуации, допринасящи за по-нататъшното развитие и реализиране на иновативната концепция на учителите, например откритият урок. Положителните реакции от промяна на учебния час, възможността за експериментиране от страна на децата са основни движещи сили. Много учители изпроб-

ват нови форми на преподаване. Поради това, че нямат достатъчно време за подготовка, често те трябва да се откажат от обичайния си стил на обучение и да импровизират.

Три основни стратегии за професионално развитие

➤ Уважение към себе си и децата

Учителите поставят в центъра на събитията своите собствени потребности и тези на децата. Независимо дали е в сферата на възпитанието, преподаването, отношението към други личности в училище или вземането на решение, винаги трябва да се търси баланс между собствените потребности и тези на децата. Учителите откриват собствените си потребности в продължаване на професионалното си развитие, като търсят подходящи партньори за работа в екип и начини за повишаване на квалификацията си и др.

За разрешаване на индивидуалните потребности на децата учителите се стремят да създадат условия, в които те да се самоуправляват и да придобиват чувство за отговорност. Към изискванията на училищното настоятелство, родителите и колежите трябва да се подхожда винаги критично: Какво означава това за мен и за децата? По този начин учителите са относително самостоятелни в своята дейност без натиск отвън и с възможност за въвеждане на иновации в дейността си.

➤ Следване на избрания път

Отстояването на собствените виждания изисква сила, тъй като те са отклонение от обичайното и естествено са поглъжени на по-голяма критика и натиск. Промяна в учебния час учителите извършват първо във въображението си, след това търсят подкрепа от децата и родителите и най-накрая я реализират в своя професионален живот. По време на следването си те самостоятелно подбират предложенията за обучение, целенасочено търсят интересни личности и материали, които да подпомогнат не само професионалното, но и личностното им развитие.

➤ Натрупване на опит и търсене на обратна връзка

Учителите определят същественото развитие в професионалните компетенции и педагогическата концепция като резултат от техния дългогодишен опит. Последица от прилагането на тази стратегията е тясното преплитане на иновативните процеси и разгръщането на собствените професионални компетенции. Професионализъмът е задача за цял живот, свързана с „иновациите“ и високите изисквания към самия себе си.

Етапи на професионално развитие

Развитието на професионализма е свързано с реализирането на определени задачи. В началото на професионалната кариера е необходима подкрепа при социализирането към традициите и рутинните дейности в училище, за да се избегне „шока от училищните дейности“. Помощта в работата, овладяването на сложни ситуации, както и критичното отразяване на ежедневието в училище са от значение през първите години. За да израсне като добър практик, учителят може да бъде подкрепен чрез прилагане на различни мерки - работа в екип, индивидуални форми на участие като „записване в дневник“ (journal writing) и „изготвяне на концептуална карта (conceptual mapping)“. При създаването на план за продължаващо обучение трябва да се спазват интересите и индивидуалността на учителите. Те трябва да се научат да разпознават своите слаби и силни черти, да работят, за да доразвият своя индивидуален профил на компетенции. Ученето през целия живот е от съществено значение за развитието на професионални и индивидуални компетенции. Като съществени се определят следните компетенции:

- добро структуриране на учебния час;
- умение за диагностициране, за диференцирано поставяне на задачите и индивидуална подкрепа;
- ефективно ръководене на класа - създаване на ритуали;
- очакване на високи постижения;
- възискателност при поставяне на за-

гачите и гр.

Установено е, че добрият професионализъм се дължи не толкова на доброто про-

дължаващо обучение, а по скоро на уменията, които учителите придобиват извън своята професия.

Източник:

Die Entwicklung der Innovationskompetenz von LehrerInnen aus berufs-biographischer Perspektive –
http://www.hugo-kremer.de/DGfE_AG_7/Info-Schoenknecht.pdf

Я. Панова



ЦИФРИ И ФАКТИ

ДАННИ ОТ ИЗСЛЕДВАНЕТО НА ОРГАНИЗАЦИЯТА ЗА ИКОНОМИЧЕСКО СЪТРУДНИЧЕСТВО И РАЗВИТИЕ ЗА ОБРАЗОВАТЕЛНАТА СИСТЕМА НА АВСТРИЯ

Най-новото сравнително изследване на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) от 2009 г. дава висока оценка на образователната система на Австрия.

Учителите в Австрия имат по-малък брой учебни часове годишно отколкото е средният брой за страните от ОИСР. Един австрийски учител в гържавно училище преподава средно 774 учебни часа годишно, а учителите в страните от ОИСР - средно 798 учебни часа годишно. По-малко учебни часове имат например учителите в Унгария (555) и Република Корея (Южна Корея) (545).

Брутната заплата на австрийските учители в началото на тяхната кариера е значително под средната за ОИСР, но в края на кариерата им тя вече е над средната.

Източник:

Bildung auf einen Blick 2009: OECD-Indikatoren - <http://www.oecd.org/dataoecd/41/61/43638066.pdf>

Ю. Дичева

Стартовата заплата на един учител в гимназията е около 20 632 евро годишно, което е под средното за ОИСР (22 235 евро). На края на своята кариера австрийският учител получава средно около 42 262 евро, което е над средното за ОИСР (37 613 евро).

Делът на разходите за образование от БВП в страната намалява от 2000 г. насам. Спрямо 1995 г., когато този дял е бил 6,2% от БВП (средно за ОИСР – 5,4%), той дори е спаднал и през 2006 г. е 5,5% (средно за ОИСР – 5,7%). По разходи за един ученик или студент обаче Австрия се нарежда на едно от челните места - средно около 7200 евро на учащ, което поставя страната на четвърто място след САЩ (9100 евро), Швейцария и Норвегия (средно за ОИСР - 5140 евро).

НЕДОСТИГ НА УЧИТЕЛИ В ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ УЧИЛИЩА В ГЕРМАНИЯ

Според Постоянната конференция на министрите на образованието на провинциите до 2015 г. ще се почувства недостиг на учители в професионалните училища. На пазара на труда ще има само около 75 до 95% от необходимите за година учителски кадри, което означава, че годишно ще липсват около

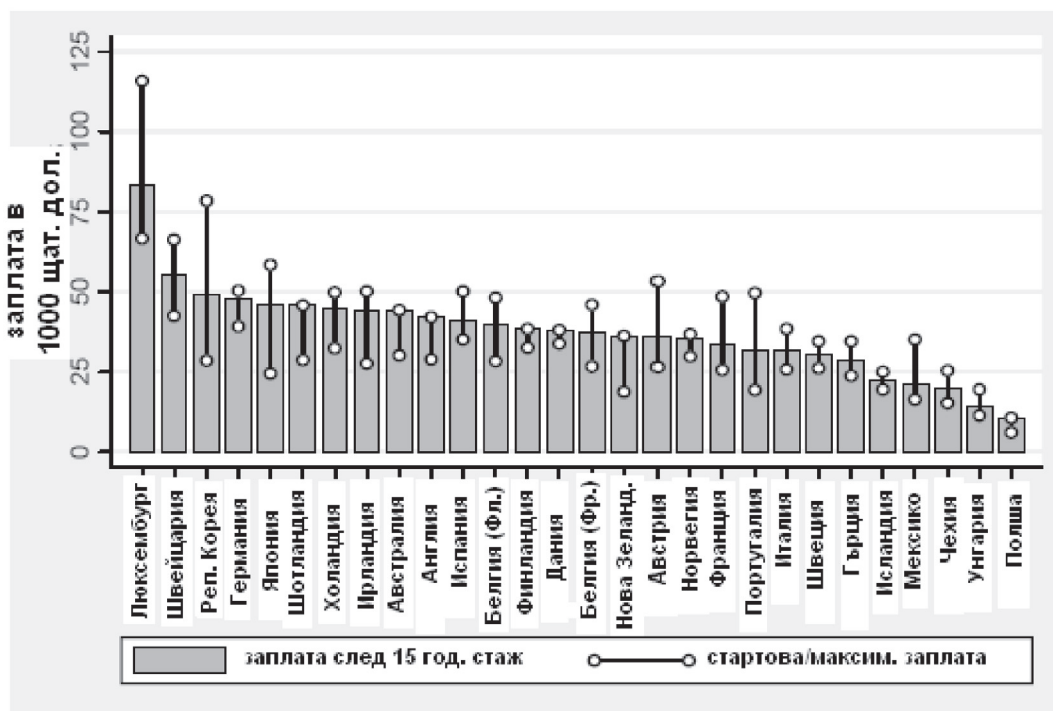
200-900 учители за професионалните училища. В югозападните райони на федералната република има недостиг на учители в областта на електротехниката, информатиката и металообработването. За привличането на учители се търсят предимно материални стимули.

Източник:

Auch Quereinsteiger gefragt - <http://www.abi.de/arbeitsmarkt/arbeitsmarktberichte/la/berufsschullehrer04131.htm>

Я. Панова

ЗАПЛАЩАНЕ НА УЧИТЕЛИТЕ В НЯКОИ ДЪРЖАВИ



Източник:

Leistungsgerechtere Bezahlung von Lehrern: Sinnvolle Option oder sinnlose Ökonomisierung? –

http://schneider.wiwi.uni-wuppertal.de/fileadmin/schneider/daten/Personal/LBvL_November_2006_01.pdf

Ю. Дичева



ПРОЯВИ, ПРЕДСТОЯЩИ СЪБИТИЯ

ДЕН НА НАРОДНИТЕ БУДИТЕЛИ

На Деня на народните будители (1 ноември 2009 г.) беше отбелязана 100-годишнината от първото честване на българските просветители. Празникът в Народната библиотека „Св. Св. Кирил и Методий“ събра учители и академични преподаватели, политици, общественици, ученици.

Зам.-министърът на образованието, младежта и науката доц. Сергей Игнатов връчи ежегодните награди „Константин Величков“ на учители с високи резултати в професионалната си дейност и принос за развитието на образованието.

Носители на наградата за 2009 г. са:

Люгмила Атанасова – учител по физическо възпитание и спорт в СОУ за деца с нарушено зрение „Д-р Иван Шишманов“, Варна;

Агнеса Гергова – учител по математика в Природо-математическа гимназия „Екзарх Антим Първи“, Видин;

Христо Кичиков – учител по география и икономика в Професионална гимназия по му-

ризм „Пенчо Семов“, Габрово;

Румяна Янкова – учител по немски език в Езикова гимназия „Гео Милев“, Добрич;

Рагуна Попова – учител по български език и литература в Гимназия за чужди езици „Екзарх Йосиф Първи“, Ловеч;

Вяра Ценова-Дичева – учител по немски език в Гимназия с преподаване на чужди езици „Петър Богдан“, Монтана;

инж. Ангелина Тасева – учител по теория и практика в Технологична професионална гимназия „Мария Кюри“, Перник;

Стоянка Иванова – начален учител в СОУ „Св. Св. Кирил и Методий“, Самуил;

Теодосий Теодосиев – учител по физика и астрономия в Природо-математическа гимназия „Никола Обрешков“, Казанлък;

Веселка Константинова – учител по информатика и информационни технологии в Природо-математическа гимназия „Акад. Боян Петканчин“, Хасково.

140 ГОДИНИ БЪЛГАРСКА АКАДЕМИЯ НА НАУКИТЕ

Българската академия на науките (БАН) навърши 140 години от създаването си. Това е една от най-старите институции на Балканския полуостров. Основана през далечната 1869 г. като Българско книжовно дружество (БКД) в Браила, днес тя продължава да бъде най-голямото звено за научни изследвания в България. Първоначално Дружеството има за основна цел „да разпространява всеобщото просвещение у българския народ и да му показва пътя към неговото вещественно обогатяване“. Негови основатели и действителни членове са видните български възрожденци Марин Дринов, Васил Друмев, Васил Стоянов и Николай Ценов, председател

на настоятелството. Първият председател на БКД е Марин Дринов.

Научен печатен орган на Дружеството е „Периодическо списание“. То има за мото българската народна поговорка: „Ум царува, ум робува“. Публикуваните в списанието материали и изследвания по езика, историята, обичаите и културата на българския народ спомагат много за формирането на българската институция и консолидирането на българската нация.

С идването на Освобождението през 1878 г. БКД се премества в столицата София. Към „Периодическо списание“ се прибавят последователно „Българска библиотека“, в

която се печатат по-обемисти трудове, „Сборник за народни умотворения, наука и книжнина“ и поредицата „Български старини“, в която се публикуват важни извори за българската история.

Стопанският и културният подем на страната през следващите десетилетия, както и увеличеният брой на специалистите с висше образование благодарение на създаденото през 1888 г. Висше училище в София спомагат за нарастване на научния потенциал на БКД и за преобразуването му от предимно книжовно-просветителска в истинска научна институция. На 11 март 1911 г. то е преименувано в Българска академия на науките с печатен орган „Летопис на БАН“.

След 1944 г. организацията започва да

се преобразува по съветски образец, избрани са и голям брой нови академици. БАН става централно държавно учреждение, на което са подчинени повечето научноизследователски институти в страната. След демократичните промени и новия Закон за БАН академията получава пълна автономия, като ръководните органи се избират от служителите на няколкото десетки научни институти.

Днес академията разполага с множество институти, които са самостоятелни подразделения. Те покриват практически всички области на човешкото познание – математика, физика, геология, химия, биология, инженерни, хуманитарни и обществени науки и техните подразделения.

120 ГОДИНИ ОТ СЪЗДАВАНЕТО НА НАЦИОНАЛНИЯ ПРИРОДОНАУЧЕН МУЗЕЙ ПРИ БАН

На 27 октомври 2009 г. беше отбелязана 120-годишнината от създаването на Националния природонаучен музей при БАН. На тържествено събрание музеят получи **почетния плакет на БАН „Марин Дринов“**. С **почетния плакет на музея „Академик Иван Буреш“** са наградени учените: **ст.н.с. г-р Святослав Петрусенко** за неговите заслуги за развитието на музейните колекции и минералогията в България, **проф. Денис Джераагс** от Националния център за научни изследвания (CNRS) в Париж за неговите заслуги за развитието на палеонтологията в България и приноса му за развитието на музея, **ст.н.с. г-р Николай Спасов** за неговите заслуги за развитието на зоологията и палеонтологията в България и приноса му за музея.

Музеят е основан през 1889 г. от княз Фердинанд под името „Княжески“. На неговото ранно създаване и бързо разрастване се дължи приоритетното развитие на зоологията и ботаниката в България в сравнение с другите балкански страни. Мисията на Националния природонаучен музей е насочена в няколко направления: фундаментални и приложни изследвания, управление и съхраняване на колекциите, разпространение на природонаучните знания чрез експозицията и популярната литература, обучение на докторанти и млади специалисти, експертна дейност.

Изследванията са предимно в областта на зоологията и палеонтологията, но също и на ботаниката и минералогията.

120 ГОДИНИ СОФИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“

На 25 ноември 2009 г. Софийският университет чества своя патронен празник.

„На възпитаниците на Софийския университет се падна честта да участват в модернизиранието на България от началото на XX век. Убеден съм, че академичната общ-

ност на университета ще бъде начело и в модернизиранието на съвременна България - каза в словото си министър Сергей Игнатов при откриването на новата изложбена зала на университета и на експозицията на проф. Ивайло Мирчев „Мостове на духа“. В офици-

алното фоайе е поставена паметна плоча с имената на инициаторите и първите седем професори, преподавали в Алма матер.

Редом с почитта към тях, ръководството на университета и Столичната община удостоиха с награда и най-младия учен. С тайно гласуване в два тура с наградата "Най-добър млад учен на Софийския универ-

ситет "Св. Климент Охридски" за 2008 година" е удостоен гл. ас. **Стелиян Здравков Димитров** от Геолого-географския факултет.

За принос към науката академичната общественост удостои с титлата "Доктор хонорис кауза" бившия председател на Европейския парламент **проф. г-р Симон Вейл**.

НАЦИОНАЛНА КОНФЕРЕНЦИЯ "КАЧЕСТВО НА ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ В БЪЛГАРИЯ - ПРОБЛЕМИ И ПЕРСПЕКТИВИ"

В началото декември 2009 г. в РУ "Ангел Кънчев" се проведе Втората национална научна конференция под надслов „Качеството на висшето образование в България - проблеми и перспективи“. Конференцията откри ректорът на университета доц. г-р Хр. Белоев. Събитието се проведе под патронажа на доц. Сергей Игнатов, министър на образованието, младежта и науката. Съорганизатори на конференцията са МОМН, РУ "Ангел Кънчев", СУ „Св. Климент Охридски“, Националната агенция по оценяване и акредитация, Съвета на ректорите на висшите училища, Националното представителство на студентските съвети и Община Русе. Представени бяха всички висши училища в България, както и образователни структури на БАН. Гост на форума беше проф. Рагу Дамян, председател на управляващия комитет за висше образование и изследвания към Съвета на Европа.

Тематичните направления на конференцията:

1. Образователни подходи
 - мотивация за отлични резултати (на студентите и академичния състав);
 - модели за обучение и оценяване на студентите;
 - административно-информационно обслужване на студентите;
 - качество и академична етика;
 - добри практики.
2. Автономия и външно регулиране
 - модели за финансиране на висшите училища;
 - сътрудничество между висшите училища и бизнеса;
 - ефективно управление на висшите училища;
 - осигуряване на реална автономия и отговорности на висшите училища.
3. Акредитация и оценяване
 - модели за акредитация;
 - ефективност на вътрешните системи за управление на качеството на висшите училища;
 - Национална квалификационна рамка.

ПЕТА НАЦИОНАЛНА КОНФЕРЕНЦИЯ "ЕЛЕКТРОННОТО ОБРАЗОВАНИЕ"

На 22 октомври 2009 г. в хотел «Шертон», София, се проведе Петата национална конференция "Електронното образование" организирана от ICT Media със съдействието на МОМН, Съвета на ректорите, Българската асоциация за управление и развитие на човешките ресурси (БАУРЧР), JuniorAchievement България и AIESEC България.

На конференцията бяха представени ос-

новните аспекти на държавната политика за ИКТ в областта на образованието. Ведещи фирми представиха най-новите си ИКТ продукти, ориентирани към образованието и подпомагащи повишаването на качеството на обучение в България. Акценти на конференцията бяха новостите в прилагането на ИКТ продукти в училищата и университетите в България.

МЕЖДУНАРОДНА КОНФЕРЕНЦИЯ “ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА НА СЪВРЕМЕННАТА АСТРОФИЗИКА”

През октомври 2009 г. в София се проведе международна конференция на тема “Предизвикателства на съвременната астрофизика”. Конференцията се финансира от Европейската мрежа от оптически и инфрачервени телескопи за астрономия (OPTICON, <http://www.astro-opticon.org/>) и е организирана

от OPTICON и Института по астрономия към БАН. По време на конференцията изтъкнати астрономи от Европа и САЩ представиха най-предизвикателните области на изследвания в астрономията и съществуващите и бъдещите технологии, свързани с астрономията.

ШКОЛА ПО СПЕКТРОСКОПИЯ – РОЖЕН ‘2009

През октомври 2009 г. в Националната астрономическа обсерватория „Рожен“ се проведе втората практическа школа по спектроскопия. Школата е спонсорирана от UNESCO-BRESCE и Института по астрономия чрез проект, финансиран от Националната научна фондация към МОН.

Участниците в школата получиха основ-

ни познания по звездна спектроскопия с помощта на спектрални наблюдения, обработка и анализ на получените данни, както и запознаване с основните спектрални характеристики на различните типове звезди. Програмата включваше лекции, нощни наблюдения в Куде-фокуса на 2m RCC телескоп и практическо занятия по кода IRAF.

НАГРАДИ С ВИСШИ ДЪРЖАВНИ ОТЛИЧИЯ НА ДЕЙЦИ НА НАУКАТА И КУЛТУРАТА

На 29 септември 2009 г. президентът Георги Първанов връчи висши държавни отличия и Почетния знак на президента на Република България на дейци на българската наука и култура. Награди в областта на науката получиха:

Орден “Св. Св. Кирил и Методий” огърлие беше връчен на **проф. Маргарита Деянова-Ваклинова**, директор на Националния археологически музей, за изключителен принос в развитието на българската археология.

Орден “Св. Св. Кирил и Методий” – първа степен получи **акад. Матей Матеев**, председател на Съюза на физиците в Бълга-

рия, за големите му заслуги в областта на образованието и науката.

С орден “Св. Св. Кирил и Методий” – първа степен беше награден **инж. Владимир Геневски** за дългогодишната му активна дейност в изграждането и развитието на цветната металургия в България и на международно ниво.

С Почетен знак на президента на Република България беше отличена **проф. дикн Анна Манолова Недялкова**, ректор на Варненския свободен университет, за значим принос за реформиране и модернизирание на българското висше образование и наука.

НАГРАДИ “ДЖОН АТАНАСОВ”

В началото на октомври 2009 г. президентът Георги Първанов връчи **наградата “Джон Атанасов”**, която се присъжда за седма година на млад българин със значим принос за развитието на компютърните и информационните технологии.

С наградата беше удостоен 32-годиш-

ният **Мартин Вечев** за високи постижения в областта на информатиката и информационните технологии.

Мартин Вечев е възпитаник на Софийската математическа гимназия. Продължава образованието си в Канада и взема бакалавърска степен в университета “Саймън

Фрейзър”, а по-късно и докторска степен в Кеймбридж, Англия. От две години работи в изследователския институт на “Ай Би Ем” (T.J. Watson Research Center) в Ню Йорк. Работата му е свързана с използване и създаване на нови формални методи за синтезиране и доказване на сложни конкурентни алгоритми, т.е. програми, които проверяват абсолютно точно дали определени системи работят вярно или не. С тези програми се разработва и тества сигурността на компютърни системи. Те се наричат животоспасяващи и се използват при управление на самолети. Мартин Вечев е автор на 20 международни научни публикации, бил е рецензент на десетки международни конференции и е основател на първата конференция по приложни методи на синтез за конкурентни програми. Носител е на различни патенти и награди, вкл. наградата на изследователския център на IBM за изключителни технически постижения. За наградата той е номиниран от Софийския университет.

Награди за принос в сферата на информационните технологии получиха:

Д-р **Гая Иванова**. Родена в Русе през 1979 г. Завършила е специалност “Компютърни системи и технологии” в Русенския университет “Ангел Кънчев”. През 2009 г. защитава дисертация на тема „Създаване и изследване на виртуални образователни среди“. Тя е главен асистент в катедра “Компютърни системи и технологии” и ръководител на центъра за докторанти в Русенския университет. Автор е на десетки научни публикации. Носител на „Златен знак“ за принос към Младежкото информационно и иновационно общество за разработените виртуални образователни среди. Знакът се дава на изявени млади българи с международ-

ни и национални постижения, за иновационни разработки и творчески успехи, допринесли за издигане авторитета на страната, на награда “Кристален приз” за най-добър доклад на Международната конференция CompSysTech 2008 в Габрово и гр. Участва в разработването на внедрени вече прототипи на гама виртуални образователни среди, сред които са виртуална катедра по компютинг, виртуален факултет по информационни и комуникационни технологии, Русенски виртуален университет, Български виртуален университет, Национална мрежа от виртуални библиотеки, виртуален инфо център за докторанти, виртуална библиотека за докторанти, виртуална библиотека по управление на човешките ресурси.

Доцент г-р **Росен Кирилов**. Роден е през 1976 г., завършва Университета за национално и световно стопанство (УНСС) в София, специалност икономическа информатика, доктор по информатика, доцент, научна специалност “Приложение на изчислителната техника”. От 2004 г. преподава в катедрата по информационни технологии и комуникации в УНСС. Участва в научноизследователски проекти, автор на учебници и студии, има многобройни публикации и доклади.

За втора поредна година президентът връчи **наградата “Джон Атанасов - за ученици”** за високи постижения в областта на информатиката и информационните технологии. Наградата получи десетокласникът от природо-математическата гимназия в Шумен **Рүмен Христов**. Грамоти бяха връчени на учениците **Стефан Аврамов** и **Иван Георгиев**.

Президентът подкрепи идеята за създаване на съвместен център у нас с IBM за разработки в областта на нанотехнологиите.

УЧРЕДЯВАНЕ НА МЕДАЛ И НАГРАДЕН ФОНД НА ИМЕТО НА ДЖОН АТАНАСОВ

През октомври 2009 г. представители на Международната фондация на Института на инженерите по електротехника и електроника (IEEE) - най-реномираната международна неправителствена професионална

организация в областта на инженерните науки, посетиха БАН. Посещението беше във връзка с учредяването на медал и награден фонд на името на Джон Атанасов, съвместно с IEEE и БАН.

МЕЖДУНАРОДНО СЪСТЕЗАНИЕ „МАГЪОСНИЦИ В МАТЕМАТИКАТА“

Два златни, три сребърни и два бронзови медала завоюваха българските ученици на международно математическо състезание, проведено в Индия, гр. Лакнау.

Златните медалисти са **Георги Гуляшки** и **Венислав Венков** от 125 СОУ „Д-р Боян Пенев“, София. **Сребърните медали** бяха присъдени на **Йордан Донеv** и **Петър Динеv** от същото училище и на **Марин Шаламанов** от 107 ОУ „Хан Крум“, София. Носители на **бронзовите отличия** са **Наежда Димитрова** и **Венелин Мартинов** - също ученици

от 107 училище „Хан Крум“.

Първо място в отборното класиране завоюваха учениците от 107 ОУ „Хан Крум“ с ръководители **доц. Иван Тонов** от СУ „Св. Климент Охридски“ и **Недялка Димитрова** от Националната природо-математическа гимназия, София.

Носители на приза за **второ място** в генералното класиране станаха възпитаниците на 125 СОУ „Д-р Боян Пенев“, София, с ръководители учителите **Димитър Димитров** и **Добри Данков**.



ПРОЕКТИ, ПРОГРАМИ, КОНКУРСИ

МЕЖДУНАРОДЕН ОБРАЗОВАТЕЛЕН ПРОЕКТ PLAY ENERGY

На конкурса под надслов **„Екоидея за твоя град“** голямата награда в конкурсната категория за гимназии спечели проектът **„Слънце, вятър, вода – наше съкровище и наше спасение“** на Природо-математическа гимназия „Никола Обрешков“, Казанлък. В категорията начални училища наградата спечели проектът **„Биоенергията – решения от фермата в Септемврийци“** на основно училище „Йордан Йовков“, Каварна.

Наградите бяха връчени от зам.-министъра на образованието, младежта и науката Светлана Ломева.

Проектът **Play Energy** е под патронажа на Ян Фигел - европейски комисар по въпросите на образованието, обучението, младежта и културата. Конкурсът се провежда в България, Чили, Коста Рика, Гърция, Гватемала, Италия, Панама, Румъния, Русия, Словакия и САЩ.

ОБРАЗОВАТЕЛНАТА ПРОГРАМА “BUSINESS AND ENGINEERING”

През септември 2009 г. се подписа споразумение за сътрудничество между Щайнбайс университет в Берлин и БАН.

Споразумението предвижда сътрудничество между двете страни за съвместно обучение в България. Основен предмет на дейността е образователната програма “Business and engineering”, която осигурява магистърската степен на Щайнбайс университет “Master of business and engineering”. Програмата, по която ще бъде провеждано обучението, е интелектуална собственост на университета. Предвижда се тя да започне в България през септември 2010 г., като за

целта се планира създаването на съвместен институт в България.

Споразумението беше подписано от председателя на БАН акад. Никола Съботинов, ректора на Щайнбайс университет проф. д-р д-р хон. кауза Йохан Льон, изпълнителния директор на Щайнбайс университет г-н Валтер Бек, представителя на Щайнбайнската фондация и Щайнбайс университет за Източна Европа проф. д-р инж. д-р хон. кауза Флорин Ионеску, ректора на Център за обучение при БАН чл.-кор. проф. Ангел Балтов, научния секретар на БАН ст.н.с. д-р Костадин Костадинов.

ПРОГРАМА “ОГРАМОТЯВАНЕ НА ВЪЗРАСТНИ”

В рамките на Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси” 2007 – 2013 г. МОМН стартира процедура за директно предоставяне на безвъзмездна финансова помощ “Ограмотяване на възрастни”. **Целта е** да се улесни достъпът до системата за професионално обучение чрез организиране на специализирани курсове за ограмотяване.

Дейностите, които ще получат финансиране, са:

- разработване на програми за курсове за обучение на възрастни за завършване на класове от основното образование;
- разработване на инструментариум за валидиране и сертифициране на начален етап на основното образование и на завършен клас от основното образование;

- подготовка на учебни материали, съобразени с потребностите на целевата група (вкл. лица с увреждания, лица, чийто майчин език не е български, и лица от други групи в неравностойно положение);

- квалификация на учители за обучение на възрастни (вкл. лица с увреждания, лица, чийто майчин език не е български, и лица от други групи в неравностойно положение);

- разяснителни дейности за включване

в курсовете;

- провеждане на курсове за ограмотяване на възрастни с хорариум 600 учебни часа;

- провеждане на курсове за обучение на възрастни за завършване на класове от основното образование.

Програмата е насочена към лица над 16 години, които нямат завършен начален етап и/или класове от прогимназиалния етап на основното образование.

КОНКУРС “ЕВРОПЕЙСКИ НАГРАДИ ЗА ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВО”

Центърът на учебно-тренировъчните фирми в средните професионални училища (ЦУТФ) към МОМН беше отличен с първо място в проведения за първи път в България конкурс „Европейски награди за предприемачество“. Грамотата и плакета връчи министърът на икономиката, енергетиката и туризма Трайчо Трайков. Награденият проект „Български младежки форум на бизнес лидерите“ е номиниран за участие в Годишните европейски награди по предприемачество в Маг-

рид през пролетта на 2010 г. Той стартира по програма „Училището – територия на учениците“, модул „Развитие на извънкласната и извънучилищната дейност“ и включва ученици и учители от учебно-тренировъчните фирми в България. Партньори на Центъра по този проект са Българският форум на бизнес лидерите, сдружението „Българска тренировъчна централа“, Международният панаир – Пловдив.