

АНКЕТНО ПРОУЧВАНЕ НА ОЧАКВАНИЯТА ЗА „ПОДКРЕПЯЩА СРЕДА“ СРЕД ПРАКТИКУВАЩИТЕ ПЕДАГОЗИ ДО 35-ГОДИШНА ВЪЗРАСТ

Росица Пенкова, Мирена Легурска

Софийски университет „Св. Климент Охридски“

Резюме. В статията е представено анкетно проучване, проведено сред педагогически специалисти до 35-годишна възраст, за очакванията и отношението им към учителската професия. Изследването представя данни за това какви са нагласите им за практикуване на професията „учител“, какви трудности младите учители срещат в педагогическата си практика, както и препоръки как средата, в която работят, да стане подкрепяща и мотивираща.

Ключови думи: млади учители; подкрепяща среда

В изпълнение на Националната стратегия за развитие на педагогическите кадри (2014 – 2020 година) и на Националния план за изпълнение на дейностите по Националната стратегия Министерството на образованието и науката реализира последователна политика на нормативни документи и управленски решения, основаващи се на предварителни проучвания на средата и субектите в образователната система.

В настоящата статия се представя изследване¹⁾, с което се цели да се установят очакванията за „подкрепяща среда“ сред практикуващите педагози до 35-годишна възраст, работещи в образователната система.

В съответствие с целта предвижданите методологически и изследователски дейности са насочени към постигането на видими и емпирично измерими резултати относно идентифициране на характера на средата, в която младите учители и възпитатели работят, потребностите им от подкрепяща среда в работата и техните нагласи и очаквания за подкрепа.

Конструирането на научно обоснована методология за изследване на подкрепящата младите педагогически специалисти среда е методологическа дейност, подчинена на съвкупност от изисквания, правила и стандарти.

– От една страна, дизайнът на методология за емпирично изследване на подкрепящата среда се подчинява на общоприетите принципи и изис-

квания за изследователски методологии за социални емпирични изследвания.

– От друга страна, принципно изискване към създаването на такъв тип методология е всички нейни компоненти така да се обосноват и разработят, че да бъдат методологически прецизни и релевантни спрямо многоаспектната природа и същност на подкрепящата среда и нееднозначните ѝ проекции в житейските траектории на младите педагози.

Това означава, че в разработваната методология трябва да се предвидят всички задължителни процедури, чрез които да бъде възможно:

– набирането на достоверна информация относно предмета и обекта на изследването;

– набирането на представителна информация съгласно изискванията на възложителя на настоящата поръчка;

– проектирането на контролни действия, чрез които да се създадат методологически гаранции за набирането на достоверна и представителна информация, както и да се гарантира качествена математико-статистическа обработка на съвкупната емпирична информация и подготовката ѝ за извършването на последващите анализи.

Изборът на метод за набиране на първична емпирична информация се прави в съответствие с тенденцията на все по-широкото навлизане на съвременните комуникационни технологии в изследователската дейност, като се използва съвременна разновидност на анкетния метод за допитване чрез самопопълване – т.нар. *електронна анкета по имейл с прикачена анкетна карта (прикачен файл)*.

Изборът на метода на електронната анкета по имейл с прикачена анкетна карта се обуслови и от обстоятелството, че разполагаме със списъци на учителите и възпитателите до 35 години, предоставени ни от МОН, с посочен в тях имейл адрес на лицата от списъка, което прави възможно изпращането на електронната анкетна карта на попадналите в извадката лица по имейл.

Представителност на изследването се осигурява чрез използване на модел на *индивидуална извадка с прост случаен подбор*, което означава, че единиците за изследване, които се включват в извадката, се избират пряко от генералната съвкупност, като техният избор се основава на принципа на случайния подбор (т.е. всяка единица има равен шанс да попадне в извадката). Основанието за избор на подобен модел на извадката е фактът, че разполагаме със списък на единиците от генералната съвкупност. Подборът на единиците за изследване в извадката се извършва чрез систематично-случаен подбор.

За реализацията на така планираната извадка са ангажирани регионалните управления по образование във всичките 28 области, чрез чието изключително съдействие изследването успешно се осъществи.

Анкетното проучване дава възможност на младите учители да изкажат своето мнение и да изразят отношението си към учителската професия. Изследването предполага и събиране на данни за това какви са нагласите им за практикуване на професията „учител“, какви трудности младите учители срещат в педагогическата си практика, какви препоръки могат да направят, за да бъде средата, в която работят, подкрепяща и мотивираща.

Данните от анкетирането са необходимата и достатъчна основа, за да се направят важни изводи за отношението на младите учители и възпитатели към работната среда и да се потърсят решения за усъвършенстване на съществуващите практики, свързани с първоначалната адаптация на младите педагогически специалисти в образователната система у нас.

В проучването са включени общо **2518** млади учители до 35-годишна възраст от българските училища и детски градини.

Изготвената анкетна карта съдържа **20 въпроса**, от които 17 със структуриран отговор и 3 със свободен отговор. От въпросите със структуриран отговор 7 изискват само един отговор, а останалите 10 допускат повече възможности.

Анкетната карта е ясно структурирана в шест тематични блока във връзка със системата от емпирични индикатори, формулирани в методологията на изследването. Обособяването на тези съдържателни области позволява да се операционализират изследователските тези, улеснява анализа на отговорите, дадени от анкетираните.

Първият блок обхваща въпроси, свързани с избора на професия, значимостта ѝ и перспективите за развитие в системата на образованието и науката чрез учителската професия.

С въпросите от втория блок се цели да се разкрие самооценката на анкетираните по отношение на тяхната професионална компетентност, като се открият силните и слабите страни на младия педагог, както и проблеми, с които той се сблъсква в професионалната си дейност като млад учител/възпитател.

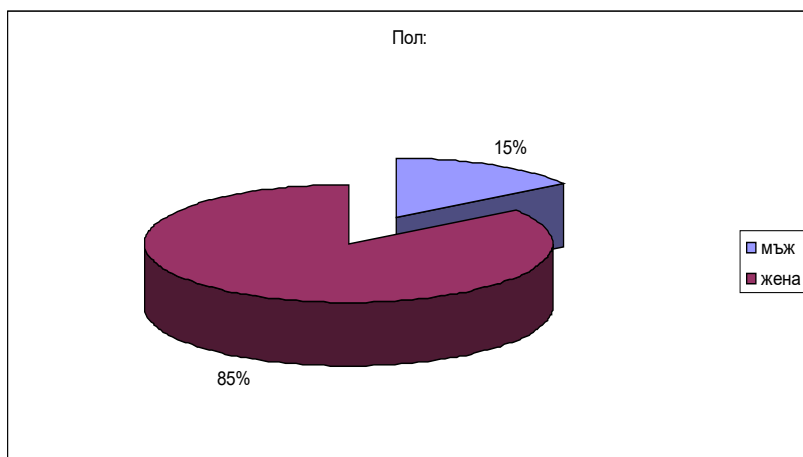
С третия блок въпроси може да се установи мнението на младите учители за средата, в която работят, както и необходимостта от подкрепа в тази среда.

Наставничеството в преподавателската дейност, като форма на подкрепяща среда, се откроява в **четвъртия блок въпроси**.

Въпросите от петия блок са свързани с някои възможности за успешна реализация и задържане в професията.

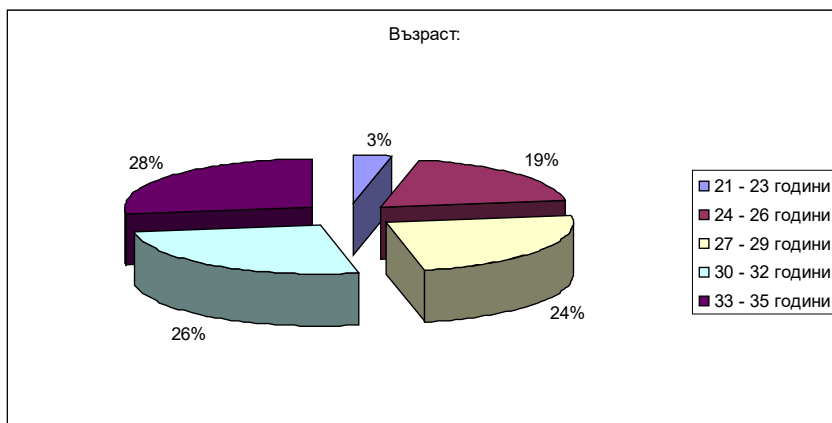
Паспортният блок въпроси се обособява в края на анкетната карта.

От участвалите в изследването млади учители 85 % са жени и 15 % мъже (диагр. 1). Това разкрива и потвърждава една известна, но не особено благоприятна тенденция в учителската професия – нейната феминизация.



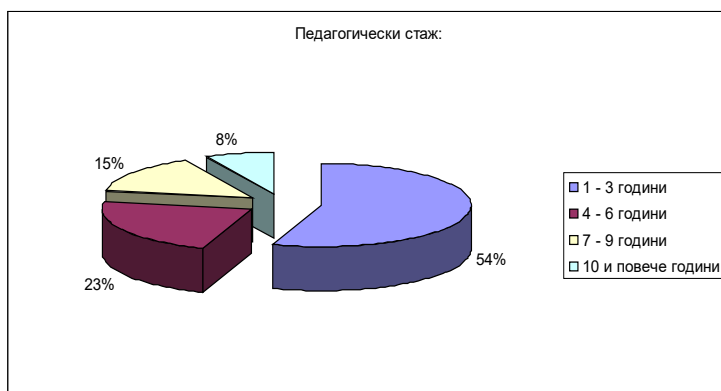
Диаграма 1

Във възрастовата структура на изследваните лица (диагр. 2) най-голям е процентът на младите учители на възраст между 33 и 35 години (28 %), следват 26 % от участвалите в изследването на възраст 30 – 32 години, 24 % са младите учители между 27 и 29 години. Представителите на 24 – 26-годишните са 19 %, а само 3 % са най-младите учители, които са между 21 и 23 години. От получените данни се вижда, че сред младите учители преобладава дялът на тези, които са над 30-годишна възраст (общо 54 %), а учителите, завършили преди година или две университетското си образование, са с най-малък дял.



Диаграма 2

По отношение на професионалния опит на участниците (диагр. 3) се установява, че най-многобройна е групата на младите педагогически специалисти, които са с 1 – 3 години педагогически стаж – 54 % от участниците, следват тези със стаж от 4 до 6 години (23 %), между 7 – 9 години – 15 %, а най-малобройни са учителите с над 10 години стаж (8 %).



Диаграма 3

От посочените по-горе данни за възрастовата структура и за професионалния опит не се забелязва правопрпорционална зависимост – с увеличаване на възрастта да нараства и педагогическият стаж. Това показва, че след завършване на висше образование младите хора не постъпват на работа като учители. Най-голям е делът на учителите с педагогически стаж от 1 до 3 години (54%), а такъв е процентът на учителите над 30-годишна възраст.

Данните за образователно-квалификационната степен (диагр. 4) още веднъж потвърждават трайната тенденция за българското образование – висо-



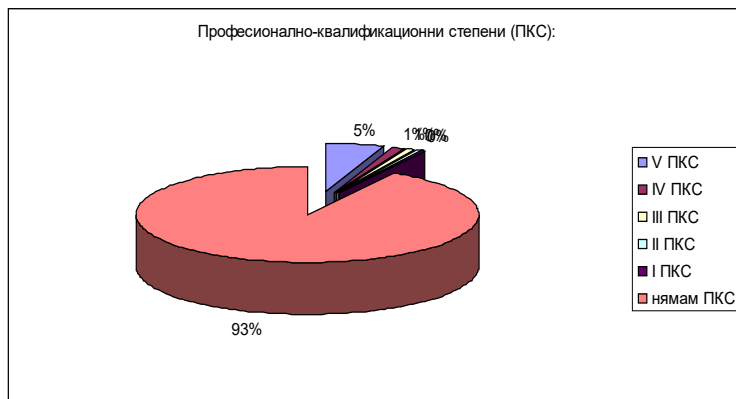
ката образователна степен на българските учители. Най-много учители притежават степен „магистър“ – 52 %, следвани от тези със степен „бакалавър“ – 44 %, само 3 % имат по-ниско образование,

Диаграма 4

а именно „професионален бакалавър“. Част от анкетираните млади учители (1%) притежават образователна и научна степен „доктор“.

По-голямата част (93 %) от попълните анкетните карти млади учители посочват, че нямат професионално-квалификационна степен (диагр. 5), едва 5 % имат пета ПКС, а четвърта и трета ПКС – по 1 %. Под един процент са учителите, които имат втора и първа ПКС, като това най-вероятно са учителите с образователно-квалификационна степен „доктор“.

Тази тенденция през последната година постепенно се променя към увеличаване на дела на младите учители и възпитатели с професионално-квалификационни степени, тъй като с Наредба № 12 за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти от 2016 г. се дава възможност на младите учители с 2 години педагогически стаж да кандидатстват за пета ПКС.



Диаграма № 5

Сравнително равномерно са представени педагогическите специалисти до 35-годишна възраст спрямо класовете и групите, в които преподават (диагр. 6), а именно: представителите, работещи в детска градина, са 15 %, в началния етап – 30%,

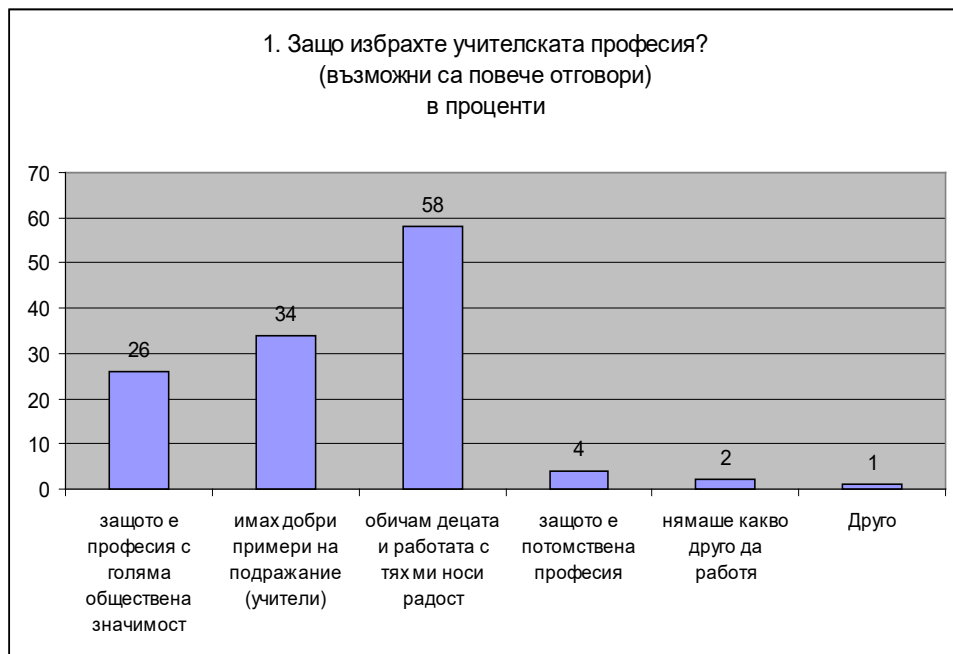


Диаграма 6

прогимназиалния етап – 29 %, и преподаващи в гимназиалния етап – 26 % от участвалите в анкетното проучване.

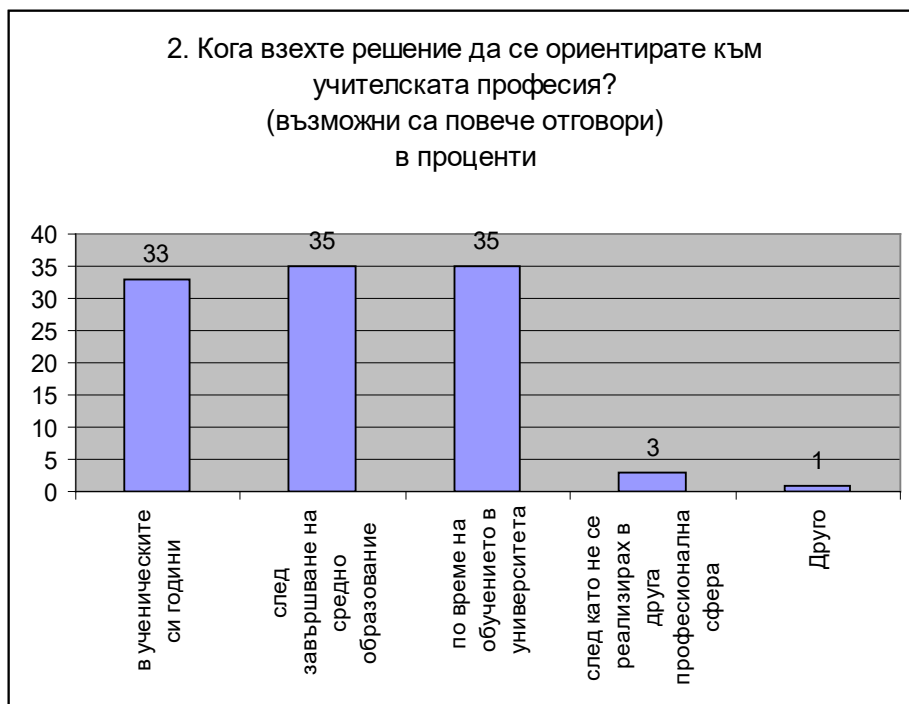
Въпросите от първия блок (№ 1 – № 5), макар и непряко свързани с очакванията на младите педагози за „подкрепяща среда“, позволяват да се направят някои изводи за нагласите им за практикуване на професията „учител“, за избора и за това, което ги мотивира да бъдат учители, за факторите, които оказват благоприятно влияние за задържане в професията.

Отговорите на въпроса, свързан с мотивите за избор на професия (диагр. 7), показват, че младите учители са направили своя съзнателен избор за тази професия, не са попаднали случайно или по принуда в нея. Повече от половината от участниците в изследването отговарят, че обичат към децата и радостта от самата педагогическа дейност са основната причина. За 34 % от анкетираните млади учители водещ мотив са добрите примери на подражание. Обществената значимост на учителската професия е мотивът за избора при 26 % от анкетираните. Само 4 % от изследваните лица са избрали учителстването поради факта, че е потомствена професия. Незначителен брой учители от извадката (2 %) не са мотивирани от смисъла на професията, работят „по неволя“.



Диаграма 7

Преобладаващата част от младите учители и възпитатели имат определена ориентация към професията и я свързват с развитието си в системата на образованието. Отговорите (диагр. 8) се разпределят почти по равно (с повече от 1/3) между анкетираните, избрали професионалния си път още в ученическите си години, и тези, които са се ориентирали към учителската професия след завършване на средното образование и по време на обучението в университета. Незначителен е процентът на отговорилите (3 %), че са взели това решение, след като не са се реализирали в друга професионална сфера.



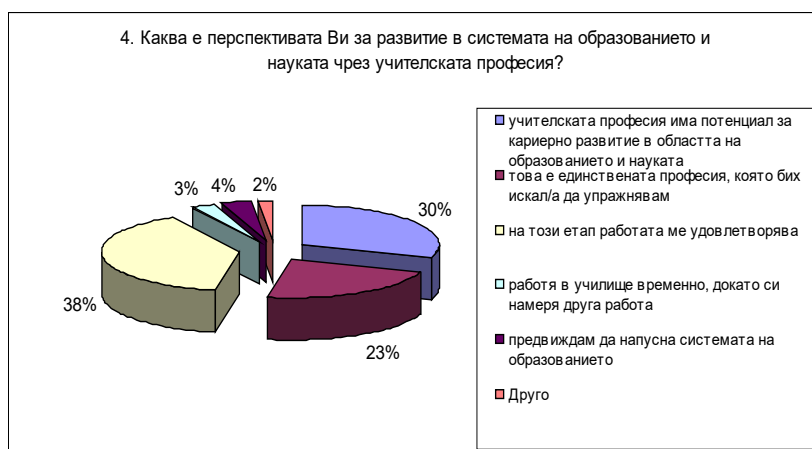
Диаграма 8

Отношението на младите учители към избраната от тях професия се потвърждава и от отговорите на въпрос № 3 (диагр. 9). Повечето от анкетираните млади учители (87 %) определят професията „учител“ като значима за тях, 13 % отговарят „отчасти“ и едва под 1 % са отговорите „не“. Данните за осмислянето на учителската професия като значима определят, като цяло, положителната нагласа на младите учители и възпитатели за практикуване на професията „учител“.



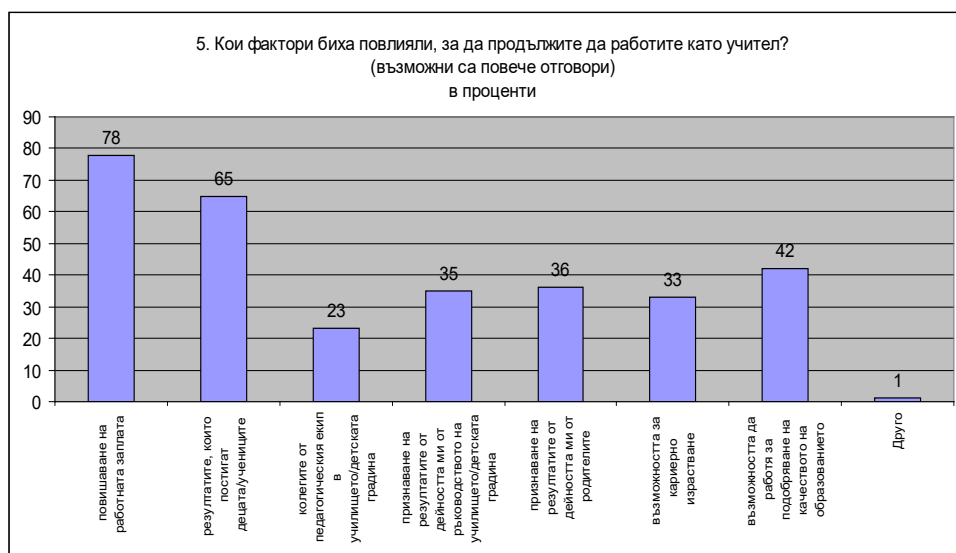
Диаграма 9

По отношение на перспективата за развитие (диагр. 10), която имат младите учители в системата на образованието, най-голям процент от анкетираните (38 %) заявяват, че на този етап професията ги удовлетворява, за 30 % учителската професия има потенциал за кариерно развитие в областта на образованието и науката. Особено важно е да се подчертае, че учителската професия е единствената, която биха искали да упражняват почти 1/4 от младите педагози. Като незначителен може да се определи процентът на тези, които работят временно в училище (3%) или предвиждат да напуснат системата на образованието (4%). Като цяло обаче, тези данни не бива да се пренебрегват, а да се потърсят възможности за задържане на младите хора в професията.



Диаграма 10

Анализът на данните за факторите, които подкрепят задържането на младите учители и възпитатели в професията (диагр. 11), показва, че за $\frac{3}{4}$ от анкетираните материалният стимул има решаващо значение. Важен за повече от половината от изследваните лица е и мотивиращият ефект на резултатите, които постигат децата и учениците. Голяма част от младите педагози не подценяват и възможността да работят за подобряване на качеството на образованието (42%). Прави впечатление, че данните за кариерното израстване, признаването на резултатите от дейността на учителите от ръководството на образователната институция, както и от родителите се разпределят почти по равно. Колегите от педагогическия екип не са сред най-често посочваните благоприятни фактори за задържане в професията, но не може да бъде пренебрегвано неговото влияние, тъй като той е посочен също от немалко анкетирани – близо $\frac{1}{4}$ от тях.



Диаграма 11

Отговорите на въпросите от първия блок дават основание за следващите по-важни изводи.

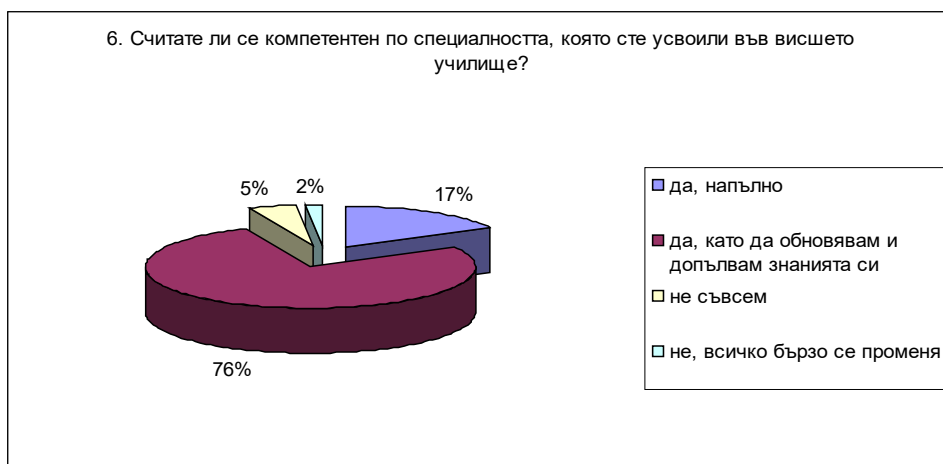
– Младите педагози осмислят своята ориентация към учителската професия и осъзнават избора, който са направили, като отчитат значимостта на професията в обществен и личен план. Те виждат перспективи за развитие в системата на образованието и науката чрез учителската професия.

– Необходимо е да се отчитат факторите, които благоприятстват задържането на мотивираните учители в професията, както и да се търсят възможнос-

ти за повишаване на мотивацията на младите хора да практикуват учителската професия.

Във втория блок се включват въпросите от № 6 до № 9. Данните позволяват да се направят изводи за професионалната компетентност на младите педагози и за проблемите, с които те се сблъскват в професионалната си дейност като млади учители/възпитатели.

По-голямата част от анкетираните (76 %) посочват, че се считат компетентни по специалността, която са усвоили във висшето училище, като обновяват и допълват постоянно знанията си, а 17 % категорично заявяват, че са напълно подготвени да упражняват професията „учител“. Едва 5 % признават, че не са достатъчно компетентни по специалността, а само 2 % оправдават своята несигурност в компетентностите си с факта, че всичко бързо се променя (диагр. 12).



Диаграма № 12

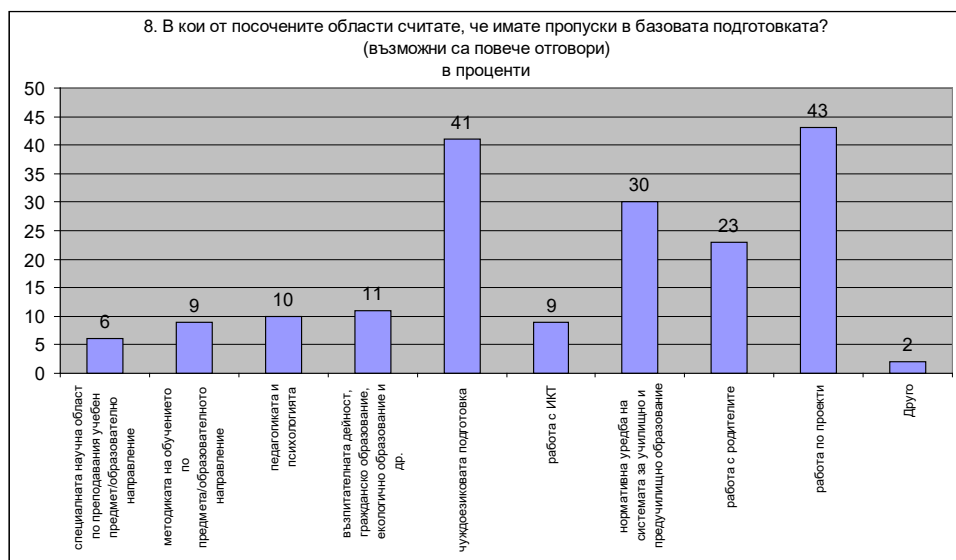
Анкетираните умеят да определят силните си професионални страни като млади учители (диагр. 13) и поставят акцент върху използването на информационните и комуникационните технологии и интерактивните методи на преподаване (63 %), следва проявата на креативност и инициативност в работата (62 %), както и стремежът към иновативност (61 %). Прави впечатление, че в поредицата от силни страни на последно място са посочени от учителите съвременните познания в научната област. Обяснението може да се търси в: 1) младите учители преценяват, че науката бързо се развива и е необходимо постоянно обновяване на научните

познания; 2) считат, че компетентностите, които имат по специалността, са им достатъчни, за да практикуват учителската професия. Второто твърдение е в съответствие с отговора на предходния въпрос от повечето учители, които се считат компетентни по специалността, която са усвоили във висшето училище.



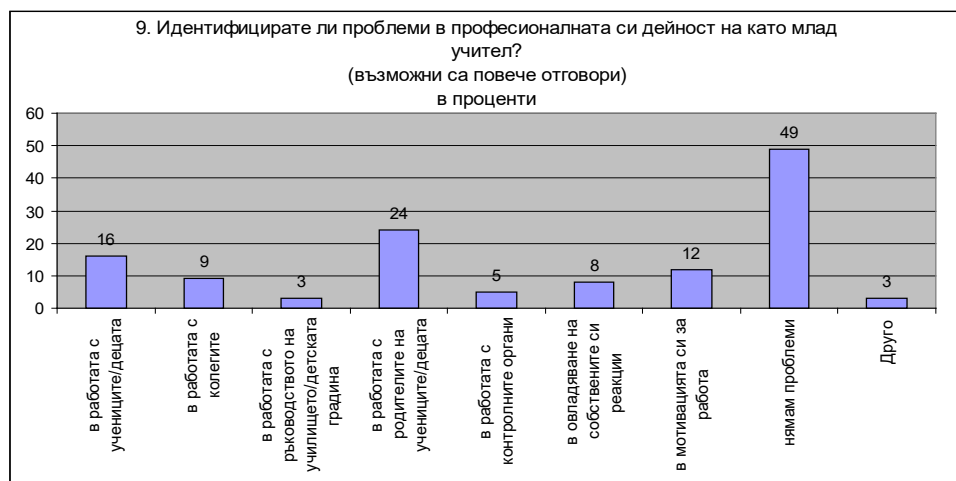
Диаграма № 13

Като се имат предвид данните от отговорите на въпрос № 6 за високата самооценка на учителите за компетентностите им по специалността, може да се твърди, че съвсем очаквани са резултатите, от които се вижда, че анкетираните не срещат затруднения по специалната научна област на преподавания учебен предмет (диагр. 14). Трябва да се подчертае фактът, че младите учители (43 %) осъзнават необходимостта от усвояване на компетентности за работа по проекти, като отбелязват своите затруднения в работата. Не се чувстват достатъчно сигурни (41 %) и в чуждоезиковата си подготовка. Анкетираните (30 %) отчитат пропуски в своята подготовка, свързани с нормативната уредба на системата на предучилищното и училищното образование. Данните показват (макар че натрупванията са в ниските стойности), че учителите идентифицират различни пропуски в базовата си подготовка, които им пречат да практикуват учителската си професия.



Диаграма 14

От отговорите на предишния въпрос логически следват резултатите, свързани с проблемите в професионалната дейност на младите учители (диагр. 15), като тези проблеми се предпоставят и от данните за базовата подготовка. Труд-



Диаграма 15

ностите, които споделят младите учители (24 %), са свързани с работата с родителите на децата/учениците, както и работата със самите деца и ученици – 16 %. Голяма част от младите педагози (49 %) не признават за проблеми в пряката си педагогическа практика. Важно е да се отбележи обаче, че те идентифицират различни проблеми в училище (представени в диаграмата по-долу), макар всеки от тези проблеми да е отбелязан от сравнително малък брой учители. Не трябва да се пренебрегва и фактът, че повече от половината от изследваните лица срещат един или друг проблем в професионалната си дейност като млади учители. Може да се очаква, че решенията се търсят от ръководството на образователната институция, като това предположение се провокира от данните, показващи най-малко учители (3%), които срещат проблеми в работата с ръководството на училището/детската градина.

От получените данни за втория блок от въпроси може да се направят следващите изводи.

– Младите педагози се самооценяват като компетентни по специалността, която са усвоили във висшето училище. И макар да умеят да открият своите силни страни в професионалната си дейност, те отчитат и пропуски в подготовката си за практикуване на учителската професия.

– Анализът на резултатите показва, че изследваните лица идентифицират в професионалната си дейност като млади учители/възпитатели редица проблеми, които очертават необходимостта от подкрепяща среда за младия педагогически специалист в училище.

Въпросите от третия съдържателен блок (от № 10 до № 13) са пряко свързани с очакванията за „подкрепяща среда“ сред практикуващите педагози до 35-годишна възраст.

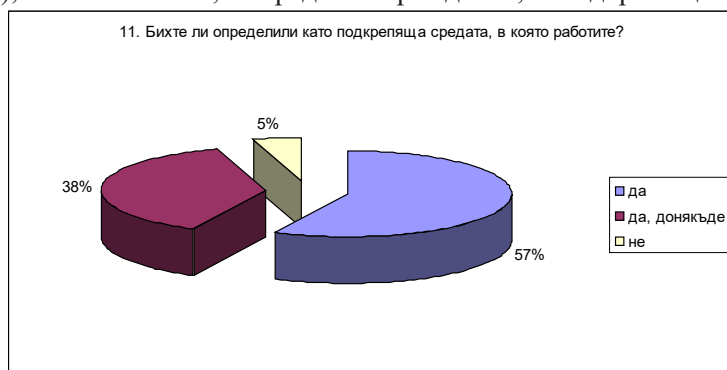


Диаграма 16

Голяма част от младите учители (34 %) заявяват, че се нуждаят от помощ в дейността си като учители (диагр. 16). Повече от половината учители (62 %) не са така категорични, но все пак не крият, че изпитват понякога потребност от подкрепа

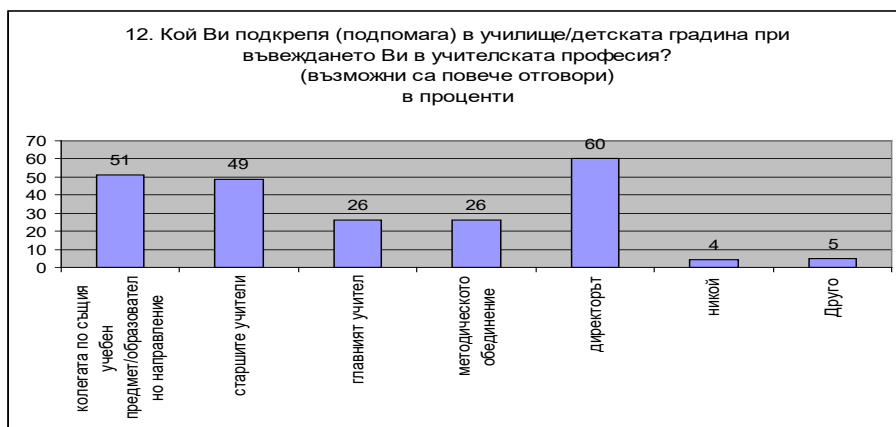
в педагогическата си дейност. Едва 4 % от анкетираните се чувстват уверени без подкрепата на средата в училище/детската градина.

Данните от отговорите на въпрос 11 (диагр. 17) позволяват да се установи дали младите учители и възпитатели се чувстват сигурни и уверени в училището/детската градина. Голяма част от изследваните лица (57 %) определят като подкрепяща средата, в която работят, а 38 % от тях не са така категорични, но оценката им все пак е положителна. Разбира се, има и такива (макар и само 5 %), които посочват, че средата е враждебна, неподкрепяща.



Диаграма 17

Най-силна подкрепа (диагр. 18) при въвеждане в професията младите учители (60%) срещат от страна на директорите. Този факт се потвърждава и от данните, представени по-горе в диагр. 16, които показват, че най-малко проб-

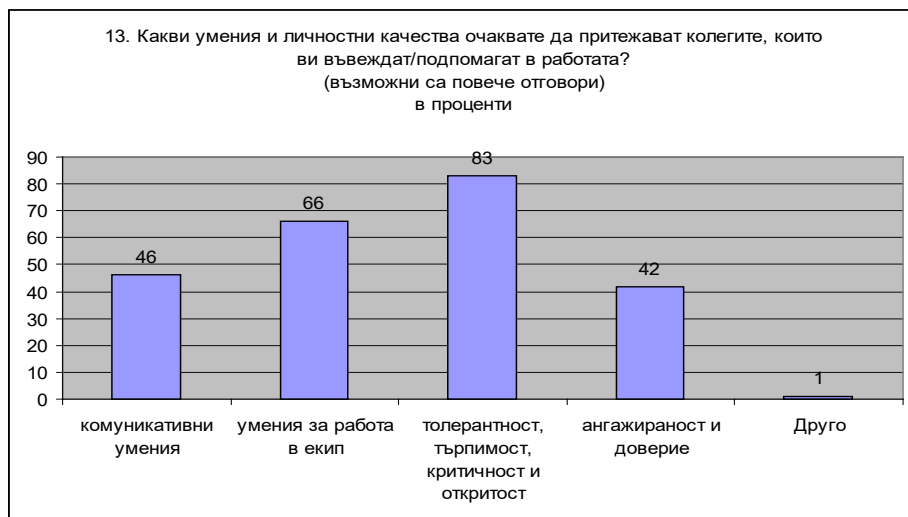


Диаграма 18

леми в работата учителите срещат с ръководството на училището/детската градина. Младите педагози подчертават помощта и на колегата по същия учебен предмет/образователно направление (51 %), както и подкрепата на старшите учители (49 %). Изненадващо само 26 % от анкетираните посочват, че главният учител подпомага дейността им. Толкова са и отговорилите, че методическото обединение ги подкрепя при въвеждане в учителската професия. Този факт се различава от първоначалните ни очаквания, че главният учител (както по-опитният колега по същия учебен предмет/образователно направление) оказва основна подкрепа на младите учители и възпитатели. Обяснението може да се търси в поетите подкрепящи функции от директора на образователната институция.

Резултатите показват, че младите учители и възпитатели имат определени очаквания за уменията и личностните качества, които трябва да притежават колегите, които ги въвеждат в професията. Процентното съотношение се разпределя между посочените качества в диагр. 19, като предимство (83 %) получават качества *толерантност, търпимост, критичност и откритост*. Не по-маловажни за анкетираните учители до 35-годишна възраст се оказват такива характеристики като *умения за работа в екип* (66 %), *комуникативни умения* (46 %), *ангажираност и доверие* (42 %).

Тези данни позволяват да се направи корелация с данните за уменията и качествата, които младите педагози считат, че трябва да развият у себе си в процеса на наставничеството (резултатите се представят в следващия блок).



Диаграма 19

Изводите, които се налагат от данните за третия блок въпроси, са следните.

– Младите педагози изпитват потребност от подкрепа в педагогическата си дейност. Оценяват средата, в която работят, предимно като подкрепяща.

– Умеят да характеризират конкретната подкрепяща среда; имат определени очаквания за личностните качества, които трябва да притежават колегите, които ги въвеждат в професията.

– Подкрепа при въвеждане в професията младите учители срещат най-напред от директорите, колегата по същия учебен предмет/образователно направление, от старшите учители. Главният учител и методическото обединение все още нямат водеща роля в дейностите по подпомагане на младите учители в училище.

Въпросите от четвъртия блок (№ 14 – № 18) са естествено продължение на съдържателните аспекти от третия блок. Чрез тях информацията за подкрепящата среда се конкретизира в характеризиране на наставничеството в образователната институция.

Свободните отговори на въпрос № 14 от анкетната карта (табл. 1) се представят от анкетираните както чрез отделни реплики, таки и чрез цялостни текстове. В тях младите педагози изразяват своите познания и представи за наставничеството. Част от отговорите на младите педагози показват липса на наставничество в конкретната образователна институция, както и конкретен израз на представи за наставничеството.

Данните за свободните отговори на въпрос № 14 варират от характеризиране на дейности, осъществявани в конкретна образователна институция, до обобщени определения на наставничеството, като процес. Техният анализ показва широк диапазон на функции: от по-общо въвеждане в работата до конкретна методическа помощ. Личи стремежът на някои от младите педагози да направят обобщение и да дефинират наставничеството като процес на: *Оказване на пълна помощ във всеки един аспект на работата / Показване на тънкостите на професията / Подкрепа, сътрудничество, комуникация, екипност при изпълнение на дейностите, корекции от страна на колеги с по-голям професионален опит.*

Разбирането на **наставничеството като процес** се означава чрез взаимодействие между субекти или въздействие на един субект (наставник) върху друг (наставляван). Например: *Взаимно наблюдаване на уроци. / Предаване на минал опит и положителни учебни практики от старшите учители към младите. / Подпомагане със съвети, предложения за участие в проекти, своевременни отговори на въпросите ми.*

В някои от отговорите акцентът се поставя върху наставничеството като **качество** на опитния професионалист. Например: *Формиране на умения за работа в екип; за планиране, организиране и провеждане на учебна дейност;*

Таблица 1

	14. В какво се изразява наставничеството във Вашата образователна институция?	Отговори в %
Примери за положителни отговори	– Наставничеството играе ключова роля в развитието на уменията на младия учител и му дава възможност да черпи опит от професионалист в конкретната област. Наставничеството е качествено и ефективно предаване на опит и подкрепа, за да може младият учител бързо, ефективно и практически да навлезе в естеството на работата. Наставникът има за задача да подпомага в различни направления, като планиране на урок и подготовка, управление на класната стая, професионална отговорност и т.н. – В изслушването, посочването на правилната стратегия за действие/преподаване, в съдействието при възникнали проблеми, в насърчаването на дейностите извън учебния предмет, в адекватното отношение и разбирането, с което се подхожда към възрастта и опита ми. – Колегите се отзовават при нужда и подпомагат младите учители при необходимост, разясняват им как да се справят с попълването на документацията, в изготвянето на разпределенията по съответния предмет и др. – Подпомагане на младшите учители в подготовката на годишните разпределения по образователните направления и план-конспектите за отделните ситуации. Във всеки един от режимните моменти се обсъждат възможностите за подобра комуникация и създаване на самочувствие у младите учители. – В нашата образователна институция наставничеството се изразява предимно в сътрудничество с колегите и продължително взаимодействие с тях. – Директорът със заповед определя наставник. Наставникът подпомага младия учител в планирането на педагогическите дейности, запознава го с училищната документация и попълването ѝ, отговаря на въпроси и др. във връзка с УП и др. – Административната дейност в класното ръководство, методика на оценяване знанията на учениците. Нито едно от тези неща не съм учила в университета, а е трябвало.	71 %
Примери за отрицателни отговори	– Няма наставничество. – Осъществява се проформа. – Никой не ме е наставлявал. Всичко научих с течение на времето.	29 %

на толерантност и търпимост в работата / Наставничеството се изразява в практическо осмисляне на теоретичните знания.

Представите на част от младите педагози може да се обобщят като разбиране за **определен субект** – човек с опит, който помага на друг човек в профе-

сионалната дейност: *Помощ и подкрепа от помощник-директора, градивна критика, стимулиране за използване на иновативни методи / Периодични срещи и събеседване с главния учител и старши учители / Наставникът идентифицира проблемите в работата на младия учител и го подпомага, за да ги преодолее.*

Някои от младите педагози разбират наставничеството по-скоро като **метод, начин** да се предава професионален опит, начин да се помага, да се подкрепя. Например: *Съвети и добри практики по съответния предмет или в професионалното направление / Съвети, свързани с подхода към учениците / Препоръки за повишаване ефективността на учебния процес.*

В отговорите на младите учители и възпитатели срещаме и формулировки, в които наставничеството се интерпретира като **организационна форма** или дейност, регламентирана със заповед на директора: *Участие в методически обединения / Определен със заповед на директора старши учител, който ни подпомага при работата със ЗУД, методиката на преподаване и др. В някои случаи наставничеството се означава с формални действия (Разработване на програма за наставничество) или се идентифицира с контролни функции (Следене на резултата или качеството на работа).*

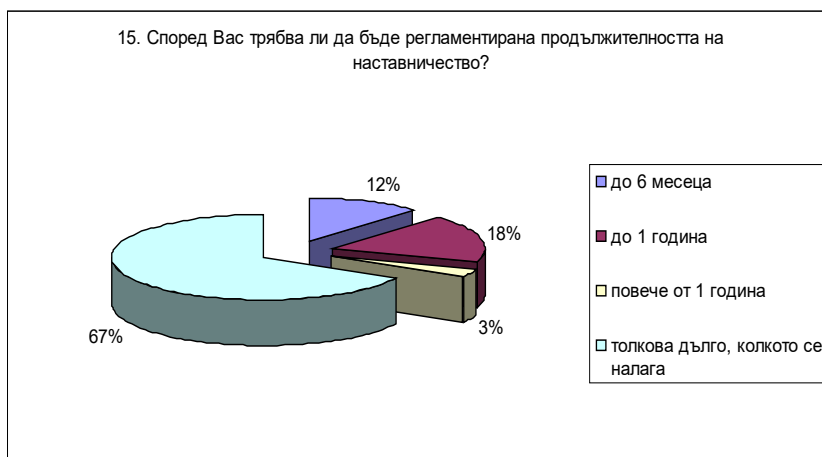
Анализът на резултатите дава възможност те да бъдат систематизирани по области на наставничеството (табл. 2).

Таблица 2

Области на наставничество	Примери
Адаптация към конкретното работно място	– Въвеждане в работата – Запознаване с работното място и развитие на професионалния потенциал – Адаптация към педагогическия колектив – Мотивиране и адаптиране към промените, работа в екип, анализ на ситуациите и др.
Методическа подготовка по конкретната специалност	– Консултиране по въпроси, свързани с пряката педагогическа дейност, подготовка на уроци / педагогически ситуации; коментиране на разработени уроци; съставяне на изпитни тестове – Помагане в подготовката на подходящите учебни материали и съвместна работа с новопостъпилите колеги
Водене на учебна и училищна документация	– Запознаване с нормативната база и методологията на преподаване – Водене на учебна и училищна документация; обработка на учебната документация
Работа със специфични групи ученици	– Методическа помощ, свързана с разрешаване на конфликти – Съвети за ситуации с проблемни ученици

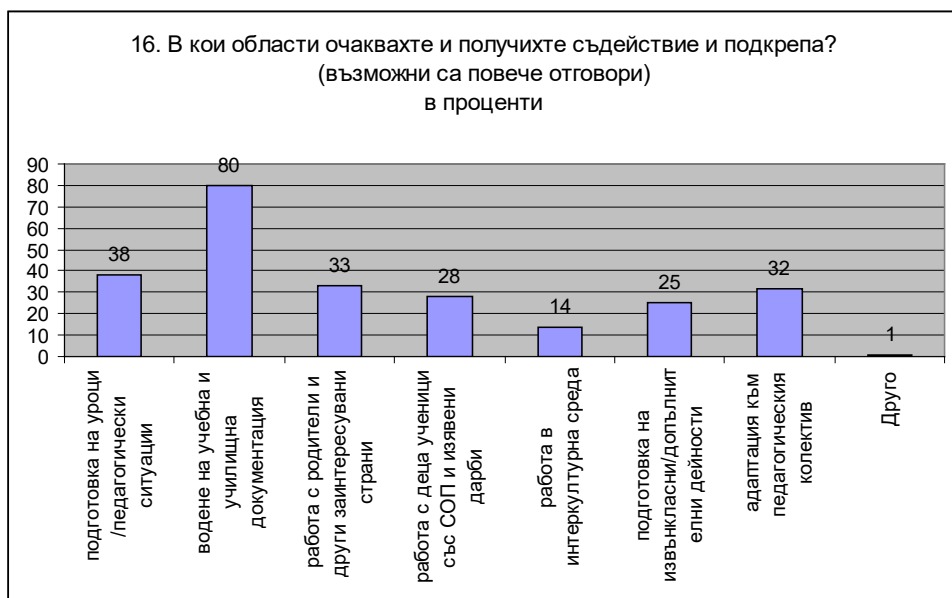
Работа с родители	– Работа с родителите и обществените институции
Подготовка на извънкласни и извънучилищни дейности	– Оказване на подкрепа и помощ в подготовка на извънкласни мероприятия

По отношение на продължителността на наставничеството (диагр. 20) анкетираните млади учители преобладаващо отговарят (67 %), че то трябва да продължи, докато е необходимо, и не посочват конкретен период от време, 18 % искат наставничеството да продължи една година, докато за 12 % от педагогическите специалисти необходимият срок за подкрепа е шест месеца. Малък дял (3 %) обаче предпочитат повече от една година да са под наблюдението и опеката на наставник.



Диаграма 20

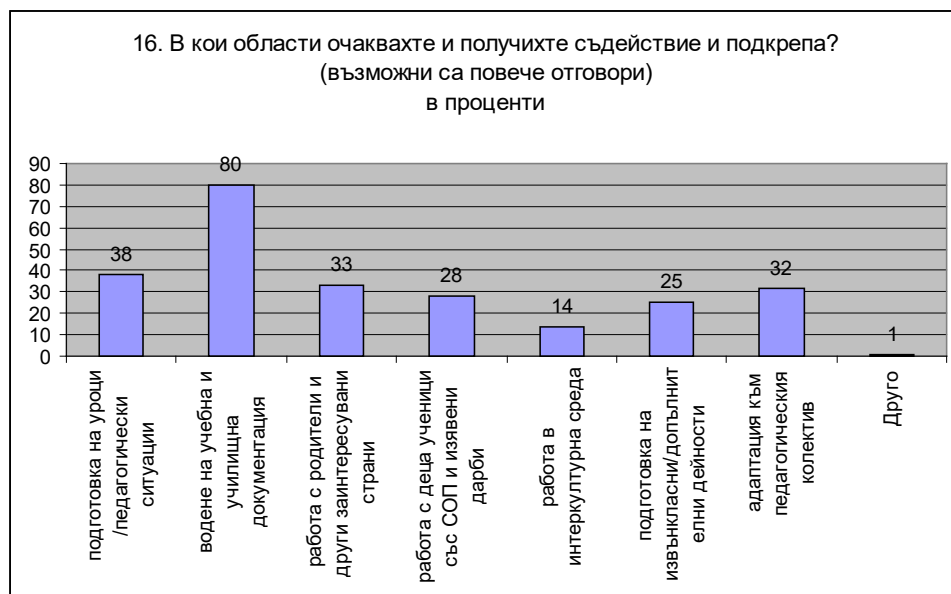
Диаграма 21 представя областите, в които анкетираните очакват да получат съдействие и подкрепа по посока на: водене на учебна и училищна документация – 80 %, подготовка на уроци / педагогически ситуации – 38 %, работа с родители и други заинтересовани страни (33%) и адаптация към педагогическия колектив (32%). Високата стойност на данните за помощта, която младите педагози очакват при воденето на учебната и училищната документация, съответства на идентифицираните от тях пропуски в базовата подготовка и трудности в работата. По-ниските проценти на учителите, които се нуждаят от подкрепа в обичайно проблемни зони, каквито са: работа в интеркултурна среда; работа с деца и ученици със СОП и с изявени дарби; подготовка на извънкласни дейности, може да се обяснят с прилагането на щадящи мерки в много училища спрямо младите учители и възпитатели, за да не попадат те в проблемни области.



Диаграма 21

Данните от диаграма 22 дават информация за качествата и компетентностите, които младите педагози биха искали да развият у себе си в процеса на наставничеството. Тази преценка на анкетираните е от особено значение за анализа на възможностите на наставничеството за осигуряване на подкрепяща среда в образователната институция. Резултатите показват, че за почти половината от младите педагози първостепенно значение имат уменията за планиране, организиране и провеждане на учебна дейност, следвани от уменията за мотивиране и адаптиране към промените. Прави впечатление, че процентните съотношения са почти равномерно разпределени между уменията за: работа в екип и възлагане на задачи, поведение пред аудитория, оценяване, анализ на ситуации. Това показва, че младите учители и възпитатели имат точна представа и положителна нагласа за осъществяване на качествен учебно-възпитателен процес в съвременната образователна институция. Трябва да се отбележи, че учителите не са подценили и комуникативните умения, макар и да са отбелязани само от 14% от анкетираните. Ако се направи сравнение с уменията и качествата, които младите педагози очакват да притежават наставниците им, веднага ще забележим, че анкетираните поставят различни акценти. За себе си дават предимство на уменията, необходими им за осъществяване на пряката учебно-възпитателна дейност. С това може да се обясни и различието в данните за комуникативните

умения, имащи по-висока стойност за по-опитните колеги, които въвеждат в професията младите учители.



Диаграма 22

Въпрос № 18 конкретизира връзката между третия и четвъртия блок въпроси. Отговорите на анкетираните са своеобразно обобщение на очакванията за „подкрепяща среда“ на учителите и възпитателите до 35-годишна възраст. Богатият набор от текстове позволява да се обобщят предложенията за подобряване на училищната среда в подкрепа на младите учители и да се систематизират в няколко групи (табл. 3).

Таблица 3

Групиране на свободните отговори	18. Какви са Вашите предложения за подобряване на училищната среда в подкрепа на младите учители?
Развитие на наставничеството	– Младите учители да имат наставник, с който да работят ежедневно. – Смятам, че трябва да има наставници, които знаят ролята си като такива и да бъдат достатъчно компетентни да помагат. Наставници да има в различни области: например наставник по документация, наставник по английски език, наставник работа с родители и т.н. Наставниците трябва да бъдат обучавани за

Развитие на наставничеството	съответните компетенции. И всички, не само новите учители, трябва да се възползват от тях, стремейки се към постоянно учене и развитие. Задължително според мен е да има съвместни инициативи между млади и старши учители – наблюдаване на часове, съвместни уроци и проекти. – Младият учител трябва да има възможност да наблюдава уроци на своя наставник, преди да встъпи в практическо преподаване и урочна работа с учениците. Да подготвя уроци със своя наставник, да има възможност да ги изнася и анализират заедно. – Наставничеството е нещо, което описах в своя план за професионално развитие, като споменах, че бих се радвала да получавам информация от администрацията на учебното заведение за квалификации, надграждане на езиковото ниво и осъвременяване на познанията в сферата на образованието. – Внедряване на училищни психолози и регламентиране на наставничеството. – Младите учители да посещават часове на опитни учители, да взимат добри практики, да обсъждат и дискутират с опитните часовете им. Опитните учители, след като покажат как водят час, да наблюдават младите и да им дават конструктивна обратна връзка. – Да получават възможност да присъстват на уроците на по-опитните си колеги. – Определено ще е от полза към всеки млад учител да има наставник с опит, който да му помага и да сътрудничи единствено с него. – Взаимно посещаване на уроци. – Нека посещенията от инспектората не се изразяват само в контролната дейност. Какво лошо има инспектор да изнесе урок? Да проведе изпитване? Да оцени децата? Защо не? Мисля, че ще е доста по-полезно за всички.
Възможности за допълнителна квалификация и професионално развитие	– Повече квалификационни курсове за млади учители. – Организиране на повече семинари и обучения за повишаване на квалификацията и обмяната на опит. – Повече подготовка в университета за водене на училищна документация и запознаване с отговорностите. – Според мен контролът върху дейността на младите учители трябва да бъде по-строг с цел самите те да добият реална представа за себе си като учители. Би трябвало да има повече възможности за обучения и квалификации, които да са адекватни на потребностите на тези учители. – Обучения за млади учители, достъпна компютърна техника и учебни материали. – Допълнителни материали за работа с цел иновации в образованието. – Да се осигури повече литература за използване в иновативни методи. И допълнителни материали, за да се използват като дидактични игри.

Възможности за допълнителна квалификация и професионално развитие	– Актуализиране на учебниците и учебните планове, намаляване на годишния норматив на преподавателите. – Развиване на програми и проекти, насочени конкретно към младите учители до 35 години, включително и обучение в чужбина – обмен на добри практики. – Не може ли да се използват 8-те процента – параграф „Квалификации“ от годишния фонд „Работна заплата“ за придобиване на ПКС? Вместо да се правят никому ненужни и неизползваеми в практиката обучения на учителите само за да се изразходват тези средства от бюджета на училищата. Ето път за кариерно израстване- чрез повишаване на квалификацията.
Адаптация в педагогическия колектив	– Да има повече толерантност, разбиране, подкрепа, търпимост и откритост към младите учители. – Да се дадат повече права на учителите, като цяло, за да могат да упражняват ефективен контрол върху учебния процес и дисциплината. – Младите учители трябва да бъдат достойно и обективно включени в педагогическия колектив, в общи събития с колеги и ученици. Менторство от по-опитни колеги, посещения в класната стая, разговори с младите учители, обучения, индивидуални планове за развитие. – Да бъдат насърчавани от ръководството при организиране на извънкласни дейности. – Екипност и толерантност между колегите, подкрепа и разбиране при нужда. – Нуждаем се спешно от радикални промени. Младите учители трябва да имат право да се учат и развиват; право на избор и преценка по отношение на методите на преподаване; право на уважение и достойно съществуване. – Подкрепа на младите учители: официално представяне пред родителите, поставяне акцент върху добрите качества и способности на младите учители. – На първо място, бих предложила учителите с опит да подкрепят новите учители и да им предават своя опит. Младите учители имат нужда от по-голям авторитет и пред колеги, родители и деца, като това се възпитава още в семейството, а след това в детската градина и училището. Занаятът не би трябвало да се „краде“, а да се предава.
Изява на професионалните и личностните качества на младия педагог	– Възможност за повече свобода при използване на разнообразни методи на обучение. – Освен от менторство младите учители се нуждаят и от възможност да се изявят и да наложат своите идеи – обединението на по-възрастните и опитни учители понякога, най-вероятно несъзнателно, спира устрема на младите учители за иновации в учебния процес и понякога „менторството“ от тяхна страна ограничава младия учител. – Младите учители в работата си е необходимо да получат свобода

Изява на професионалните и личностните качества на младия педагог	да реализират своята представа за организация и провеждане на учебните часове. Подкрепата на педагогическата общност е необходимо да е в подкрепа на методическата подготовка. – Младите учители трябва да получат повече съдействие и подкрепа в периода на адаптация към педагогическия колектив: при планиране, организиране и провеждане на учебната дейност. – По голяма подкрепа от старшите учители, да се разрешава повече креативност в работата, а също така да се поощряват иновациите като средство за разчупване на стереотипите в училищната среда. – Като млад учител, работещ в сферата на образованието за постигането на високи цели и усъвършенстване знанията на учениците, бих желала часовете ми по „Учебна практика“ да са изнесени, т.е. да ги вкарам в реална работна среда. Да видят, чуят и опитат. – Младите учители, трябва постоянно да бъдат насърчавани и мотивирани за работа. Не бива да се подценяват техните качества и компетентности.
Повишаване на обществения престиж на професията	– Разгласяване положителната страна и удовлетворението, което носи работата като учител. Това би се постигнало чрез срещи и разговори на утвърдени преподаватели със студентите от университетите (уъркшопове, семинари, лекции). – Предприемане на мерки за намаляване агресията от ученици към учители, беседи за родители, които активно да съдействат. – Ограничаване на съществуващите „права“ на учениците, възможността ученик да оставя да повтаря годината в начален курс, за да я няма ширещата се неграмотност сред младото поколение, преглед и пренаписване на учебници и помагала, премахване на обвързващите делегирани бюджети – абсолютния абсурд в нашето образование, учениците знаят, че училището е зависимо от тях, че те „носят“ пари, и не можеш да им кажеш и две по-строги думи. – Създаване на закони, които да защитават правата на учителите, защото в момента само родителите и децата имат права. При децата със СОП положението е също трагично – всеки млад човек би се отказал от учителската професия, ако му сложат в групата даже и едно такова дете, а да не говорим за три. Това е просто абсурдно.
Оценяване на учителския труд	– Да се развият и утвърдят стандарти за оценяване и признаване на учителските успехи, както и мотивиране за адаптиране към промените. – Според мен младите учители са оцетени, защото в системата за кариерното развитие заемаш определена длъжност само като придобиеш определен трудов стаж, което не е правилно. Един млад учител може да върши повече работа от един с 10 години стаж. Това е професия, в която личността на учителя е определяща, неговите лични качества трябва да се взимат предвид и да се оценява обективно работата на всеки отделен учител.

Подобряване на материалната база	– Оборудване на детските градини със съвременни информационни технологии и програмни продукти за адекватно осъществяване целите на предучилищното образование. – Също така училищната среда трябва да е достатъчно модернизирана откъм технологии, за да може младият учител да прилага на практика своите съвременни знания и умения. – Безплатен интернет за учители; достъп до специализирани сайтове.
Административни мерки	– Увеличаване на работната заплата. – Да се назначават повече млади учители, те променят училищната среда. – Повече сигурност за работното си място. – Да се въведе по-добра законова уредба, която да внася сигурност и нормално изпълнение на задълженията. – Липса на дискриминация, при кандидатстване за работа трудовият стаж да не е критерий за избор. – Младостта на работещите не трябва да е ключов фактор при тяхното възнаграждение. – По-чести срещи между ръководството и младите учители. – Препоръчително е да има по-голяма сигурност относно задържането на работа, а не както е сега – назначаване за една учебна година. На младите учители трябва да се помага да се реализират и да израстват в професията си. – Всички учители в пенсионна възраст да излязат в пенсия и да освободят работни места за младите учители. – Младите учители са под постоянен стрес дали договорът им ще бъде подновен за следващата година, а от това се възползват директорите, които ги държат в шах, да не шават много и да си затварят устата, да си мълчат. – Необходимо е да се наложи „политика“, която да оказва подкрепа и адаптиране на младия преподавател в училище не чрез „силнови“ мерки, а по начин, отговарящ на новото време. Образователната система може много да спечели от младите хора. Те са в състояние да променят закостенелия образователен поглед на едно отминало време. Как може да стане това? Това е възможно, ако се даде път на младите кадри. Ето ги и основните моменти, които биха помогнали за задържане на младите кадри в сферата на образованието: повишаване на работната заплата, като тя бъде съобразена с ангажираността на учителя в училищните и извънкласните дейности; признаване постиженията на учителя и информиране на медиите за това. – В РУО младите учители да имат консултант, който да ги съветва и напътства, ако се налага да им окаже подкрепа в професионалния им път. Да се назначават учители от РУО, а не както досега – от директорите, така ще се намали достъпът на хора, които не са за учителската професия или пък я упражняват заедно с някаква друга професия, но за сметка на учителската. Така ще се назначават учители с качества и умения, а не с връзки. Да се гледат внимателно и работните дни на учителя, тъй като има колеги, които цялата учебна година прекарват в болнични и отпуски.

От четвъртия блок въпроси може да се направят следващите изводи.

– Младите педагози имат най-обща представа за наставничеството. Неви-
наги то отговаря на очакванията им или изобщо не съществува в училището /
детската градина. Разнообразните характеристики, които се изтъкват от мла-
дите учители и възпитатели, обхващат отделни области на наставничеството:
адаптация към конкретното работно място, методическа подготовка по кон-
кретната учебна дисциплина, водене на учебна и училищна документация,
работа със специфични групи ученици, работа с родители, подготовка на из-
вънкласни и извънучилищни дейности.

– Забелязват се известни колебания за продължителността на наставничес-
твото, но има ясно заявена позиция относно областите, в които се очакват
съдействие и подкрепа. Акцент се поставя върху воденето на учебна и учи-
лищна документация, подготовката на уроци / педагогически ситуации, рабо-
та с родители и други заинтересовани страни, адаптация към педагогическия
колектив. Високата стойност на данните за помощта, която младите педагози
очакват при воденето на учебната и училищната документация, съответстват
на идентифицираните от тях пропуски в базовата подготовка и трудности в
работата.

– Младите педагози умеят да преценят кои качества и компетентности е
необходимо да развият у себе си в процеса на наставничеството. Те имат точ-
на представа и положителна нагласа за осъществяване на качествен учебно-
възпитателен процес в съвременната образователна институция. Открояват
се възможностите на наставничеството за осигуряване на подкрепяща среда в
образователната институция.

– Предложенията за подобряване на училищната среда в подкрепа на мла-
дите учители, които анкетираните правят, потвърждават амбицията на мла-
дите хора да се задържат в учителската професия, като развият своите ком-
петентности и повишат качеството на работата си. Разнообразните дейности
и мерки са по посока на: развитие на наставничеството, възможностите за
допълнителна квалификация и професионално развитие, адаптация в педа-
гогическия колектив, изява на професионалните и личностните качества на
младия педагог, повишаване на общественния престиж на професията, оценя-
ване на учителския труд, подобряване на материалната база, административ-
ни мерки.

Резултатите от петия блок (№ 19 – № 20) насочват към някои възможнос-
ти за успешна реализация и задържане в професията.

Бъв връзка с изискванията за създаване на подкрепяща среда в образова-
телната институция е въпросът за очакванията на младите учители от участи-
ето в квалификационните форми – дали това участие трябва да е условие за
оставане в професията (диагр. 23). Голяма част от учителите (49%) считат, че
това трябва да е условие, но не задължително условие, което показва желание

за самостоятелен избор на съответната квалификационна форма. Според 31% от анкетираните квалификацията трябва да е задължителна, а 6 % са на противоположното мнение. Някои от учителите (14 %), без да са против квалификационните форми, считат, че всеки може да се развива и сам. Тези данни, като цяло, имат положително звучене, макар мнението на младите учители все още да не е напълно единно. Може да се забележи тенденция към идентифициране на квалификационните форми като възможност за създаване на подкрепяща среда в образователната институция.



Диаграма 23

Последният въпрос в анкетната карта не само завършва съдържанието на петия блок въпроси, но и дава обобщена представа за това какво мотивира избора на учителската професия, какви са нагласите на младите учители да практикуват учителската професия, как виждат и оценяват възможностите за професионално развитие, какво трябва да бъде качеството на професионалната му дейност. Отговорът на всички тези въпроси се синтезира в характеризирането на съвременния облик на учителя. В някои от отговорите тази характеристика се прави с различни определения, които се представят в таблица 4 по азбучен ред (за прегледност).

Таблица 4

27. Моля, опишете според Вас какъв трябва да бъде съвременният учител.			
адаптивен	знаещ	мил	родолюбив
амбициозен	зачитан от	многофункционален	с достойнство
ангажиран	обществото	начетен	справедлив
активен	забавен	непрекъснато	самокритичен
авторитетен	заинтересован	развиващ се	спокоен
артистичен	иновативен	нестандартен	строг
всеотдаен	информиран	находчив	съвършен

възпитан внимателен въдъхновяващ взискателен грижовен гъвкав динамичен доброжелателен добросъвестен достоеен духовно извисен експерт енергичен ерудиран експериментатор емпатиен	идеен инициативен компетентен интересен издръжлив категоричен квалифициран комплексен комуникативен креативен критичен културен лидер можещ мотивиран	настоятелен обичащ децата образован обективен отговорен отзивчив оптимист оценен отворен към иновациите общителен открит професионалист позитивен последователен приспособим разбиращ	сензитивен съвестен стриктен системен търпелив толерантен уверен усмихнат убедителен уравновесен уважавана личност харизматичен целеустремен човечен честен
---	---	--	---

Данните от петия блок позволяват да се направят някои по-важни изводи.

– Учителите осъзнават допълнителната квалификация като неотменна част от своята професионална дейност, дори като условие за задържане в професията.

– Учителите свързват учителската професия с високостойностни личностни и професионални качества, което ги мотивира за избора на учителската професия и поставя изискването за високо качество на педагогическата дейност.

– Какво мотивира избора на учителската професия, какви са нагласите на младите учители да практикуват учителската професия, как виждат и оценяват възможностите за професионално развитие, какво трябва да бъде качеството на професионалната му дейност. Отговорът на всички тези въпроси се синтезира в характеризирането на съвременния облик на учителя.

Анализът на резултатите от анкетното проучване позволява да се направи **ОБОБЩЕНИЕ.**

– Младите учители определят средата, в която работят, като преобладаващо подкрепяща, те оценяват това, което се прави от ръководствата на образователните институции. Подкрепата, която получават, е предимно от директора и от по-опитния колега по същия учебен предмет/образователно направление. Включването на младите учители и възпитатели в различни форми на продължаваща квалификация, като един от начините за създаване на подкрепяща среда, се очертава като фактор за задържане на младия учител/възпитател в професията и за неговата успешна реализация.

NOTES/БЕЛЕЖКИ

1. Изследването е осъществено в Департамента за информация и усъвършенстване на учители при Софийския университет „Св. Кл. Охридски“ и е подкрепено от Дирекция „Квалификация и кариерно развитие“ на МОН.

QUESTIONNAIRE SURVEY UPON THE EXPECTATIONS FOR THE „SUPPORTING ENVIRONMENT“ AMONG THE PEDAGOGUES UP TO 35 YEARS OLD

Abstract. The article presents a quantitative research among pedagogical specialists up to 35 years old, upon their expectations and feeling for their teaching profession. The research presents data for what is their attitude for practicing their profession, what difficulties do they face in their day to day routine as well as recommendations for their field at work, how to become supportive and motivate them.

Keywords: young teachers; supporting environment

✉ **Prof. Rossitsa Penkova, DSc.**

ORCID iD: 0000-0002-0988-0089

Department of Information and In-Service Teacher Training

University of Sofia

224, Tsar Boris III Blvd.

1619 Sofia, Bulgaria

E-mail: r.penkova@abv.bg

✉ **Dr. Mirena Legurska, Assoc. Prof.**

ORCID iD: 0000-0001-7858-4489

Department of Information and In-Service Teacher Training

University of Sofia

224, Tsar Boris III Blvd.

1619 Sofia, Bulgaria

E-mail: legurska_mirena@abv.bg