

The Teacher and the Teaching Profession
Учителят и учителската професия



УЧИТЕЛЯТ И УЧИТЕЛСКАТА ПРОФЕСИЯ

Ели Пещерска

112. Основно училище „Стоян Заимов“ – София

Резюме. Статията отразява актуални проблеми в образованието, споделени на форума „Учителят и учителската професия“, проведен на 25.05.2015 г. в СУ „Св. Климент Охридски“. Представен е професионалният профил на учителя. Дадени са идеи за повишаване качеството на практическата подготовка на студентите – бъдещите учители.

Keywords: teaching profession, university, students, faculty of pedagogy, pedagogical practice, basic school, trainees, mentors

Въпросът за ефективността при подготовката за учителската професия е силно актуален преди осъществяването на образователната реформа. Безспорно, един от най-важните проблеми в методико-образователния процес е намиране на оптимален баланс между теоретичната и практическата подготовка на бъдещите студенти. Важна е и ролята на личностната мотивация и отъждествяването на студента с професионалната роля на учителя. В миналото се разчиташе на емоционалната страна на учителската професия и тя се разглеждаше главно като обществено и лично призвание. Днес водещо място се отрежда на професионализма.

Подготовката на учителите не е еднаква. Необходимо е да има единна система за обучение от университета през квалификациите за кариерно развитие. В момента, в резултат от комерсиализацията в образователната система, фирми, институции, колежи и неправителствени организации имат право да дават документ за учителска правоспособност и квалификации с неясен контрол на качеството. Постъпващите студенти за педагогическите специалности в университетите пък са с най-нисък успех от завършено средно образование. Трябва да се потърсят по-ефективни форми за подбор на студенти с по-висок успех и обща култура, документиращи добро физическо и психично здраве. В бъдеще се предвижда¹⁾ „разработване на система от стимули за насочване на зрелостници към педагогическите специалности и осигуряване на целеви степендии“, социални пакети и т.н. Опасявам се, че има вероятност да се занижат критериите за прием по специалностите, но пък ще бъде осигурено

голямо количество от изчезващия „вид“ – учител. Добре е механизмите да са обвързани със задължителна присъственост, задължителен трудов договор в образователната система, сключване на договори с нуждаещите се от педагогически кадри региони и дофинансирането им от тях и др. В крайна сметка, най-важното е да се създаде качествен продукт.

Добър модел за доусъвършенстване на подготовката е кредитната система на курсовете в университетите. Ако по-тясно се реализира единението факултет – средно училище, може и ученици в зрелостна възраст (подборно, при личен интерес) да посещават университетски курсове, преди да са завършили гимназиалното си образование. Така мотивацията им за учителската професия ще е по-пряка и по-силна.

Трябва да се увеличи броят на часовете за теоретична и практическа подготовка, защото заложените в Наредбата за единните държавни изисквания за придобиване на професионална квалификация „учител“ (ПМС 162 от 1997 г.) са недостатъчни, а за задочната форма са още по-редуцирани. Това не позволява ефективно формиране на професионална компетентност.

Педагогическата практика на бъдещите учители е важна част от тяхното обучение. Необходимо е подобряване на качеството и ефективността на нейното провеждане. Трябва да бъде насочена не само към преподаването и ученето, но и към рефлексивността. Връзката между Факултета по педагогика и базовото училище трябва да е по-тясна, да се основава на ежегодни срещи семинари, при които да се регламентират взаимодействията в процеса на обучение на студентите стажанти. Преподаването на двадесет и два урока и предшестващите ги петнадесет часа наблюдения са недостатъчни дори за да се потопи студентът в атмосферата на класа, учебната среда, да опознае учениците и стила на преподавателя. Стажантите нямат време и да оформят портфолиото си, а изпитната комисия влиза в един час от последните десет. Педагогическата практика трябва да бъде поне няколко месеца, след изучаването на основните дисциплини в университета. Като първоначално може да е в рамките на един ден от седмицата преди започване на държавната практика. Това изисква преразглеждане и промяна в учебните програми на педагогическите специалности и да е обвързано с финансиране, с държавната издръжка на студента, като целеви средства за професионална практика.

Намирането на финансова форма за стипендия в периода на няколко-месечния стаж може да се мотивира и с допълнителна сума към делегираните бюджети на базовите училища. Така приемният учителски колектив и ръководството на базовото училище могат да намерят и форма на контрол за методическата и професионалната подготовка на стажантите.

Това е и начин ръководствата на базовите училища да избират бъдещи кадри за своите колективи от стажуващите при тях завършващи образованието си студенти.

Липсата на обща рамка от критерии и показатели за оценка на държавната практика силно затруднява базовия учител. Изпитващите се консултират с него за впечатленията от работата на студента. Често се предлага отлична оценка, като се изказва мнение, че учителят е много доволен от работата му, и така оценяването не е реално. Ако оценката на проведения педагогически стаж в базовото училище се допълва с цифрова оценка на работата, дадена от базовия учител, това може да завиши отговорността на стажанта към работата с класа и мотивацията за прояви на професионализъм в процеса на обучението на учениците.

Друга трудност в работата на базовия учител е липсата на мотивация у студентите за бъдеща професионална реализация. За тях това е поредният изпит. Те усещат неувереност, защото не владеят дидактическата терминология и методика, липсват им знания по съответния предмет. Базовият учител трябва да отделя време, за да подпомага подготовката на дидактически материали, да участва в планирането на уроците, да насърчава стажанта да дава идеи, да оказва методическа помощ, да съдейства за позитивна дисциплина. Освен това трябва да оказва влияние върху формиране на ценностния профил на бъдещия учител, като част от мисията на добър преподавател. И в крайна сметка, за този нелек труд получава обидно възнаграждение. Това е и причината за отказ на учителите от базов преподавател или от по-системно и пълноценно участие в процеса. Заплащането на базовите учители може да е обвързано с делегираните бюджети или като дейност по проект на Образователното министерство.

Образователната реформа предвижда статут на стажанта учител и наставник, но за базовия учител не са предвидени промени, стимулиращи по-високо качество на полагания труд. Базовият учител трябва да има статут и необходимата квалификация, а не да се избира само по дългогодишния стаж, който не гарантира компетентност и професионализъм. Поради това той не бива да се определя по волята на директора на базовото училище, а на основата на положен изпит в съответното висше учебно заведение, което е в договорни отношения. За да бъде осъществено всичко това, са необходими нормативни уредби, стимулиращи тази дейност, като намален норматив за базовия учител и по-високо заплащане на лекторския час.

Трябва да се отчете, че той участва в академичната подготовка, в повишаване на професионалната компетентност на бъдещите учители.

В Националната стратегия за развитие на педагогическите кадри са предвидени менторски програми с цел адаптация на младия учител, както и продължаваща квалификация на педагогическите кадри. Но как да се мотивират учителите за тази работа, като сред тях царят пълна апатия и нежелание да полагат усилия за подобряване на квалификацията си и да заемат позицията

на ментор, наставник и базов учител. Професионалният напредък трябва да дойде от самите учители в единоредствие с университетите и образователната реформа трябва да подпомогне този процес чрез добро законодателство и финансиране.

Българското училище има нужда от педагози, които работят с желание да развиват и предават знанията си. Налагат се все повече изисквания към заеманата длъжност. Във връзка с осъществяване на индивидуалното интегриране на деца със специални образователни потребности в общообразователните паралелки работата на учителите става още по-трудна, макар и със съдействието в това отношение от екипите от централите за подкрепа на личностното развитие. Преподавателите нямат академична подготовка за такава работа, липсват и учители със специална педагогика. Ресурсни учители трябва да се назначават и при по-малък брой на деца със СОП в училище и с повече часове за индивидуални занимания с тях. Необходимо е намаляване броя на деца със СОП в паралелките по причини, че учителите освен с тях трябва да работи и с ученици с изяви дарби, с ученици емигранти, ученици в риск, ученици с агресивно поведение и с останалите ученици в паралелката. Това е непосилно за учители с дългогодишен стаж, а младите специалисти, за които се предвиждат толкова много дейности за привличане и задържане в професията, няма да успеят да се приспособят и ще напуснат прекалено бързо системата.

Дали образователните промени ще мотивират добрите учители да останат в училище? Дали мерките за преодоляване на дефицитите на кадри ще мотивират младите и талантиливи хора да изберат професията? Това времето ще покаже. Но дали отново няма да се окажем на дъното – некомпетентни и неграмотни?

Надявам се образователните реформи да доведат до усъвършенстване на подготовката и квалификацията на учителите, до стимулиране не само да се придобиват нови знания и умения, но също да се развиват компетентности.

Аз съм учител от последното поколение, което желаше да учи и упражнява тази професия. Дано отново се възроди това желание и престижът на професията. Обществото и държавата са в дълг към учителската професия и педагогическите кадри. Затова са необходими действия, които да върнат етичния, естетическия, творчески и финансов престиж.

БЕЛЕЖКИ

1. Национална стратегия за развитие на педагогическите кадри.

THE TEACHER AND THE TEACHING PROFESSION

Abstract. The article reflects on current issues in education, shared in the forum “The teacher and the teaching profession” held on 05.25.2015 at Sofia University ‘St. Kliment Ohridski’. The professional profile of the teacher is presented. Ideas for improving the quality of practical training of students – future teachers are given.

✉ **Mrs. Eli Peshterska**
112th Primary School
Sofia, Bulgaria
E-mail: peshterskaeli@abv.bg