



**РЕФЛЕКСИВЕН МОДЕЛ ЗА РАЗВИТИЕ  
НА КВАЛИФИКАЦИОННИТЕ ДЕЙНОСТИ  
В СИСТЕМАТА НА УЧИЛИЩНОТО ОБРАЗОВАНИЕ  
В СЪОТВЕТСТВИЕ С НОВИТЕ ТЕНДЕНЦИИ  
В ЕТНОПСИХОЛОГИЯТА**

**Анелия Андреева**  
*Софийски университет*

**REFLEXIVE MODEL FOR THE DEVELOPMENT OF QUALIFICATION  
ACTIVITIES IN THE SCHOOL EDUCATION SYSTEM IN ACCORDANCE  
WITH THE NEW TRENDS IN ETHNOPSYCHOLOGY**

**Anelia Andreeva**  
*Sofia University*

**РЕЗЮМЕ:** Учителите играят ключова роля не само по отношение на осигуряване на качеството на образователния процес, но и за задържане на учениците в училище. Това обосновава поставянето на специален акцент върху кадрите. Съвременното развитие на обществата и икономиките очертава нови предизвикателства пред образователните системи: засилват се международните контакти, развиват се информационните технологии, възникват нови мултикултурни ценности, бързо се променят изискванията на пазара на труда, което налага развитие на комплекси от ключови компетентности. Нашата страна представлява едно мултиетническо и мултикултурно общество, което я поставя в равностепенна позиция относно разработването и популяризирането на етнопедагогически и етнопсихологически модели по интеркултурно образование в рамките на европейската общност. Едно от решенията за създаване на условия за равноправно интегриране на ромите и на българските граждани в уязвимо положение от други етнически групи в обществения и икономическия живот е чрез осигуряване на интеркултурни компетентности на учителя.

**Ключови думи:** *Квалификация, педагогически специалисти, професионални знания, умения, компетенции, оценка, интеркултурна среда, етнопсихология, етнопедагогически модел, рефлексивен модел*

**ABSTRACT:** Teachers play a key role not only in terms of ensuring the quality of the educational process, but also for the retention of students in school. This justifies placing special emphasis on staff. Modern development of societies and economies outlines new challenges facing education systems: to strengthen transnational contacts, developing information technologies bring new multicultural values, rapidly changing requirements of the labor market, which requires the development of complexes of key competences. Our country represents a multiethnic and multicultural society,



placing it in the equivalent position on the development and promotion of Ethnopsychological and Ethnopedagogical models and intercultural education within the European Community. One solution to create conditions for Equal Integration of Roma and Bulgarian citizens vulnerable than other ethnic groups in social and economic life by providing intercultural competences of the teacher.

**Keywords:** *Qualification, pedagogical specialists, professional knowledge, skills, competencies, evaluation, intercultural environment Ethnopsychology, Ethnopedagogical model, reflexive model*

Съвременното развитие на обществата и икономиките очертава **нови предизвикателства пред образователните системи**: засилват се международните контакти, развиват се информационните технологии, възникват нови мултикултурни ценности, бързо се променят изискванията на пазара на труда, което налага развитие на комплекси от ключови компетентности, ориентирани към личностно развитие на индивида през целия му живот, към активната му гражданска и социална позиция и към пригодността му за заетост.

## Съвременни предизвикателства

### **1. Системата за квалификация на педагогическите специалисти**

Учителите играят ключова роля не само по отношение на осигуряване на качеството на образователния процес, но и за задържане на учениците в училище. Това обосновава поставянето на специален акцент върху кадрите.

Международното изследване за преподаване и учене (Teaching and Learning International Survey TALIS) на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) има за цел да помогне на страните да направят преглед и да дефинират политики за развитие на високо качество на учителската професия. Центърът за контрол и оценка на качеството на училищното образование е координатор на изследването в България. През 2013 година се проведе втория цикъл от TALIS. В основната извадка са учителите, които преподават в прогимназиалния етап и директорите. Всяка държава участва с извадка от около 20 учители от 200 училища, подбрани случайно. Около 100 000 учители представляват 4 000 000 учители от 34 държави. В България в изследването взеха участие 2976 учители от 198 училища. (Създаване на ефективна среда за преподаване и учене, ЦКОКО, 2009, 7-9)

Българските учители отчитат доста по-високо участие от средното в квалификационни курсове: (49%) и обучения, организирани от обществени или неправителствени организации или фирми, 60 % участват в курсове/практически обучения (например във връзка с учебното съдържание или методиката на пре-



подаване и/или други теми, свързани с образованието). По-малък е и процентът български учители, участващи в мрежа от учители, създадена специално за професионалното развитие на учителите (22%) и в индивидуални или колективни изследвания по теми от професионален интерес за тях (23%). Средно за страните като най-ефективни форми на професионално развитие са посочени индивидуалните или колективните изследвания по теми от професионален интерес, воденето на неформален диалог с колеги за подобряване на преподаването и квалификационните курсове. Почти 90% от учителите считат, че тези форми имат умерено или голямо влияние върху тяхното развитие като учители. Дейностите, които учителите по сочат като по-малко ефективни, са образователните конференции или семинари и посещенията в други училища като наблюдател, но все пак над 75% от учителите преценяват, че те оказват умерено или голямо влияние върху тяхното професионално развитие. Данните за България припокриват средните резултати за страните, с тази разлика, че неформалната форма на професионално развитие „Четене на специализирана литература” има най-голямо въздействие за 92,3% от българските учители. (Създаване на ефективна среда за преподаване и учене, 2009, 25)

Две скоросни синтезирани проучвания (Darling-Hammond, 2010; Cordingley, Bell, Thomason, 2012) заключават, че повечето от най-ефективните модели на продължаваща професионална квалификация (CPD) за учители, от гледна точка на обучението на ученици, често включват характеристики, докладвани от учителите като липсващи в Международното изследване за преподаване и учене (TALIS 2009) По-точно, непрекъснато развитие на учители, което е „в сътрудничество”, „подпомогнато от експертизата на специалист”, „фокусирано върху вдъхновяване на учениците”, „поддържано през времето” и което включва „изследване на доказателства, получени вследствие опитване на нови неща”, се разпознава като по-полезно (Cordingley, Bell, Thomason, 2012, 4).

През последните години не се наблюдава интегриран и системен подход към квалификационните дейности в системата на образованието и не е осигурена взаимната свързаност и съгласуваност на основните ѝ компоненти. Недостатъчната съгласуваност и неясно разпределение на отговорностите по отношение на квалификационните дейности водят до недостатъчно ефективни механизми за носене на отговорност на различните равнища в системата на образованието. Квалификацията на педагогическите специалисти не е във връзка с кариерното развитие – не доразвива и усъвършенства системата на новите длъжности и не я обвързва с квалификацията.

До момента не се регистрират систематично в обща информационна база проведените квалификационни дейности, постигнатите резултати и развитието на педагогическите специалисти. Няма и обща публично достъпна база данни за доставчиците на квалификационни услуги.



Квалификационната дейност не се развива и оценява по предсказуем начин, така че да се гарантират постиженията на всеки педагогически специалист спрямо заложените първоначални цели, задачи и ключови компетентности. Не се реализират в пълнота и завършен вид етапите на контрол на качеството.

## 2. Актуални тенденции в етнопсихологията






Нашата страна представлява едно мултиетническо и мултикултурно общество, което я поставя в равнозначна позиция относно разработването и популяризирането на етнопедагогически и етнопсихологически модели по интеркултурно образование в рамките на европейската общност.

Причините за акцент върху правото на учителя, родителя и ученика (и на всички субекти, взаимодействащи си в образователния процес) на межкултурно базисно равнище са не само от демографски характер. Българската образователна система предлага надеждни педагогически технологии за развитие на детето в межкултурна среда. Те са съобразени с европейските образователни изисквания в страни с многогодишни традиции в това отношение, както и със стратегията на ЕС за „Учене през целия живот”, Атинската декларация за социокултурното разнообразие (2006), проекта на Съвета на Европа (2006-2009) относно политики и практики за преподаване на социокултурното разнообразие. Образователната интеграция е процес, в който участват както децата от ромския етнос, така и тези от българския. Този процес ангажира отговорните образователни институции и цялата общност за осъществяването му. Образователната интеграция е важна предпоставка за цялостния процес на модернизация на ромската общност, тяхното последващо приобщаване на пазара на труда, за повишаване на здравния им статус и за подобряване на жилищните им условия. Липсата на образование и квалификация на ромското малцинство го прави неконкурентно на трудовия пазар. Резултатът е нарастващ процент на безработица и огромен контингент от граждани за социално подпомагане.

Актуални проучвания, реализирани по проекти в последните години (Проект „Партньорство за непрекъснатото развитие на учители”, 2013 г; Проект „Квалификация на педагогическите специалисти”, 2013), отразяват съвременната картина на интеркултурна среда в голяма част от училищата.

Анкетирани 443 директори и учители дават следните отговори на въпроса *„Кое от следните твърдения най-добре описва етническото разнообразие на учениците/обучаемите във вашето училище/ работно място?”*



<b>Преобладаващо от един етнически произход:</b>		32.2%	121
<b>Повечето ученици са от един етнически произход, като има представители и на няколко други групи:</b>		45.7%	172
<b>Комбинация от няколко етнически групи:</b>		20.2%	76
<b>Голямо разнообразие от етнически групи:</b>		1.3%	5
<b>Друго:</b>		0.5%	2

Въпреки че само **32%** от учителите преподават в класове с ученици от един етнически произход, отговорите на 6525 респонденти на въпроса „Училището, в което работите, има ли поставени цели, формулирани принципи и план за работа за преодоляване на конфликти/агресивни прояви в областта на образователната интеграция в интеркултурна среда” са:

<b>Не</b>	5,80%
<b>Отчасти</b>	29,70%
<b>Да</b>	57,30%
<b>Не мога да преценя / Без отговор</b>	7,20%

Извършеният от експерти анализ в системата на българското образование доказва отсъствието на:

- пълен пакет педагогически технологии, ориентирани към развитието на детето от небългарски национален и етнически произход. Този факт ограничава учителите в ситуиране на собствена концепция за развитието на детето/ученика от уязвимата етническа общност или група;
- непознаване и неприлагане от учителите на основни национални и международни документи, касаещи формалната и съдържателната рамка на интеркултурното образование.



Емпиричните анализи в различните форми за следдипломна квалификация на учители на национално равнище доказват:

- непознаване и неприлагане на вариативни ценностноориентирани дидактически и възпитателни технологии на форми в процеса на педагогическо взаимодействие с ученици и родители в условията на мултиетническа среда;
- непознаване и неприлагане на кооперативни рефлексивни форми на педагогическо взаимодействие с помощник-възпитателя и помощник на учителя в мултиетническа среда;
- в условията на педагогическата практика невинаги се прилагат вариативни и алтернативни модели и средства за социално включване на детето и ученика от уязвимата етническа общност или група.

### 3. Процес на моделиране

Моделирането е метод на познанието, състоящ се от създаване и изследване в опростен вид на реален обект, процес или явление. В процеса на построяване на модела се отделят главните, най-съществените свойства. Няколко фактора влияят върху процесите на развитието на модела. Тези фактори се определят от етапите в процеса на моделиране. Етапите включват системата и обкръжаващата среда в която моделът се създава, целта на моделирането, предпоставките, с които той следва да се съобразява, наличните данни, които трябва да описва, методите на решения , които може да бъдат използвани и качеството на решение, което се изисква при моделирането. В настоящото изследване ще се спрем на някои от етапите на моделирането.

#### Определяне на основните предпоставки на проблема

Поради несъответствие с културологичните и етнопсихологопедагогическите аспекти на образователните програми, ориентирани към етапа на постмодернистичното общество, голяма част от децата и учениците от някои уязвими етнически групи се идентифицират като неуспешни и отпадащи от образователните институции, както и преждевременно напуснали училище. Едно от решенията за създаване на условия за равноправно интегриране на ромите и на българските граждани в уязвимо положение от други етнически групи в обществения и икономическия живот е чрез **осигуряване на интеркултурни компетентности на учителя.**

Компетентностните модели са ефективен инструмент за управление на кариерата и интегриране на интересите на организацията и на служителите посредством постигане на споделено разбиране за уменията и поведението на работното място, които носят стойност за компанията. Компетентностните модели са в основата на управлението на промяната и задават стандартите за компетентност не само за настоящето, а и за бъдещото развитие на организацията. На тази основа и мениджърите, и служителите разполагат с ясна визия и прозрачни



критерии за посоката и резултатите в кариерното развитие. Конкретните инструменти за управление на кариерата могат да бъдат:

- въвеждащи програми;
- менторство и коучинг;
- кариерни програми;
- лични планове за развитие;
- кариерно консултиране;
- разработване на компетентностни стандарти;
- обучение и развитие;
- оценка на трудовото представяне;
- оценка на компетенциите (асесмънт центрове).

Кариерното развитие ще се ориентира все повече „по хоризонтала”, като се обвързва с многофункционалността, процесите и придобиването на преносими компетенции. Навлизането на технологиите също ще поддържа тенденцията на реструктуриране на работните места, усъвършенстване, преквалифициране и увеличаване на гъвкавите форми на заетост. В практиката се използват различни модели на управление на кариерата:

- насочени към индивида – основават се на потребностите и желанието на служителя за себеактуализиране и на ясната визия и мотивация за развитие;
- насочени към организацията – разработване на кариерни пътеки и стимулиране развитието на служителите с потенциал в съответствие с целите и потребностите на организацията;
- партниране – коопериране в интересите на служители, мениджмънт, организация, като организацията осигурява ресурси, мениджърите – подкрепа, а служителите – ангажираност. [Пожарлиев А, 2008, 34-36].

### Рефлексивен подход

Преди да пристъпим към планиране и структуриране на квалификационните дейности на учителите, следва да си отговорим на следващите въпроси:

- какъв тип обучение е необходимо за съвременната ситуация
- доколко обучението на учителите е адекватен отговор на конкретния проблем на образованието
- как то може да бъде осигурено в национален обхват

В най-новите международни документи за развитие на европейското средно образование, рефлексията е изведена с ранг на съществен елемент в структурата на „ключовите образователни компетенции”, необходими за всеки в „обществото на знанието”. Рефлексията може да бъде теоретичен фундамент за създаване на висококонкурентни технологии в сферата на образованието, с ясно изразена интегративна същност. Основанията на това схващане се търсят в многообразните прояви и развиващия потенциал на рефлексията в образователния процес. От началото на 80-те години на XX век в редица страни по света, вклю-



чително и в България, се наблюдава стремително нарастване на психологическите и особено на педагогическите изследвания върху психичния феномен рефлексия, което води до обособяване на ново научно направление – „Психология и педагогика на рефлексията”. Засилващият се интерес и активното присъствие на рефлексивната проблематика в методологията, теорията и практиката на образованието произтичат от важните функции на рефлексията в дейността на човека. Като специфична човешка способност за себепознание, чрез която се постига разбиране за особеностите на собствената познавателна дейност и за качествата на собствената личност, рефлексията подпомага интелектуалното, професионалното и цялостното личностно израстване на индивида, която се явява условие за по-пълна самореализация на личността и по-ефективно да се стимулира собственият потенциал за саморазвитие. Понятието „рефлексия” произлиза от латинската дума *reflectere*, която в буквален превод означава – отразявам, оглеждам. Първоначално тя възниква в полето на философската наука, с което се описва процеса на мислене за всичко, което се случва в собственото ни съзнание; това е функция на самопознанието – разкриване на съдържанието на своя вътрешен (духовен) свят. В настоящото изследване ние приемаме и се придържаме към синтезираната формулировка за рефлексията, изведена от В. Василев, а именно: „Рефлексията е социокултурно обусловена, инструментална процедура, насочена и осмислена към самопознание – познание за собствената познавателна дейност и собствената личност. Рефлексията е и мислено проследяване и контрол върху реализацията на знанията и качествата на субекта в практическата му дейност” [Василев В, 2008, 99].

#### 4. Методи на решение

Възможен път за създаване на Рефлексивен модел за развитие на квалификационните дейности в училище в съответствие с новите тенденции в етнопсихологията е, като се създадат и съблюдават ясни *критерии за интеркултурна компетентност при подбора*, непрекъснато *оценяване и даване на обратна връзка* за прилагането на интеркултурната компетентност през учителската кариера, за да се *откриват нуждите и местата от подобрене в квалификацията*, за да се *показва и възнаграждава ефективното преподаване*, учителите да разполагат с *необходимите ресурси и подкрепа*.

#### Критерии за интеркултурна компетентност при подбора

Създаване и развитие на „профил на педагогическия специалист”, за по-добро съгласуване на професионалното развитие и постиженията на учителя с училищните нужди. Профилът на педагогическия специалист трябва да съдържа прецизно описание на знанията и способностите, които се очакват от учителите и другите педагогически специалисти и *профилите да са постоянна част от училищната система и системата за квалификация*.





Концепцията за този стандарт трябва да обхваща следните *аспекти*: солидни специализирани знания, педагогически способности, капацитет да се работи съвместно с широк спектър ученици и колеги, за да допринесе за развитието на училището и собственото си кариерно развитие, както и нагласата му и възможностите за квалификация и преквалификация. Д. Ливърмор дефинира **интеркултурната компетентност на учителя** като „... способност за облекчаване на обучението в познавателната, емоционалната и поведенческата област сред ученици от култури, различни от културата на учителя.” Според него интеркултурната компетентност се конструира от четири взаимосвързани дименсии:

1. Знания по въпросите на интеркултурността, различията, културните изменения на учебното съдържание, моделите за оценка на потребностите на учениците и стиловете им на обучение.
2. Умения за планиране (дизайн), изпълнение и оценяване.
3. Отношения, включващи добронамереност, толерантност, поддържане на персонална идентичност, ентузиазъм, емпатия и др.
4. Поведение, изразяващо се във високи професионални цели и стандарти за работа и постоянно самоусъвършенстване [Колева И, 2012, 174-175].

Моделът на Ливърмор дава добра основа за разработване на модел за интеркултурната компетентност на учителя, работещ в условията на българската мултикултурна образователна среда. Първите три компонента са пряко свързани с обезпечаване на ефективна комуникация с децата, а последният предписва по-общо поведението и саморефлексията на интеркултурно компетентния учител. Прямо него в национален контекст са изведени следните компетентности на учителя за:

- познаване на политическия и правния контекст на социокултурното многообразие;
- рефлексия на различните измерения на многообразието относно външната и вътрешната педагогическа среда;
- познаване и прилагане на педагогически (общидидактически, частнодидактически и възпитателни, а там, където е възможно – социализиращи) технологии за образование в мултикултурна и мултиетническа среда;
- познаване и прилагане на дидактометрични процедури за социокултурно многообразие;
- изграждане на мултикултурна рефлексия в интелектуален, комуникативен, кооперативен и личностен план;
- смяна на психологическите подходи, определящи формите на дидактическо и възпитателно взаимодействие с децата и учениците.



### Оценяване и даване на обратна връзка

Изследванията за признаците на ефективното професионално развитие стигат до заключението, че учителите трябва да бъдат активни, като анализират собствените си практики на фона на професионалните стандарти и напредъка на учениците. В този случай рефлексивният модел има ключова роля при развитието на професионалните компетентности. Управление на качеството се постига посредством:

- Сертифициране и атестиране
- Верифициране на знания, умения и компетентности, придобити при неформално и самостоятелно учене
- Индивидуални виждания за професионалното развитие на учители, които не се справят със задачите си
- Оценка и обратна връзка, които да водят до промяна и подобрене

Базовото образование не може да даде на учителите знанията и уменията, които са им необходими, за да преподават през целия си живот. Продължаващо обучение за учителите ще развие компетентностите на педагогическите специалисти да определят специфичните потребности на всеки ученик, да подпомагат учениците да придобият знания, умения и компетенции, определени в Европейската квалификационна рамка, да работят в мултикултурна среда, вкл. за придобиване на умения за разбиране на ценностни системи (многообразието и различията), да работят в сътрудничество с колеги (в екип), родители, местна общност.

Силното ръководство на образователната институция, олицетворено от висококвалифицирани директори, е от съществено значение за насърчване на качеството на обучението и развитието на квалификационните дейности.

### **Литература:**

1. Vasilev.VReflexiata v poznaniето, samopoznaniето i praktikata, PU, 2006.
2. Koleva I, Ethnopsychologi4eskimodel na obrazovatelnoto vzaimodeystvie, RAABE, 2012.
3. Pozharliev A,Upravlenie i razvitie na karierata v organizaciite,Naruchnik, Upravlenie na karierata v organizacijata, BAUCHR, 2008.
4. Proekt Razrabotvane i vnedryavane na informacionna sistema za ocenka na kompetenciite na rabotnata sila po branshovei regioni (ISOK), MyCompetence, BSK, KNSBQ, KT Podkrepa, 2013.
5. Suzdavane na efektivna sreda za prepodavane i uchene, TALIS, SKOKO, 2009
6. Fondacia za gradski proekti i izsledvania, 2011, Ocenka i doklad za efekta i stepenta, v koyato sapostignati strategicheskite celi na CIODUEM



7. Cordingley P, Bell M, Thomason S, The impact of collaborative CPD on classroom teaching and learning, EPPI-Centre Website, 2012, (<http://eppi.ioe.ac.uk/>)
8. Darling-Hammond, The Flat World and Education: How America's Commitment to Equity Will Determine Our Future, Teachers College Press, 2010, <http://www.amazon.com/The-Flat-World-Education-Multicultural/dp/0807749621>
9. Implementation of „Education and Training 2010” Work Programme. (2004). Key competences for lifelong learning a European reference framework, European Commission Directorate-General for Education and Culture [http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/et\\_2010\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/et_2010_en.html).
10. Kendal. A. Listening to teachers talk about CPD: a multi-national case study, (2013), <http://leonardo-pactt.wikispace.com/>
11. Teaching and Learning International Survey TALIS- OECD (2013), Teaching and Learning International Survey TALIS-OECD (2009); <http://www.oecd.org/edu/school/talis.htm>