



ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Предложение за допълнителни въпроси, които да осигурят информация за бъдещите взаимодействия с държавите за сравнение

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

### ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪПРОСИ, КОИТО ДА ОСИГУРЯТ ИНФОРМАЦИЯ ПРИ БЪДЕЩОТО ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ НА МОН С ПРЕДСТАВИТЕЛИ НА ДЪРЖАВИТЕ ЗА СРАВНЕНИЕ

В настоящото приложение е посочен списък с възможни въпроси от значение за по-нататъшните дискусии с представители на образователните власти от държавите, подбрани за сравнение. МОН може да използва списъка и с цел да подбере по информиран начин свои по-детайлни въпроси, които отговарят на приоритетите и предпочитанията му.

В този списък са представени въпроси, набелязани от: (а) МОН на семинара, проведен на 2 юли 2020 г.; (б) екипа на Световната банка в процеса на анализ; (в) темите, залегнали в примерните казуси на трите държави за сравнение – Естония, Чехия и Словения, за които би било полезно да се даде допълнителна обратна връзка или задълбочен поглед. Някои от тези въпроси вече са тествани и използвани в интервюта с представители на държавите за сравнение.

#### СЪДЪРЖАНИЕ

А. СТРАТЕГИИ ЗА ПОЛИТИКИ (ОБЩИ).....	1
СПЕЦИФИЧНИ ВЪПРОСИ.....	2
Б. ПЪРВОНАЧАЛНА ПОДГОТОВКА НА УЧИТЕЛИТЕ (ППУ).....	2
В. ПРОФЕСИОНАЛНАТА КАРИЕРА НА УЧИТЕЛИТЕ.....	3
Г. ПРОДЪЛЖАВАЩО ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ (ППР).....	4
Д. ДИРЕКТОРИ НА УЧИЛИЩА.....	5
Е. УЧИЛИЩАТА КАТО УЧЕЩИ СЕ ОРГАНИЗАЦИИ.....	6

#### А. СТРАТЕГИИ ЗА ПОЛИТИКИ (ОБЩИ)

A1. Какви видове стратегически усилия, ангажираност на заинтересованите страни, усилия за комуникации/информираност бяха необходими?

A2. Какви предизвикателства, а също и политически и институционални затруднения, трябваше да бъдат разгледани?

A3. Какви предпоставки или благоприятни условия съществуваха, за да гарантират успех?

A4. Какви бяха основните пречки пред успешните политики за учителите във #вашата страна? И какво направи Министерството на образованието (МО), за да ги преодолее?

A5. Какви според вас бяха основните предизвикателства пред ефективните политики за учителите през последните 5 години? И как се справи МО с тези предизвикателства?



ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Предложение за допълнителни въпроси, които да осигурят информация за бъдещите взаимодействия с държавите за сравнение

A6. Как бяха усвоени моделите за стандарти и компетенции от учителите? Каква стратегия бе използвана по отношение на учителите от старата школа (учители с дълга практика и ППУ по програми от социалистически вид)? Беше ли полезно ППР за промяна на нагласите и възгледите?

A7. Каква е ролята на МО в разработването на програми за ППУ или ППР, които да осигурят подкрепа за националните приоритети, свързани с резултатите на учениците?

A8. Как бе въведено, развито и използвано текущото оценяване на учители и училищни ръководители? Къде беше фокусът – върху измерването и оценяването или върху подкрепата за училищата (вкл. инструменти)?

A9. Как #вашата страна направи прехода от административно/управленско лидерство на директорите към инструктивно лидерство?

A10. Специфични въпроси за отделните държави:

a. Естония:

- Как въведохте култура в училищата, при която директорите и учителите учат и се професионализират? Тази култура винаги ли беше отворена и фокусирана върху ученето и развитието? Какви бяха основните предизвикателства в това? Всички учители и директори ли използват инструментите за оценка?
- От какво значение е моделът на компетенциите за политиките, насочени към учителите? Какви стратегии се използваха за развитие и прилагане на модела на компетенции?

b. Чехия:

- Какво е значението на стандартите за учителите и нивата в политиките по отношение на учителите? Какви стратегии се използваха за развитие и прилагане на стандартите (и нивата)?

## СПЕЦИФИЧНИ ВЪПРОСИ

### Б. ПЪРВОНАЧАЛНА ПОДГОТОВКА НА УЧИТЕЛИТЕ (ППУ)

Б1. Има ли приемни изпити за ППУ във #вашата страна? Изискванията на приемните изпити по-малки или по-големи са в сравнение с други специалности?

Б2. Какъв дял от различните предмети в курса за ППУ е свързан със:

- a. самата педагогика;
- b. конкретния предмет (математика, биология и т.н.);
- c. практика;



ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Предложение за допълнителни въпроси, които да осигурят информация за бъдещите взаимодействия с държавите за сравнение

d. общия курс на подготовка?

Б3. Как е свързана акредитацията на програми за ППУ и ППР с моделите за компетенции на учителите и професионалните стандарти?

Б4: Специфични въпроси за отделните държави:

a. Словения:

- Единен и стандартизиран ли е държавният изпит за професионална квалификация в края на ППУ? Или институциите сами решават какво да е съдържанието и методите на оценка? Какви са елементите на този изпит?

b. Чехия:

- Колко продължава стажът в училищата като част от следването? Две седмици (ОИРС, 2016 г.) или шест до дванадесет седмици (IEA, 2020 г.)? Или се е променял с времето?
- Единен и стандартизиран ли е държавният изпит за професионална квалификация в края на ППУ? Или институциите сами решават какво да е съдържанието и методите на оценка? Какви са елементите на този изпит?

## **V. ПРОФЕСИОНАЛНА КАРИЕРА НА УЧИТЕЛИТЕ**

В1. Какви критерии използват най-често училищата за повишение на учителите? Дали са свързани със:

- a. стаж;
- b. съответствие със стандартите;
- c. изисквания за ППР (в дни или програми);
- d. наблюдения на преподаване в час;
- e. резултатите на учениците.

В2. В какво се състои повишението на учителя? Означава ли смяна на ролите? Допълнителните отговорности предполагат ли намалени часове на преподаване?

В3. Какви са ползите за учителя от израстването му в кариерата? С колко се увеличава заплатата му и има ли други придобивки (престиж, нови възможности за растеж)?

В4. Как успяват да привлекат добри учители тези училища, които имат големи групи ученици в неравностойно положение? Предлагат ли трудови договори на пълно работно време и комбинация от предмети (дори при липсваща квалификация по тези предмети)?

В5. Специфични въпроси за отделните държави:

a. Естония:



ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Предложение за допълнителни въпроси, които да осигурят информация за бъдещите взаимодействия с държавите за сравнение

- Каква е стойността на ефективната работа на учителя при разглеждане на възможно увеличение на възнаграждението му и как се измерва тя / от кого?
- Как бе разработен моделът на компетенциите? Рамката на ЕС ли беше отправната точка? Беше ли свързан с други политики извън работната сила в учителската професия?

#### Г. ПРОДЪЛЖАВАЩО ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ (ППР)

Г1. Как се гарантира, че качеството на обучението за ППР отговаря на потребностите на учителите?

- а. Как се определят потребностите, темите и доставчиците на ППР за отделните учители?
- б. Имат ли учителите лични планове за ППР?
- в. Има ли връзка между ППР и ефективността на учителите? Ако е така, как се измерва тази ефективност?
- д. Съществуват ли индивидуални планове за развитие на учителите? Основани ли са на ефективността на учителя? И дали са годишни?

Г2. Какво е разпределението на времето/количеството на:

- а. вътрешните спрямо външните обучения за ППР;
- б. индивидуалните спрямо екипните обучения;
- в. националните програми спрямо тези, които са специално адаптирани към конкретни потребности.

Г3. Кой са доставчиците на програми за професионално развитие на учителите?

- а. Кой са доставчиците на ППР за учителите?
- б. Има ли независим избор на доставчик или обучение?
- в. Образователните власти или училищните директори имат ли влияние върху съдържанието на квалификационните програми/курсове/обучения?

Г4. Как помагате на училищата да извършват качествено планиране, мониторинг и оценка на ППР? А оценява ли се в училищата въздействието на ППР върху ефективната работа на учителите? Ако е така, как се прави това?

Г5. Специфични въпроси за отделните държави:

- а. Естония:
  - Как е организирано качествено управление на големите програми за развитие на учителите?



ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Предложение за допълнителни въпроси, които да осигурят информация за бъдещите взаимодействия с държавите за сравнение

- Има ли разлики между решенията относно ППР, взети на национално ниво, на ниво отделно училище и отделен учител? Има ли различни практики/теми/подходи?
- Какъв е опитът с инструмента за самооценка на учителите? Какви бяха предизвикателствата при въвеждането на този инструмент? Има ли уебсайт, на който може да се види пример за него?

b. Словения:

- Какво мислят учителите за програмите за професионално развитие, които се провеждат в почивните дни или вечер? Получават ли учителите някаква компенсация за участие в такива програми?
- Дейностите за ППР организират ли се в извънучебни часове/дни, извън училищата или в тях?

c. Чехия:

- Какви стратегии са били използвани в Чехия за постигане на такъв висок процент програми за въвеждане на учители и за менторство на нови учители? Как се прилага това без да има задължителен характер?
- В Закона за образованието ли са заложили ключовите компетенции и техните нива за учителите? Ако не е така, има ли изобщо законодателна база за компетенциите? И каква стратегия е използвана за въвеждане на нивата на компетенции?
- Учителските синдикати в Чехия участват в плановете за развитие на училищата. Как става това в самите училища? Устойчив подход ли е това?

#### **Д. ДИРЕКТОРИ НА УЧИЛИЩА**

Д1. Има ли конкретни изисквания за формално образование за директорите на училища във вашата страна? Трябва ли директорите да завършат съответните магистърски програми (управление в образованието, лидерство в образованието, администрация в образованието и т.н.) преди или след назначението си?

Д2. Какви са ефективните елементи на програмите за обучение на директори във вашата страна? Какви са характеристиките на институциите, които предлагат такова обучение?

Д3. Има ли дефинирани компетенции за лидерство във #вашата страна? Как се определят и измерват компетенциите на директорите (ако е приложимо)?

Д4. Какви политики/програми съществуват, чиято цел е да се търси отговорност от директорите за учебните резултати на учениците? Ако има такива, какви точно политики/програми се използват за тази отчетност на директорите?

Д5. Продължаващото професионално развитие на училищните лидери (директори и техните заместници) също ли е основано на системи за текуща обратна връзка и оценка както при учителите?



ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Предложение за допълнителни въпроси, които да осигурят информация за бъдещите взаимодействия с държавите за сравнение

Д6. Специфични въпроси за отделните държави:

а. Естония:

- Как работи системата за оценка на училищните лидери? Какви елементи се оценяват и от кого? Взима ли под внимание вътрешната оценка, в която участва учителският персонал?
- Какъв е периодът на назначение на директорите и на какви основания се удължават договорите им? Мандатът на директорите до живот ли е? А какво става в случай, че резултатите на учениците в тяхното училище не са задоволителни?
- Как директорите разпределят лидерските функции в Естония, където тази практика изглежда най-разпространена (при сравнение между 3-те държави)?

б. Словения:

- Какво е значението на Националната школа за лидерство в образованието в Словения? Какво би било необходимо да се създаде нещо подобно в България?

в. Чехия:

- Вярно ли е, че в Чехия няма национални програми за ППР? Има ли планове да се организират специфични програми за ППР в бъдеще?
- Съществува система за акредитация на програми за ППУ, нали така? Но според заключението на ОИСР, последователността на качеството на първоначалната подготовка на учителите е предизвикателство за страната поради големите разлики между образователните институти, които предлагат програми за ППУ (ОИСР, 2016 г.). Това означава ли, че системата за акредитация не е била ефективна?

## Е. УЧИЛИЩАТА КАТО УЧЕЩИ СЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Е1. Система за обратна връзка и оценка:

- а. Кой дава обратна връзка на учителите за тяхната ефективност – колеги, директори или местните власти? Какви стандарти и инструменти се използват?

Е2. Как се извършва оценката на директорите? И дали външното оценяване на училищата включва оценка на директорите? Ако е така, по какъв начин става това?

Е3. Специфични въпроси за отделните държави:

а. Естония:

- Какво е значението на самооценката на училищата? Как ги стимулирате да използват рефлексия? И как предотвратявате ситуация, при която тези самооценки изглеждат добре само на хартия и се правят чисто формално? Самооценките само от училищата ли се ползват или също така от властите и/или обществеността?



ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Предложение за допълнителни въпроси, които да осигурят информация за бъдещите взаимодействия с държавите за сравнение

b. Словения:

- МО е инвестирало в екипно учене и сътрудничество. Как е организирано това? И как функционира в училищата? Каква е разликата с дейностите за екипно обучение?
- Каква организация сте създали, за да може научноизследователските проекти на учители (реализирани в университетите) да са от полза не само за образователната институция на учителя, но и за всички училища в страната?
- Какви видове иновации са били част от програмата? Какво е значението на пилотната дейност? Правите ли мониторинг с помощта на показатели? Ако е така, какви показатели? Има ли оценка за въздействието на тази програма?