

ЮГОЗАПАДЕН УНИВЕРСИТЕТ „НЕОФИТ РИЛСКИ“

ФАКУЛТЕТ ПО ПЕДАГОГИКА

Катедра „Управление на образованието и специална педагогика“

Рут Розенщром

**ИНТЕГРИРАНЕ НА ЛИЦА
С ВИСШЕ ОБРАЗОВАНИЕ
КЪМ УЧИЛИЩНАТА СИСТЕМА СЛЕД
ДОПЪЛНИТЕЛНА ПЕДАГОГИЧЕСКА КВАЛИФИКАЦИЯ**

АВТОРЕФЕРАТ

на дисертационен труд

за придобиване на образователна и научна степен „ДОКТОР“

Област на висше образование 1. Педагогически науки,
професионално направление 1.1. Теория и управление на
образованието,

докторска програма „Управление на образованието“

Научен ръководител:

доц. д-р Мая Сотирова

Благоевград

2022

ЮГОЗАПАДЕН УНИВЕРСИТЕТ „НЕОФИТ РИЛСКИ“

ФАКУЛТЕТ ПО ПЕДАГОГИКА

Катедра „Управление на образованието и специална педагогика“

Рут Розенщром

ИНТЕГРИРАНЕ НА ЛИЦА

С ВИСШЕ ОБРАЗОВАНИЕ

КЪМ УЧИЛИЩНАТА СИСТЕМА СЛЕД

ДОПЪЛНИТЕЛНА ПЕДАГОГИЧЕСКА КВАЛИФИКАЦИЯ

АВТОРЕФЕРАТ

на дисертационен труд

за придобиване на образователна и научна степен „ДОКТОР“

Област на висше образование 1. Педагогически науки,
професионално направление 1.1. Теория и управление на
образованието,

докторска програма „Управление на образованието“

Научен ръководител:

доц. д-р Мая Сотирова

Благоевград

2022

Дисертационният труд е разработен в увод, пет глави, заключение и списък на използваната литература.

Дисертационният труд съдържа 222 страници текст, от които 189 страници представляват същинската част на разработката. В текста са включени 4 таблици и 17 графики. Библиографията съдържа 109 заглавия на английски език и 80 на иврит.

Научното жури е в състав:

1. Проф. д-р Янка Тоцева
2. Доц. д-р Юлиана Ковачка
3. Проф. д-р Галин Цоков
4. Проф. д-р Динко Господинов
5. Доц. д-р Йонка Първанова

Докторската дисертация е обсъдена и насочена за защита на заседание на катедра „Управление на образованието и специална педагогика“ към Факултета по педагогика на Югозападен университет „Неофит Рилски“.

Официалната защита на дисертационния труд ще се състои на 04.03.2022 година от 11.00 часа, онлайн.

Рецензиите, становищата на членовете на научното жури и авторефератът са публикувани на сайта на Югозападен университет „Неофит Рилски“.

СЪДЪРЖАНИЕ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

Увод

ПЪРВА ГЛАВА. ВТОРА КАРИЕРА КАТО УЧИТЕЛ: ДИСКУСИИ, КВАЛИФИКАЦИОННИ ПРОГРАМИ И ИНТЕГРИРАНЕ В УЧИЛИЩАТА

1.1 Недостиг на педагогически персонал в училищата

- 1.1.1 Недостатъчен интерес към учителската професия
- 1.1.2 Алтернативи за трудова заетост в преподаването
- 1.1.3 Възраст, педагогически опит и квалификация на учителите
- 1.1.4 Криза в подготовката на учители
- 1.1.5 Недостиг на работна сила в Израел: криза в търсенето на професията
- 1.1.6 Недостиг на педагогически кадри в Израел
- 1.1.7 Възраст, педагогически опит и квалификация на учителите в Израел

1.2 Оперативни начини за справяне с проблема с недостига на учители

- 1.2.1 Популяризиране на социалния и професионалния статус на учителите
- 1.2.2 Повишаване на професионалната автономност на учителите
- 1.2.3 Професионално развитие на учителите през цялата им кариера
- 1.2.4 Насърчаване на търсенето на учителската професия
- 1.2.5 Подкрепа на младите хора в училищната система
- 1.2.6 Промяна на парадигмата на обучение – към набирането на преподаватели с висок културен капитал

1.3 Педагогическа преквалификация на академично образовани хора

- 1.3.1 Програми за педагогическа преквалификация по света
- 1.3.2 Програми за педагогическа преквалификация в Израел
- 1.3.3 Програми за педагогическа преквалификация – поддръжници и опоненти

1.4 Професионална педагогическа преквалификация

- 1.4.1 Кариера и избор на професия
- 1.4.2 Кариерна промяна и професионална преквалификация

1.4.3 Избор на преподаването като втора кариера и процес на обучение

1.5 Етапът на въвеждане в преподаването: приемане, включване и интегриране в училищната система

1.5.1 Процесът на интегриране на учителите в училищната система след тяхното обучение

1.5.2 Интегриране в училищната система и професионално утвърждаване на учителите след педагогическа преквалификация

1.5.3 Задържане на преквалифицираните кадри в училищната система

ВТОРА ГЛАВА. МЕТОДОЛОГИЯ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

2.1 Изследователска популация и изследователска извадка

2.2 Метод за събиране на данни

2.3 Изследователски процес

2.4 Анализ на резултатите

ТРЕТА ГЛАВА. ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКИ РЕЗУЛТАТИ

3.1 Резултати от изследователските въпросници

3.1.1 Личностни характеристики

3.1.2 Избор на учителската професия като втора кариера

3.1.3 Процесът на приемане, приспособяване и интегриране в училищната система

3.1.4 Задържане в училищната система на лицата с професионална педагогическа преквалификация

3.1.5 Резюме – отворени въпроси

3.2 Резултати от проведените интервюта

3.2.1 Изборът на учителската професия във връзка с предходната професия

3.2.2 Изборът на учителската професия според нейната стойност и значение за обществото

3.2.3 Изборът на учителската професия според възможностите, които дава за личностно и професионално развитие

3.2.4 Практичност при избора на учителска професия

3.2.5 Фактически характеристики на процеса на приемане на преквалифицираните лица: възможност за избор на учител

3.2.6 Професионално усвояване от ролевите партньори

- 3.2.7 Професионална автономия и себеизразяване
- 3.2.8 Възможност за приспособяване към промените и психическа устойчивост
- 3.2.9 Професионален имидж, заплащане и условия на работа
- 3.2.10 Специфичните потребности на преквалифицираните лица
- 3.2.11 Мерки в процеса на приемане в училищата
- 3.2.12 Предишна професионална квалификация и опит
- 3.2.13 Професия със социална стойност и възможности за себеизразяване и влияние върху хората
- 3.2.14 Признание и признателност за образователната дейност
- 3.2.15 Професионални хоризонти в образователната система

Изводи

Литература

Приложения

СЪДЪРЖАНИЕ НА АВТОРЕФЕРАТА

Резюме.....	10
Увод.....	12
1. Втора кариера като учител: дискусии, квалификационни програми и интегриране в училищата	20
1.1 Недостиг на педагогически персонал.....	20
1.1.1 Недостатъчен интерес към учителската професия.....	20
1.1.2 Алтернативи за трудова заетост в преподаването.....	21
1.1.3 Възраст, педагогически опит и квалификация на учителите.....	22
1.1.4 Криза в подготовката на учители.....	23
1.1.5 Недостигът на работна сила в Израел: криза в търсенето на професията.....	23
1.1.6 Недостиг на педагогически кадри в Израел.....	24
1.1.7 Възраст, педагогически опит и квалификация на учителите в Израел.....	24
1.2 Оперативни начини за справяне с проблема с недостига на учители.....	25
1.2.1 Популяризиране на социалния и професионалния статус на учителите.....	25
1.2.2 Повишаване на професионалната автономност на учителите.....	25
1.2.3 Професионално развитие на учителите през цялата им кариера.....	25
1.2.4 Насърчаване на търсенето на учителската професия.....	26
1.2.5 Подкрепа на младите хора в училищната система.....	29

1.2.6	Промяна на парадигмата на обучение – към набирането на преподаватели с висок културен капитал.....	29
1.3	Педагогическа преквалификация на академично образовани хора.....	31
1.3.1	Програми за педагогическа преквалификация по света.....	31
1.3.2	Програми за педагогическа преквалификация в Израел.....	32
1.3.3	Програми за педагогическа преквалификация – поддръжници и опоненти.....	33
1.4	Професионална педагогическа преквалификация.....	35
1.4.1	Кариера и избор на професия.....	35
1.4.2	Кариерна промяна и професионална преквалификация.....	37
1.4.3	Избор на преподаването като втора кариера и процес на обучение.....	38
1.5	Етапът на въвеждане в преподаването: приемане, включване и интегриране в училищната система.....	41
1.5.1	Процесът на асимилация на учителите в училищата след тяхното обучение.....	41
1.5.2	Асимилация в училищната система и професионално утвърждаване на учителите след педагогическа преквалификация.....	43
1.5.3	Задържане на преквалифицираните кадри в училищната система.....	43
2.	Методология на изследването.....	44
2.1	Изследователска популация и изследователска извадка.....	44
2.2	Метод за събиране на данни.....	46

Резюме

Въпросът за недостига на квалифицирани учители е един от широко обсъжданите в професионалните среди в много страни от западния свят през последните години.

В Израел в различни педагогически колежи се реализират програми за педагогическа преквалификация и подготовка за включване в училищната система на академично образовани хора, като част от усилията за справяне с проблема с недостига на учители в държавата и осигуряване на квалифициран педагогически персонал.

Целта на настоящото изследване е да се проучи системата от мотиви, които подтикват хора с висше образование да направят кариерна промяна и да изберат преподавателската дейност като втора кариера, както и да се идентифицират и разкрият уникалните характеристики на процеса на тяхното включване и интегриране в образователната система.

Това разбиране може да послужи като инструмент за мониторинг и да подпомогне при определяне на посоката от вземащите решения в образователната система, както на равнището на политиката, така и на равнището на практика. Изследователските констатации могат да повлияят начина, по който вземащите решения в образователната система възприемат и оценяват степента на ефективност на различните програми за педагогическа подготовка. Значимостта на изследването е и в това, че оправомощава гласа на учителите, избрали преподаването като тяхна втора кариера. Разкриването на техните виждания може да бъде от полза в бъдеще за по-пълноценно усвояване на техния уникален педагогически потенциал. То ще допринесе и за насърчаване на още академично образовани хора от различни сфери да изберат

учителската професия и по този начин да допринесат за намаляване на дефицита от учители и за повишаване на професионалния статус на преподавателите.

Изследователските резултати показват, че изборът на учителска професия като втора кариера произтича преди всичко от професионалния интерес и от усещането за социални и ценностно-ориентирани мисии, отколкото от икономически мотиви или търсене на социален статус.

Изборът на преподаване като втора кариера позволява промяна, съпътствана от чувство за мисия и възможности за професионално развитие, без заплахата за живота на семейството. Тези, които избират преподаването, търсят ползите в самия опит от практикуването на професията и от структурираната в него възможност за реализиране на ценности и визия. Успехът на адаптацията им в голяма степен зависи от способността на обучаващите и приемащите ги институции да идентифицират и да вземат под внимание уникалните характеристики и нужди на преквалифицираните кадри.

УВОД

Образователната система в Израел преживява дълбока и продължителна криза. Кризата в образованието е многостранна, но основният аспект се отнася до хората в образованието и преподаването. Учителската професия е в криза – както на концептуално, така и на практическо равнище. Два компонента изграждат професията – първоначалното качество на хората, които я избират, и тяхното обучение (първоначалното и продължаващото). Първият компонент е отговорност на обществениците и може да бъде представен като въпрос: как преподаването може да се превърне в професия, привличаща хора, в чиито ръце бихме искали да поверим младото поколение и бъдещето на обществото? Вторият компонент, който се отнася до системата за подготовка на учители, е свързан с рехабилитация, тъй като това е система, чието състояние е лошо, както и състоянието на ангажираните в нея, продуктите ѝ не са адекватни, предложените реформи през годините не са изпълнени изобщо или са изпълнени само частично. В обучението е нарушена връзката между теория и практика и дори теорията изостава пред новите предизвикателства, като подобряване на постиженията на учениците в образователната система и култивиране на учители, които имат отворена и гъвкава личност, която вдъхновява и се развива.

Учителската професия се възприема като професия със значимо социално значение, а учителят – като личност с въздействащо влияние върху гражданите на бъдещето. Много страни обаче изпитват трудности с осигуряването на хора за учителската професия. Основните причини са ниските, неудовлетворителни възнаграждения, фактът, че професията се свързва по отношение на пола с жените (също в резултат на ниското заплащане) и акцента върху социалната мотивация като фактор при избора на

професия, поради възприемането на преподаването повече като социална дейност и по-малко като когнитивна или интелектуална дейност. Освен това феноменът отпадане на учителите от професията заплашва образователната система и води след себе си недостиг на качествени учители, което е не по-малко обезпокоително от липсата на търсене. Държавните разходи за подготовка на учители са високи и поради това феноменът на напускане на системата силно притеснява ангажираните с управлението ѝ. Ако професията не се превърне в привлекателен избор за нови учители или за желаещи да променят своята кариера, тогава липсата на качествени и подходящи учители ще се изостри.

Въпросът за недостига на учители, и особено на качествени учители, е един от широко обсъжданите в много страни през последните години. Според прогнозата на Централното статистическо бюро в Израел през 2018 г. ще има недостиг на 7600 учители. Важно е да се отбележи, че прогнозата се променя между секторите, между различните етапи на обучение и между учебните предмети. Въпросът беше поставен на дневен ред няколко пъти през последното десетилетие. През юни 2004 г. в Доклада на държавния контролер беше казано, че „Министерството на образованието няма подреден и организиран резерв от данни за нуждите на образователната система, а по-скоро само частични мерки и данни, които очевидно показват недостиг на учители по определен предмет“. Няма текущ мониторинг, който да е надежден и да се основава на броя на учителите, които се очаква да преподават през следващите години в различните райони по отделните учебни предмети и следователно не е известно колко нови учители ще е необходимо да бъдат подготвени по различните специалности.

През последното десетилетие все повече се формира мнението, че в педагогическата подготовка са необходими

промени. Продължаващата тенденция на спад в процента на тези, които са заявили желание да бъдат обучавани, доведе, до кадрова криза в позициите на учителските длъжности, необходими за училищата. В отговор Министерството на образованието и институциите, ангажирани с педагогическа подготовка, създадоха алтернативни обучителни програми наред с традиционните програми за подготовка на учители. Тези програми са предназначени за групи учащи със специфични характеристики, за които се определят специални условия за прием. В редица от тях бяха въведени нови моменти в съдържанието или в рамката на обучение. Алтернативните програми за педагогическа подготовка са много важни, тъй като те имат за цел да отговорят на няколко основни нужди, включително нарастващото търсене на педагогически специалисти, предотвратяване на напускането на учители, повишаване на качеството на преподавателския персонал и промяна на възприетите нагласи в системата. И обратно, тези обучения, които се различават от традиционните програми по отношение на целевите групи, условията за прием, структурата на учебния план, съдържанието и очакваните резултати, имат значително значение по отношение на нагласите към преподаването, образователните процеси, фигурата на учителя, статутът на професията и връзките, изплетени между новите учители, завършили алтернативните програми, и завършилите традиционните програми.

В програмите за педагогическа преквалификация се приемат академично образовани хора, които са възпитаници на различни университети и колежи и имат интерес към учителската професия. Целта им е да дадат възможност на хората с академични степени в различни направления да придобият педагогическа правоспособност и да се подготвят за преподаватели. През последните години се наблюдава постоянно нарастваща тенденция,

при която професионалисти с висше образование в различни области, включително високотехнологичната индустрия и военната система, се насочват към втора кариера като учители в образователната система. Тази тенденция е особено интересна, тъй като учителската професия не е с много висок професионален статус и ниво на заплащане, в сравнение с други области. Изследвания, които проучват основните причини за избора на преквалификационни педагогически програми, отбелязват любовта към преподавателската дейност, откриването на интерес към професията и удобството на учителската професия.

Процентът на завършилите програми за преквалификация, които са се интегрирали в образователната система, е като процента на останалите учители, които са завършили редовни програми. Процентът на завършилите преквалификационни програми, които се интегрират в системата, е 70% – факт, който поражда въпроси и учудване, тъй като може да се очаква по-висок процент на интеграция с оглед на това, че те са по-възрастни от редовните студенти и може да се предположи, че решението им за избор на учителска професия е по-кристализирано. Всички тези процеси трябва да бъдат изследвани, за да се осигури база от данни и информация, които да послужат на формиращите политиката при вземането на интелигентни решения относно обучението на преподавателски персонал в Израел. Не е достатъчно да привлечем таланти с висок потенциал и да ги обучим в рамките на атрактивна програма. Необходимо е да се анализират процесите на подготовка, както и процесите на включване на завършилите програми за преквалификация в училищната система и да се изследват степените на тяхната интеграция в училищата и възможностите за

професионалното им развитие, които ще ги насърчават и стимулират.

Цел на изследването

Разработените през последните години държавни програми за обучение създават възможности за преодоляване на кризата с преподавателския състав в образователната система. Тази тенденция е добре дошла и богата на потенциал. Необходимо е обаче да се задълбочи, от една страна, разбирането за мотивацията на хората, които предприемат това действие, от друга страна, разбирането на тяхната ефективност при справянето с предизвикателствата на педагогическата дейност в началото на професионалния им път. Настоящото изследване е в отговор на необходимостта от проучване на цялостния процес на професионална подготовка и интегриране на преквалифицираните кадри в училищната система.

Обект на изследването е професионалната интеграция и задържането на преквалифицираните учители в училищата. Изследването е насочено към проучване на мотивите за промяна на кариерата сред академично образовани хора, които избират втора професия учител, процесът на тяхното включване в училищната система и постоянното им задържане в учителската професия. Тези данни могат да бъдат получени само в ретроспекция, в последващи изследвания на интеграцията на завършилите в преподавателската работа. Има много малко научни изследвания, които разглеждат тези аспекти, основно поради това, че интеграцията и успехът в преподаването са резултат от контекста и съдържанието.

Научният тезис е изграден върху убеждението, че резултатите от изследването ще помогнат за по-нататъшното разбиране на системата от мотиви, които подтикват академично образовани хора да предприемат промяна в кариерата си и да изберат учителската

професия. Познаването на тази мотивационна система може да послужи като инструмент за мониторинг и професионално насочване, при вземането на решения в образователната система, както на ниво политика, така и на ниво практика. С други думи, резултатите от изследването могат да послужат като важен инструмент в ръцете на създателите и изпълнителите на политиката по привличане на потенциални кандидати за педагогическа преквалификация. Те могат да повлияят на начина, по който се оценява степента на ефективност на различните програми за педагогическа преквалификация. В допълнение, важноста на изследването е в това, че взема под внимание мнението на преквалифицираните специалисти. Вслушването в техния глас може да бъде от полза в бъдеще за по-доброто усвояване на този уникален преподавателски потенциал и насърчаването на лица от различни професионални сфери да се обърнат към преподаването и по този начин да допринесат за намаляване на липсата на учители и подобряване на професионалния статус на професията.

Предмет на изследването е идентифициране и дефиниране на уникалните потребности на учителите след преквалификация за преподавателска дейност в два професионални етапа: етап на обучение за преподаване и етап на постъпване в училище. По този начин изследването ще проектира и предложи оптимален модел за осигуряване на учители след професионална преквалификация, който ще позволи на обучаващите институции да подготвят и внедряват в образователната система нови учители, като отчитат и използват техния специфичен професионален опит и уникални нужди.

В съответствие с това **методологията** на изследването дава възможност на над сто участници в проучването да споделят своя опит в процеса на промяна на кариерата в полза на учителската професия. След това ще бъде

изработен модел за подкрепа при интегрирането на нови учители след професионална педагогическа преквалификация. Поради тази причина проучването използва два начина за събиране на данните:

Данните ще се събират чрез въпросници (със затворени и отворени въпроси), а също и чрез дълбочинни лични интервюта. С тези два инструмента ще се изследва целия процес от етапа на вземане на решение за кариерна промяна през преквалификацията до етапа, в който те се включват в учителската общност на училищата. Тези изследователски инструменти ще предоставят пълна картина на процеса, през който са преминали на всички етапи. Предвид резултатите от изследването, авторът предлага и описва някои предложения, които могат да бъдат използвани от ангажираните страни по време на процеса на преквалификация с цел подобряване на обучението и удовлетвореността на учителите от процеса на включване в образователната система. Оттук **основният изследователски въпрос** е какви са характеристиките и какви са уникалните нужди на учителите след педагогическа преквалификация в процеса на тяхното адаптиране в образователната система?

Изследователски въпроси

1. Какви са причините, които карат академично образовани хора да изберат учителската професия и какви са техните очаквания от практикуването ѝ на различните нива (професионално, лично и социално ниво) и от процеса на педагогическа подготовка?

2. Какво характеризира процеса на включване и интеграция в училищната система на учителите, които са завършили преквалификационни програми?

3. Каква е степента на задържане на учителите след преквалификация в училищната система, причините и последиците от това?

Изследователски ограничения и препоръки за бъдещи изследвания

1. Препоръчително е да се извършат изследвания, фокусирани върху уникална изследователска популация, като военнослужещи или хора от високотехнологични компании, преквалифицирани като учители, и да се изследва интегрирането им в училищната система, начините, по които се справят с различните предизвикателства, утвърждават се и се приемат от останалите учители в училището.

2. Изследването не проучва различията въз основа на:

а) пол

б) възраст (възраст на учителя / възраст на учащите се)

в) данни за семейното положение

г) учебни дисциплини и обхват на длъжността

д) стремеж към професионално развитие

Ето защо се препоръчва тези аспекти да се проучат в бъдещи изследвания.

3. За да се разкрият различни аспекти и страни в процеса на професионално-педагогическа подготовка, е необходимо да се проучи мнението на учители, които са преминали обучение в преквалификационна програма, по отношение на теми или съдържание, за което се идентифицира нужда от подсилване и задълбочаване.

4. Препоръчително е да се разкрие спецификата при подготовката на учители за предучилищното и началното училищно образование, избрали тази сфера като втора кариера.

5. Препоръчително е да се проучи професионалното развитие на хората, преквалифицирани в образователната система в Израел – техния напредък и ангажираността им с ръководни позиции.

6. Препоръчително е да се извърши сравнително изследване между процесите на интегриране на

преквалифицираните кадри и тези, за които учителската професия е първа кариера.

7. Препоръчително е да се извърши сравнително изследване между учители с първа кариера и с втора кариера и начините, по които те преживяват преподаването (чувство за самоефективност, удовлетворение от работата, стрес по време на работа и т.н.).

1. ВТОРА КАРИЕРА КАТО УЧИТЕЛ: ДИСКУСИИ, КВАЛИФИКАЦИОННИ ПРОГРАМИ И ИНТЕГРИРАНЕ В УЧИЛИЩАТА

1.1. Недостиг на педагогически персонал

1.1.1 Недостатъчен интерес към учителската професия

Образователните системи в света днес се намират на пресечна точка по най-важната за тях тема – фигурата на учителя. Поколението учители, наети през 60-те и 70-те години на миналия век – периодът на голямото разрастване на образованието и реформите след Втората световна война, приключва своята професионална мисия и отива в пенсия. Образователните системи са изправени пред важни решения не само поради необходимостта от масово набиране на учители, но и главно поради непрекъснато нарастващата сложност на образователната среда, което създава различни от досегашните очаквания към фигурата на учителя и начините на преподаване.

Образователната система и системата за подготовка на учители се намират в криза. Тази криза не е характерна само за Израел, тя се проявява в много страни на Запад и има сходни прояви във всички тях. Различните видове реформи, които идват да решат проблемите, стават част от кризата и я превръщат в перманентна. Ниският статус на професията (малко власт, нисък престиж, лоши условия на

труд и обидна заплата), фактът, че институциите за подготовка на учители не привличат достатъчен брой хора, още повече пък такива, които са подходящи за толкова сложна и трудна професия, фактът, че много от тези, които се насочват към професията и завършват обучението си, напускат работа в началото на пътя – всички тези фактори обясняват нарастващия недостиг на учители и увеличаването на средната възраст на учителите в системата.

Учителската професия претърпява глобална криза, поради което в някои страни е налице обществена и държавна готовност за създаване на алтернативни обучителни програми. Двете основни тенденции, които насърчават алтернативния дискурс, са:

1. Намаляването на учебните постижения на учениците, предимно в международните тестове, което оспорва начина на обучение за професията или изобщо необходимостта от обучението. Аргументът е, че традиционното обучение на учители не успява да стимулира учебните постижения на учениците и затова е необходимо да се намерят по-ефективни алтернативни модели, цената на които е ниска и които водят до високи учебни постижения.

2. Големият недостиг на учители (проблемът с количеството) и особено тези, които могат да се справят с нарастващите предизвикателства пред образованието (проблемът с качеството).

Количеството и качеството на преподавателския персонал са продукт на решение на държавата по следните два въпроса:

1. Как да се привлекат към педагогическите програми достатъчен брой еднородни и подходящи кандидати.

2. Как да се накарат тези, които завършват програмите за педагогическа подготовка, да влязат в професията и да останат в нея.

Според данни на ОИСР от 2002 г. основните фактори за липсата на учители са: застаряване на учителската работна сила, значителен спад в привлекателността на учителската професия поради високите изисквания към учителите, липса на удовлетвореност от професията поради постоянния натиск да се подготвят учениците за тестове за постижения.

1.1.2 Алтернативи за трудова заетост в преподаването

Учителската професия е свързана с големи предизвикателства пред начинаещия млад учител. Необходимостта от изправяне пред младите хора в периода на тяхното юношество, промените в културата на децата и младежта, непрекъснатите изисквания на властимащите, постоянната липса на удовлетвореност от постиженията на образователната система, нарастващата тежест на ролята на учителя, промените в изискванията за отчетност, ниската заплата на заетите в професията в сравнение с други роли в обществото – всичко това е достатъчно, за да обясни, макар и само частично, факта, че този професионален избор отдавна не е достатъчно привлекателен в много страни по света. Към всички тези обстоятелства, които оказват негативно влияние върху търсенето на професията, е добавена променлива, която сама по себе си може да промени баланса и да повлияе на предпочитанията към други професии пред учителската. Този въпрос се крие в разширяването през последните две десетилетия на предлагането на възможности за заетост на пазара на труда.

1.1.3 Възраст, педагогически опит и квалификация на учителите

Докладът от изследване по въпроса за учителите в индустриализираните страни, в което са участвали 25 държави, включително Израел, посочва основните опасения, които затрудняват образователните системи в тези страни (ОИСР, 2005):

1. Изразен недостиг на качествени учители, предимно в области с високо търсене, според доклада за половината държави.

2. Нисък процент на тези, които се определят като „добри учители” и нисък процент на мъжете в системата.

3. Нисък статус и имидж на учителката, според нея и в общественото мнение.

4. Постоянно намаляваща заплата на учителя (в относително изражение).

5. Липса на знания и умения на ръководителите на образователните системи, необходими за осигуряване на нуждите на училището и изпълнение на очакванията от него.

6. Липса на връзка между обучението на учителите, професионалното им развитие и нуждите на училището.

7. Недостиг на програми за подкрепа на начинаещи учители.

1.1.4 Криза в подготовката на учители

Програмите за обучение на учители се различават в отделните държави и дори са различни в една и съща държава – по структура, по съдържание и по акценти. Това явление е уникално за преподаването и не характеризира други професии, в които има относително широк консенсус относно ядрото на обучението и начините за неговото преподаване. Дори и да е ясно за всички, че е необходимо да се промени ролята на учителя и следователно да се промени обучението, не е ясно и не е договорено каква е тази промяна, как трябва да се осъществи и дали тя ще има въздействие в очакваната посока. Докато няма съгласие по тези въпроси, обучението на учителите ще продължава да изпитва затруднения с дефинирането на своите цели и следователно с избора на действия за постигането им.

Кризата, която преживява обучението на учители в развитите общества, е многопосочна и със значителна

сложност. Тя може да бъде анализирана от три перспективи: социологическа, професионална и изследователска.

1.1.5 Недостиг на работна сила в Израел: криза в търсенето на професията

Въпреки че кризата в търсенето на учителската професия е международно явление, в Израел тя е по-тежка и дълбока, отколкото е посочено в прегледа, направен в други развити страни. Сходното между това, което се случва в Израел, и международната реалност, е, че в Израел се развиха твърде много професионални алтернативи на учителската професия и тези алтернативи изглеждаха за младите хора много по-привлекателни от интегрирането в образователната система. Тези професии включват финанси, застраховане, туризъм, дейности за свободното време, парамедицински услуги, алтернативна медицина, както и ИКТ, които в Израел непрекъснато нарастват и днес представляват 20% от износа срещу 13% в индустриализираните страни. Уникалността на кризата в Израел обаче включва допълнителни аспекти. Първата е кумулативната критика към фигурата на учителя, изразена в медиите, в които възпитателят в Израел е изобразен като „неуспешен учител“. Определени остри изказвания на обществените лидери към учителите задълбочиха етикетирването на тази група в израелското общество и допринесоха за намаляване на търсенето на професията.

1.1.6 Недостиг на педагогически кадри в Израел

Данните за учителската работна сила в Израел показват постоянно нарастващ недостиг на учители, особено на млади учители. Изчерпването на младите учители е един от основните фактори за постоянно нарастващия недостиг на учители в Израел, недостиг, който се очаква да се влоши в близко бъдеще. Основните причини за това са следните:

1. Много бързото застаряване на преподавателите, особено в средното образование в еврейския сектор.

2. Значителният недостиг на млади учители, особено в гимназията, който произтича не само от ниската усвояемост на младите завършили учителските институции, но и преди всичко от спада в търсенето на обучение по преподаване, което се изразява в очевиден спад в броя на хората, регистрирани за обучение на учители.

3. Продължаващият спад в престижа на учителската професия (ниска заплата, липса на възможности за развитие и негативен обществен имидж).

1.1.7 Възраст, педагогически опит и квалификация на учителите в Израел

Един от показателите за степента на „свежест“ на образователната система е средната възраст на учителите. Средната възраст на учителите в средното образование е над 45 години в еврейския сектор и над 37 години в арабския сектор. За разлика от това, процентът на учителите на възраст над 50 години нараства постепенно, главно в еврейския сектор.

1.2 Оперативни начини за справяне с проблема с недостига на учители

1.2.1 Популяризиране на социалния и професионалния статус на учителите

В Израел общността на учителите и заедно с нея цялата общественост копнеят да възстановят разклатения статус на учителската професия, особено след дългия период на ожесточени борби между правителствата и учителските организации. Кризата в професията няма да бъде разрешена без адаптиране на компонентите на заплата към нивото на търсене на професията. Увеличението на заплата, което не зависи от промяната в кривата на търсенето, може да се окаже неефективно по отношение на справянето с описаната криза. Следователно

има нужда от методично и релевантно измерване на нивото на търсенето.

1.2.2 Повишаване на професионалната автономност на учителите

През последните десетилетия все повече нараства вниманието към мотивационните теории. Някои от тях оказват значително влияние върху начините на организация на образователната система. Изследванията в областта на ефективните, самоуправляващите се училища, показват, че степента на ангажираност в процесите на вземане на решения и начините на организация на работата в училището влияят върху нивото на идентифициране на преподавателския състав с целите на училището. Следователно, удовлетворението на учителя от неговата работа също се увеличава.

1.2.3 Професионално развитие на учителите през цялата им кариера

Процесът на учене никога не приключва и все повече се развива границата между формалното обучение в училището, в университета и ученето на работното място. Всеки човек, който се стреми да бъде подходящ за една компания и за променящия се пазар на труда, трябва да развива своите знания и умения във всички етапи от своята професионална заетост, независимо от мястото и позицията си. Учителската професия в този смисъл е изключително важна. Професионалното развитие на учителите не е нова тема в образователната система. Иновацията е от решаващо значение по отношение на ученето през целия живот навсякъде по света във всички сфери на професионална заетост. Поради това инвестициите в тази област непрекъснато се увеличават от страна на всички партньори – правителствата, местните власти, училищата и учителите.

1.2.4 Повишаване на изискванията към учителската професия

Привличането на подходящи кандидати за професията и тяхното задържане е основна цел в обществото като цяло и в частност в професионалната сфера. Подходящият учител трябва да бъде интелигентен и образован, ценностен човек, възпитател и лидер, и следователно е необходимо да се привлекат към професията всички хора, които могат да продължат да се учат, да мотивират учениците да учат, да осмислят природата на знанието и силата му да води до промяна. Необходимо е да се създадат условия, които улесняват задържането на подходящи хора в професията.

Насърчаване на търсенето на учителската професия може да бъде постигнато чрез разнообразни стратегии. Някои държави публично обявяват, че учителската професия е предпочитана и поради това повишават нивото на заплата, за да насърчат търсенето в тази област (Швейцария, Люксембург, Япония, Сингапур, Финландия, някои щати в САЩ и провинции в Канада). Някои страни добавят към заплата допълнителни стимули, например предоставяне на жилище (Сингапур). Други осигуряват възможности за професионално развитие в чужбина (Япония, Канада). В редица страни се насърчава професионалното развитие на учителите през цялата им кариера (Ирландия, Канада, Япония), залага се и на увеличаване на изискванията към професионално-педагогическата подготовка на учителите (Финландия, Швеция, Канада).

Повечето страни приемат мултидисциплинарен или мултисистемен подход с цел подобряване на качеството на човешкия капитал, който участва в образованието. С други думи, намираме се в епоха, в която националните разходи за образование непрекъснато се увеличават в много страни.

Сложността на кризата в Израел и справянето с предизвикателството, породено от нарастването на

търсенето на преподаватели, налагат приемането на мултидисциплинарен подход или с други думи, приемането на политика, която обхваща взаимно свързани и допълващи се области на действие. Стратегиите за набиране на кандидати за учители могат също да включват:

1. Промяна в основните изисквания, свързани с набирането на кандидати. Има две възможности наред с текущото набиране на кандидати за преподаватели. Първата възможност, която е добра преди всичко за периферията, е да се идентифицират целевите популации, които по различни причини не са реализирали своя академичен потенциал и своя интелектуален капитал, измерен в матурите и психометричните изпити. Те интензивно обогатяват запасите си от знания и развиват уменията си за учене в различни области по време на една подготвителна година. В края на тази подготвителна година се избират кандидатите с най-голям потенциал да бъдат учители и се включват в програми за подготовка на учители, съществуващи днес в колежите. Втората възможност е да се разработят програми за обучение на академично образовани хора за преподаване по професионален модел, модел, който съществува в определени страни и се основава на обучение, базирано в училище. В този модел обучението е приоритетно практически ориентирано. То е придружено от курсове и семинари, както в академичния кампус, така и на терен. Тази възможност ангажира повече учителите и залага на ролевото взаимодействие учител-учител и учител-наставник.

2. Интегриране на нови учители в системата и подкрепа за тях. Ролята на учителя наставник трябва да се подчертае като една от основните и критични роли, необходими за задържането на новите учители. Освен това е необходимо да се наблегне на професионалното

развитие. В Израел бяха проведени изследователски проучвания по този въпрос, но резултатите останаха в полето на научните разработки и почти не намериха практическо приложение.

3. Промяна в процесите на назначаване на завършилите обучение в областта. Процесите на придружаване и подкрепа на новия учител трябва да се извършват с помощта на опитни учители, които са специализирали в това. Тези процеси трябва да продължат през първите години на работа.

4. Професионално развитие на учителите. Образователната система в Израел не се различава от другите бюрократични системи, които носят отговорност към гражданите. Неговите агенти, хората в управлението, супервайзорите, директорите и учителите, трябва да имат значителни професионални познания и готовност да поемат голяма лична отговорност. Съществено условие за постигане на целите, свързани с персонала, е инвестирането в този ресурс на ниво, необходимо за постигане на системните нужди, но е необходима и инвестиция на лично ниво. Развитието и култивирането на персонал с високо самочувствие ще създаде критична маса от професионална мощ, със знания и способности да допринесат със своя опит и енергия за мотивиране и последователно обновяване на организациите в системата. Това самоуважение се основава на професионални знания, на професионални успехи и на подходяща удовлетвореност от работата, която има както външни, така и вътрешни измерения. Следователно фокусът върху непрестанното и подходящо професионално развитие на учителите е съществено условие за популяризирането на образователната система и непрекъснатото осигуряване на подходящи учители.

1.2.5 Подкрепа на младите хора в училищната система

Международните сравнения между средната възраст на учителите в Израел и тази на учителите в света показват сходна тенденция. Възрастта на учителите непрекъснато нараства. Тази ситуация противоречи на твърдението, че новите учебни програми, които се стремят да включат обучение в отворени информационни системи чрез информационни и комуникационни технологии, са съизмерими повече с по-младите учители, отколкото с опитните учители. Ето защо се предлага да се приеме новата международна тенденция и да се работи за намаляване възрастта на учителите чрез системна програма, която ще даде възможност за ранно пенсиониране на учителите, ако те са заинтересовани. Необходимостта от усвояване на информационните и комуникационни технологии в преподаването, справянето с темпото на събитията в училището и в неговата среда и загубата на традиционните фокуси на авторитет в мнението на децата и младежите – всичко това задължава намаляване на възрастовата разлика между учениците и учителите.

1.2.6 Промяна на парадигмата на обучение – към набирането на преподаватели с висок културен капитал

В политиката по набиране на качествени учители се доказва ефективността на идентифицирането и привличането на кандидати сред тези, чийто културен и интелектуален капитал е по-богат. Тази тенденция се засили в Израел, тъй като през последните години броят на хората, които се обръщат към програми за четиригодишно обучение, е намалял, но търсенето от страна на тези с академична степен се е увеличило значително, особено сред тези на възраст над 40 години, които се насочват към едногодишни програми за преквалификация в колеж.

Парадоксалната ситуация с явния недостиг в търсенето на учители по основните предмети в противовес на търсенето за общообразователна подготовка, при които

предлагането надхвърля нуждите на системата, поставя вземащите решения пред две основни дилеми. Първата дилема е как да се балансира търсенето на преподаватели според тежестта на различните предмети спрямо официалния учебен план, а втората дилема е как да се наемат повече учители с високи академични способности и висок интелектуален и културен капитал.

Тези данни задължават да се търсят начини за промяна на парадигмата на традиционното обучение на учители.

Друга предложена промяна е да се позволи на студенти от различни специалности и факултети, които са в четвъртата година на университетското си обучение и са с изяви способности, обучение за придобиване на педагогическа правоспособност след края на бакалавърската степен. Моделът на действие може да бъде директен, чрез специализирани магистърски педагогически програми или след завършване на бакалавърската степен във формат, който дава педагогическа правоспособност. Тъй като предложената възможност е за хора с високи способности, това също ще позволи съкращаване на продължителността на обучението, както е допустимо днес в програми, предназначени за отлични студенти. Такава програма изисква система от стимули, ако целта е участниците да се интегрират в училище в края на задължителното обучение. Може да се окаже, че разходите по подобна система от стимули може да се окажат далеч по-ниски от разходите за обучение на един учител днес.

1.3 Педагогическа преквалификация на академично образовани хора

1.3.1 Програмите за педагогическа преквалификация по света

Едновременно с недостига на учители се наблюдава и значителна промяна в характеристиките на хората, които се обръщат към професията, и те не са подобни на характеристиките, установени в миналото. Програми за

педагогическа преквалификация съществуват в различни страни по света, като броят на академично образованите хора, които се обучават по такива програми, непрекъснато нараства. Основната промяна е голямото нарастване на броя на хората, които избират професията учител като втора кариера. Имайки предвид промяната в характеристиките на хората, които се обръщат към учителстването, все повече се признава необходимостта от разработване на уникални програми за обучение за тях, така че да могат да се впишат добре в образователната система и да допринесат за подобряване на качеството на работната сила в нея. Някои от тези програми се основават на възприемането на дерегулацията в подготовката на учители, подход, чиито основни поддръжници са общественици и икономисти. Обучението по такива програми е доста кратко и дава възможност за навлизане в учителската професия преди завършване на обучението и практическата подготовка.

В някои американски щати и в Европа през последните години се появили алтернативни краткосрочни програми за обучение на учители. Тези програми са много различни една от друга, но общото за повечето от тях е, че участниците имат поне бакалавърска степен по някоя от дисциплините, преподавани в училищата, без да са изучавали официално науки за образованието или педагогика. Те са получили много кратко обучение в някаква академична институция (колеж или университет) и започват да работят като преподаватели. Успоредно с това те получават теоретична и практическа подготовка и подкрепа в работата им в училището. През последното десетилетие в Съединените щати приблизително 175 000 учители, които са преминали някои видове алтернативно обучение, са влезли в професията.

1.3.2 Програми за педагогическа преквалификация в Израел

Една от прокламираните цели на уникалните програми за обучение на академично образовани хора е привличане към преподаването на разнообразен и качествен персонал от различни групи на населението. Основното предположение е, че чрез ускорени програми, при които от участника се изисква да отдели относително кратък период от време за усилено обучение и когато в тази рамка се предлагат стипендии за обучение и обезщетения за заплата, е възможно да се привлекат към професията потенциални кандидати, включително академично образовани хора, които се стремят да започнат втора кариера. Нещо повече, беше аргументирано, че много участници в алтернативни програми биха се регистрирали в традиционните програми, но са предпочели прекия път и икономическите ползи, предлагани им в ускорените програми.

Във всички институции в Израел, които обучават учители по традиционните програми, има и алтернативни програми, които дават на възпитаниците си педагогическа правоспособност. Обучението на академично образовани хора е програмата, която обхваща най-голям брой стажанти и се провежда в повечето институции. Това обучение е обозначено като „алтернативно“, тъй като разделя академичното обучение в дисциплинарната област и обучителните процеси, които започват едва след завършване на академичната степен. Този подход е различен от традиционния подход на обучение, при който двете области се усвояват в една или друга степен паралелно. Приема се за необичаен в традициите на обучението в Израел и не е бюджетиран от много години. Едва през последните години и под натиска на реалностите в сферата, тази програма за обучение се превърна в неразделна и бюджетирана част от подготовката на учители.

Продължителността на програмата за педагогическа подготовка на академично образованите хора е от една до две години (2-4 семестъра) и в края ѝ на завършилите се издава свидетелство за учител. Програмата приема академично образовани хора със степен в дисциплинарната област или в близки области. Учебната програма е във формата на бакалавърска програма и включва науки за образованието, педагогика, дидактика на съответния предмет и практическо обучение. Прегледът на действащите през последните години ускорени програми за преквалификация на академично образовани хора установи, че осем от тях имат редица общи теми.

1. Особено сложен и щателен процес на класификация.

2. Уникална учебна програма, основен компонент на която е придобиването на опит в преподаването.

3. Икономически ползи за обучаваните, а понякога и за завършилите програмите.

4. Задължение на обучаемите да се занимават с преподаване за определен период след края на обучението и задължение на Министерството на образованието да наеме завършилите.

5. Изпълнение на част от обучението, след като обучаемите започнат работа на пълен или непълен работен ден като учители.

1.3.3 Програми за педагогическа преквалификация – поддръжници и опоненти

Въпросът за алтернативното обучение на учители поражда спорове и в основата му стои въпросът за „професионализацията“ на учителската професия и обучението, необходимо за нея. Според една позиция преподаването е професия, придобита в организиран процес на обучение, който се осъществява в призната академична институция и включва всички компетентности, необходими на начинаещия учител: знания по темите на преподаването и в образованието, професионални знания

по педагогика и дидактика на учебните предмети, комплексен професионален опит.

Противоположната позиция подкрепя дерегулацията на учителската професия, а нейните поддръжници се стремят да премахнат монопола на академичните институции върху педагогическата подготовка и да преместят акцента от качеството на преподаване на учителя към качеството на учене на учениците. Този подход се отказва от регулирането на обучението и отваря път към професията за тези, които са били обучавани в други организации и по други методи, и дори за тези, които изобщо не са били обучавани преди началото на работата си.

Тези, които се противопоставят на прилагането на алтернативни програми за учителска правоспособност, изтъкват няколко обяснения за своята позиция:

- липса на яснота относно ефективността, добавената стойност и успеха на алтернативните програми, предвид липсата на подкрепящи научни доказателства;

- загриженост за вредата върху учителската професия и нейния имидж поради намаляване на бариерите за навлизане в професията;

- мащабно отпадане на завършилите алтернативни програми и създаването на феномена на „въртящата се врата“, който уврежда способността на училищата да формират учителски персонал, да го развият професионално и да насърчават промените в дългосрочен план.

1.4 Професионална педагогическа преквалификация

1.4.1 Кариера и избор на професия

В професионалната литература кариерата се описва като отразяваща връзката на индивида с работата. Това са ролите, нагласите, дейностите и преживяванията, изпълнявани от индивида в контекста на заетостта, а не непременно определени от една роля или определен статус. Кариерата е комбинация и приемственост на ролите, изпълнявани от човека през живота му. Определя се като процес, който описва обучението и работата на индивида през целия му живот. Кариерата е динамична и развиваща се концепция, която намира външен израз в повишаване на ранга и насърчаване на подредени роли в йерархията на престиж, награди и заплата, и вътрешен израз, който отразява личната перспектива на индивида по отношение на неговата роля и значението, което възниква около нея.

Литературата описва различни мотиви, които влияят върху избора на кариера на възрастния човек. Лични мотиви като самоинициатива, самоефективност и независимост, възприемане на кариерата като лична и професионална мисия, лични нагласи, лична тенденция на индивида, пол, възраст, образование, професионален опит и условия на работа са посочвани като мотиви в избора на кариера. Допълнителни мотиви, които могат да определят избора на кариера, са възможностите за интелектуално развитие и обучение, влиянието на обществото и околната среда и лични променливи като степен на религиозност и духовност. Моделите на кариерата се влияят от образованието, социално-икономическото ниво на родителите, способностите, личните черти, концепциите за себе си и възможностите, предоставени на човека от обществото. Чертите на човека влияят върху съдържанието на избора и процеса на избора.

Избор на учителска професия и професионален имидж на учителя

Възможно е в научните изследвания да се отбележи като фактор за привличане към учителската професия „възприемането на това, което е подходящо“, което се основава на признаването, че поведението от определен тип е добро и трябва да бъде възприето, дори и да не води до външна или вътрешна награда или ако не е продукт на морално изискване. „Възприемането на това какво е подходящо“ поставя пред индивида вътрешно изискване или поне препоръка да приеме определено поведение, защото е подходящо, а не защото си заслужава. Това поведение се появи в изследване, в което бяха идентифицирани четири фактора, които действат успоредно един с друг. Факторите, открити в изследването, са: (1) влиянието на примерни фигури на учители и предишна ангажираност с образователни дейности, (2) възприемането на преподаването като ценностно ориентирано, (3) съпътстващи външни награди, като стипендии, заплата и престиж, и (4) признаване на преподаването като цяло и на сферата на знание, в която се специализира в частност, като професия, която позволява самореализация.

Кариерни преходи: причини и резултати

През последните години традиционната линейна структура на кариера през целия живот в една организация се ерозира и виждаме кариера без граници, при която работниците променят през живота си професията, която са придобили през младежта, сменят работните си места и се преместват от една позиция на друга. Много хора се пенсионира в организация, която е различна от тази, в която са започнали професионалната си кариера, а преходите в кариерата характеризират днешния свят на труда. Много работници сменят длъжностите си, сменят професията си, преместват се на нови работни места и т.н. Тази нова форма на кариера, която води до липса на стабилност и очаквания за гъвкавост и иновации, може да

доведе до високи нива на безпокойство сред работниците, голямо объркване и чувство на заплаха за професионалните умения, които са придобили през годините на работа .

1.4.2 Кариерна промяна и професионална преквалификация

Терминът професионална преквалификация се прилага при смяна на ролята или при специализация в определена професия, която изисква инвестиции и повторно обучение. Днес, за разлика от миналото, допускането е, че кариерите на настоящото хилядолетие включват поредица от променящи се идентичности, които съчетават в тях работа и обучение във всеки етап от живота. В миналото броят на професиите е бил ограничен, както и възможността за социална мобилност чрез професията. Ето защо хората са склонни да развиват една кариера и да упорстват в нея през целия си професионален живот. През втората половина на 20-ти век се наблюдава глобална тенденция за промени в кариерата през живота. Изследванията излагат различни причини, поради които човек изпитва нужда да промени кариерата. Юнг приписва това на кризата на средната възраст, която се изразява в чувство на заковане на едно място и липса на удовлетворение, чувства, които подтикват човека да преоцени системата от отношения с околната среда, семейството и кариерата, да зададе нови приоритети или да промени съществуващия ред. Системата от ценности на хората се променя по време на живота в резултат на учене или събития, хората преосмислят своите ценности и откриват нови възможности за професионална реализация.

Смяната на кариерата или професионалната преквалификация изискват инвестиции и учене, но въпреки това хората, които преминават към нова кариера, пренасят в новата си професия изобилие от предишен опит, постигнат в различни професионални контексти.

Преходът към нова кариера, независимо дали се извършва по свободната воля на човека или по външни принуди, все още се свързва с трудности, дискомфорт и колебания, с проверка на личните и професионални способности и поставя индивида пред сложни решения, при вземането на които трябва да разчита на рационални съображения наред с интуитивните. При преход от този тип хората могат да изпитват едновременно различни положителни и отрицателни емоции, като страх, тревожност, объркване, отричане, чувство на ниска самоефективност, както и стремеж към търсене на смисъл и желание за обновяване.

1.4.3 Избор на преподаването като втора кариера и процес на обучение

Въпреки че броят на хората, които се насочват към педагогическа преквалификация, се е увеличил, има малко изследвания по тази тема, особено в областта на обучението за детски и начални учители като втора кариера. Литературата посочва, че изборът на учителската професия като втора кариера се отнася до придобиването на нова професионална идентичности и предполага професионален интерес, усещане за социална и ценностно-ориентирана мисия и вътрешна и външна мотивация. Съществува и връзка с желанието за сигурност, качествено прекарване на времето със семейството и чувство за мисия. То е съизмеримо с желанието да се повлияе повече на живота на учениците, отколкото с икономически мотиви за социален статус. Тези характеристики се подкрепят от когнитивния подход, който подчертава необходимостта човек да осмисли живота си и своите преживявания в рамките на разбирането за себе си и мястото си в света заедно с поставянето на целите и намирането на начини за тяхното реализиране.

Изборът на учителската професия като втора кариера произтича предимно от възможностите, които преподаването предлага, от чувството за социална

ценностна мисия и по-малко от икономически мотиви или социален статус. Предимството в учителската професия е, че тя отговаря на външните и вътрешните фактори. Изборът на преподаване като втора кариера позволява промяна с чувство за мисия и професионално развитие без да се накърнява семейния живот. Следователно изборът на професията не е избор по подразбиране. Тя дава възможност за различни видове награди, които не съществуват непременно в другите области на професията. Тези, които избират преподаването, търсят награди, които произтичат от самия опит в преподаването и структурираната в него възможност да реализират ценности и визия.

Установено е, че сред членовете и на двата пола икономическият мотив за избора на професията не е определящ в сравнение с останалите мотиви. Академично образованите лица, които се насочват към професията, са наясно с лошия статус на учителската професия, ниската заплата на учителите и икономическите трудности, до които може да доведе промяната на кариерата. Този избор вдъхновява учудване, тъй като днешното общество се възпитава от материалистични послания. Все пак тези, които се насочват към преподаването, смятат, че въпреки ниското ниво на заплата, преподаването им дава икономическа сигурност и те предпочитат умствената тишина пред икономическото напрежение и липсата на стабилност, характеризираща останалите кариери.

Избор на преподаване като втора кариера: Случаят на пенсионери от Израелските отбранителни сили

Офицерите от Израелските отбранителни сили, които избират преподаването като втора кариера, съобщават за желанието си да допринесат за обществото, вярата, че добрият командир е и добър преподавател, интелектуалното предизвикателство. Проучването на прехода към управление на училището като втора кариера

сред пенсионираните офицери на ИОС, установи, че респондентите притежават следните характеристики: те са на възраст 40-48 години, мъже и жени, ентузиазирани, с високи нива на ангажираност и силна мотивация.

Важно е да се отбележи, че академично образованите хора вече имат формирани умения за учене, отговорно поведение и широки хоризонти. Тук има интелигентно използване на ресурсите във висшето образование и учителската професия е решение за хора с академична степен или за търсещи промяна в кариерата. Освен това тази възможност позволява да се намали постоянният натиск за търсене на кандидати с добри входни данни, въпреки че те не са непременно свързани с успех в професията. Необходимо, но не достатъчно условие за обучението на качествен учител е образованието на кандидата: той трябва да владее областта на знанията, които се очаква да преподава, да има способности за самостоятелно учене, да е силно мотивиран да допринесе за образованието на децата, да е емоционално ангажиран и съпричастен към учениците с техните лични и социално-културни различия.

В допълнение, необходимо е да сме отворени за прием на по-възрастни хора в преквалификационни програми – хора над 45-годишна възраст, които са преминали през множество кариери и имат значителен опит в други области. В тези случаи програмите за обучение могат да се адаптират съобразно предишния професионален опит на кандидатите. Необходимо е учителската професия да се разглежда като една от многото кариери, които могат да дойдат след или преди друга кариера.

Програма за подготовка на учители като втора кариера

Учебните планове за обучение на академично образовани хора за преподавателска дейност са извлечени от учебните програми за бакалавърска степен, без да се

отчитат професионалният опит, който обучаемите носят със себе си, и техните нужди. Изследването показва неспособността на участниците да свържат предишните знания и новата професия. Ето защо е необходима медиация, която ще помогне на участниците да идентифицират своите способности и да ги насочи как да усвоят тези знания в придобитата професия не като интуитивен процес, а в рамките на учебната програма. В този контекст се предлага в програмата за обучение да се включи част, която да се занимава с идентифицирането и използването на теоретичните и практически знания, които обучаваните са придобили в миналото.

Етапи в учителската кариера и кариерни преходи на учителите

Наблюдението на хода на кариерата на учителя от гледна точка на разбиранята за етапите в кариерата и живота показва определени етапи, през които учителят преминава в трудовия си живот: етапът на навлизане в професията, който се характеризира с недостатъчни професионални умения; етапът на изграждане, в който учителят развива своите професионални способности и преживява професионално израстване; етапът на средата на кариерата, в който някои учители мога да почувстват стагнация и прегаряне, а други – обновяване и растеж; и етапът на спад, който се свързва с намаляване на работоспособността и прехвърляне на акцента от професионалния живот към други области на живота.

1.5 Етапът на влизане в преподаването: приемане, включване и интегриране в училищната система

Трудностите на новите учители в системата се описват в миналото и днес с термини като шок, първоначален шок и травма, които са взети от медицината. Чувството на шок при срещата с училищната реалност е основният предиктор на чувството на дискомфорт от преподаването и на неудовлетвореността и желанието за напускане на

професията. Усещането за шок е основна първоначална трудност и не е продукт на други трудности.

Отвъд травмата, която съпътства първата година на преподаване, и проверката на личната пригодност към учителската професия, налице е и рязък преход от колежа, в който индивидът е в позицията на обучаван, към училището, където той влиза в ролята на отговорен учител. Това е рязък и драматичен преход от подкрепящи взаимоотношения между учители и ученици към отчужден работен свят, в който новите учители са длъжни да носят максимална отговорност, да постигат впечатляващи резултати със своите ученици, като отговарят на изискванията на системата и се справят с оплакванията на родителите.

1.5.1 Процесът на асимилация на учителите в училищата след тяхното обучение

През последните години стана ясно, че етапът на въвеждане на учителя в работата има решаващо значение по отношение на успеха му и шансовете за напускане. Следователно училището, приемащо начинаещия учител, е отговорно в голяма степен за способността на учителя да функционира добре и да води учениците си до академични и образователни постижения. Дори учителят да е бил обучен по отлична програма, ще му бъде трудно да е упорит в работата си и да успее в нея, ако не получи професионална и емоционална подкрепа през първите години, ако системата от взаимоотношения и организационни връзки в училището не са й ясни и ако се очаква още в началото на пътя му да функционира като опитен учител. Програмата за обучение дава на учителя основа, но в работната среда много фактори определят начина, по който се представя.

Голяма част от реформите, насочени към статута на учителите, се фокусират върху началния етап на обучение и далеч по-малко върху следващите етапи. По мнението на

политиците в много страни, неуспехите в образованието се коренят в подготовката на учителите, въпреки съществуващите днес знания за решаващото значение на етапа на навлизане в работата и непрекъснатата квалификация на учителите. Холистичната представа за непрекъснатостта на обучението и професионалното развитие води до реални промени по посока подобряване на подготовката и преподавателската работа на учителите.

1.5.2 Асимилация в училищната система и професионално утвърждаване на учителите след педагогическа преквалификация

Факторите при избора на учителска професия като втора кариера са много и сложни. Хората от тази група се смятат за различни от тези, които са избрали преподаването като първа кариера. Те внасят в работата си опитност от предишни професии, желанието да помогнат на учениците да реализират в реалността и в живота това, което научават в класната стая. Завършилите преквалификация възприемат своя жизнен опит като предимство и съответно вярват, че опитът и уменията им ги поставят в по-добра „отправна точка“ в началото на работата им в училището. Независимо от това степента им на участие и влиянието им в училище са само частични – проблем, който трябва да бъде по-подробно изследван.

1.5.3 Задържане на преквалифицираните кадри в училищната система

Тенденцията за напускане на професията е по-висока при учителите, за които тя е втора кариера, в сравнение с тези, на които преподаването е първата кариера. Едно обстойно изследователско проучване, проведено в щата Масачузетс с петдесет учители за период от три години, установява, че учителите в средата на кариерата напускат повече от три пъти по-често от начинаещите учители, както и че учителите, които са в професионална среда с висок статус и много ресурси са по-малко толерантни от

учителите в училища, които не поддържат добро преподаване. Хората, които веднъж са направили промяна в кариерата, са готови да извършат нова смяна към работна среда, в която смятат, че могат да просперират.

В Израел също се забелязва тенденция, според която при учителите, които са преквалифицирани, има по-голяма тенденция да напускат професията в сравнение с другите учители. Тези, които са започнали своя път в преподаването на относително късна възраст, са склонни повече да напускат учителската професия през първите пет години, за разлика от тези, които са започнали да преподават в относително ранна възраст.

Начинът, по който учителите се приемат в образователната система, оказва силно влияние върху успеха им след преквалификацията. Училищата, в които са настанени новите учители, се различават помежду си по училищния климат и културата на приемане на новите служители. Тези процеси на усвояване са много важни за успеха на новите учители.

2. МЕТОДОЛОГИЯ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

2.1 Изследователска популация и изследователска извадка

Програмите за педагогическа преквалификация на академично образовани хора и тяхното обучение за влизане в училищната система се провеждат в различните образователни колежи в Израел, като част от усилията за справяне с проблема с недостига на учители в Израел и стремежа да се осигури подходящ преподавателски персонал. Като се има предвид, че съществуващата тенденция ще продължи и през следващите години, след няколко години програмата за преквалификация на академично образовани хора за преподавателска дейност

може да се превърне в основна програма за обучение в педагогическите колежи в Израел.

Данни за завършилите програмите за обучение на учители в Израел за периода 2005-2014 г.

	Общ обхват на обучението	Обучение в бакалавърска програма	Педагогическа преквалификация на академично образовани хора	Обучение за учителска правоспособност в университет
2005	5,737	3,811	740	1,186
2006	5,293	3,685	569	1,039
2007	5,108	3,578	593	937
2008	5,759	3,891	869	999
2009	4,964	3,077	1,028	859
Процент на промяна	-13%	-19%	39%	-28%
2010	5,755	3,194	1,705	856
2011	6,212	3,372	2,000	840
2012	6,943	4,034	1,788	1,121
2013	7,406	3,752	2,604	1,050
2014	8,572	4,428	3,087	1,057
Процент на промяна	49%	39%	81%	23%

Според тези данни може да се види, че е имало впечатляващо увеличение (81% в периода 2010-2014 г.) в

броя на хората, регистрирани в програмите за преквалификация на академично образовани лица.

В зависимост от изследователските въпроси методът на изследване съчетава количествената парадигма и качествената парадигма. Качествените изследвания се фокусират върху процесите, докато количествените изследват данни и резултати. Интеграцията между парадигмите създава по-широка картина по отношение на изследваната тема и по този начин качественото изследване, което е дескриптивно изследване, има възможността да освети явления или процеси, които количественото изследване няма да идентифицира, тъй като те са извън количествените данни.

Съгласно принципите на количественото изследване, данните в изследването са събрани с помощта на въпросници към учители, академично образовани хора, преминали през педагогическа преквалификация, които преподават в основни и средни училища. В рамките на изследването изследователят разпространи въпросници до сто (100) респонденти.

Освен това, като част от качественото проучване, бяха проведени дълбочинни интервюта с учители, които са след професионална педагогическа преквалификация, както и с директори на училища, приели учители след преквалификация в своите училища.

2.2 Метод за събиране на данни

Данните бяха събрани чрез лични дълбочинни интервюта с петима учители, които са завършили преквалификационна програма, и с петима директори на училища, приели учителите в училищата си след преквалификацията. На базата на интервютата с учителите беше разработен изследователски въпросник, който беше представен на сто (100) учители, които са преминали преквалификация. Констатациите от въпросника послужиха като основа за формулиране на въпроси,

насочени от изследователя към директорите на училищата в дълбочинните интервюта с тях. (Вижте Приложение номер 1: Изследователски въпросник и Приложение номер 2: Транскрипция на интервютата).

2.3 Изследователски процес

Изследователят разглежда обучението на учители и съпровождането на начинаещите учители в първите им години на работа в училище. На първия етап бяха проведени дълбочинни интервюта с петима учители, завършили програма за педагогическа преквалификация. Тези учители принадлежат към група начинаещи учители, които участват в обучение без откъсване от работа в една от групите, инструктирани в рамките на проведен в Колежа по образование семинар.

След приключване на етапа на интервютата беше изграден анкетният въпросник. Въпросникът е разпространен от изследователя между сто учители, включени в семинари за начинаещи учители, които придружават учителите в първите им години на преподаване и се провеждат в колежа, където изследователят работи и като инструктор по тези семинари.

В последния етап бяха проведени пет дълбочинни интервюта с директори на училища, които приеха да преподават на академично образовани учители след педагогическа преквалификация. Изследователят познава тези директори професионално, поради ролята си на педагогически инструктор, който подпомага студентите в периода на практиката им. И в петте училища, в които директорите работят, през последните години се приемаха учители след академична преквалификация.

2.4 Анализ на резултатите

Анализът на данните беше извършен според изследователските въпроси и според дефинираните аналитични единици в интервютата и във въпросниците, с

цел да се характеризира процесът на преквалификация, през който преминават обучаемите, от тяхното решение да изберат учителската професия като втора кариера до етапа на включването и интегрирането им в училищната система.

3. ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКИ РЕЗУЛТАТИ

Изборът на учителската професия като втора кариера произтича предимно от професионалния интерес, който преподаването предоставя, и от усещането за социални и ценностно ориентирани мисии и по-малко от икономически мотиви или социален статус. Предимството на учителската професия е, че тя отразява външни и вътрешни фактори.

Изборът на учителската професия като втора кариера дава възможност за промяна, заедно с чувство за мисия и професионално развитие без вреда за семейния живот. Следователно изборът на професията не е избор по подразбиране. Преподаването дава възможност за различни видове награди, които не съществуват в други области на професия. Тези, които избират преподаването, търсят награди, които произтичат от самия опит в преподаването и от структурираната в него възможност за реализиране на ценности и визия.

От системна гледна точка наемаването на учители от втора кариера има за цел в по-голямата си част да се справи с проблема с недостига на учители. Лицата са се отказали от други кариери, за да станат учители по редица причини, като желание да допринесат за обществото или копнеж за нови предизвикателства в работата и за самоусъвършенстване. Преквалифицираните учители могат да донесат със себе си редица предимства, които произтичат от тяхната зрялост и от факта, че са успели да

придобият професионален опит в определена област. Те носят със себе си независимост, житейски опит, професионален опит, самочувствие, висока мотивация, стремеж към високи постижения и управленски умения, както и желание за учене и подобряване на преподаването. Обратно, може да им е трудно да се приспособят към новия свят на работа, към новия си статус на нови работници и към работното натоварване. Освен това те невинаги успяват да развият добри системи за взаимоотношения с учениците и с колегите си, да се справят с ученици в неравностойно положение и да изглеждат и да се превърнат във фигура с авторитет и влияние в училището.

Процесът на навлизане на академично образовани хора в образователната система започва с вземането на решение за професионална промяна и избор на преподавателска професия. След това те преминават през дългия път на обучение в някой от колежите или университетите в специалните обучителни програми, като този етап завършва с влизането им като начинаещи учители по време на въвеждащия период в образователната система. Това е дълъг и непрекъснат процес и е важно също да се каже, че е индивидуален и зависи от личността и предишния ѝ опит. Успехът на този процес до голяма степен зависи от способността на обучаващите институции и на приемащите училища да идентифицират уникалните характеристики на преквалифицираните учители и да осигурят специфичните им потребности с различни отговори.

Факторите, за които беше установено, че влияят върху процеса на интегриране на преквалифицираните учители в образователната система и задържането им в нея, са:

3.1 Потапяне в училищната организационна култура

Някои от трудностите на учителите в началото на преподавателската им кариера се крият в

организационната реалност и работната им среда. В по-голямата си част тези учители се затрудняват с разбирането на организационния живот в училището и поради това може да им липсват инструментите за справяне с проблемите и трудностите, които са част от тяхната работа (по-късно изследване върху влиянието на организационния климат върху психологическия комфорт на учителите, установи, че училищният организационен климат се възприема от учителя като неподкрепящ и че този климат значително влияе върху психологическото прегаряне).

На преквалифицираните нови учители им липсва информация за новата система, в която са влезли. Преквалифицираните работници идват от различни системи и има разлики между тези системи и образователната система.

3.2 Намаляване на изискванията към преквалифицираните учители

Преквалифицирани учители, които идват от различни училищни институции, съобщават, че трябва да се справят с голямо натоварване от задачи, до степен, че е трудно да ги разрешават. Нов учител след преквалификация, който идва в училището и трябва да премине през процес на адаптиране в системата, който, както беше споменато вече, е сложен и изтощителен, понякога се оказва, че преподава в голям брой класове и работи при висок обхват на длъжността поради нуждите на системата (също понякога ѝ се възлагат проблемни класове или допълнителни роли). Работата с много ролеви партньори, включително ученици и техните родители, може да доведе до психическо и физическо изтощение. Вероятно не е невъзможно този проблем да бъде решен чрез преднамерено ограничаване на отговорностите и даване навреме за приспособяване във всичко, което се отнася до изискванията към длъжността през първите години след преквалификацията.

3.3 Обратна връзка и оценяване на преквалифицираните учители

Учителят след преквалификация, който е приет в образователната система и започва да преподава, се нуждае от обратна връзка за работата си, не само чрез постиженията на своите ученици. Процесът на обратна връзка е най-важен по отношение на подобряването на тяхната работа, професионалният растеж и особено важен за преквалифицираните учители, които идват от институции с различна организационна култура, в която е обичайно да получават обратна връзка за своята дейност да се коментират начините за подобряване на дейността. Подреденият процес на обратна връзка и оценка ще им помогне да придобият увереност като учители, чувството за ефективност ще се увеличи и съответно техните резултати ще се подобрят.

3.4 Подобряване на възнаграждението, условията на работа и професионалния имидж

Учителите след преквалификация обикновено получават по-ниска заплата, отколкото са получавали при предишната си професия. Условията им на работа се променят като цяло към по-лошо, а и професионалният имидж на новата професия също не е висок. Тези три компонента оказват влияние върху преквалифицираните учители, които се интегрират и продължават да работят в образователната система. 61% от анкетираните са възразили срещу твърдението, че финансовият доход от преподавателската заетост може да се счита за разумен. Само 60% от анкетираните смятат, че професията осигурява професионална сигурност, имущество и права. Само 34% са се съгласили с твърдението, че условията на труд са удобни за живота на семейството и отглеждането на деца. Относно въпроса, който се отнася до професионалния имидж на преподаването и се фокусира върху ценността на сертификата за преподаване, 70% от

респондентите не приписват оставането си в системата на стойността на сертификата за обучение. По темата за лошия професионален имидж е възможно да се добавят условията на труд, които са много различни от тези, които преквалифицираните учители са познавали в предишните си професии.

По отношение на възможностите за професионално усъвършенстване в областта на образованието данните са по-малко значими. Броят на респондентите, които виждат учителската професия като възможност за професионален напредък, е почти идентичен с броя на опонентите. Тази база данни изисква допълнителни изследвания, които ще разкрият степента, в която преквалифицираните учители, които навлизат в образователната система, се интересуват или виждат себе си да напредват до по-високи роли, които системата може да им предложи (например управленски роли).

3.5 Връзка с предишния професионален опит

Това изследователско проучване даде възможност на учителите, избрали преподаването като втора кариера, да споделят идеи, чувства и предложения, свързани с процеса на интегриране в училище. Установяването на техните предишни знания и опит е една от основните потребности, споделени в резултатите от това изследване.

Уникалните характеристики на преквалифицираните учители могат да представляват важен фактор в процеса им на адаптация в училищната система. Интегрирането на преквалифицираните хора в училището се различава от това на младите хора. Преквалифицираните хора идват в професията със своя предишен житейски и професионален опит. Констатациите показват очакване на учителите да разпознаят предишния им опит и да им дадат възможност да го пренесат в новата професия, ако това е възможно по отношение на съдържанието. Намерението е да се

използват предишните знания за целите на обучението, насочването и подкрепата.

Според констатациите в изследователското проучване, е необходимо да бъдем подготвени да приемем по-възрастните хора в преквалификационните програми. Множеството кариери могат да доведат в образователната система кандидати на възраст над 45 години със значителен опит в други области. Необходимо е да се даде възможност преподаването да бъде една от многото кариери, които могат да започнат след или преди друга кариера. Ето защо е важно програмите за обучение да се адаптират към техните нужди така, че да отчитат предишния им опит и е да се даде възможност да се използват знанията им в годините след края тяхното обучение.

3.6 Професионална автономия, удовлетвореност в образователната дейност и участие в процеса на вземане на решения в училището

Резултатите от изследването показват редица важни причини за оставането на учителите след преквалификация в образователната система, включително:

1. възможност за самореализация и високо чувство за ефективност;
2. автономия в работата;
3. възможност за обучение и формиране на ценности у децата от новото поколение;
4. изразяване на креативност и инициативност и възможности за интелектуално развитие;
5. влияние върху личностното развитие на ученика, което дава възможност да бъде значима фигура в неговия живот;
6. използване на предишни знания и житейски опит;
7. ангажиране в любима област на познанието и реализиране на любовта към преподаването.

Възможно е да се види съответствието между мотивите, които са накарали академично образованите хора да изберат учителската професия, и причините, които са ги накарали да останат в сферата на образованието. Тези констатации бяха потвърдени от изявленията на интервюираните. Например, предоставянето на професионална автономия, от една страна, и включването на преквалифицираните хора в процесите на вземане на решения, от друга страна, им помага да повишат чувството за принадлежност, формира у тях чувство на удовлетвореност и признателност и води до желание за постоянно оставане в системата. Всичко това трябва да започва още с влизането им в преподаването, според личните им способности и предишен опит и в съответствие със специфичните нужди на училището.

ИЗВОДИ И ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изборът на учителската професия като втора кариера произтича предимно от професионалния интерес, който преподаването предоставя, и от усещането за социални и ценностно ориентирани мисии и по-малко от икономически мотиви или социален статус. Предимството на учителската професия е, че тя отразява външни и вътрешни фактори.

Изборът на учителската професия като втора кариера дава възможност за промяна, заедно с чувство за мисия и професионално развитие без вреда за семейния живот. Следователно изборът на професията не е избор по подразбиране. Преподаването дава възможност за различни видове награди, които не съществуват в други области на професия. Тези, които избират преподаването, търсят награди, които произтичат от самия опит в

преподаването и от структурираната в него възможност за реализиране на ценности и визия.

От системна гледна точка наемането на учители от втора кариера има за цел в по-голямата си част да се справи с проблема с недостига на учители. Лицата са се отказали от други кариери, за да станат учители по редица причини, като желание да допринесат за обществото или копнеж за нови предизвикателства в работата и за самоусъвършенстване. Преквалифицираните учители могат да донесат със себе си редица предимства, които произтичат от тяхната зрялост и от факта, че са успели да придобият професионален опит в определена област. Те носят със себе си независимост, житейски опит, професионален опит, самочувствие, висока мотивация, стремеж към високи постижения и управленски умения, както и желание за учене и подобряване на преподаването. Обратно, може да им е трудно да се приспособят към новия свят на работа, към новия си статус на нови работници и към работното натоварване. Освен това те невинаги успяват да развият добри системи за взаимоотношения с учениците и с колегите си, да се справят с ученици в неравностойно положение и да изглеждат и да се превърнат във фигура с авторитет и влияние в училището.

Процесът на навлизане на академично образовани хора в образователната система започва с вземането на решение за професионална промяна и избор на преподавателска професия. След това те преминават през дългия път на обучение в някой от колежите или университетите в специалните обучителни програми, като този етап завършва с влизането им като начинаещи учители по време на въвеждащия период в образователната система. Това е дълъг и непрекъснат процес и е важно също да се каже, че е индивидуален и зависи от личността и предишния ѝ опит. Успехът на този

процес до голяма степен зависи от способността на обучаващите институции и на приемащите училища да идентифицират уникалните характеристики на преквалифицираните учители и да осигурят специфичните им потребности с различни отговори.

Проведеното изследване разкрива уникалните характеристики на изследваната съвкупност и освен това посочват техните уникални потребности, в процеса на преквалификация и в процеса на интегриране в образователната система. Резултатите показват, че лицата с академично образование, които избират да се преквалифицират и да станат учители във втората си кариера, се нуждаят от възможности да реализират целите, които са избрали да постигнат в образователната система, с други думи: да им се позволи високо ниво на автономност при работа, да бъдат включени в процеса на вземане на решения в училище, да им бъде позволено да използват предишните си знания и да пренасят богатия си професионален опит. Директорите на училища и ръководителите на образователната система трябва да са наясно с мотивите, които са ги привлекли към избора на учителската професия като втора кариера и да оценяват добавената стойност, която те носят на системата, на училището. Тяхното интегриране и задържане в образователната система може да реши два остри проблема, пред които е изправена образователната система: проблема с недостига на учители и въпроса за качеството на учителите.

ПРИНОСИ

Научни приноси:

- Направено е задълбочено теоретично проучване върху процеса на професионална педагогическа преквалификация на академично образовани лица и тяхното интегриране и задържане в училищната система.
- Проучени и експериментално изследвани са различни параметри по отношение на процеса на професионална педагогическа преквалификация и интегрирането на новите учители в училищата, както и по отношение на тяхната устойчивост при престоя им в системата.

Теоретико-приложни приноси:

В съответствие с резултатите от изследването е формулиран набор от препоръки и стратегии за подобряване на процеса на интегриране на лица с висше образование след педагогическа преквалификация в образователната система и училищната система. Прилагането на тези препоръки в система ще подпомогне процеса на тяхното интегриране в училищата, ще намали процента на напускащите учители и ще доведе до по-

високо ниво на удовлетвореност от педагогическата дейност.

- По време на процеса на обучение се препоръчва да се действа в съответствие с очакванията и нуждите на обучаваните и да им се помага при преодоляване на предизвикателствата, свързани с обучението.
- Препоръчително е да се създаде организация на национално, регионално, общинско и училищно ниво, която да подпомага процеса на интегриране на преквалифицираните учители в педагогически и организационен план и да ги подкрепя при решаването на възникващи проблемите. (Това включва служба за назначаване, която ще помогне на учителите след преквалификация да изберат училище според техните нужди и предпочитания и ще им осигури необходимата личностно-индивидуална подкрепа и консултиране в този процес – по отношение на заплащане, условия на труд, включване в образователни инициативи и сътрудничество с различни организации, участие в конференции и т.н.).
- Препоръчително е да се позволи на учителите, които са завършили преквалификационни програми, да интегрират на методическо равнище предишните си знания и опит в своята преподавателска дейност. Тези знания и опит са добавената стойност, която може да работи в полза на всички – останалите учители, ръководните органи, училището и системата като цяло.
- По отношение на идентифицирането на потенциални кандидати се препоръчва да се увеличи сътрудничеството на училищата с компании от различни области. Това ще разкрие и възможности за интегриране на двете кариери, което ще позволи преквалифицираните учители успоредно с

преподавателската си работа да продължат да се занимават с предишната си професия, ако желаят.

- Препоръчително е да се провеждат информационни дни на потенциално заинтересованите страни - чрез Министерството на образованието в сътрудничество с педагогическите колежи.
- Препоръчително е да се създаде звено в Министерството на образованието, което да отговаря за идентифицирането на потенциални кандидати от различни сектори (високотехнологични, военни, от отбранителната система и от нерегулираните професии), за включването им в процеса на обучение и последващото им интегриране в образователната система, за по-нататъшното професионално развитие на преквалифицираните кадри.
- Препоръчително е да се позволи на преквалифицираното лице да започне своя път в образователната система на непълно работно време (60-80%) и с пълна заплата, докато навлезе в ролята, за да я усвои по-задълбочено и да се предотврати психическото прегаряне.
- Препоръчително е да се осигури обратна връзка за реализацията на преквалифицираните учители като част от процеса на интегрирането им в училище и с цел подобряване на тяхната образователна дейност.
- Препоръчително е да се създаде асоциация за специфични групи, например военнослужещи, които участват в преквалификационни програми и се нуждаят от подкрепа по специфичния за тях път на обучение и интегриране в училищната среда.
- Препоръчително е да бъде назначено длъжностно отговорно лице, което да е ангажирано с процеса на интегриране на преквалифицираните учители в училищната среда и да ги подпомага в дейността им в съответствие с политиката на училището, от една

страна, и специфичните им нужди, от друга. За целта могат да бъдат определени часове за срещи и разговори, на които да бъдат обсъждани възникнали трудности, проблеми и т.н. Препоръчва се ефективността на това наставничество да се проследява от директора на училището, както и от представители на министерството или местната власт.

ПУБЛИКАЦИИ

1. **Rozenshtrom, R.** (2019). Shortage of Personnel in Teaching: Global trends and prospective measures. *Multidisciplinary Journal of Science, Education and Art*. Union of Scientist in Bulgaria – Branch Blagoevgrad, <http://www.usb-blagoevgrad.swu.bg>, ISSN 1313 – 5236, p. 614-620
2. **Rozenshtrom, R.** (2021). Operative Ways of Coping with the Problem of the Shortage of Teachers. *Journal of Business and Social Science Review*, Vol.2; No.6; June 2021, ISSN 2690-0866 (Print) 2690-0874 (Online), www.jbssrnet.com
3. **Rozenshtrom, R.** (2021). Programs for Re-Training of academic degree holders for Teaching. *Journal of Business and Social Science Review*, Vol.2; No.6; June 2021, ISSN 2690-0866 (Print) 2690-0874 (Online), www.jbssrnet.com