

Професионалистите в сферата на ранното детско развитие: специфики на образователния сектор

Позиция

I. Въведение

Периодът на ранното детство оказва изключително сериозно влияние върху цялостното развитие на индивида и неговото здраве, образователни постижения, трудова реализация, граждански ценности и поведение. Инициативата „България расте с децата си“ на фондация „За Нашите Деца“ си постави за цел да допринесе за повишаване на общественото разбиране за важността на ранното детско развитие (РДР) и ролята на компетентностите и знанията на професионалистите, които работят с деца в ранна възраст и техните семейства, както и да подобри условията за предоставяне на качествени услуги за децата и мерките за насърчаване на ранното детско развитие в страната. През 2020 г., в рамките на инициативата, беше проведено изследване сред специалистите в образователната, здравната и социалната системи, което очерта основните насоки за усъвършенстване на професионалното развитие на работната сила.

Дефиниции:

Ранно детско развитие (РДР): Според СЗО, ранното детско развитие обхваща физическото, социалното, емоционалното, когнитивното и двигателното развитие на децата между 0-8 годишна възраст.

Образование и грижа в ранна детска възраст (ОГРДВ): Всяка регулирана мярка, чрез която се предоставят образование и грижи за деца от раждането до задължителната възраст за започване на начално училище, независимо от обстановката, финансирането, работното време или съдържанието на програмата, като се включват дневните грижи в център или в семейна среда; услугите по предоставяне на грижи, които са субсидирани с публични или частни средства; детската градина и предучилищното образование.

Работна сила в образователен сектор: Работна сила в сферата на ОГРДВ според Европейската рамка за качество на ОГРДВ е дефинирана като „персонала, който работи пряко с деца във всяка регулирана организация, която предоставя образование и грижи за деца от рождението им до постъпване в училище. Работната сила включва също ръководители, управители и други специалисти в тези дейности.“

Целта на настоящата позиция е да представи основните находки от изследването по отношение на образователния сектор, които имат отношение към необходимите промени в нормативно-политическата рамка. Позицията представя конкретни препоръки за промени в законодателството и политиките, които биха довели до по-висока ефективност на специалистите, които работят в сферата на образованието по отношение на подкрепата им за РДР.

II. Ключови предизвикателства пред работната сила

Първоначално образование

В сектор образование детайлно е разписан компетентностен профил на учителя, който определя система от знания, умения и ценности и задава рамката на учителската професия. Професионалните профили на педагогическите специалисти и необходимите компетентности за заемане на педагогическа длъжност са определени в нормативната рамка.¹ Регламентирани са и задължителните учебни дисциплини и техният минимален хорариум за придобиване на професионална квалификация "детски учител".

По отношение на университетската подготовка на специалистите от образователната сфера се откроява фактът, че повечето програми за обучение са ориентирани към деца в широка възрастова група, без фокус към ранната възраст.

Изследването демонстрира, че практическото реализиране на приобщаващия процес се поставя под съмнение, когато професионалистите не са уверени в своя капацитет за работа с деца със специални образователни потребности. По-добрата подготовка би повлияла положително и на нагласите към приобщаващото образование, което е ключово за ефективността на работата с децата и на цялостния приобщаващ процес. Самите професионалисти посочват „Работата с деца със СОП“ и „Работата с родители“ като най-предизвикателни теми, които би следвало да бъдат допълнително застъпени в обучителните им програми, което се потвърждава и от фокус групите с родители, проведени в рамките на изследването.

Продължаващо професионално развитие

Работещите в образователния сектор имат възможност да се възползват от разнообразни форми на продължаваща квалификация във висши училища, научни организации, специализирани обслужващи звена или обучителни организации, чиито програми са одобрени от МОН.

Въпреки че анализът показва, че темите, които специалистите посочват като най-необходими в повечето случаи съответстват на тези, които се предлагат, тази сравнително централизирана система не осигурява адекватна възможност на професионалистите да предлагат теми и подобрения в модела на провеждане на обученията. Други недостатъци са кратката продължителност и често използваните теоретични методи, с недостатъчен акцент върху допълнителна подкрепа за прилагане на наученото в практиката, което поставя под въпрос устойчивостта на придобитите знания. Също така, в детските градини не винаги целият екип участва в едно и също обучение, а за непедagogическите кадри обученията се предлагат рядко или изобщо не се предлагат.

¹ Наредба № 12 от 01.09.2016 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти, ревизирана с Наредба № 15 от 22.07.2019 г. със същото име.

Все още създаването и развитието на общност за иновации, наблюдение и саморефлексия изглежда в начален етап в системата на предучилищното образование. Само 22% от участниците в проучването споделят за наличие на индивидуална или групова супервизия и менторство. Наредба № 15 от 22 юли 2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти регламентира менторство от страна на старши учител, чиято продължителност и наличие на допълнително заплащане се определят от директора на учебното заведение. Няма данни доколко това менторство е ефективно, още повече, че то е свързано предимно с въвеждане в професията и базова подкрепа при организиране на работата с децата. Според Международната организация на труда, успешното продължаващо образование не се ограничава във времето, а е дългосрочно интегрирано на работното място, съобразено е със съответния контекст и включва супервизия.²

В нито един от изследваните сектори (образователен, здравен и социален) не е налична разработена система за повишаване капацитета на ръководителите. Тази задача не е функция на системата, а индивидуална отговорност. Прегледът на обученията по тематични направления за получаване на професионално-квалификационна степен в сферата на образованието показва наличие само на една тема, свързана с управление в образованието, която обаче не е специално насочена към управление на детските градини. Възможностите за обучения, специфично насочени към развитие на управленски умения, са ограничени, и участието им в такива е въпрос на личен избор, а не конкретен параметър на системата.

Истински компетентна работна сила може да съществува само в рамките на компетентна система, която осигурява устойчивост на професионализацията³ и в която ръководните функции не се ограничават до администриране, а са органична част от предоставянето на ОГРДВ.⁴

Условия на труд

През последните години се наблюдава подобрене на условията на труд в сферата на образованието по отношение на заплащането. Това допринася положително за задържането и мотивирането на специалистите, както и за привличането на млади кадри в системата на предучилищното образование.

Поради сложното взаимодействие на различни фактори в научната литература, рядко се срещат конкретни заключения за оптималното **съотношение персонал-брой деца** и

² ILO policy guidelines on the promotion of decent work for early childhood education personnel, Meeting of Experts on Policy Guidelines on the Promotion of Decent Work for Early Childhood Education Personnel, Geneva, 12–15 November 2013/International Labour Office, Sectoral Activities Department, Geneva, ILO, 2013

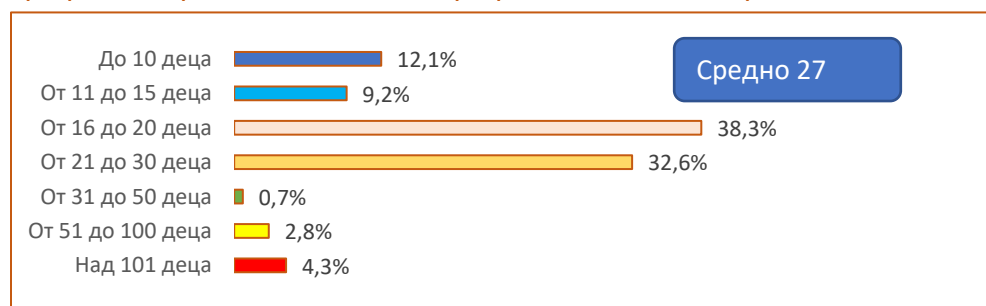
³ Пак там, стр. 29.

⁴ Working Group on Early Childhood Education and Care under the auspices of the European Commission. (2014). Proposal for key principles of a Quality Framework for Early Childhood Education and Care. European Commission

големина на групите. Въпреки това, насоките за формиране на политики за насърчаване на качествените условия на труд на работната сила в ранно детско образование на Международната организация на труда посочват, че осигуряването на подходящи условия на работа е възможност за достъп на всички деца до висококачествени услуги за ОГРДВ.

Работната натовареност на специалистите в системата на предучилищното образование по отношение на числеността на групите в ДГ е регламентирана в Наредба № 5 от 3 юни 2016 г. за предучилищното образование. Числеността на децата в яслените групи и в групите на деца със специални потребности е определена с Наредба за финансирането на институциите в системата на предучилищното и училищното образование от 2017 г. Същевременно, групите с деца в детските градини остават големи – средно 27 и повече деца според представителната извадка от изследването, което не е в съзвучие с изискванията на Приложение 7 към чл. 53 на Наредбата. Изследването показва, че големия брой на децата в групите на детската градина е свързано с намалени възможности за индивидуална работа с децата, трудности в овладяването на групата и предизвикателства при работа с деца с трудно поведение и специални образователни потребности. Това също така не оставя достатъчно време за работа с родителите.

Графика 1 Брой деца, с които специалистите работят всекидневно



Работното време на специалистите в детските градини, макар и посветено на децата, се допълва от сериозен дял на административните задачи и работа с документи, докато дейности, свързани с професионалното им развитие, като участие в обучения, семинари, конференции, обучения, екипни срещи и супервизии заемат значително по-малък дял.

Графика 1 Дейности, които отнемат най-много време средно на месец



Междусекторно взаимодействие и интегриран подход

Изследванията сочат, че интегрирания подход към ранното детско развитие като най-ефективен начин за инвестиране на ресурси е най-силният инструмент за преодоляване на неравенствата и шанс да се осигури възможност на всяко дете за най-добър старт в живота. В България няма нормативен акт, който да налага общи професионални стандарти, валидни за всички професионалисти, които работят с деца до 7-годишна възраст, независимо в кое секторно поле. Няма и регламентиран минимум знания, умения и компетентности, който отчита спецификата на работата с деца в ранна възраст и който да се изисква за заемане на длъжност, която включва работа с деца независимо от професионалното направление на работната позиция. Професионалната дейност в подкрепа на ранното детско развитие е секторна, и макар детето да се нуждае от холистична грижа, то необходимостта от специализация в отделните направления на тази грижа води до капсулиране на секторите и недостатъчно междусекторно взаимодействие. Това се потвърждава от участниците в изследването от всички сектори.

Според настоящото законодателство, дори и да бъдат приети, Стандартите за ранно детско развитие биха важали само за яслени групи към детските градини, но не и за самостоятелните детски ясли. Създаването на такова разделение между децата е неуместно и лишава децата в самостоятелните детски ясли от възможността да получат освен здравни грижи и подкрепа за отглеждане, необходимите възможности за ранно учене и развитие.

Друг изследван аспект е нуждата от хармонизиране и осъвременяване на нормативната уредба за децата в ранна възраст и въвеждане на единни стандарти, валидни за всички сектори, които да гарантират обединен и интегриран подход към ранното детско развитие. Това ще даде възможност за мониторинг и оценка на ефективността на отделните елементи от системата и ще гарантира приемствеността между предучилищното и началното образование. От гледна точка на работната сила, по-високото заплащане в образователната сфера би спомогнало за компенсиране на недостига на кадри в детските ясли. По-развитата система за продължаващо обучение и възможности за кариерно развитие в образователния сектор също ще допринесат за това. Разширяването на обхвата на образователната система ще се отрази и на другите специалисти чрез по-широк обхват на предварителната подготовка и по-интегриран и холистичен подход в продължаващото професионално развитие.

В данните от изследването по отношение на образователния сектор, прави впечатление нагласата, че задачата на педагогическите кадри е свързана основно с ученето и формирането на умения на децата. Подкрепа от различни специалисти в сектора и от другите услуги, които се грижат за развитието на детето се търси само в случай на риск, което води до капсулиране и липса холистичен подход към ранното детско развитие.

III. Препоръки

Всички изведени предизвикателства ясно определят необходимостта от действия в следните области:

1. Първоначално образование

- ✓ **Увеличаване на часовете за подготовка, свързана с приобщаващото образование** в университетите. Предвиденият минимум от 30 академични часа, посветени на приобщаващото образование като задължителна подготовка за бъдещите учители, е недостатъчен, за да даде знания, умения и подходи за разбиране на правата на децата, специфичните им потребности, прилагането на индивидуален подход, създаването на среда за пълноценно учене и развитие на деца със специфични потребности и такива от уязвими групи.
- ✓ **Разработване и прилагане на политики за привличане и изграждане на професионални кадри от малцинствата**, като част от програмите за привличане и задържане на млади специалисти в системата на предучилищното образование. Наличието на учители от същия етнос е с доказано влияние за намаляване на отпадането от училище.

2. Продължаващо професионално развитие

- ✓ **Регламентиране на адекватни програми за супервизия и внедряване на адекватни стимули за участие в програми**, по примера на менторските програми. Така освен с навлизането на новите служители, ще се подобри приемствеността в работата на професионалистите в сферата и ще се стимулират и алтернативни канали за предаване на знанията, като общностите за професионално учене.⁵
- ✓ **Продължаващото професионално развитие на мениджърите в сферата на образованието да е достатъчно ясно и подробно регламентирано**, с акцент върху лидерство, насочено към груповата динамика, удовлетвореността, мотивацията и участието на персонала във вземането на решения.

3. Условия на труд

- ✓ По-стриктен контрол за спазването на установената нормативна уредба относно съотношението персонал спрямо брой деца и поемане на **ясен ангажимент за постепенно намаляване на броя на децата в групите**, което да е координирано с усилията на общините и социалните партньори и да е адекватно финансово обезпечено, за да не се компрометира качеството и обхвата на услугата.

4. Междусекторно взаимодействие и интегриран подход

- ✓ Приемане на **Стандарти за ранно детско развитие**, съгласно изискването на Закона за предучилищното и училищното образование, които да подпомогнат осигуряването на пълноценни възможности за децата в яслена

⁵ Пак там.

възраст (0-3 г.) да получат необходимата подкрепа от гледна точка на тяхното ранно развитие.

- ✓ **Създаване на единна интегрирана система за ОГРДВ**, която да обхваща целия период на ранното детство и образованието и грижите както в детските градини, така и в яслите.
- ✓ **Разработване на общ профил на компетентностите на специалистите, които работят с деца в ранна възраст, валиден за здравния, образователния и социалния сектор.** Компетентната работна сила се формира в рамките на компетентна система, която включва както индивидуалното ниво на специалистите, така и на цялостния екип в институцията, в която те работят. Темите, които следва да присъстват и в трите сектора, са свързани с предоставяне на пълноценна грижа съгласно Рамката за пълноценна грижа на УНИЦЕФ, СЗО и Световна банка; физическото и здравното развитие на детето, езиковото, речево и комуникативно развитие; влиянието на семейната среда върху развитието на детето, родителския капацитет, зачитане мнението на родителите и семейно-центрирани практики и др. Разработването на общ компетентностен профил на специалистите ще спомогне и за **създаването на ясни механизми за междусекторна координация и взаимодействие** между тях във връзка с предоставянето на услуги за деца в ранна възраст и постигането на интегрираност между трите системи.

**Работим заедно за по-зелена,
по-конкурентна и
по-приобщаваща Европа**

Проектът „България расте с децата си“ е изпълнен с финансова подкрепа, предоставена от Исландия, Лихтенщайн и Норвегия по линия на Финансовия механизъм на ЕИП. Основната цел на проекта е подобряване на качеството на услугите и мерките за насърчаване на ранното детско развитие в България.

Iceland 
Liechtenstein 
Norway  **Active
citizens fund**

www.activecitizensfund.bg


за нашите деца