

**ВЪЗМОЖНОСТ ЗА ПРИЛАГАНЕ НА МОДЕЛА
ЗА ОЦЕНЯВАНЕ НА ОБУЧЕНИЕТО
„ЧЕТИРИТЕ НИВА НА КЪРКПАТРИК“
ПРИ ЗАДЪЛЖИТЕЛНАТА КВАЛИФИКАЦИЯ
НА ПЕДАГОГИЧЕСКИТЕ СПЕЦИАЛИСТИ**

Иванка Киркова

Университет по библиотекознание и информационни технологии

Резюме: Настоящият доклад има за цел да посочи значението на оценяването на провежданите задължителни обучения за повишаване на квалификацията на педагогическите специалисти, работещи в българското училище. Разглежда възможността за прилагане на модела за оценяване на обучението „Четири нива на Къркпатрик“ като модерен и нов подход. Аргументира необходимостта от насочена държавна политика в подкрепа на ефективното използване и прилагане на модела в цялост.

Ключови думи: квалификационни форми, квалификация, обмен на знания, обучение, оценяване, управление на знанието, учеща организация.

Въведение

Задължителната квалификация на педагогическите специалисти е едно от незаобиколимите условия за професионалното развитие на педагогическите специалисти, от една страна, а от друга, тя е фактор, който директно влияе върху професионалната компетентност. А индиректно – върху резултатите на учениците. Колкото по-висока е професионалната компетентност на педагогическите специалисти, толкова по-мотивирани и по-добри ученици ще излявят желание да се обучават в съответната образователна институция. Въпросът, свързан с управлението на знанията в училището, включително тези, придобити при провеждането на обученията за повишаване на квалификацията, недостатъчно се обсъжда от специалистите и експертите на национално ниво, но логично и по-скоро неорганизирано, т.е. без да е обвързано в система, се използва в училище, тъй като то по своята същност представлява интелектуална организация. И все пак при един по-задълбочен анализ на нормативните актове, националните програми, проекти и стратегии се вижда, че тези въпроси намират място, но считам, че съществува необходимост от единен подход за действие на всички нива, включващ ясно поставени цели, задачи, изисквания, технология и методика. Досегашният ми професионален опит на длъжности на всички нива в образователната система ми помага да осъзная дефицитите

и да търся ефективни решения и подобрения на процесите във връзка с това. Обезпечаването на тези безценни ресурси – информация и знания, се превръща в сложна, но належаща стратегическа задача. Според Грейсън корекцията в обмена на знания между сътрудниците е един от ключовите аспекти за решението на тази задача [1]. Обемът от знания на членовете на училищния екип и неговото ръководство, както и тяхното анализиране, развиване и споделяне, на практика могат да повишат качеството на образователната среда, в това число и резултатите на учениците, представляващи основна цел на образователната система. Интелектуалният капитал е най-ценният ресурс и е изцяло зависим от качествено образование без ограничения. Още през 2007 г. в Съобщението от Комисията до Съвета и Европейския парламент е записано, че „учителите са връзката между бързо развиващия се свят и учениците, на които предстои да влязат в него“¹. Образователните системи, притежаващи интелектуален капитал, също се развиват динамично и се променят. От обикновената класна стая ученици и учители с лекота се местят в откритото пространство, като споделят знания чрез образователни платформи и социални мрежи. Ежедневно се създават и споделят нови образователни ресурси, генерирани на базата на професионалния опит. В авторски труд Т. Тренчева също поставя акцента, че „разпространението на знания е от изключително значение за развитието на знаниевото общество, новите знания се появяват на базата на вече съществуващи разработки, обмен на идеи, обвързване на идеи или връзки с други дисциплини“ [2]. Управлението на знанието може да се определи като нов и модерен подход за събиране, организиране, обработка, споделяне и анализ на знание както на индивидуално, така и на групово ниво, който оказва съществено влияние върху качествената образователна среда. В българското училище този стратегически процес може да се определи като система от технологии, организационни елементи и формализирани, определени процеси при управлението на жизнения цикъл на знанията, необходими на педагогическите специалисти. Правилното и разумно използване на ресурсите води до намаляване на загубатата на интелектуален капитал и пряко или косвено влияе върху повишаването на качеството и ефективността на образователния процес. На базата на своите проучвания Гурова представя следната дефиниция: „Управлението на знания е съвкупност от управленски дейности, които целят подпомагане бизнес процесите и корпоративната стратегия чрез съхраняване на индивидуалните и организационните знания, тяхното предоставяне и ползване с цел увеличаване ползите от наличните (активи) знания и постигане на по-висока конкурентоспособност. УЗ помага знанията да достигнат навреме там, където са необходими, с цел взимане на най-правилните решения“ [3]. За да се получи по-ясна представа за същността на тези процеси, е необходимо да се посочат основните

задачи и дейности на управлението на знания, които обхващат: разпространение на информация, избор и оценка на информация, придаване на контекст и значение на информацията, свързване на знания и създаване на мрежи от знания, съхраняване, структуриране и актуализиране на знания, предаване, комуникиране и разпределение на знания, обмен и допълване на знания, приложение на знания, развитие на нови знания.

Представяне на модела „Четири нива на Къркпатрик“ и преглед на неговите достойнства

Наложително е да се създаде, демонстрира и докаже обучителната стойност при осъществяването на квалификацията. Въпросът, свързан с ефективността на провежданите квалификационни форми, включващи не единствено самото обучение, но и бъдещите резултати от него, тяхното проявление в ежедневната работа, насочена към изпълнение на училищната стратегия и постигане на поставените цели, независимо от дълготото и активно обсъждане през последните години, все още не е решен на нито едно от нивата: национално, регионално, институционално. Връзката между ефективното осъществяване на квалификацията и изразходваните публични средства е от съществено значение и трябва да бъде анализирана. Освен чисто икономически, образователен и социален ефект, този въпрос извежда проблема за честите обвинения към участниците в процеса на организиране и осъществяване, както и неясните или по-скоро субективни правила за подбор на обучителни организации и образователни теми. Като че ли логично възникват и следващите въпроси: за това какви са стъпките и действията след проведена квалификационна форма на различните нива, как се използват получените информация и знания и какъв е ефектът от това [4]. Необходимо и важно условие за професионалното развитие на педагогическите специалисти, респективно за повишаване на качеството на образованието, е „холистично (цялостно) разглеждане на квалификацията, което да очертава и разграничава отделните компоненти на нейното съдържание, логично да ги структурира, да очертава връзките им с професионалното, образователното и кариерното ориентиране, с образованието и обучението, с възпитанието, както и с практическата трудово-професионална дейност“², изведено и формулирано от Катански. Считам, че въвеждането на най-новия и широко прилаган метод за оценяване на обучението, надграден през 2010 г., „Четири нива на Къркпатрик“, може да отговори на поставените въпроси. Освен че доразвиват най-известния модел на баща си, Джеймс и Уенди формулират трите основни причини, които може да бъдат перифразирани така: 1. Обучителните програми трябва да се разработват и провеждат по начин, по който да постигат висока мотивация у обучаемите и да увеличават в максимална степен ученето.

2. Целенасоченото оценяване след обученията спомага за по-широкото прилагане на наученото в училищните дейности. 3. Доказателство за реалната полза за всяка образователна институция [5].

Авторите допълват първоначалния модел с нови компоненти, фокусирани върху трансфера на знанието, който е един от най-сериозните проблеми относно ефективността на обучението. Те обръщат модела, като при планирането на всяка образователна програма трябва да се започне от четвърто ниво. При оценката на всяка квалификационна форма отново е необходимо да се постави акцент върху последното, четвърто ниво – Резултати, което включва водещи индикатори и желани резултати. Разбира се, също толкова отговорно и професионално трябва да се подходи и към останалите три нива – Реакция, Учене, Поведение, но без да им се придава прекалена значимост и/или по-голяма тежест.

Кратко представяне на четирите нива и техните специфики:

Ниво 1: Реакция

• **Цел:** Оценява се реакцията на участниците в обучението, като оценката включва удовлетвореността и възприятието им за него.

• **Методи:** анкети, въпросници или интервюта, които се попълват веднага след завършване на обучението.

• **Ключови въпроси:** Намират ли участниците в обучението, че то е било полезно и интересно? Удовлетворени ли са от материалите, подходите и методите на обучение?

• **Значение:** Важността му произтича от това, че удовлетворените участници са по-склонни да запомнят информацията и да я прилагат в практиката.

Ниво 2: Обучение

• **Цел:** Оценява се степента, до която участниците са усвоили нови знания, умения, компетентности, както и са формирали нагласи в резултат на обучението.

• **Методи:** тестове, изпити, практическо демонстриране на научените умения, оценка на изпълнението преди и след обучението.

• **Ключови въпроси:** Какви нови знания, умения и компетентности са придобити? В каква степен?

• **Значение:** Оценката на степента показва дали обучителната програма е била ефективна за овладяването на нови знания, умения, компетентности.

Ниво 3: Поведение

- **Цел:** Оценява се дали участниците практически прилагат новите знания, умения и компетентности както на работното си място, така и в реалния живот.

- **Методи:** наблюдения, интервюта с участниците, интервюта с техните ръководители, самооценки или оценки от колеги след определен период от време.

- **Ключови въпроси:** Дали участниците прилагат усвоените нови знания, умения и компетентности в професионалното си ежедневие и в каква степен? В резултат от обучението настъпили ли са положителни промени и какви са те?

- **Значение:** Значимо и критично за определяне на реалния ефект от обучението върху ежедневната работа на участниците.

Ниво 4: Резултати

- **Цел:** Оценява се крайният резултат от обучението върху проблемните области, предположили осъществяване на обучението.

- **Методи:** анализ на ключови показатели за представяне (KPIs), резултати, показатели, критерии, съотносими към проблемните области, удовлетвореност и др.

- **Ключови въпроси:** Какви са крайните резултати от обучението за организацията? Наблюдава ли се подобрене в професионалната практика и в каква степен?

- **Значение:** Измерва въздействието на обучението върху организацията като цяло и доказва неговата стойност и възвръщаемостта на инвестицията.

Формулирани са и три основни принципа за оценка: 1. Да подобрим програмата. 2. Да засилим в максимална степен трансфера от учене към поведение и впоследствие към резултати за организацията. 3. Да покажем нагледно стойността, която обучението носи за организацията.

При днешната реалност тези принципи не са формулирани, съществуват само частични действия и процедури, водещи до реализирането им.

За да се увеличи ефективността на дадена програма за обучение, дейностите по оценяване трябва да бъдат разглеждани в три фази: планиране, изпълнение и демонстриране, т.е. доказване на стойност.

При фазата на планиране първата и най-важна стъпка е дефинирането на резултатите от програмата, с какво дадената програма ще допринесе за постигането на целта, т.е. определянето на търсения ефект на ниво 4. Следващата стъпка е определянето на значимите поведения и необходимите стимули, т.е. какво реално трябва да правят служителите, за да увеличат резултатите си в проблемната област. От съществено значение е да бъде проведе-

на следобучителна подкрепа и да бъде представен пакет от мерки за проследяване на напредъка, например изготвяне на график за провеждане на дискуссионни срещи с конкретни точки. И двете страни – директор и учител – трябва да се съсредоточат върху предпоставките за успех. Те могат да бъдат предварителни условия, събития или обстоятелства, като необходимо оборудване, промяна в работния график и др. Изключително важно е да се определи каква програма за обучение е най-подходяща за постигане на целите. Друг важен елемент е изработване на инструментариум за оценяване, който да е съобразен със ситуацията и микроклимата. Например, ако в работната среда цари недоверие, има междуличностни конфликти, индивидуалните интервюта може и да не осигурят достоверна обратна връзка. Препоръката на авторите на модела е използване на комбинираното оценяване – методология за оценка, при която данните се събират от различни източници с помощта на разнообразни методи, обхващащи всички четири нива на Къркпатрик. Друг вариант е използване на методите на аналитичното разузнаване, представляващо методи за интелигентно събиране на данни, при анализа на които много точно биват идентифицирани елементи или области, върху които конкретно трябва да се работи.

Фазата на изпълнение включва не само провеждането на обучението, но и подготвителните дейности за него, следобучителната програма и анализите след това. Тази фаза включва подготвяне на участниците за обучение, което най-общо може да се определи като формиране на нагласи. Съществен елемент е и обвързването на обучението с реализирането на знанията, уменията и компетентностите в реалната практика. Фазата на изпълнение завършва със следобучителна подкрепа и анализ. Последната фаза – доказване на ползите, се извършва след достатъчно дълго време, за да се съберат достатъчно данни за прилагането на наученото и резултатите, което може да бъде под формата на формално или неформално проследяване на резултатите и отчитане на напредъка, като срещи, оперативки. Друг способ е използването на контролни табла за отчитане на напредъка. Контролното табло е прост и ефективен начин за споделяне на информация. То не само представя текущото състояние, но и самото му използване провокира представянето, тъй като е видно за всички служители в организацията. В настоящата ситуация при повишаването на квалификацията на педагогическите специалисти чрез провеждане на обученията фазата на планиране изцяло е в правомощията на обучителните фирми или институции чрез техните обучители и лектори. В Министерството на образованието и науката всяка програма се оценява по критериите, които бяха споменати по-горе. Във втората фаза, тази на изпълнението, липсват регламентирани изисквания относно процесите на подготовка на участниците, следобучителната подкрепа, анализа и тяхното провеждане. Третата фаза на практика

като че ли не е завършена или е непълна. В момента оценка на ефективността от проведеното обучение се извършва със събиране на обратна връзка от участниците чрез анкети или интервюта. Тази обратна връзка вероятно е база за корекция за обучителните фирми и за някои от училищните директори при планирането на плана за квалификация при ежегодното планиране, но този процес не е регламентиран. Той не попада и във фокуса на компетентните органи при проследяване и контролиране. Вероятно има училищни директори, които се опитват да наблюдават текущото състояние и напредъка при решаването на проблемните задачи след преминало обучение, но това е по-скоро неформално, интуитивно и непълноценно. Същото се отнася за останалите нива: общинско, регионално, национално.

Заклучение

Основната цел на управлението на знанието е повишаването на ефективността, развитието на образователната институция и повишаването на качеството на образователно-възпитателния процес. За постигане на резултати е необходимо както учене „вътре“ в институцията на индивидуално, екипно и институционално ниво, така и учене и прилагане на знанията, получени от останалите заинтересовани и партньорски страни. Накратко, ползите от използването на модела на Къркпатрик за оценка на обучението при задължителната квалификация на българските учители може да се обобщят така: възможност за оценка на удовлетвореността на обучаемите и подобряване на бъдещите обучения, измерване на придобитите нови знания, умения и компетентности, които представляват основа за бъдещо планиране и подобряване на ефективността, практическо прилагане на наученото в българските училища, измерване на въздействието чрез показатели, индикатори, критерии от проблемните области, подобряването на които следва да повиши образователните резултати на учениците.

Използването на модела на Къркпатрик за оценка на обучението при задължителната квалификация на учителите в България предлага системен и обективен подход към оценката на обучението. Това води до качествено обучение, повишаване на компетенциите на учителите и в крайна сметка до значително подобряване на качеството на образованието в България. Този подход не само осигурява непрекъснато усъвършенстване на обучителните програми, но и гарантира, че обучението има реален и положителен ефект върху ежедневната работа на учителите и успеха на учениците.

Приоритетна за специалистите и експертите в Министерството на образованието и науката и за останалите заинтересовани и партньорски страни трябва да бъде задачата да се извърши критичен анализ на практиката, свързана с процеса на провеждане на задължителна квали-

фикация на българските учители, включително правилното и ефективно управление на непрекъснатия обмен на знания, за да се въведе ефективна технология и да се преодолеят пропуските. Въвеждането на модела „Четири нива на Къркпатрик“ може да бъде добра и стабилна основа за това.

Благодарности: Сърдечните ми благодарности са към моя ръководител проф. д-р Тереза Тренчева, която ми повярва и продължава да ме подкрепя в процеса на научната ми работа върху проблематиката.

Бележки

- ¹ **Bryuksel.** Saobshtenie ot Komisiyata do Saveta i Evropeyskia Parlament – Podobryavane na kachestvoto na podgotovkata na uchitelite. 2007. EUR-Lex – 52007DC0392 – EN – EUR-Lex.
[Брюксел. Съобщение от Комисията до Съвета и Европейския Парламент – Подобряване на качеството на подготовката на учителите. 2007. EUR-Lex – 52007DC0392 – EN – EUR-Lex.]
- ² **Katanski, Ch.** Inovatsionno razvitie na detskite gradini v konteksta na prehoda kam uchene prez tselia zhitov. Treta natsionalna konferentsia po preduchilishno vazpitanie i pedagogika „Vodim badeshteto za raka“, Lovech, 2010.
[Катански, Ч. Иновационно развитие на детските градини в контекста на прехода към учене през целия живот. Трета национална конференция по предучилищно възпитание и педагогика „Водим бъдещето за ръка“, Ловеч, 2010.]
- ³ **Zakon** za preduchilishното I uchilishното obrazovanie (mon.bg), <https://www.mon.bg/regulation/zakon-za-preduchilishното-i-uchilishното-obrazovanie/>.
[Закон за предучилищното и училищното образование, <https://www.mon.bg/regulation/zakon-za-preduchilishното-i-uchilishното-obrazovanie/>.]

References/Литература

1. **O’Deel, Carla S., S. Grayson, C. Jackson, Essaides Nilly.** If Only We Know What We Know: The Transfer of Internal Knowledge and Best Practice. California Management Review, 1998.
2. **Trencheva, T.** Otvoreniat dostap do nauchna informatsia. Sofia: Za bukвите – O pismeneh, 2013.
[Тренчева, Т. Отвореният достъп до научна информация. София: За буквите – О писменех, 2013.]
3. **Gurova, E., A. Antonova, R. Nikolov.** Upravlenie na znania Sofia: Bulvest 2000, 2012.
[Гурова, Е., А. Антонова, Р. Николов. Управление на знания. София: Булвест 2000, 2012.]
4. **Kirkova, I.** Upravlenieto i obmenat na znania v balgarskoto uchilisthe – nov podhod za kachestena obrazovatelna sreda. – V: *Sbornik s dokladi ot XXI nacionalna*

nauchna konferencija s megdunarodno uclastie „Obsyhestvoto na znaniето i humanizmat na XX vek“. Sofia: Za bukвите – O pismeneh, 2023.

[**Киркова, И.** Управлението и обменът на знания в българското училище – нов подход за качествена образователна среда. – В: *Сборник с доклади от XXI национална научна конференция с международно участие „Обществото на знанието и хуманизмът на XX век“*. София: За буквите – О писменехъ, 2023.]

5. **Karkpatrik, Dzh., U. Karkpatrik.** Chetirite niva na Karkpatrik. Nay-noviyat model za otsenyavane na obuchenieto. CBS publishing, 2019.

[**Къркпатрик, Дж., У. Къркпатрик.** Четирите нива на Къркпатрик. Най-новият модел за оценяване на обучението. CBS publishing, 2019.]

За автора

Иванка Киркова е родена в град Пловдив. От 1.11.2022 г. е редовен докторант в Университета по библиотекознание и информационни технологии (УниБИТ), катедра „Библиотечни науки“. Притежава две образователно-квалификационни степени: „магистър“ – икономист от Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“, придобита през 2013 г., и инженер-мениджър от Технически университет – София, филиал Пловдив, с период на обучение 1992 – 1997 г. Професионалният ѝ път преминава през учител, хоноруван преподавател, лектор, собственик и управител на фирми от частния бизнес, заместник-директор по административно-стопанската дейност в професионална гимназия, началник на отдел „Организация“ в дирекция „Организация и контрол“ в Министерството на образованието и науката, началник на Регионално управление на образованието в Пловдив. Под нейно ръководство Регионално управление на образованието – Пловдив е една от първите административни институции в България, които въвеждат системата за управление на качеството и внедряването на САФ. Участва и в национални проекти на Министерството на образованието и науката като регионален координатор.

За контакт с автора: 3522539-1@unibit.bg

POSSIBILITY OF APPLYING THE “FOUR LEVELS OF KIRKPATRICK” MODEL FOR TRAINING EVALUATION IN THE MANDATORY QUALIFICATION OF PEDAGOGICAL SPECIALISTS

Ivanka Kirkova

University of Library Studies and Information Technologies

Abstract: This report aims to highlight and emphasize the importance of evaluating the mandatory training conducted for the professional development of pedagogical specialists working in Bulgarian schools. It examines the possibility of applying the “Four Levels of Kirkpatrick” training evaluation model as a modern and innovative approach. The report argues for the necessity of directed state policies to support the effective use and comprehensive implementation of the model.

Keywords: qualification forms, qualification, knowledge exchange, training, evaluation, knowledge management, learning institution.

About the Author

Ivanka Kirkova was born in the city of Plovdiv. Since November 1, 2022, she has been a regular doctoral student at the University of Library Studies and Information Technologies (ULSIT), Department of Library Sciences. She holds two Master's degrees: one in Economics from the Plovdiv University Paisii Hilendarski, obtained in 2013, and another in Engineering Management from the Technical University of Sofia, Plovdiv branch, with a study period from 1992 to 1997. Her professional career includes roles such as teacher, adjunct instructor, lecturer, owner and manager of private business companies, Deputy Director of Administrative and Economic Activities at a Vocational High School, Head of the Organization Department in the Organization and Control Directorate at the Ministry of Education and Science, and Head of the Regional Education Management in Plovdiv. Under her leadership, the Regional Education Management in Plovdiv became one of the first administrative institutions in Bulgaria to implement the quality management system and introduce the Common Assessment Framework (CAF). Additionally, she participates in national projects of the Ministry of Education and Science as a regional coordinator.

To contact the Author: 3522539-1@unibit.bg