

*Иновации, предизвикателства и тенденции в постмодерното образование
Innovations, Challenges and Tendencies in the Post Modern Education*

КВАЛИФИКАЦИЯ НА УЧИТЕЛИТЕ – ЛИЧНОСТНО ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВО И/ИЛИ ОБЩЕСТВЕНА ПОТРЕБНОСТ

Илиана Петкова

Софийски университет „Св.Климент Охридски“

Резюме. В статията се акцентира върху взаимовръзката между основните елементи в професионалната подготовка, необходимостта от връзка между избора на професия, подготовката за нея, адаптацията и последващото обучение. Те са основните етапи при усвояването и развитието на всяка професия. Акцентът в статията е учителската професия. Квалификацията се разглежда от два аспекта – на обществото и на личността. На базата на проведени изследвания е представен модел за взаимно свързване между кариера и професионално израстване.

Keywords: teacher, qualification, professional development

*„Учителският трон е най-високият и
на него няма право да седи
ни княз, ни цезар, ни никой друг“
Княз Борис I*

С тези думи на княз Борис I, казани в отговор на Климент Охридски при посещението на Охридската школа, ще привлече вниманието ви към учителската професия. Една колкото позната, толкова и непозната, колкото древна, толкова и млада професия. Първото, нейната познатост, е резултат както от многото изследвания по нея, така и от „компетентността“ на почти всеки български гражданин относно задълженията на съвременния учител. Непознатостта – на постоянните трансформации и роли, през които е принуден да преминава учителят, а те са особено интензивни в последните 20 години. Древността свързваме с нейните исторически корени, а младостта – с ентузиазма, енергията, с възрожденския дух, с които и до днес работят нашите български учители.

Към учителската професия могат и се предявяват редица изисквания от страна на управляващите, родителите и подрастващите. В същото време учителското съсловие също има своите претенции към условията на работа, към начина и степента на заплащане, към своята подготовка и квалификация, към отношението към него като общност. Противоречията са налице именно поради

разминаване във взаимодействието помежду им. Ако разглеждаме обществото като външната среда, която определя условията, то самата учителска общност е сърцевината на тази среда. Личността на учителя и характеристиките на неговата професионална дейност се преплитат, взаимно обогатяват и разнообразяват, което придава уникалност и творчески характер на професията.

Изборът на професия, подготовката за нея, адаптацията и квалификацията са отделни, но и взаимнообвързани стъпки по пътя на професионално определяне и кариерното развитие. Те са както обществени, така и чисто личностни актове. От тази гледна точка могат да се разглеждат както като резултат на влияние отвън (от социума) навътре (към личността), така и в обратната посока – отвътре навън.

Съществува невидима връзка между кариерното развитие и квалификацията в професията на учителя. В съвременното общество, наситено с динамика и постоянни промени, кариерното развитие на личността е невъзможно без постоянната квалификация. Съвременният човек е изправен дори пред предизвикателството, докато завършва своето висше образование, неговите знания вече да са остарели или поне не толкова актуални. Ето защо и бизнесът постоянно обръща внимание на разминаванията между знанията и уменията, получени по време на подготовката във висшите училища, и тези, необходими за реалното професионално развитие. Професионалната кариера изисква още допълнително надграждане и усъвършенстване, продължаваща професионална квалификация. Младият човек трябва да приеме факта, че ученето през целия живот не е само политически лозунг, а реална необходимост. Последната е наложена не само от темповете на развитие на обществото, тя се явява и лична потребност, за да запазиш своята професионална позиция и/или да градиш кариера.

Според К.Спасов (Спасов, 2004) взаимовръзката между квалификацията и професията се основава на това, че квалификацията по своята същност е „равнището (степената) на овладяване на професията, обособена в резултат на квалификационното разделение на труда“. Според него има основания да се говори както за професионално разделение, така и за квалификационно разделение на труда. Първото се изразява в многообразието от професионални трудови дейности в обществото, докато второто е резултат от различната квалификационна компетентност на упражняващите ги. Както е посочено и в Националната класификация на професиите и длъжностите в Р България, професионалната квалификация (2011) е „мярка за степента на владеене на знания, умения и професионално значими качества, придобити чрез обучение или трудов опит“. В същото време обаче те трябва да се разглеждат в тясна взаимосвързаност. „Единството се определя от факта, че в практиката няма професия без равнище на квалификация и обратното – абстрактна квалификация без професия“ (Спасов, 2004).

Професията и квалификацията като явления са взаимнообвързани и връзката им се състои в това, че квалификацията винаги е по посока на опреде-

лена професионална дейност. Те имат своята обективна и субективна страна. Обективната е резултат от обществените промени. Възникването, развитието и отмирането на една или друга професия е дълъг процес, който води до все по-голямото многообразие от професионални трудови дейности. Те, от своя страна, налагат необходимостта от постоянна квалификация. Новите технологии раждат нови машини, апарати и съоръжения. И тук се допираме до субективната, личностната страна на професията и квалификацията. Всеки от нас прави свой личен избор на професия. Понякога той е един-единствен и следван и надграждан през целия професионален път. Друг път той е колебаещ се и криволичещ от една в друга професия. В съвременното ни общество твърде малко са професиите, които не изискват никаква квалификация. Бързото развитие на новите технологии и желанието и умението да си служи с тях изправят личността пред предизвикателството от постоянно развитие и усъвършенстване, пред необходимостта от перманентно учене и надграждане.

Обективността може да се търси и във факта, че заемането на работно място, изпълняването на трудовите задължения определява, придава функционалност на една професия. Последната изисква определена степен на владеене и ниво на професионална квалификация. Личностното може да се открие отново в субективния, индивидуален аспект. Всяка личност има предпочитания към една или друга професионална сфера, определена професия. Отново личността определя нивото на квалификация, на което да спре своето развитие.

Поставянето на професията и квалификацията на едно по-широко за разглеждане равнище изисква тяхното обвързване с професионалното развитие. Според К.Спасов това включва три елемента: избора на професията и квалификацията, придобиването на професия и квалификация и израстването в професията и квалификацията. Според мен обаче всеки от тези елементи не е самостоятелен. Те са взаимно обвързани и в постоянна релация помежду си. В какво се изразява тя? От личностна гледна точка всеки млад човек преминава постепенно и поэтапно през тях. От друга страна, съдържателно и професионално, те също са обвързани, защото, дори и при насочване към друга професия, личността отново извървява този път, а именно ориентиране и консултиране за нова професия и неин избор, подготовка и сертифицирано образование или обучение (при част от професия) и допълнителна квалификация. Всички те водят до възможност за евентуална (защото това е въпрос за личен избор) професионална кариера. Всички елементи са взаимосвързани за професионалното развитие на личността и са предпоставка за успешна професионална кариера. Последната също е немислима без перманентно професионално развитие в съдържателен аспект, без постоянно усвояване на нови знания, умения и компетентности.

Ако разгледаме по принцип двете явления – професия и квалификация, – могат да се направят следните обобщения:

– от *организационно-управленска* гледна точка придобитата квалификация по дадена специалност позволява на човека да заеме конкретна длъжност и да изгради кариера в своя професионален път;

– от *съдържателна* – това са придобитите и сертифицирани знания, умения и компетентности, придаващи същност, обем на подготовката и квалификацията и даващи възможност на личността да упражнява избрана професия, да заема дадена длъжност;

– от *личностна* – професионалното развитие и професионалната кариера са акт, придаващ индивидуално своеобразие както на професията, така и на конкретните трудови дейности в нея.

Пренесено към учителската професия и квалификацията на учителя – разнolikостта на професията и предизвикателствата, пред които е изправен, налага той да следи новостите както в съдържателен план (в областта, която преподава), така и в методически, психологически и управленски план. Това се постига чрез непрекъсната квалификация.

Историческият анализ на документацията и на научни трудове показва, че от 1945 г. до 1989 г., когато настъпват обществените и икономическите промени, в България има стройно организирана и субординирана система за повишаване на подготовката и квалификацията на учителите. Учителите са били включвани активно не само в преподавателския, но и в научноизследователския процес.

Сега квалификацията на учителите се подsigурява нормативно от Наредба № 5 за условията за повишаване на квалификацията на педагогическите кадри в системата на народната просвета и реда за придобиване на професионално-квалификационни степени (ДВ бр.6, 1997, доп. ДВ, бр.101, 1999 г.). Квалификацията на педагогическите кадри се организира и координира на три равнища – национално, регионално и училищно, като ясно са разписани органите и лицата, които я осъществяват. Правото на реализация имат висшите училища, както и специализираните институти за повишаване на квалификацията на учителите.

От 1997 г. досега са направени редица реформи – структурни и съдържателни – по посока на квалификацията на учителите. В структурно отношение през 2004 г. беше създаден Национален педагогически център, една от целите на който е квалификацията на педагогическите кадри. Функционира и Национален институт за обучение и квалификация в системата на образованието (НИКСО). Към него има Национален институт за обучение на директори, чиято цел е да „организира и провежда дейностите по обучение на директори и други лица в системата на училищното образование с цел подобряване на качеството и ефективността на управленския процес“⁽¹⁾.

В съдържателно отношение в Националната програма за развитие на училищното образование и предучилищното възпитание и подготовка (2006–2015 г.), при анализа на актуалното състояние на българското училищно образование, се стига до извода за ниския социален статус на учителя, който „не просто не получава

адекватно възнаграждение за своя труд, но и отсъства система за кариерно развитие, за квалификация и учене през целия живот⁴. В същата тази програма са заложили и две цели. Едната е по посока на равния достъп до образование, а втората – качество на образованието. При реализирането им ключова роля се отделя на педагогическите кадри. Въвежда се система за диференцирано заплащане, основаваща се на три стълба:

1. Въвеждане на система за кариерно развитие на педагогическите кадри в хоризонтален и вертикален план.

2. Въвеждане на система за определяне на допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда на педагогическите кадри.

3. Въвеждане на система за външна оценка на дейността на училището (рейтингова система).

Развитието в *хоризонтален план* се изразява в заемане на длъжностите: „младши учител“, „учител“, „старши учител“, „главен учител“, „учител-методик“, а развитието в *вертикален план* – в заемане на административни длъжности „от помощник-директор до експерт, началник на сектор, началник на отдел, директор на дирекция и др. в общинската администрация и администрацията на министерства и ведомства“, а в *рамките на една длъжност* – усвояване и актуализиране на знания и умения в конкретна предметна област, придобиване и развитие на ключови компетентности²².

Квалификацията на учителите бива първоначална и последваща, като за ефективното осъществяване на квалификационните дейности се планира разработване на „система за наблюдение, анализ и оценка на развитието и реализацията на учителите, включително чрез доразвиване на националния регистър на учителите с информация за преминали квалификационни курсове“²². Предполага се, че по този начин ще се следят интересът и потребностите на учителите, както и че ще се осигурява равен достъп до различни видове и форми на квалификация.

Ежегодно МОН разработва и Национална програма, насочена конкретно към квалификацията на учителите. За учебната 2012/2013 година целите бяха: „осигуряване на условия за повишаване на методическата и управленската подготовка и създаване на мотивация за саморазвитие и самоусъвършенстване на педагогическите специалисти чрез организиране на квалификационни курсове за формиране на ключови компетентности (предприемачество) и по приоритетни направления (екипна работа за управление на класната стая, кариерно ориентиране, формиране на умения за личностно развитие), както и надграждане на управленските компетентности“²². Ясно и подробно са разписани дейностите за тяхната реализация, като една част са продължение и на дейности от национална програма за квалификация от 2010 и 2011 г.

Така направеният обзор на нормативната уредба и институциите, занимаващи се с квалификацията на учителите, показва повишен интерес от страна на държавата към проблема. В унисон с европейските политики и докумен-

ти правителството на Р България работи по посока повишаване на знанията, уменията и компетентностите на учителите. Какви са резултатите обаче?

Е. Михайлова и М. Донкова (2005) в свое изследване на тема „Квалификацията на преподавателите: ключов елемент от качеството на българското училищно образование“ дават предложения за оптимизиране на системата за подготовка и квалификация на учителите в 4 направления:

1. Подготовка на учителите – а) намаляване на броя на висшите училища, предлагащи получаване на педагогическа правоспособност; б) осигуряване на повече часове за практика в училище; в) „някои от специалните дисциплини или на части от тях във висшите училища могат да се преподават от хонорувани преподаватели – учители. Това ще даде възможност за създаване на една по-реална среда на обучение, за по-точно и ясно назоваване на конкретните проблеми пред образованието и за подготовка на самите студенти за действителността, която ги очаква“ (Михайлова, Е., Донкова, М., 2005).

2. Информационно осигуряване – предварително информационно осигуряване на две равнища – а) създаване на база данни за наличния учителски състав и б) „създаване на национална електронна система за информация на учителите за предлаганите възможности за квалификация: курсове, продължителност, цена, възможност за развитие, участие в проекти“ (Михайлова, Е., Донкова, М., 2005); в) обмисляне на стратегия за включването в система на разнообразните по своята индивидуалност, нагласи, очаквания и подготовка български учители.

3. Организиране на квалификацията – а) необходимост от подновяване на нормативната база; б) „организиране на поддържащата квалификация на ниво училище, която освен че дава масовост на процеса на квалификация, същевременно отчита спецификата и интересите на конкретния преподавателски екип“ (Михайлова, Е., Донкова, М., 2005); в) „отменяне на Наредба № 5 и приемане на нова наредба, която може и да запази петте ПКС. В новата наредба категорично придобиването на професионално-квалификационна степен трябва да се обвърже с поддържащата квалификация на учителите“; г) „създаване на система за кредитиране съобразно стажа по специалността в училище, т. е. на всеки учител може да се определи колко точки трябва да покрие за определени години трудов стаж“ (Михайлова, Е., Донкова, М., 2005); д) създаване на пазар за предоставяне на подобни услуги – квалификация на учители с ясни критерии, на които трябва да отговарят институциите, предоставящи ги; е) създаване на електронни издания, в които да получат популяризация резултатите от учителската практика.

4. Финансиране на квалификацията – а) „държавата трябва да осигури необходимите средства за квалификация, като ясно се заяви, че те не могат да бъдат по-малко от 0,8% от планираните годишни средства за учителски заплати“; б) „парите за квалификация да се привеждат към бюджета на училището и заплатата на всеки учител... тази сума отново трябва да нараства процентно със степента на вече придобитата квалификация“ (Михайлова, Е., Донкова, М., 2005).

Кариерното израстване и продължаващата професионална квалификация са два неразривно свързани елемента. Те са двете страни на една монета. Ако кариерното израстване е външната, по-видима за личността и обществото част, то професионалната квалификация е вътрешната, съдържателната. Кариерното израстване не е акт на механично израстване в резултат на натрупани години педагогически стаж. Всяка следваща стъпка в кариерното израстване е „венец“ на труда и усилията на професионалиста, свързани с натрупаните и легитимирани чрез сертификати знания, умения и компетентности. Като следващ етап в реформата е намиране на начини за обвързване на съществуващите професионално-квалификационни степени с етапите в кариерното развитие. В момента такова не съществува. Сега в Националната програма за диференцирано заплащане са разписани само минималните изисквания за заемането на съответната длъжност, като изискванията са по посока на образователно-квалификационна степен – години професионален опит.

Таблица 1. Връзка между длъжност и критериите за заемането ѝ

ДЛЪЖНОСТ	КРИТЕРИИ ЗА ЗАЕМАНЕТО ѝ	
	ТЕХНИЧЕСКИ	СЪДЪРЖАТЕЛНИ
младши учител/ младши възпитател	ОКС „бакалавър“ ПКС – учител не се изисква професионален опит	знания, умения и компетентности (ЗУК), получени в резултат на обучението по специалността
учител/възпитател	ОКС „бакалавър“ ПКС – учител 5 години професионален опит по специалността	сертифицирани ЗУК от участие в краткосрочни квалификационни курсове по специалността или специализации – мин. 5 на брой защитена V ПКС
старши учител/ старши възпитател	ОКС „магистър“ ПКС – учител професионален опит – 10 г. учителски стаж	сертифицирани ЗУК от участие в краткосрочни квалификационни курсове по специалността или специализации – мин. 5 на брой; защитена III или IV ПКС
главен учител/ главен възпитател (длъжността се заема след конкурс)	ОКС „магистър“ ПКС – учител професионален опит – 15 г. учителски стаж	сертифицирани ЗУК от участие в краткосрочни квалификационни курсове по специалността или специализации – мин. 5 на брой; участия в проекти и семинари; защитена II ПКС
учител-методик/ възпитател-методик (длъжността се заема след конкурс, организиран и проведен от РИО)	ОКС „магистър“ ПКС – учител професионален опит – 20 г. учителски стаж	сертифицирани ЗУК от участие в краткосрочни квалификационни курсове по специалността или специализации – мин. 5 на брой; участия в проекти, семинари и научни конференции; защитена I ПКС или ОКС „доктор“

През 2010/2011 г. чрез Фонд „Научни изследвания“ на СУ „Св. Кл. Охридски“ беше проведено авторото изследване (Петкова, 2012) на тема „Кариерното развитие в професията през погледа на учителя – състояние и проблеми“, чиято цел беше да се проучат вижданията на учителите за възможностите за тяхното кариерно развитие и да се съотнесат към заложените в нормативните документи изисквания за това, както и към системата за квалификация на учителите. Извадката включваше 345 учители от 9 общообразователни училища и 5 професионални гимназии от градовете София, Плевен и Кюстендил. Направените предложения от страна на учителите са по посока както на промяна в схемата на тяхното кариерно развитие, така и по посока на обвързване на квалификационните степени и кариерното развитие.

От учителите беше поискано мнение за това, трябва ли да има обвързаност между петте професионално-квалификационни степени, които съществуват сега, и длъжностите за кариерно развитие. От анкетираните учители 20% категорично, а 39% в значителна степен считат, че трябва да съществува такова обвързване. Според мен това е и логично, имайки предвид факта, че „получените професионално-квалификационни степени са знак за едно по-високо равнище на качество на образователно-възпитателна дейност, която осъществяват тези учители“ (Петкова, 2012). В същото време обаче не бива да се пренебрегва и мнението на останалите 22%, които считат, че в малка степен тези професионално-квалификационните степени трябва да са обвързани с кариерното развитие, а останалите 18% категорично отхвърлят възможността за това“.

Анализът на отговорите за начина, по който самите учители виждат обвързването между професионално-квалификационните степени и длъжности, показва, че е желателно:

- да съществува механизъм, по който да се преценява след коя професионално-квалификационна степен специалистът да бъде повишен в длъжност – 41 %;
- повишаването в длъжност да бъде само след получаване на ПКС и отговаряне на допълнителни изисквания – 29 %;
- на всяка степен на професионална квалификация трябва да съответства и дадена длъжност – 20 %;
- повишаването в длъжност трябва задължително да става след завършване на ПКС – 9 %.

Анкетираните учители са на мнение, че трябва да съществува и специфика в степените и изискванията за кариерно развитие според типа учебно заведение – детска градина, основно училище, СОУ, професионално училище, помощно училище.

Всички тези отговори показват активната лична позиция от страна на учителите по отношение на тяхното кариерно и квалификационно развитие. Обществото като цяло е задължено да даде такава възможност, да осигури усло-

вията, да разпише правилата, но учителят иска да има право да прецени кога да се обучава, в какво да се обучава и под каква форма.

Заключение

По своя **характер** учителският труд е педагогически, а по **вид** той включва комплекс както от личностни, така и специфично професионални черти и характеристики.

В търсене на пресечните точки между двата аспекта – личностен и професионален – личността на учителя лежи в основата. Тя предава своеобразието, спецификата на професионалния труд. Последният е „затворен“ между нормативността и съдържателната специфика, което отново го прави неповторим, многоаспектен и труден за характеризиране. Необходимостта от взаимното об/свързване между личностовата и социалната характеристика е безспорна. Затова и квалификацията трябва да се приема от учителите като личностно предизвикателство и обществена потребност.

БЕЛЕЖКИ

1. Правилник за дейността на Националния институт за обучение на директори, <http://www.niod.bg/modules/content/index.php?id=64>, ползвано на 20.05.2013
2. Национална програма „Квалификация“ 2012 г., приета с решение № 310 на МС от 20.04.2012,
http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/projects/national_programs/2012-2-kvalifikatsia.pdf, ползвано на 07.06.2013
3. Наредба № 5 за условията за повишаване на квалификацията на педагогическите кадри в системата на народната просвета и реда за придобиване на професионално-квалификационни степени (ДВ, бр.6, 1997, доп. Бр.101, 1999г., чл.6.
4. Национална квалификация на професиите и длъжностите в РБългария, С., 2011
5. Националната програма за развитие на училищното образование и предучилищно възпитателно и подготовка (2006–2015 г.)

ЛИТЕРАТУРА

- Михайлова, Ек., Донкова, М. (2005). *Квалификация на преподавателите: ключов елемент от качеството на българското училищно образование*. София.
- Петкова, И. (2012). *Подготовка и квалификация на българския учител*. София.
- Спасов, К. (2004). *Професиология – наука и практика за професията и квалификацията*. София.

TEACHER QUALIFICATION – PERSONAL CHALLENGE AND/OR PUBLIC NEED

Abstract. The material focused on the need for interconnection in the overall professional preparation. The need for a relation between the choice of profession, preparation for her adaptation and subsequent training is key to any profession, but especially for teachers. Qualification is viewed from the perspective of society and the viewpoint personality. To be presented a model for each other coupling between career and professional growth.

Assoc. Prof. Iliana Petkova, PhD
✉ Sofia University „St. Kliment Ohridski“
Faculty of Pedagogy
15, Tsar Osvoboditel Str.
1504 Sofia, Bulgaria
E-mail: i_petkova@abv.bg