

INNOVATIONS IN THE CAREER DEVELOPMENT OF TEACHERS

Abstract: The report looks at the innovations, introduced into the career development system of teachers, which are described in the new pre-school and school education law. The importance of career development in the teaching profession is emphasized. Teacher's abilities for professional success and career advancement are described. The process of attestation is implemented as a factor for professional growth.

Author information:

Irena Ivanova

PhD student

at Konstantin Preslavsky University of Shumen

✉ irenna@mail.bg

🌐 Bulgaria

Keywords:

Career development, pedagogical specialists, profession, career, development.

Етимологията на думата „кариера“ идва от латинската дума *carrera* (курс, ход, път). С времето значението да думата придобива смисъл на път на развитие в професията. Популярното разбиране на понятието „кариера“ се отразява в идеята за движение нагоре в избраната професия – печелене на повече пари, придобиване на по-висок статус, носене на по-голяма отговорност, престиж и власт. Следователно някои хора имат кариера, а други – просто длъжности.

Кариерата придава смисъл на човешкия живот. Хората могат да изпитат чувство на удовлетвореност и гордост от работата си. Дори нещо повече – работата определя начина, по който всяка личност изглежда в очите на другите. Кариерата служи като основен източник за лична идентичност и самооценка. Тя е резултат на умишленото поведение на личността и позицията в областта на работата, свързани с длъжностно или професионално израстване. Човек изгражда своята кариера в съответствие с особеностите на организацията и най-вече със собствените си цели, нагласи и желания.

Кариерното развитие е процес, който се разгръща в рамките на целия живот на човека. Той обхваща професиите, видовете работа и дейностите, които съответното лице си избира. През последните 30–35 години понятието „кариера“ придобива по-широко значение, включвайки заниманията през свободното време и други елементи на живота. Професионалната кариера включва повишаване на знанията и уменията на сътрудниците в организацията. Тя може да мине през специализация – следване на избрана в началото на кариерата линия на движение или транспрофесионализации – усвояване на други области на човешкия опит, които са свързани по-скоро с разширяване на инструментариума и работните зони. Траекториите на движение в съответната професия или организация, водят до различни видове кариера [5]:

- вертикална – преминаване от по-ниска към по-висока позиция в йерархията на организацията;
- хоризонтална – насърчаване в рамките на организацията (работа в различни части на организацията на едно ниво);
- центростремителна – поставя индивида в центъра на кариерата (насърчаване на ядрото на организацията, контрол на центъра, включване в процесите на вземане на решение).

Една от най-точните дефиниции за кариерно развитие дава Етингер. Той го определя като „взаимодействие между психологически, социологически, икономически, физически фактори и фактори на случайността, които оформят последователността на отделните длъжности, професии или кариери, с които лицето се занимава в рамките на своя живот“. Кариерното

развитие е основен елемент от развитието на човека. Обхваща целия жизнен цикъл на индивида и оказва влияние на личността като цяло. Включва концепцията на лицето за собственото му Аз, семейния му живот, както и аспектите на околната и културна среда, в която живее.[4]

Обществото става все по-напреднало в технологично отношение. Много от сътрудниците в организациите не притежават уменията, които се търсят. Старите типове професии вече не съществуват в предишния си вид, а са заменени с нови, които изискват по-високо ниво на професионални умения. Съществува огромна разлика в изискванията, които човек трябва да притежава за тези нови професии.

В България с влезлия в сила Закон за предучилищно и училищно образование (ЗПУО) от 01.08.2016 г. [1] се дават нови, по-големи възможности на педагогическите специалисти за професионално израстване, които включват трупане на нови знания и умения и стремеж към непрекъснато усъвършенстване.

Според Наредба № 12 за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти, чл.69 [2]:

1. Кариерното развитие е процес на усъвършенстване на компетентностите при последователно заемане на учителски или възпитателски длъжности или при придобиване на степени с цел повишаване качеството и ефективността на образованието.

2. Основа за кариерно развитие на педагогическите специалисти са учителският стаж, получените квалификационни кредити, придобитата професионално-квалификационна степен, както и резултатите от атестирането им.

3. По-големият брой квалификационни кредити и по-високата професионално-квалификационна степен са основание за по-бързо кариерно развитие на педагогическите специалисти независимо от учителския стаж.

4. Работните места за учителите и възпитателите се определят и утвърждават от директора на институцията в рамките на числеността на педагогическия персонал и на средствата от делегирания бюджет.

С новите разпоредби по чл.71, учителският стаж спира да е единствен критерий за кариерно развитие на педагогическите специалисти. Длъжностите „старши учител“ или „старши възпитател“ се заемат от лица, които освен завършено висше образование и професионална квалификация, необходими за заемане на длъжността (професионално направление, специалност, присъдена професионална квалификация, допълнителна квалификация, документ за владеене на чужд език) [пак там]:

1. заемат длъжността „учител“ или „възпитател“;

2. имат не по-малко от задължителните квалификационни кредити за всеки преминал период на атестиране;

3. имат придобита пета или четвърта професионално-квалификационна степен;

4. имат оценка от последното атестиране не по-малко от „отговаря на изискванията“;

5. имат 10 години учителски стаж.

Лицата, отговарящи на тези изисквания могат да подадат заявление за заемане на длъжност „старши учител“, съответно „старши възпитател“, независимо от учителския си стаж, ако:

1. заемат длъжност „учител“ или „възпитател“;

2. имат по-голям брой от задължителните за периода на атестиране квалификационни кредити;

3. имат придобита трета, втора или първа професионално-квалификационна степен;

4. имат получена при последното атестиране оценка „образцово изпълнение“ или оценка „надминава изискванията“.

Когато лице, на длъжност „учител“ или „възпитател“, изпълни тези условия и подаде заявление за заемане на длъжност „старши учител“ или „старши възпитател“, директорът извършва промяна в длъжностното разписание на персонала и преназначава лицето на длъжността.

Според С. Вацов „същността на кариерното развитие се изразява в периодичното преминаване от едни дейности в други, които са с по-богато съдържание на труда, при което се извършва изменение и в мястото на служителя в професионално-квалификационната структура в съответствие с интересите му и потребностите на организацията. Професионалната кариера съчетава интересите на личността при нейната професионална реализация с тези на организацията“. [3]

Всички учители по време на цялата си кариера трябва така да планират своето професионално развитие, че то да е ефективно, устойчиво и целенасочено. Трябва да съществува цялостна поредица от очаквания за нивото на ангажираност с професионалното развитие, която предоставя яснота и подходящо диференциране на всеки кариерен етап. [пак там]

Професионалният профил на учителя определя необходимите компетентности като съвкупност от знания умения и отношения, които са необходими за кариерното му развитие. Тези компетентности са посочени в Наредба 12 за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти, Приложение № 2 и включват[2]:

- академична компетентност - първоначална професионална подготовка (педагогическа, психологическа, методическа, специално-предметна) и умения за учене през целия живот;
- педагогическа компетентност – планиране на урок или на педагогическа ситуация, организиране и ръководене на образователния процес, оценяване на напредъка на децата, управление на процесите в отделни групи или паралелки;
- комуникативна компетентност – умения за работа в екип, умения за работа с родители и други заинтересовани страни;
- административна компетентност – познание, разбиране, спазване и прилагане на ЗПУО, ДОС, КТ, нормативни уредби, етичен кодекс, длъжностна характеристика;

В Раздел VIII за Кариерно развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти от Наредба 12, чл.72 се описват новите изисквания за заемане на длъжността „главен учител" или „главен възпитател". Тази длъжност могат да изпълняват лица, които имат завършено висше образование на образователно-квалификационна степен „магистър" и професионална квалификация „учител", които[пак там]:

1. заемат длъжността „старши учител" или „старши възпитател";
2. имат не по-малко от задължителните квалификационни кредити за последния период на атестиране;
3. имат придобита трета, втора или първа професионално- квалификационна степен;
4. имат оценка „образцово изпълнение" от последното атестиране.

Директорът на институцията определя комисия, която разработва критерии за подбор на кандидати за длъжността „главен учител" или „главен възпитател" и в началото на всяка учебна година предлага какъв да е броя на тези длъжности. Директорът утвърждава критериите за съответната учебна година. При необходимост се извършва промяна в длъжностно разписание на персонала. Когато кандидатите са повече от определения брой места директорът организира процедура за подбор по критерии.

Професията на учителя изисква постоянна квалификация. Условието за повишаване на квалификацията на педагогическите кадри са описани в Наредба №12 на МОН. В нея се посочва: редът по който се придобива професионално-квалификационна степен (ПКС) и осъществяването на самия процес.

Според наредбата повишаването на квалификацията на педагогическите кадри има за цел усъвършенстване на професионалната подготовка, като даде неизвестни до момента в професионалната област знания. Обученията на педагогическите специалисти, свързани с повишаването на квалификацията за придобиването на професионално-квалификационни степени, се осъществява в системата на висшето образование от висши училища, създадени по реда на Закона за висшето образование.

Процедурата за придобиване на ПКС по чл. 55, ал.3 се осъществява от департамент на висшето училище, което провежда обучение за придобиване на професионална квалификация "учител" и има програмни акредитации за провеждане на обучение за придобиване на образователно-квалификационна степен "магистър" по специалност от професионално направление съгласно Класификатора на областите на висше образование и професионалните направления и за придобиване на образователна и научна степен "доктор" по докторска програма, съответстваща на учебен предмет от училищната подготовка. Присъдената професионално-квалификационна степен се удостоверява със свидетелство по образец. Професионално-квалификационни степени може да придобиват педагогически специалисти, които [пак там]:

- имат най-малко една година учителски стаж от придобиването на предходната професионално-квалификационна степен;
- имат най-малко една година трудов или служебен стаж от придобиването на предходната професионално-квалификационна степен;
- нямат наложено дисциплинарно наказание.

Професията и квалификацията като явления са взаимосвързани. Професионално-квалификационната степен вече е обвързана с йерархията на вертикалното израстване: учител → старши учител → главен учител. Връзката им се състои в това, че квалификацията винаги е по посока на определена професионална дейност. Двете понятия съществуват както на обективно, така и на субективно равнище. Обективността може да се търси във факта, че заемането на едно работно място и изпълняването на определени трудови задължения определят и придават функционалност на една професия. Това изисква определена степен на професионална квалификация и владене на нивото. Субективността може да се открие в чисто личностния, индивидуален аспект. Всяка личност има предпочитания към една или друга професионална сфера. Личността определя нивото на квалификация, на което да спре своето развитие. Има специалисти, чиито живот се превръща в перманентно учене, има и такива, при които удовлетворяването на достигнатото равнище не дава тласък и стимул за допълнителна квалификация.

Според С. Вацов „учителят преди всичко трябва да бъде професионалист в областта си, а професионалист е човек, който владее професията си, има лиценз да я упражнява и работи ефективно, като постига непрекъснато положителни резултати“ [3]. За да се случи това обаче, учителите би трябвало перманентно да посещават курсове за повишаване на квалификацията си. Той обобщава, че те нямат мотивация да го правят. Единственото, което би могло да ги мотивира, е увеличаването на знанията им, но тъй като средствата, които ще вложат в един такъв курс, общо взето са невъзвръщаеми, то това не е достатъчен мотив. Училището трябва само да създава условия и да мотивира учителите да повишават професионалната си квалификация.

Важно условие за подобряване на ефикасността на системата за повишаване на квалификацията е осигуряването на равен достъп на всички учители до различните видове и форми на квалификация [пак там].

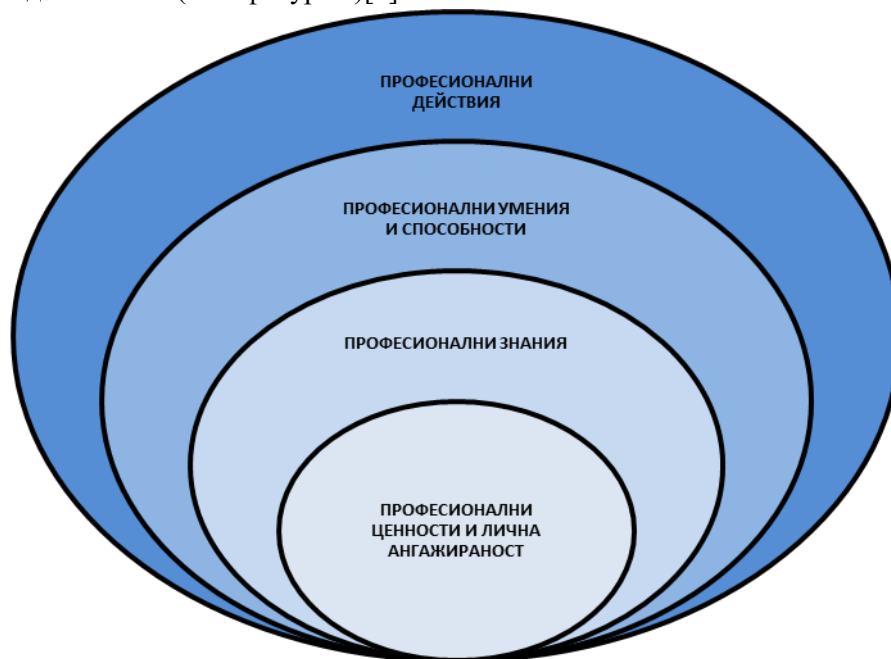
За развитието и просперитета в кариерата на всеки член на педагогическия персонал изключително важна роля има самата личност, нивото на нейната мотивация за действие, работната и организационна среда и предоставените от нея възможности. Кариерата на всеки човек преминава през серия от фази, като всяка една от тях може да бъде повлияна от известни фактори обвързани с мотивацията за постижения. Намирането на адекватно съответствие между индивидуалните потребности, способности, мотиви и организационни възможности е нещо, което просто се случва. По този въпрос главно могат да се разглеждат две основни страни, от които изцяло зависи очертаването на кариерния път на отделния служител – нагласата на организацията и възможностите и мотивацията в лицето на педагога.

От изключително голямо значение за създаване на мотивация и мотивационна среда е ролята на училищният директор в качеството си на мениджър на образованието в училищната

организация. Той трябва успешно да се справи и с новата си задача на мениджър на промяната. От него зависи да представи и разясни на педагогическия персонал всички законово приети нововъведения и да ги убеди в ползата и важноста кариерното развитие да бъде внедрено като част от организационната култура на организацията. Това е особено важно за младите колеги, които нямат опит и имат нужда да бъдат насочвани и ориентирани според потребностите си в процеса на адаптация в училищната среда.

Предпоставка за добра мотивация и изграждане на ефективна работна среда е предоставянето на възможността всеки учител сам да избира от какво обучение има нужда, според личните си интереси, потребности и очаквания. Най-лесно е да се организира едно обучение за всички, както вече практикуват някои от училищата. Не бива да се забравя, че най-важният ресурс във всяка организация са хората. Необходимо е обученията да са съобразени с тях: от една страна с желанието на учителя, а от друга с потребностите на учениците. Процесът на обучение трябва да е полезен, да се стреми към изграждане на нови знания или разширяване на старите. Развитието на учителите е процес, а не събитие. То включва някаква промяна, изисква време и се постига на етапи. Етапите са свързани със степента на финансово обслужване и действащите политики в училищната организация. Каква е ползата някой педагог да е включен в обучение по PR, маркетинг и реклама, когато неговите професионални интереси и нужди са ориентирани към работа с деца със специални образователни потребности? Какъв е ефектът в една училищна организация всички учители да преминават курс на обучение за работа с интерактивна дъска, когато училището дори не разполага с такава? Това е процес на взаимност и приемственост между двете страни – директор и учители. А също и въпрос на приоритети. Направлението на обучението следва да е съобразено с желанието на учителя, което е резултат от потребностите на ученика. Разбира се, директорът не е в състояние да осигури точно определено обучение за точно определен учител. Едно предварително проведено проучване сред учителската колегия би било полезно за избиране на обучения, адекватни на техните нужди и приоритети.

Професионалните ценности и личната ангажираност на учителя с професията му са неразривно свързани помежду си. Развитието на учителя в един аспект не съществува независимо от другите. Тази взаимовръзка развива професионализма на учителя и води до подходящи професионални действия и растеж. Представена схематично взаимовръзката изглежда по следния начин (виж фигура 1)[6] :



Фигура 1: Взаимовръзка на аспектите на развитие на учителя

Професионални ценности и лична ангажираност. Ценностите са идеали, с които учителите оформят практиката си като професионалисти. Разпростират се върху всички, за които са отговорни. Те водят непоколебимата лична ангажираност към интелектуалния, социалния и етичния растеж. Професионалните ценности и личната ангажираност на учителя са :

- социална справедливост;
- почтеност;
- доверие и уважение;
- професионален ангажираност.

Професионални знания. Тук се обръща внимание на конструкцията на учебния процес. Това изисква изграждане на знания, търсене на практики, наставничество над колеги, работа в екип и приемане на критични становища, относно собствената им практика и обучение.

Професионални умения и способности. Развиване и прилагане на умения и способности чрез проучване и постоянно професионално обучение. Учителят системно анализира развитието на практиката, запознава се с новостите в образователната литература и ги прилага в практиката си, където е уместно.

Професионални действия. Отнасят се до развиване на умения за строга и критична самооценка, грамотност по отношение на образователните промени и политики и допринасяне за професионалното обучение на всички колеги, включително студенти и стажанти.

Кариерното развитие е съвкупност от добре обмислени управлявани ходове. Всеки учител се нуждае от дългогодишно професионално обучение, което ще се отрази положително върху неговото развитие и успех. Учителите в 21-ви век трябва да бъдат информирани за всички професионални ценности, знания и действия, които могат да осигурят положително въздействие върху учениците и ученето. Затова новият Закон за предучилищно и училищно образование дава на учителите възможност да се развиват, за да отговорят на променящите се изисквания на образователната и социалната среда. Редно е образователната система да се насочи към инвестиране в развитието на своите учители като рефлексивни, завършени и изследващи професионалисти, които са в състояние не само да преподават успешно, но и които имат капацитета да се ангажират със сложността на образованието и да бъдат ключови участници в оформянето и въвеждането на образователни промени. Ефективността и развитието на всеки учител зависи от професионалната ангажираност към учене в кариерата. Съвременните учители имат възможност за напредване, обогатяване, развитие и подобряване на практиката, знанията уменията и професионалните ценности. Новата система за кариерно развитие подпомага учителите да се развиват като професионалисти, способни да се ангажират със сложността на преподаването и ученето, на променящия се свят на техните ученици и света извън професията и нейните институции.

Учителят като адаптивна фигура в образователната наука е отворен за промяната и се ангажира с нови идеи в непрекъснато развиващият се педагогически контекст, стига организационната култура на училището и училищният директор да позволяват това.

References:

1. Zakon za preduchilishtno i uchilishtno obrazovanie (Law on pre-school and school education), obn. DV, br.79 ot 13.10.2015g.
2. Naredba №12 za statuta i profesionalnoto razvitie na uchitelite, direktorte i drugite pedagogicheski specialist (Ordinance № 12 on the Status and Professional Development of Teachers, Directors and Other Pedagogical Specialists), obn.-DV, br.75 ot 27.09.2016g.
3. Vatsov, S. Upravlenie na personala v uchilishte (School staff management). – Faber, 2010g. /
4. Strategicheskoto upravlenie na personala chrez kvalifikacionen coaching (Strategic Management of Staff through Qualified Coaching).// Karierno razvitie – koncepcii, izsledvaniya, tendencii i prognozi. – Studiya, KRIB – 2015g.

5. Ivanov, G. Sp. Voenen zhurnal (Military journal), br.№ 4 (18), 2016g. [online]. http://rnda.armf.bg/wp-content/uploads/000s/Vj/VG_br-4-2015.pdf
6. The Standard for Career-Long Professional Learning: supporting the development of teacher professional learning, 2012г. [online]. <<http://dera.ioe.ac.uk/16192/1/standard-for-career-long-professional-learning-1212.pdf>>