

**КВАЛИФИКАЦИЯТА НА ПЕДАГОГИЧЕСКИТЕ  
СПЕЦИАЛИСТИ – ОБРАЗОВАТЕЛНА ИНВЕСТИЦИЯ  
В РАЗВИТИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ И ТАЛАНТА**

доц. д-р Николай Цанков

доц. д-р Веска Гювийска

Факултет по педагогика, ЮЗУ „Неофит Рилски“ – Благоевград

**THE QUALIFICATION OF PEDAGOGY SPECIALISTS –  
AN INVESTMENT IN THE DEVELOPMENT OF HUMAN  
RESOURCES AND TALENT**

Nikolay Tsankov

Veska Gyuvyiska

Faculty of Pedagogy, SWU „Neofit Rilski“, Blagoevgrad

***Annotation:** The paper studies the professional realization and career of pedagogy specialists and the possibilities for their further development through the educational strategy „life-long learning”. The possibility for qualification courses to become a successful educational investment in the development of human resources is discussed as well as the idea that such qualification can improve the pedagogy specialists’ social competence, personality and professionalism. Particular dimensions of the correlation long-life learning - investment in education are outlined within the context of pedagogy specialist training. There is an accent on the forms of training and qualification and their dynamics and variations. The authors’ research tools offer a broad range of evaluation options for the need of further qualification for pedagogy specialists through: (1) space-and-time parameters, (2) institutional characteristics, (3) educator trainings, (4) the pros and cons of the realization of the desire to cooperate in pragmatizing and optimizing.*

***Key words:** investment in education, long-life learning, professional realization, career development, qualification.*

**Същност на потребността от учене при педагогически специалисти**

Потребността от учене е висша човешка потребност, доколкото без учене човешкият дух деградира. Но самата потребност е твърде широка и нееднозначна като понятие. В нея се включват и допълнителни или сродни понятия като цели, мотиви и интереси. Самите потребности, притежават класификация, в която задължително трябва да се ограничат нисшите потребности, свързани с човешките нагони, и висшите, свързани с желанието за усъвършенстване. Не бива обаче, двата типа потребности да се противопоставят, защото един човек, който оцелява, не може да мисли за нищо друго. В потребността, инстинктите, чувствата и волята се решават. Техните допълнителни помощници са човешкото съзнание, памет и възприятие. Потребността от учене е част от социалните потребности на човека, което предполага постижение и престиж в очите на другите. „Потребността от самоуважение” в личностната реализация предполага „доразвитие на личните способности чрез обучение и упражняване” [1].

Насочеността на настоящото проучване е „потребността от учене“ при педагогическите специалисти, като социална потребност и лична такава: „потребността от самоуважение“. В случая потребността е движеща сила за човешкото развитие и основа на мотивите и мотивацията за професионална реализация. В значима степен тези мотиви надхвърлят елементарните такива, и са „мотиви за решаване на проблем“, което предполага стремеж към нови знания. Квалификационните курсове при педагогическите специалисти са възможност да отговорим на потребността от учене. Но и там се появяват нови проблеми, доколкото са налични, като потребности, които трябва да бъдат стимулирани, така и потребности, които трябва да бъдат елиминирани или ограничавани. Последните изправят човек пред конфликтна ситуация, която е трудно да бъде разрешена, и често трае с години, ирадирайки своето влияние върху останалите. Ако удовлетворяването на потребността от учене е свързана с решаване на проблеми и наличие на резултат като успех – личен и професионален, то в случаите на неудовлетвореност се проявяват, както конфликти, така и реакции на агресия, регрес, или конформизъм в поведението на хората в дадена общност.

Интерес представлява сравнението между потребности от учене при педагогическите специалисти в контекста на мотива за успех, и мотивите, които отключват регресивни реакции чрез квалификационните курсове. Това ще ни позволи да направим селекция на педагогическите специалисти като човешкия ресурс по посока на неговото творческо развитие или нежелание за такова. Извън рамките на изследването ще остане причината за изборът на мотив при респондентите, предвид факта, че той е свързан с уникалността на човешката личност, както и с културно-информационната матрица на този избор, която трябва да се познава в дълбочина. Нашето внимание приоритетно е насочено към посочения избор, неговата статистика и интерпретация, позволяващи да се отчитат тенденции при квалификационните курсове, удовлетворяващ или не потребността от учене като висша такава.

#### **„Стълбица на мотивите“ за учене при педагогическите специалисти**

Необичайната гледна точка на Владислав Лебедько, разглежда човешкото възприятие като пространствено такова, обособявайки го на няколко равнища като: пространство на мисията, на ценностите; на събитията, на мисленето, на емоциите; на възприятията, стигайки до физическото тяло на човека. Всяко от тези нива създава субличностен свят у човека, който не винаги е в хармония и съгласие. Социалната среда, в която живее човек, допълнително усложнява нещата, и където всяка ценност започва да бъде изолирана и самодостатъчна, нарушавайки целостта на системата. Всяка ценност става изразител на определена група потребности, и в този смисъл притежава определена енергия, синтезирана и целенасочена като мотив. В този смисъл „мотивацията е енергия насочена за реализацията на определена потребност на човешкия организъм като цялост или на тази или онази субличност в човека“ [4]. Само енергия, насочена и реализирана по предназначенията на човека като личност, и на опазване на неговата цялост може да бъде творческа. Творческата личност е онази, която възстановява или се стреми да възстанови първоначалната цялост на човека, обединявайки своите субличностни състояния. Не винаги това се оказва възможно или лесно. Творческата енергия и в частност творческата личност трябва да направят поредица от крачки по посока на своята мотивация. Последната като механизъм представлява стълбица, включваща набор от състояния като: И така всичко си е добре; Лошо е , но навярно така трябва да бъде; Няма алтернативи; Нищо не зависи от мен; Нямам такива сили; Искам, но не знам как; Искам и го правя. От самото начало Творчеството и Мотивацията са в неразривна връзка по-между си. Но самият

механизъм на действие е уникален за всеки човек, и зависи от твърде много фактори: емоциите, ситуацията, възприятията в тяхната неизчерпаема конфигурация. Да обобщим: творческата личност е онази, която не само съхранява своята цялост, преодолявайки катаклизмите и конфликтите на субличностни нива, но успява да направи това, с помощта на активационна стълба, изкачвайки поредица от нейните стъпала, за да постигне заветното „Искам, Мога, Прави“. Те са върхна точка на творческия потенциал у всеки човек. Но не всеки, би могъл да реализира този потенциал, при условие, че той не е съпътстван от мотиви, задействащи екзистенциална енергия у човека, спират всички останали желания и стремежи. Концентрацията на енергия, е безусловен мотив за действие, направляван от волята на хора със силен дух.

В професионален план този момент е демаркационна линия между професионалистите в своята сфера и онези, които спират на едно определено равнище, задоволявайки се с него. Разбира се, сред мотивите могат да преобладават, такива като престиж, авторитет, признание, които са по-скоро социални. Пренасочването на мотивацията по посока на толерантността, независимостта и желание за усъвършенстване е моментът, в който се ражда творецът. Допускането в случая е, че мотивите на твореца са част от неговия потенциал на такъв. Българското образование трябва да си даде сметка, какъв е относителния дял на тези хора, защото без наличието на такива, образованието едва ли може да бъде духовно капиталовложение. Инвестирането в талантливите хора, включително човешкия ресурс в педагогическата професия, е възможността да разполагаме, с авангард и се погрижим за развитието на талантливата личност като дългосрочна образователна стратегия.

#### **„Квалификационните курсове” като организирана –учебна среда**

„Педагогически-организираната учебна среда, разбираана като учебно-задачна среда, с целия необходим дизайн, включващ условия, компетентности и др., осигурява закономерното, постепенното и необратимо осъзнаване на учещия се на собствената му свобода на избор” [5]. Свободата на избора при всеки учител и ученик, е израз на връзката на човека със средата и в частност на социалната ситуация. Той е и динамична величина показващ израстването на човека заедно със средата и чрез нея. В този смисъл квалификационните курсове при педагогическите специалисти са възможността всеки един от тях да провери на практика правото си на избор за учене и израстване. Учебно-задачната среда, в която е поставен самият обучител като „обучаван” позволяват да се случи и неговото динамично оценяване в контекста на познавателното, афективно и социално начало. Социалната ситуация е свързана с ценностите на обществото, но като личностни и професионални такива те търпят много по-бавно развитие във времето. Социалната ситуация в България вече от десетилетия е динамична, свързана с преход към нови демократични ценности. Но дори ценностите, при демокрацията се диктуват от конкурентността на пазара на труда. Педагогическите специалисти са изправени от една страна пред необходимостта да учат, за да бъдат в съгласие с новите условия на пазара на труда, но от друга, техните ценности са формираны много преди това. Напасването на ценности не е толкова лесен процес особено при учители. Самата учителска професия е достатъчно консервативна и трудно усвоява радикални промени в образователната среда. Сблъсъкът на ценности не винаги работи за учителя, доколкото подлага на дискомфорт неговите мотивационни нива и нагласи, създавайки хаос на субличностно равнище. По този начин той попада в капана на личностна дезориентация, допълнително индикирана от социалното напрежение в България. Квалификационните курсове трябва да бъдат социално обосновани, педагогически прецизирани, и личностно ориентирани, за да изпълнят своето

предназначение. Всъщност този процес ще зависи в най-голяма степен от личността на професионалистка в образователната сфера. Ние не можем да контролираме социалната ситуация, нито да бъдем отговорни за ценности, създавани във времето, но можем да насочим усилията си към личността, и нейните възможност за развитие.

#### **Квалификационните курсове в контекста на развитието на Човешкият ресурс и таланта**

В Докладите на Пайдея № 3: *Квалификацията на преподавателите: ключов елемент от качеството: набългарското училищно образование, 2005 г.* са посочени ясно проблемите при организация на квалификационни курсове за педагогическите специалисти:

✓ **Квалификация, чийто критерии е трудовият стаж на учителите.** Съобразно трудовият стаж, квалификационните курсове трябва да диференцират своята проблематика. За учители, с по-голям учителски стаж, основният акцент е по посока на иновациите и информационните технологии. При младите учители, ракурса е организацията и документацията на учебно-възпитателния процес

✓ **Квалификация за всички,** прпедполага сисемност в обучението, съчетана с тематична всеобхватност, доколкото всички актуални проблеми, трябва да намерят своето решение, какнто на теоретично, така и на практично равнище за педагогическите специалисти. Сред тях са начините на оценяване,обсъждане на учебници и методически помагала, часовете по ЗИП и СИП, Час на класа като възпитателна форма, новите информационни технологии, чуждо-езиковото обучение и др.

✓ **Квалификация за учителите, съобразно класовете, в които преподават:** Различните възрастови групи ученици, изискват различен подход от учителите, който трябва да бъде внимателно обмислен на професионално равнище и с психологическа вещина.

✓ **Квалификация за учители от професионални училища:** Често в професионалните училища работят специалисти без педагогическа правоспособност и желението им да се изравнят с колегите си, включително като трудово възна-граждение е достатъчно добър мотив за квалификация [3].

В изданието на *Независимия Учителски синдикат „Квалификация на учителите – гаранция за висок социален и икономически статус”* са изведени 16 препоръки за подобряване на системата за педагогическа квалификация. Сред тях като приоритетни намираме:

✓ Обучението и продължаващата квалификация на педагогическия състав в училище законодателно да се изгради като единна и непротиворечива система, която да осигури приемственост и надграждане на вече придобитите знания, умения и компетенции в различни образователни;

✓ Засилване на връзките между ключовите фигури на национално, регионално и местно ниво за повишаване яснотата в механизмите и взаимното разбиране и сътрудничество;

✓ Използване на Европейския социален фонд и на Европейския фонд за регионално развитие;

✓ Всички ключови фигури в областта на квалификационните дейности – доставчици, работодатели, синдикати, браншови организации, търговски, индустриални или занаятчийски камари, агенции по заетостта, регионални институции и мрежи, и др. да се включат и поемат своите отговорности за изграждане на национална система [2].

**Основният акцент е по посока на статуса** „Непрекъснато професионално развитие” на учителите и като част от образователна стратегия „Учене през целия живот”. Европейските практики предлагат различни решения за времето, финансирането, програмите, стимулирането и оценяването на педагогическите специалисти. Българското образование в контекста на квалификацията и преквалификация на педагогически специалисти трябва да намери баланса и оптимални варианти, съобразно социалните и икономически условия, извън които нещата преминават в сферата на утопии. Всяка грижа, обаче, за таланта на този етап е подценена. Тя изисква значително повече усилия, средства и индивидуални програми за обучение.

Настоящото проучване е насочено не само към изследване на потребността от квалификационни курсове при педагогическите специалисти. То си поставя задачата да направи селекция на човешкия ресурс в образованието, въз основа на мотивите, които педагогическите специалисти имат по повод тяхната квалификация. В този дух, бихме могли да кажем, че едно бъдещо изследване ще бъде насочено към управление на таланта, като образователен потенциал и образователна инвестиция. За Марияна Ушева (2010) таланти или ключови хора са онези, които:

- ✓ разполагат с професионални и личностни умения за изпълнение на нови задачи или задължения, свързани с по-висока позиция;
- ✓ приемат промените с отговорност и готовност;
- ✓ способни са да вдъхновяват другите и да ги мотивират за по-добри постижения;
- ✓ носят духа на новаторството и промяната в една организация и осъзнават важността на предизвикателствата още в началото на кариерата си;
- ✓ често са в ролята на неформални лидери;
- ✓ в професионален план могат бързо да преминават от една позиция в друга и да израстват;
- ✓ имат международен опит» [6].

Част от тези социални и професионални ориентири сме потърсили и в изследването, за да открием педагогическите специалисти, като още на ниво потребности от обучение, се различават и разграничават в позициите си от останалите колеги. Тези специалисти притежават и база от познавателни, функционални, и нравствени компетенции, които търсят своето разгръщане във времето. Квалификационните курсове за мнозина от тях предоставят такава възможност за изява и себеутвърждаване на личностно и професионално равнище. Програма за Управление на таланта в SAP Labs България е приложима и към педагогически специалист и включва: първи етап: изготвяне на Кариерния план; втори етап – Обучение; трети етап – „Откриване”; четвърти етап: създаване на „Мрежа” от бъдещи лидери на компанията. В случая нашият интерес е насочен към обучението на талантливите хора като част от педагогическите специалисти, но само като психологическа готовност, отчетени в анкетните карти и се надяваме да открием техния профил в следващо изследване.

#### **Дизайн и резултати от емпиричното изследване**

**Обект** на настоящото проучване е „потребността от учене“ при педагогическите специалисти, като социална потребност и лична такава, а **предмет** на изследване е профила на педагогическите специалисти, като резултат от „потребността за учене“ чрез квалификационни курсове.

**Профил на педагогическите специалисти:** От направеното проучване може да се обособят различни общности от педагогически специалисти, като отношение към тяхната квалификация и преквалификация. За нас най-голям интерес представлява доминиращият тип учител: **сред неговите характеристики са:** обучение в институционална училищна рамка (62%); обучение, което да бъде системно и постоянно (69%); програмите да бъдат приоритетно ориентирани по проблеми (64%); предпочитан тип обучение – от колеги (54%); като форма с откъсване от работата (74%); като мотив за обучение квалификационните курсове са въпрос на необходимост (52%); като стратегия те са лична такава (44%); и с възможност за кариерно израстване (62%); предпочитан тип обучение под форма на тренинги (86%); и задължително завършващи със сертификат (89%); като резултат те имат задача да повишават професионална култура на специалистите (82%) и да бъдат съобразени с професионални интереси (83%); като негатив са посочени недобра подготовка на обучители (63%); като позитив възможност за лична изява (73%); перспектива в обучението е в областта на педагогическата психология (68%), информационни технологии (84%) и чужд език (43%); основано е професионалното изискване (74%)на което трябва да отговаря всяко обучение на педагогически специалисти. От направения профил се вижда, че той отговаря на общоприетото мнение за допълнително обучение и неговото статукво. Има разбира се, и несъответствия, но шокиращото е, че 91% от учителите са посочили, че нямат необходимост от допълнително квалификация и подготовка, с което на практика се поставя под въпрос лоялността на отговорите или на действащата организация по обучение на педагогически специалисти. Ако нейните слабости са закодирани още на равнище готовност за обучение, то резултатите, които се очакват едва ли биха могли да бъдат достатъчни за промяна на цяла една система.

#### Литература:

1. Беелих, К. Х. Шведе. Техника на ученето и на умствения труд. София: Народна просвета, 1987.
2. Квалификация на учителите – гаранция за висок социален и икономически. Независим учителски синдикат, С., 2010.
3. Квалификацията на преподавателите: ключов елемент от качеството на българското Училищно образование. Докладите на пайдея 3, С., 2005.
4. Лебедко В., Ел. Найденов. Магическият театър, Бахра – Москва: Самара, 2008.
5. Стефанова, М., Педагогическата иновация. София: Петекстон, 2005
6. Ушева, М. Управление на таланта (talent management). Благоевград: Университетско издателство „Неофит Рилски“, 2010.