

Актуални параметри на обучението
Current Parameters of Education

КОМПЕТЕНТНОСТНО БАЗИРАН МОДЕЛ НА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ НА ВЪЗРАСТНИ УЧАЩИ

Вяра Гюрова

Софийски университет „Св. Климент Охридски“

Резюме. Статията представя европейската идея за комплекса от основни (ключови) компетентности, необходими на професионалистите, работещи в сферата на образованието на възрастните. В контекста на тази концепция авторът разработва два варианта на компетентностно базиран модел на преподавателя на възрастни и предлага профили на университетската му подготовка.

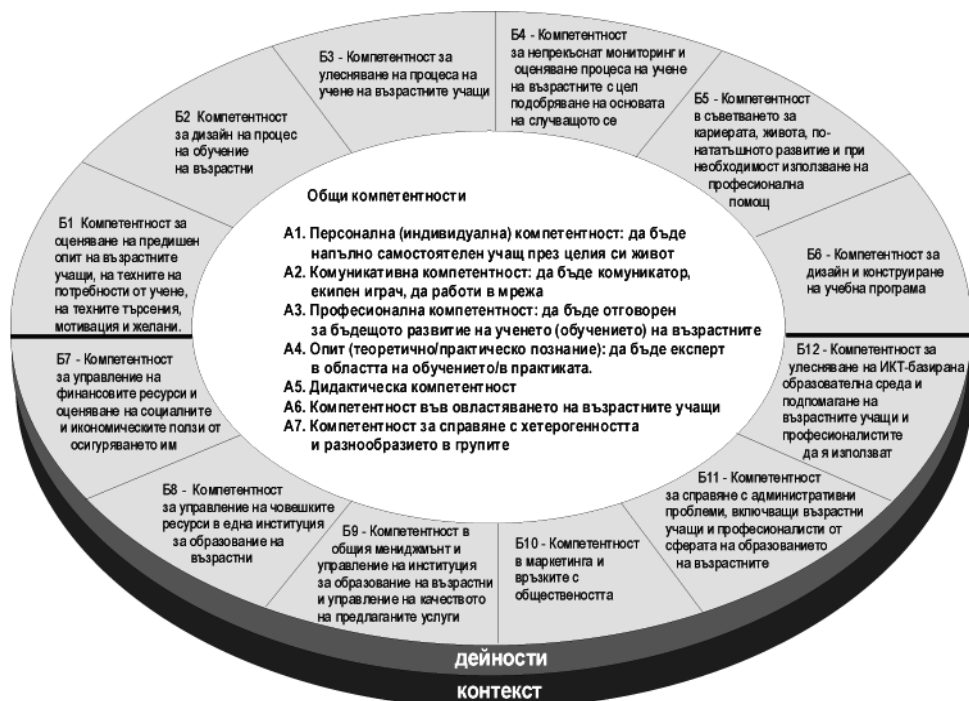
Keywords: adult aducation, adult educator, competency baset model

За сектора на образованието на възрастните съществува правилото, че всеки добър специалист може да бъде и е добър преподавател. Наемат се много преподаватели с непълна учебна заетост (с временни договори), често без андрагогическа или педагогическа квалификация, и с ниско заплащане. Определено този подход не само че не е правилен, но може да нанесе сериозна вреда на ефективността от учебната работа и на имиджа на организацията, предлагаща образование (и образователни услуги) за възрастни учащи.

Редица европейски и американски университети предлагат *бакалавърско и магистърско обучение по андрагогия, или образование на възрастните*, за специалисти от сектора на образованието на възрастните, сред които най-голяма е групата на обучаващите (в дисертацията са представени достатъчно конкретни примери и пр.). Това са програми за първоначално или продължаващо формално образование за обучаващи възрастни. Следват различни възможности в рамките на неформалното образование – курсове за продължаващо образование (обучение), предлагани както от университети и колежи, така и регионални центрове и асоциации за образование на възрастни.

С цел диагностика на ситуацията с кадрите в сектора на образованието на възрастните в Европа, Европейската комисия финансира няколко изследвания, посветени на квалификацията на професионалистите в сектора за образование и обучение на възрастните в Европа (ALPINE, 2008; Buiskool, B.J. and all., 2010). Като резултат се достига до разработване на обща мрежа от ключови компетентности, които би следвало да послужат за разработване на отделни индивидуални профили на специалистите в сектора (Фигура 1).

Фигура 1. Ключови компетентности на професионалистите в образованието на възрастните



* За професионалистите, които не са пряко включени в учебния процес, опитът се отнася не до знания по определен предмет, а до специфичен опит (например в мениджмънта, администрирането или ИКТ).

** За професионалистите, които не са пряко включени в учебния процес или са подкрепящи по управленски, административен начин, дидактическата компетентност е с най-малко значение.

В контекста на тази концепция профилът на компетентностите на преподавателя на възрастни би трябвало да се състои от три елемента:

– **дейностите**, които да може да изпълнява: оценяване на потребности на учащите; подготовка на курсове; улесняване на ученето; мониторинг и оценяване; съветване и насочване; разработване на програма; финансов мениджмънт; мениджмънт на човешките ресурси; общ мениджмънт; маркетинг и PR (връзки с обществеността); административна помощ; ИКТ помощ; покровителствени дейности (Overarching – покриване със свод, покровителстване, защита);

– **контекста**, в който се предполага, че ще се реализират тези дейности – нивото на неговите отговорности, степента на автономия на действията му и контекста, в който се реализират действията му;

– **компетентностите**, необходими на специалиста, за да реализира тези дейности. Определени са две нива (кълъстери) на компетентностите на професионалиста:

А) 7 общи (общовалидни) компетентности – отнасят се за всички специалисти от сектора образование на възрастните, независимо от конкретната позиция (длъжност), която заемат и сфера на дейност, която реализират (обучение, мениджмънт, консултиране или административни дейности), като първите три (А1 – А3) се отнасят до общите аспекти на професионализма, а останалите четири – до педагогическите или дидактическите компетентности“ (Buiskool, B.J. and all., 2010: 12).

Б) Специфични компетентности – компетентности, пряко свързани с учебния процес (Б1 – Б6) и компетентности, подкрепящи учебния процес (Б7 – Б12).

На основата на този модел са възможни варианти на модели за компетентностите на преподавателя на възрастни. Вариант 1 представя такъв **авторски „Компетентностно базиран модел (профил) на преподавателя като мениджър на учебния процес с възрастни учащи“**:

Форма 1. Компетентностно базиран модел (профил) на преподавателя като мениджър на учебния процес с възрастни учещи (*Вариант 1*)

Компоненти	Знания (да знае/да познава)	Умения (да може)	Осъзнаване (да съзнава / да оценява)
Дейности			
Оценяване на потребностите на учещите	Знания по диагностика и доцимология – за методи, техники, инструменти за диагностика на потребностите; знания по андрагогия – характеристики на възрастните учещи; знания по психология на ученето.	Да прилага методи и техники за диагностика на потребностите; да мотивира учещите да се самодиагностицират; да обобщава резултатите.	Ролята на перманентната диагностика на потребностите на учещите с цел адаптиране на учебното съдържание и на учебната работа към тях. Целевата ориентация на всеки курс в контекста на потребностите на учещите.
Подготовка на курсове (във формалното образование курс е всяка учебна дисциплина, включена в учебния план)	Знания по андрагогия – андрагогически цикъл; знания по дидактика (андрагогическа дидактика) и методика – за дизайн на курс; алгоритъм на подготовка (стъпки и дейности); знания по мениджмънт на учебния процес – за потребностите на задачата (провеждане на конкретен учебен процес), потребностите на целевата група, потребностите на отделните учещи.	Да планира и организира учебна програма; да разработва вариативни дидактически материали и портфолио; да планира организацията на средата, участието на учещите и собствените си дейности, в т.ч. оценяването на постиженията на учещите и ефективността на курса.	Ролята на последователното преминаване на всички етапи (стъпки), както и съблюдаване на принципа за гъвкавост, с оглед евентуални промени в зависимост от потребностите на конкретните учещи (целева група). Да отчети различните измервания (контекст) на учебния процес (социално, икономическо, политическо, технологично).
Улесняване на ученето	Знания по дидактика и мениджмънт на групата – за направленията на процеса на подпомагане (съдържателно; методическо; личностно; управленско); заподходи, методи и техники за подпомагане на възрастните да учат; знания по андрагогия – подпомаганият преподавател; самоуправляваното учене на възрастните.	Да диагностицира реалните и евентуалните учебни проблеми на възрастните учещи; да създава подпомагаща образователна среда; да стимулира дидактиката и развиването на полезни умения за учене у учещите; да използва груповата динамика за улесняване на ученето; да мотивира за постижения и успех; да дава обратна връзка.	Ограниченията на възрастните да се справят, особено на тези с малък или никакъв учебен опит; ролята на подпомагащата образователна среда и подпомагащите действия на преподавателя, както и на положителната атмосфера за успешното справяне на възрастните учещи с учебния материал.

Мониторинг и оценяване	Знания по мениджмънт на учебния процес; по андрагогическа дидактика и по доцимология – методи и техники за целенасочено наблюдение на работата на групата и на отделните ученици и за оценяване на знанията, уменията, на нагласите, мотивацията, отношението, поведението, компетентностите и компетентностите на учащите.	Да използва Таксономията на Блум за целите на оценяването; да прилага различни начини (методи и техники) на оценяване; да провежда целенасочено наблюдение; да използва роли като „наблюдател“, „оценител“, „съветник“; да формира умения за самооценяване и групово оценяване у учащите; да дава и да получава перманентна обратна връзка.	Ролата на перманентното наблюдение и оценяване на реакциите и поведението на учащите за тяхната мотивация и ефективно учене; ролата на различните видове оценяване като източник на информация относно ефективността на учебния процес.
Съветване и насочване	Знания по психология и методика на консултирането и съветването в учебната работа с възрастни учещи; за даване на обратна връзка.	Комуникативни умения. Умения за изработване на индивидуален план за развитие на учащия (на индивидуален учебен договор).	Ролата на навреме дадения съвет за вземането на правилно решение; етапи и форми на контрол на прогреса по изпълнението на индивидуалния учебен договор и план за развитие (ако има такива).
Разработване на програма	Знания по андрагогическа дидактика – структуриране и подбор на съдържанието на учебната програма; подбор на приоритетни области (съдържание), дейности, методи и средства; дефиниране на модули (раздели), теми и подтеми; изработване на анотация и справка за необходимите източници на информация.	Да формулира цел и задачи, да разпределя и организира учебното съдържание в реалистични и логически учебни единици; да структурира учебна програма.	Логическата връзка между частите на учебното съдържание; съответствието на учебното съдържание на целта и задачите, потребностите на учащите, нивото на предварителните им знания и умения, времето и условията за провеждане на курса.
Финансов мениджмънт	Знания по финансов мениджмънт (опростено счетоводство).	Умения за изготвяне на план-сметка (финансов план) на разходите за учебния процес.	Ролата на предварително направения бюджет на приходите и разходите и контрола над средствата.

Мениджмънт на човешките ресурси	Знания по управление на човешките ресурси; груповата динамика; екипната работа; разпределяне и използване на ролите в групата (и групите); екипна работа; лидерство. Знания за организацията на времето и задачите.	Умения за планиране и организиране на времето и дейностите; за формиране на групи и екипи с учебна цел; за управление на екип; контрол върху груповата динамика; мотивиране на учащите; комуникативни умения; формиране на умения за екипна работа и комуникативни умения у учащите; за постигане на удовлетвореност от работата; за даване и получаване на обратна връзка по отношение на изпълнението на задачите.	Ролята на екипния дух и сработването на групата за ефективния учебен процес; роля на убеждаването и манипулацията в общуването с възрастни учащи; значението на правилата; разпределянето и балансирането на правата, задълженията и отговорностите; ролята на лидерските качества на ръководителя; на обратната връзка.
Общ мениджмънт	Общи познания за организация, организационна структура, организационна култура, стилове на управление.	Организация и ръководство на групата учащи като собствена организация.	Ролята и влиянието на организацията и организационната култура за ефективността на обучението на възрастните учащи. Потребността от успех, власт и влияние и отражението им върху мотивацията и резултатите от ученето.
Маркетинг и PR (връзки с обществеността)	Общи познания по маркетинг, реклама и връзки с обществеността.	Умения за „продаване“ на решения и идеи с учебна цел. Умения за популяризиране и реклама на курса извън конкретната група учащи.	Осъзнаване ролята на рекламата, маркетинга и връзките с обществеността за привличане на нови „клиенти“ на курса.
Административна помощ	Знания за организацията, законодателството и процедурите, имащи отношение към организирането и реализирането и оценяването на ефективността на курса с възрастни учащи.	Умения за потъпване на форми и формуляри с административна цел; за информиране на учащите относно определени правила и процедури, за контрол на присъствието.	Осмисляне ролята на ясни правила и процедури за улесняване на организацията и реализацията на учебната работа и постигане на учебните цели.

ИКТ помощ	Дигитална грамотност, свързана с използването на съвременни ИКТ в учебния процес.	Умения за използването на ИКТ за планиране, организиране, реализиране и оценяване на учебния процес	Ролята на ИКТ в съвременното образование; необходимостта от перманентно образование по отношение на използването на ИКТ за образователни цели.
Покровителствени дейности (Overarching – покриване със свода, покровителстване, защита)	Познаване на законодателството, правилници и разпоредби, гарантиращи правата на възрастните, в т.ч. като ученици.	Умения за създаване на недискриминативни нагласи и микроклимат, основан на диалога, търлимостта, приемане и уважаване на различията.	Ролята на човешките права, недискриминацията и мултикултурния диалог в образованието изобщо и в образованието на възрастните – в частност.
Контекст			
1) Учене/обучение			
Кои са учащите?	Характеристики на конкретната група ученици: тяхната мотивация за учене, потребностите и ползите от конкретното знание, нивото на предварителните им знания, умения и опит, тяхната Аз-концепция (в т.ч. социални условия, влияещи върху самочувствието и усещането им за зависимост/независимост); учебен и професионален опит; семеен и образователен статус; предварителните им нагласи и очаквания от учебната работа; цели и ценности; култура, интелект и психическа устойчивост; готовност и умения за учене.		
Кои са обучаващите?	Един преподавател или екип от преподаватели; неговият (техният) опит, компетентност, мотивация за обучение на възрастни; очаквания и нагласи; гъвкавост и степен на „отвореност на съзнанието“; умения за свързване на теорията с практиката; стил на преподаване; стил/ стилове управление на групата; ниво на диалогичност и толерантност; преподавателско майсторство; личностни (в т.ч. лидерски) качества; умения за справяне с критични и конфликтни ситуации.		
2) Програма/ Разработване на програмата			
Има ли определена програма?	Ако курсът стартира за първи път вероятно предварителна програма няма и преподавателят следва да разработи такава, съобразявайки се с целта, задачите, продължителността и интензивността на курса, характеристиките на целевата група, възможностите на материалната база.		
Кой разработва програмата?	Ако вече има такава програма, преподавателят следва да направи проверка за актуалност на съдържанието, методите и учебните средства и материалите, както и да разработи свое портфолио (запознавайки се с портфолиото на предшественика си, ако има такова). В съответствие с програмата „се построява“ учебния процес, който следва да доведе до постигане на предварително определените цели (очаквани резултати).		

Как е организирана институцията?	3) Организация/мениджмънт на институцията Ако това е институция за формално образование, тя има своята организационна (йерархична) структура, правила и процедури, които регламентират подготовката, реализацията и оценяването на ефективността и качеството на учебната работа (курса). В рамките на общия учебен план по специалността (или на магистърската програма) конкретният курс се вписва в точно определени рамки – по отношение на компетентността, която трябва да формира у учащите в дадена област, уменията за изпълнение на конкретни операции, дейности и задачи и отношение към реализацията на тези знания и умения след края на обучението. Ако това е институция за неформално образование, в зависимост от нейния размер и сфера на дейност преподавателят може да съчетава повече от една роля, което увеличава дела и значимостта на неговата управленска култура.
Има ли изисквания за постъпване на персонала?	В институциите за формално образование има регламент за прием и назначаване на преподаватели и друг персонал. В много от институциите, предлагащи неформално образование, ръководителят или мениджърът по човешки ресурси определят правилата. Това влияе върху усещането за сигурност/несигурност на преподавателите на възрастни, което би могло да се отрази върху качеството на тяхната работа.
Каква е мисията на институцията?	4) Лидерство (ръководство)/продължаващо професионално развитие Всеки преподавател на възрастни трябва да познава мисията на институцията където работи (било то с постоянен или с временен/граждански трудов договор). Неговата преподавателска философия би трябвало да се доближава до мисията на организацията (която определя мисията на нейното съществуване на пазара на образователни услуги). А работата му би следвало да допринася за позитивния имидж на организацията като цяло.
Има ли политика по отношение на професионалното развитие на персонала?	Обикновено такава политика имат институциите за формално образование, където повечето преподаватели са с постоянен трудов договор. Това дава възможност на работодателя да следи тяхното развитие (чрез периодичните атестации) и при нужда да ги насочва към полезни курсове, школи и форуми. Особено важно е да се положат специални грижи за новопостъпилите преподаватели, особено тези, без никакъв или с малък педагогически опит. В институциите за неформално образование организирани форми за допълнителна квалификация и развитие на преподавателския състав много трудно се реализират, особено там, където няма щатни преподаватели. В този случай работата по образователни проекти е една от възможностите за допълнително обучение (и самообразование) на преподавателите, в контекста на темата на проекта.
На кого е подчинен?	5) Ниво на отговорности на преподавателите В институциите за формално образование има изградена йерархия и система за отчетност. В институциите за неформално образование обикновено контролът върху преподавателите се осъществява от собственика (ако организацията е малка), от изпълнителен директор по учебната работа и/или от супервайзъри (при по-големи организации).

Как се отчита?	Използват се различни форми за отчетност: отчети, доклади, анкетиране на участниците в курсовете относно ефективността на обучението като цяло, на организацията на курса и на представянето на преподавателя.		
Компетентности			
А) Общи (общовалидни) компетентности			
	Знания	Умения	Осъзнаване
A1. Компетентност за системна рефлексия върху своята работа, учене и личностно развитие	Знания за самомениджмънт и управление на собственото развитие. Владение на методи и техники за анализ, и самоанализ и сравнение на собственото ниво на знания, умения и компетентност с желано по-високо ниво.	Умения за планиране, организиране, реализиране и оценяване на професионални и лични приоритети и задачи, отнасящи се до личностното и професионалното развитие.	На собствената преподавателска философия; осъзнаване на личностно значимите качества и характеристики на добрия/ефективния преподавател, на собствените цели и намерения. Значението и ролята на планирането и реализирането на дейности за личностното и професионалното развитие и усъвършенстване на уменията за самомениджмънт.
A2. Коммуникативна компетентност	Знания за общуването, вербалната и невербална комуникация, каналите (начините) за даване и получаване на информация (в т.ч. на обратна връзка).	Умения за общуване в хетерогенна група - за задаване на въпроси, за изслушване, за водене на диалог, за печелене на уважение, за говорене, за използване на езика на тялото, за контрол над емоциите (личните и на отделни участници в групата) в рамките на учебния процес.	Ролята на целенасоченото формиране и усъвършенстване на умения за общуване и у участниците, и у преподавателя. Необходимост от развиване на емоционална интелигентност.
A3. Професионална компетентност (и отговорност)	Знания по предметната област, обект на преподаване; придържане към съвременни концепции; алтернативни мнения, позиции и концепции.	Умения за водене на професионален диалог с колеги и партньори; за отстояване на професионални позиции; за импакт-фактора от участието си в различни форуми и проекти.	Осъзнава и поема отговорност участниците да имат право на мнение, на избор и решения по важни въпроси, касаещи тяхното учене и гражданската им позиция. Поддържа високо ниво на компетентност по проблематиката, която преподава, развива се и се усъвършенства.

A4. Компетентност на експерт	Знания по преподаваната предметна област (проблематика). Познаване на актуални и алтернативни концепции и идеи. Познаване на национални и международни стратегии, изследвания и решения с важна роля за развитието на проблемната област, в която преподавателът е експерт.	Умения за рефлексия върху опита от своята дейност (върху ефективността на проведените курсове) и върху опита от участие в други образователни и проектни дейности. Умения за сравняване на знания, умения и опит на различни експерти по критерии и за анализ на резултатите.	Ролята на поддържащата квалификация за високо експертно ниво, на търсене и изучаване на нови информационни източници, на нормативни документи, изследвания, национални и международни стратегии и решения, имащи отношение към политиката и практиката в областта на преподаваната проблематика.
A5. Дидактическа компетентност	Познаване на съвременни подходи, стратегии, методи и техники на преподаване и учене, на техните предимства и недостатъци.	Умения за подбор и използване на адекватни подходи, методи и техники за изпълнение на конкретни учебни задачи в съответствие с целта и задачите на курса, на конкретното занятие, на времето, компетенциите на учащите и пр.	Осъзнаване на необходимостта от непрекъснато усъвършенстване на преподавателското майсторство чрез участие в различни квалификационни форми и дейности, научни и научно-приложни форуми.
A6. Компетентност да овластява	Знания за разпределяне на правата, задълженията и отговорностите, за подбор на приоритети и делегиране на правото на решение и изпълнение на подходящите хора за конкретните задачи. Познаване на нивото на компетентност и експертност на учащите и колегите – обект на овластяване.	Умения за диагностика на компетенциите, за делегиране на правомощия, за вземане на решения, за подпомагане на овластените в изпълнението на задачите.	Осъзнаване на значението на предварителната подготовка и достигане на определено ниво на готовност за правене на самостоятелен избор, вземане и изпълнение на решения от хората, които ще бъдат овластени за изпълнението на определени учебни задачи.
A7. Компетентност за управление на групата учащи	Управленска култура – познаване на основните управленски функции.	Умения за планиране, организиране, мотивиране, ръководство, контролиране на изпълнението, оценяване на резултатите.	Осъзнаване на необходимостта да се формира управленска култура и у учащите, за да се улесни учебната работа и да се спести време от непрекъснато инструктиране, разясняване и демонстриране.

Б) Специфични компетентности			
Компетентности, пряко свързани с учебния процес			
Б1. Компетентност за оценяване на предишен опит на възрастните учещи, на техните потребности от учене, търсения, мотивация и желаниа	Диагностични знания – за процеса и инструментариума.	Умения за подбор на адекватни методи, техники и инструменти за диагностика на наличен опит, потребности, нагласи, очаквания, мотивация и пр.	Осъзнаване значението на перманентната диагностика на потребностите, мотивацията, очакванията на учащите за резултатите от усилията, които полагат в ученето.
Б2. Компетентност за дизайн на процес на обучение на възрастни	Знания по дизайн на курс (дидактика/андрагогическа дидактика), планиране и организиране на учебната дейност; специфика на възрастните учещи и на андрагогическия процес.	Умения за подбор на подходящи стилове на учене, дидактически методи и учебно съдържание за целите на учебния процес	Осъзнаване предимствата и недостатъците на андрагогическия и на педагогическия подходи и умелото им съчетаване в зависимост от целите на обучението, характеристиките на групата и очакваните резултати.
Б3. Компетентност за улесняване на процеса на учене на възрастните учещи	Знания за спецификата на възрастните като учещи (в т.ч. за същността на самоуправляваното учене) и на андрагогическия процес; за андрагогическата дидактика и мениджмънт на групата -за видовете, стиловете, стратегиите на учене на възрастните; за подходи, методи и техники за подпомагане на възрастните да учат; за философията на подпомагане преподавател; за направлението на процеса на подпомагане (съдържателно; методическо; личностно; управленско).	Да диагностицира реалните и евентуални учебни проблеми на възрастните учещи; да създава подпомагача образователна среда; да стимулира диагностиката и развиването на полезни умения за учене у учащите; да използва груповата динамика за улесняване на ученето; да мотивира за постижения и успех; да дава обратна връзка.	Ограниченията на възрастните да се справят, особено на тези с малък или никакъв учебен опит; Ролята на подпомагача образователна среда и подпомагачите действия на преподавателя, както и на положителната атмосфера за успешното справяне на възрастните учещи с учебния материал.

Б4. Компетентност за непрекъснат мониторинг и оценяване на процеса на учене на възрастните, с цел неговото подобряване	Знания по мениджмънт на учебния процес; по андрагогическа дидактика и по доцимология – методи и техники за целенасочено наблюдение на работата на групата и на отделните ученици и за оценяване на знанията, уменията, на нагласите, мотивацията, отношението, поведението, компетентностите и компетентностите на учащите.	Умения за провеждане на мониторинг, за използване на различни инструменти за целите на оценяването; за прилагане на различни начини (методи и техники) на оценяване; за провеждане на целенасочено наблюдение; за използване на роли за целите на мониторинга и оценяването; за формиране на умения за самооценяване и групово оценяване у учащите; за даване и получаване на перманентна обратна връзка.	Ролята на перманентното наблюдение и оценяване на реакциите и поведението на учащите за тяхната мотивация и ефективно учене; ролята на различните видове оценяване като източник на информация относно ефективността на учебния процес.
Б5. Компетентност в съответствие с кариерата, живота, по-нататъшното развитие и при използване на професионална помощ	Знания по консултиране и съветване в учебния процес; за планиране и реализиране на кариерното израстване; за търсене и намиране на помощ, за планиране на собственото развитие.	Умения за консултиране, за изслушване и съветване, за водене на диалог; за планиране на кариерата; за избор на стратегия за кариерно развитие, за контрол върху прогреса.	Осмисляне на значението от едно по-широко разбиране за кариерата като личностно развитие и израстване не само в професията и стимулиране на учащите да правят планове за кариерно развитие.
Б6. Компетентност за дизайн и конструиране на учебна програма	Знания по андрагогическа дидактика – структуриране и подбор на съдържанието на учебната програма; подбор на приоритетни области (съдържание), дейности, методи и средства; дефиниране на модули (раздели), теми и подтеми; изработване на анотация и справка за необходимите източници на информация.	Умения да формулира цел и задачи, да разпределя и организира учебното съдържание в реалистични и логически учебни единици; да структурира учебна програма.	Осмисляне на логическата връзка между частите на учебното съдържание; съответствието на учебното съдържание на целта и задачите, потребностите на учащите, нивото на предварителните им знания и умения, времето и условията за провеждане на курса.

Специфични компетентности, непряко свързани (подкрепящи) учебния процес:			
Б7. Компетентност за управление на финансовите ресурси и оценяване на социалните и икономическите ползи от осигуряването им	Знания за бюджета на времето и средствата.	Умения за управление на собствения бюджет и необходимите разходи за провеждане на обучението.	Осъзнаване на ролята за компетентното управление на финансите и за правилното разходване на средства за учебни материали, оборудване и пр.
Б8. Компетентност за управление на човешките ресурси	Познаване на същността, принципите и методите на управление на човешките ресурси.	Умения за диагностика на качествата на хората в групата, за планиране и прогнозиране на тяхното развитие, за мотивиране и стимулиране на усилията за постигане на максимално ниво на развитие.	Осмисляне на приложимостта на общите принципи и методи за управление на човешките ресурси в учебната група като мини-организация.
Б9. Компетентност в общия мениджмънт	Познаване на същността, принципите и методите на мениджмънта и на тяхното приложение в управление на учебната група.	Умения за планиране, организиране, координиране, ръководство/ лидерство, контролиране и оценяване на учебния процес.	Осмисляне на значението на общия и образователния мениджмънт за ефективното управление на изпълнението на конкретните учебни цели с конкретната учебна група.
Б10. Компетентност в маркетинга и връзките с обществеността	Знания за проучване на търсенето и предлагането на пазара на образователни услуги, за търсене и намиране на партньори и за поддържане на партньорски взаимоотношения с експерти от областта, която преподавателят преподава.	Умения да се позиционира собственото място (на институцията, на курса, на преподавателя) на пазара на образователните услуги.	Осъзнаване на значението на конкуренцията и конкурентоспособността за поддържане на високо качество на образователната дейност и на предлаганата образователна услуга.

Б11. Компетентност за справяне с административни проблеми	Познаване на нормативните документи по проблематиката, която преподавателят преподава, както и на вътрешните правилници и процедури в организацията, свързани с обслужването на участниците като клиенти.	Умения за търпеливо обясняване на административни изисквания и правила, улесняващи комуникацията на участниците с администрацията. Умения за пълно и точно информирание по всички правила и процедури, отнасящи се до организацията, провеждането и завършването на конкретния курс.	Осмисляне на ролята на ясните правила и простите процедури, прозрачността и своевременното информирание на участниците по всички важни за тяхното пребиваване в образователната институция въпроси.
Б12. Компетентност за улесняване на създаването и използването на ИКТ-базирана образователна среда	Наличие на дигитална грамотност. Знания за предимствата и недостатъците на различните технически средства и ИКТ, с възможно приложение в учебния процес.	Формиране и усъвършенстване на умения за използване на ИКТ с образователна цел и подпомагане на участниците да развиват такива умения чрез осигуряване на достъп до съответните технически средства и оборудване и експертна помощ от специалист по Информационни технологии.	Осъзнаване на необходимостта от перманентно учене за създаване и използване на ИКТ-базирана образователна среда и нейното актуализиране.

Въз основа на този модел (вариант 1) може да се каже, че един съвременен компетентен преподавател на възрастни трябва да получи подготовка по следните дисциплини (Таблица 1):

Таблица 1. Обучение на преподаватели на възрастните
(Вариант 1)

Базова подготовка	Специализираща подготовка	Избираема подготовка (например 5 курса)
Андрагогия Основи на мениджмънта Психология Управление на човешките ресурси Основи на маркетинга Връзки с обществеността Дигитална грамотност (ИКТ в образованието на възрастните) Основи на финансовия мениджмънт	1) Мениджмънт на образованието на възрастните 2) Дидактика (андрагогическа дидактика) 3) Мениджмънт на учебния процес 4) Основи на консултирането 5) Законодателството в образованието на възрастните 6) Кариерно развитие и консултиране 7) Методика на обучението по преподаваната дисциплина 8) Ограмотяване на възрастни Управление и контрол на качеството на учебния процес.	1) Доцимология 2) Екипна работа 3) Мениджмънт на институциите за образование на възрастните 4) Дизайн на курс 5) Валидиране на предишен опит и самостоятелно придобити знания 6) Европейско законодателство, политики и стратегии в образованието на възрастните 7) Интерактивно обучение на възрастни 8) Самоменджмънт. Коммуникации в учебния процес с възрастни 9) Преподаване и учене във висшето училище 10) Мултикултурно образование на възрастни.

Традиционно при определяне на учебното съдържание на програмите, подготвящи специалисти, се отчитат задачите, които те ще изпълняват на практика (*функционален подход*). Въз основа на този подход е възможен и втори вариант на компетентностно базиран модел на преподавателя на възрастни учащи, който се състои от три групи компетентности на преподавателя, съответстващи на неговите три основни роли: на професионалист; на образователен мениджър; на подпомагащ учащите в тяхното учене и развитие.

Подготовката на преподаватели по този модел предполага значително по-опростен учебен план.

Форма 2. Компетентностно базиран модел на преподавателя като мениджър на учебния процес с възрастни учачи (*Вариант 2*)

1) Като професионалист преподавателят трябва да притежава: – диагностична компетентност – за диагностика на групата, за самодиагностика; за диагностика на средата (PEST-анализ); – андрагогическа компетентност – по отношение на спецификата на възрастните като учачи; принципите на образованието (обучението) на възрастните (андрагогическия подход); условията, при които възрастните учат най-добре; улесняването на възрастните да учат и да се самоуправляват и на ученето от другите; - компетентност по отношение на дизайна на учебната дейност – да подготвя пълноценен учебен процес: да оценява потребностите на учачите и на курса; да планира и организира преподавателската работа и участието на възрастните учачи; да разработва и използва вариативни учебни материали и портфолио на курса; да планира оценяването на резултатите и процеса (текущо и финално; формативно и сумативно); – компетентност да обучава – да преподава интерактивно (да използва различни подходи, методи и техники); да комуникира пълноценно; да активизира учачите; „да бъде преподавател зад кадър“; – компетентност да оценява – постиженията на учачите, собствените си постижения, ефективността на учебния процес.	2) Като образователен мениджър преподавателят трябва да притежава компетентности по отношение на: управленските дейности (функции): – планиране – избор на цели и решения по отношение на съставяне на учебна програма, план на всяко учебно занятие, включване на учачите; методи, дейности и средства за тяхната реализация; форми и начини на оценяване на резултатите; – организиране – както на всяко отделно занятие, така и на прилагането на учебната програма като цяло – определяне и разпределяне на задачите между участниците в учебния процес; организация на средата; – ръководство (координиране и мотивиране) – съблюдуване на адекватно темпо и ритъм на работа, използване на груповата динамика, активизиране, провокиране и стимулиране на учачите за успешно изпълнение на учебните задачи и постигане на целите на всяко занятие; даване и получаване на обратна връзка; – контролиране – да управлява времето; да насочва работата в съответствие с предварително определените цели; да овладява отклоняването от темата; да прилага и използва различни форми на контрол (в т.ч. самоконтрол и взаимен контрол на участниците в курса); – вземане на управленски решения – отнасящи се до преподавателската му дейност и изпълнението на всички управленски функции, преди, по време на и след реализацията на всеки курс и всяко занятие, в т.ч. за превенция и/или справяне с критични и конфликтни ситуации; делегиране на правомощия (овластяване) на учачите за вземане на важни решения; – управление на промените – компетентност за планиране и осъществяване на промени в учебните планове и програми, както и промени по време на занятията (в съответствие с потребностите на конкретната група учачи);
--	--

управленските роли:

– **лидер – лидерска компетентност:** най-обща компетентности за печелене на доверие, убеждаване, „енергизиране“ (въдъхновяване и ентузиасизиране на учещите в учебната работа), мотивиране, „водачество“ (умело ръководство), насочване, бързо и точно оценяване на ситуации и вземане на решение; използване на стратегията „печалба – печалба“ (Стратегията „печалба – печалба“ означава и двете страни в спора (проблемната ситуация или конфликта) да излязат с усещането за печалба (за победа)) в проблемни ситуации; **основни компетентности** – за комуникиране (за изразяване и за изслушване); за договаряне, работа в екип, творческо решаване на проблеми, умения за междупersonално общуване (в т.ч. за изграждане на позитивни връзки), за самоуправление, за проява на гъвкавост; професионално поведение (проява на професионализъм във вземането на решения); желание и способност за саморазвитие и подпомагане на личностното развитие на учещите;

– **модел (пример)** – особено важна роля при групи за ограмотяване или „втори шанс“ (Обучение „втори шанс“ – връщане към учене на хора, които твърде рано са отпаднали от училище или възможност за придобиване на допълнителни умения или професия от безработни хора), когато учещите не притежават необходимите умения за учене, за да се организират сами и да се справят сами;

– **наставник (треньор)** – изисква компетентности за съветване, консултиране, инструктиране, предлагане на алтернативи, стимулиране към самостоятелно търсене на решения и отговори.

– **член на екипа (на образователната институция)** – изисква компетентности за информизиране на ръководството за резултатите от учебната работа, както и за евентуални проблеми, писане на отчети; работа съвместно с колегите за имиджа на организацията; целенасочено търсене на обратна връзка за планирани и реализирани учебни курсове.

3) Като подпомагащ учещите, преподавателят трябва да притежава компетентности да:

– **мотивиращ учещите** – да създава положителна мотивация към учебната работа; да превръща демотивацията в мотивация; способност да създава „усещане за успех“;

– **организира подпомагаща материална среда** – да осигурява учебни ресурси; да подрежда залата; да осигурява технически средства и оборудване;

– **създава и поддържа подкрепящ микроклимат** – да договаря правила; да използва различни роли в груповата работа;

– **управлява опита на учещите в ученето** – да подпомага учещите в ориентацията им, в избора и изграждането на подходящи стратегии, стилове и умения за учене; да създава различни възможности за попълване, разширяване и затвърждаване на знанията и уменията; да дава обратна връзка.

Таблица 2. Обучение на преподаватели на възрастните (Вариант 2)

Базова подготовка	Специализираща подготовка	Избираема подготовка (например 5 курса)
1. Андрагогия 2. Психология 3. Мениджмънт на образованието на възрастните 4. Управление на човешките ресурси 5. Дигитална грамотност (ИКТ в образованието на възрастните)	1. Андрагогическа дидактика 2. Мениджмънт на учебния процес 3. Психология на ученето 4. Доцимология 5. Управление и контрол на качеството на учебния процес 6. Кариерно развитие и консултиране 7. Ограмотяване на възрастни 8. Методика на обучението по преподаваната дисциплина	1. Управление на промените 2. Екипна работа 3. Валидиране на предишен опит и самостоятелно придобити знания 4. Интерактивно обучение на възрастни 5. Самомениджмънт 6. Комуникациите в учебния процес с възрастни 7. Преподаване и учене във висшето училище 8. Мултикултурно образование на възрастни

Няма една-единствена пътека за подготовка на универсален преподавател (обучаващ) на възрастни учещи. В зависимост от сектора, на който ще работи, той може да се нуждае от докторска степен (за да бъде преподавател в университета), от магистърско или бакалавърско обучение и/или от добър практически опит в бизнеса (ако ще обучава предприемачи или фирмен персонал) и т.н.

БЕЛЕЖКИ

1. ALPINE – adult learning professionals in Europe (2008). A study of the current situation, trends and issues. Final report. Zoetermeer, August 29.
2. Buiskool, B.J. and all.(2010). Key competences for adult learning professionals. Contribution to the development of a reference framework of Key competences for adult learning professionals. Final report. Zoetermeer.

COMPETENCY BASED MODEL OF ADULT EDUCATOR

Abstract. This article presents the European idea about set of key competences for professionals, working in Adult education. In the context of this conception author develops two variants of the competency-based model of adult educators (teachers of adult learners) and suggests profiles of their university education.

Prof. Viara Gyurova, PhD

✉ Sofia University St. Kliment Ohridski
 Faculty of education
 15, Tsar Osvoboditel, bld.
 1604 Sofia, Bulgaria
 E-mail: viaragyurova@abv.bg