

КОМПЕТЕНТНОСТНИЯТ ПРОФИЛ НА УЧИТЕЛЯ ПО „ТЕХНИКА И ТЕХНОЛОГИИ“ В КОНТЕКСТА НА НАЦИОНАЛНАТА КВАЛИФИКАЦИОННА РАМКА

Сашко Плачков

Югозападен университет „Неофит Рилски“, Благоевград

Резюме. Статията е посветена на идеен конструкт за привеждане на квалификационното ниво за учители по „Техника и технологии“ в съответствие с Националната квалификационна рамка на Република България. Мотивацията на автора е продиктувана от опит и наблюдения в практиката на висшето педагогическо образование и от теоретични анализи и обобщения върху процесите на глобализация в световното развитие, които обхващат все повече области и системи, сред които и националните квалификационни системи на държавите от Европейското образователно пространство и желаещите да се присъединят към него. В този контекст целта е чрез изграждането на обективен компетентностен профил на учителя по „Техника и технологии“ да се очертае съответствието на тази квалификация с Европейската квалификационна рамка за учене през целия живот. Очакваните резултати са с проекции върху улесняване на идентифицирането на професионалната квалификация „учител по „Техника и технологии“ в квалификационното ниво „бакалавър“ на Националната квалификационна рамка, а така също и върху подпомагане на валидирането и признаването на резултатите, съответстващи на това ниво и придобити в рамките на академичното образование.

Keywords: European Qualifications Framework, National Qualifications Framework degree, competency approach, key competencies, quality of education, competency profile

Причини за разработването на компетентностен профил

Процесите на глобализация доведоха до свободното преминаване на националните граници от стоки, пари, услуги и информация. Към очевидната интернационализация на производството и пазарите се присъединиха свободният пазар на труда, от една страна, и непрекъснатото разширяване на възможностите за достъп до образование и учене през целия живот, от друга страна. Тази социално-икономическа и обществено-политическа даденост в съчетание с технологичната модерност на двадесет и първото столетие поставиха пред системите за образование и квалификация нови изисквания както за гъвкавост и качество, така и за повишаване на тяхната прозрачност, разбираемост и съпоставяне на отделните квалификационни нива. Това е една от основните причини, която постави всички

участници, свързани с образователния процес и квалификацията на работна сила, и специалисти от всички нива – висшите и средните училища, организациите от сферата на бизнеса, организациите от неправителствения сектор, социалните институции и партньори, международните институции и организации, в състояние на нови взаимоотношения и нова посока на развитие на системите за образование и квалификация. Конкретен израз на тези взаимоотношения, освен обоснованото нормотворчество за модернизирание и постигане на ефективни структурни промени в системите за образование и квалификация, са и добрите практики, преди всичко в сферата на управлението на човешките ресурси, за разработването на компетентностни профили¹⁾ и компетентностни модели (Георгиева, 2009).

От гледна точка на педагогическата им приложимост би било коректно и полезно термините „компетентностен профил“ и „компетентностен модел“ да се разграничават въпреки наличието на синонимна близост. Компетентностният модел има структура, съдържание и параметри, които осигуряват неговата цялостност и устойчивост, а компетентностният профил следва да се разглежда като съставна част на модела, която позволява неговото идентифициране и персонализиране, съобразно средата и спецификата на дейността в нея – образование, продължаващо обучение, длъжност към дадена професия и пр. Това разбиране е операционализирано в разработката на „Проектиране на секторен компетентностен модел и компетентностен профил за оценяване на компетенциите на работната сила“²⁾. В тази разработка ясно и точно е описана разликата между компетентностния профил на длъжност, където се посочва как трябва да се извършва дадена дейност, т.е. компетенциите, които са необходими за представяне на длъжността, и длъжностната характеристика, която е официален документ, има задължителен характер и съдържа описание на конкретен вид трудова дейност – какво се извършва, какви са изискванията и отговорностите за успешно изпълнение на тази дейност на конкретно работно място. Допустима е частична аналогия с квалификационните характеристики на специалностите в системата на висшето образование. Като задължителни документи с официален характер, те представят онези компетентности с присъщите им компетенции, които се предполага, че са овладени и развити в процеса на обучението, но които в по-голямата си част не съответстват на компетентностния профил за длъжност на конкретно работно място. Това е така, защото изброяването и подреждането на компетенции не е достатъчно условие, за да се говори за компетентностни профили, в това число и за специалностите от бакалавърска степен, подготвящи специалисти с професионална квалификация „учител по „Техника и технологии“, чийто основен потребител са средните общообразователни училища.

В исторически план е необходимо да бъде отбелязано, че в хронологията на причините за разработването на компетентностни профили безспорна роля има и т.нар. Болонски процес от 1999 г.³⁾, който от европейска инициатива се превърна в поредица от политики за повишаване на нивото на съвместимост и съпоставимост на системите за висше образование, повишаване на качеството

на висшето образование, структурни реформи и модернизиране на системите за образование и квалификация съобразно нуждите на пазара на труда.

Качествено развитие на Болонския процес се поставя с Лисабонската стратегия от 2000 г.⁴⁾ С тази стратегия ЕС постави началото на мащабна програма за превръщането на Европа в „най-конкурентната и динамична икономика в света, основана на знанието, способна на устойчив икономически растеж, с повече и по-добри работни места и по-голямо социално сближаване“.

Развитието на процеса Болоня е свързано и с Берлинското комюнике от 2003 г.⁵⁾, известно с постигането на договорености за развитието на общи критерии и методологии за осигуряване на качество във висшето образование, както и за разработване на всеобща квалификационна рамка на Европейското пространство за висше образование. Тази рамка включва три цикъла на образователните степени (бакалавър, магистър и доктор) и допуска разнообразие на профили в отговор на нуждите на пазара на труда и индивидуалните, академични и професионални потребности и ориентации.

Комюникето на министрите на образованието в Берген през 2005 г.⁶⁾ насърчава всички партньори от процеса Болоня в усилията им за изграждане на Европейско пространство за висше образование, като се подчертава необходимостта от координиране на политиките за отстраняване на все още съществуващи пречки за достъп до отделните степени и цикли на висшето образование, както и за увеличаване на възможностите за заетост на завършилите квалификационно ниво „бакалавър“.

В своята съвкупност тези причини генерират достатъчно основания за промяна не само в технологията и дизайна на квалификационните характеристики за специалностите във всички квалификационни нива в системата на висшето педагогическо образование, но и в промяна на цялостната образователна философия, която на този етап все още носи рудиментарното разбиране за ключовите компетентности (Плачков, 2010). Такъв рудимент е релацията от вида „ценност–цел“, която буквално е обвързана с компетентности, които са необходими преди всичко за заветното дипломиране на студентите бъдещи учители. Израз на промяната обаче трябва да бъде релация от вида „ценност–средство“, която е в духа на редица водещи европейски университетски практики и изисква компетентности, необходими за конкретна длъжностна съпоставимост. Разработването на компетентностен профил в тази посока на мислене, включително и за учителя по „Техника и технологии“, е предпоставка за разбиране на компетентностите за заемане на тази учителска длъжност като „субективни значимости“ (Рашева-Мерджанова, 2008).

Стимули и препятствия за разработване на компетентностен профил на учителя по „Техника и технологии“

Организациите, свързани с бизнеса, показаха голяма гъвкавост и използваха посочените в изложението европейски политики в областта на образованието и квали-

фикацията, като основни стимули за преодоляване на противоречията между образованието и пазара на труда. В резултат и на осъществено продуктивно социално партньорство в публичното пространство се появиха разработени т.нар. „секторни компетентностни модели“, съдържащи компетентностни профили на длъжности от различни сфери на бизнеса и свързаните с това професии. Такива приложения вече се наблюдават дори в един от сравнително новите за българското бизнес пространство сегменти, който се отнася до т.нар. „фасилити мениджмънт“ (Генчев, 2012). Макар и да се допускат методологични неточности, например термините „компетентност“ и „компетенция“ да се използват като синоними, бизнесът показва вярната посока за използване на стимулите, като успоредно с това маркира и онези препятствия, породени, както е видно на първо място, от неправилно разбиране и прилагане на компетентностния подход и на второ място – от факта, „че е установен твърд дисбаланс между образователния и професионалния профил на работната сила...“ (Ринкова, 2011). Това е показател, че е налице несъвместимост между потребностите на пазара на труда, респективно на работодателите, от една страна, и образователно-квалификационния потенциал на работната сила, от друга страна.

Ако приемем, че търсенето и предлагането на работната сила на пазара на труда е другият основен стимул за преодоляване на противоречията между потребностите на работодателите и предлагания образователно-квалификационен потенциал на работната сила, то компетентностният модел с включен в него компетентностен профил на длъжност се явява основен инструмент за квалификационна съвместимост и взаимодействие. В този смисъл учителят по „Техника и технологии“, както и всички други учители от квалификационно ниво „бакалавър“ не са поставени в типичните за пазара на труда противоречия и рискове за квалификационна, респективно длъжностна несъвместимост, защото основният работодател в лицето на училищните институции в системата на общото средно образование нямат в достатъчна степен функциите на изискващ фактор на пазара на труда. Тези функции са нормативно детерминирани от Инструкция № 2 за изискванията за заемане на длъжността „учител“ или „възпитател“ съобразно придобитото образование, професионална квалификация и правоспособност, издадена от Образователното министерство през далечната 1994 г⁷⁾. Въпреки текущите редакции непредубеденият читател, в това число и всеки настоящ и бъдещ учител по „Техника и технологии“, ще припознае тази инструкция като едно от основните препятствия за компетентностно съответствие на училищния пазар на труда.

Един от очакваните стимули за промяна на компетентностния и длъжностен профил на учителя по „Техника и технологии“ са очакваните нови стандарти за учебно съдържание, където вместо с трудноразбираемите досега ядра на учебно съдържание всеки стандарт е обвързан с области на ключови компетентности, посочени в Европейската референтна рамка⁸⁾. Така с преодоляването на препятствието „ядро на учебно съдържание“, което вероятно е механично пренесено от друга образователна култура, ще се отвори пътят за постигане на компетентностно съот-

ветствие между компетентностните изисквания на учебната програма на равнище училище (те могат да бъдат допълнени и с други длъжностни изисквания) и компетентностния профил в модела на квалификационна характеристика, представяща потенциалните възможности на бъдещия учител по „Техника и технологии“.

Очевидно е, че преодоляването на каквото и да е идентифицирано препятствие в образователния сектор на всички квалификационни нива има субективен характер и е свързано с промяна в мисленето, което очевидно в образователното пространство протича с твърде бавни темпове. В този смисъл колко ли време ще бъде необходимо, за да се модифицира за нуждите на образователната практика и приложи успешно използваният вече от бизнеса „аутсорсинг“ (Outside Resource Using)?! По същество това означава, че за да се получи компетентностна съвместимост и съответствие между длъжност и квалификационна характеристика на учителя по „Техника и технологии“, разработването на компетентностен профил в състава на последната следва да бъде предоставено от училището работодател като своеобразна дестинация за професионална педагогическа реализация?! Убедено може да се твърди, че мениджмънтът на висшето педагогическо образование има достатъчно стимули и предизвикателства за изява на иновационно мислене.

Структура на компетентностния профил

От изложението е видно, че разработването на компетентностен профил на учителя по „Техника и технологии“ на този етап от развитието на образователната политика и респективно – образователната практика, е по-скоро в състояние на създаване на идейни конструкции, защото нито мениджмънтът на висшето педагогическо образование, нито мениджмънтът на общото средно образование имат готовност за постигане на квалификационна и длъжностна съвместимост, а камо ли за „аутсорсинг“ в тази посока. Подходящ за тази обективна конкретика е следният цитат от книгата на Ф. Жулиен „Трактат за ефикасността“: „Остава да разберем как по-точно това самоснишаване (преди да се постигне повишаване чрез другите) се вписва в най-общата логика, според която противоположностите кореспондират помежду си и един аспект обуславя друг“ (Жулиен, 2004).

В структурен план, независимо от проблемната ситуация, при разработването на компетентностен профил на учителя по „Техника и технологии“ би трябвало да се използват следните групи структурни компоненти:

1. **Инвариантни** (Подниво 6б, Бакалавър на Националната квалификационна рамка ⁹⁾:

- знания – теоретични и фактологични от предметната област;
- умения – познавателни и практически за решаване на технически и технологични задачи с различна сложност;
- компетентности – за самостоятелност и отговорност, за учене, комуникативни и социални компетентности, професионални компетентности;

2. **Варианти** (А. Общо ниво „учител“ и Б. Предметно (секторно) ниво „учител по „Техника и технологии““:

– основни компетентности и компетенции за общо ниво „учител“ (педагогически, психофизиологични, дидактометрични);

– специфични за предметно ниво „учител по Техника и технологии“ (общотехнически, технологични, дигитални, специално методически, критично мислене, творчество, познавателно моделиране);

– управленски за общо ниво „учител“ (обществени и граждански, инициативност и предприемчивост, екипност, решаване на проблеми, културна осъзнатост) и за предметно ниво „учител по „Техника и технологии“ (дизайн и управление на учебния процес, управление на технически, технологични и на информационни ресурси).

Препоръчително е към компетентностния профил на учителя по „Техника и технологии“ да се приложи и матрица с примерни поведения, тъй като потребителят ще добие по-убедителна представа както за профила като цяло, така и в частност, за евентуалния потенциал да бъдат изградени и развивани онези интегративни компоненти в технологичното обучение, свързани с настоящото и бъдещо обществено развитие като: предприемаческа култура, икономическа грамотност, информационна и комуникационна грамотност, екологична култура, транспортна култура, здравословен начин на живот и лична безопасност.

БЕЛЕЖКИ:

1. Паралингова, А. (2012). HR стратегии във фасилити мениджмънт сектора в България. 7-ма Фасилити мениджмънт конференция.
2. Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес (2011). Проектиране на секторен компетентностен модел и компетентностен профил за оценяване на компетенциите на работната сила. София.
3. About the Bologna Process, Bologna, 19 June 1999.
4. The Lisbon Strategy, European Council, Lisbon, 23–24 March 2000.
5. Conference of European Ministers responsible for Higher Education, Berlin, 18–19 September 2003.
6. Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education, Bergen, 19–20 May 2005.
7. Инструкция № 2 за изискванията за заемане на длъжността „учител“ или възпитател съобразно придобитото образование, професионална квалификация и правоспособност. МОН, София, 29.07. 1994.
8. Министерство на образованието и науката. (2007). Ключови компетентности. Европейска референтна рамка. София: МОН.
9. Министерски съвет. (2012). Национална квалификационна рамка на Република България. София: МС.

ЛИТЕРАТУРА:

- Георгиева, П. (2009). Изграждане на компетентностен модел за управление подбора на човешки ресурси. *Икономически алтернативи*, 6, 141–153.
- Гинчев, А. (2012). *Проучване на актуалното състояние на фасилити мениджмънта в големите корпорации в България*. София: Facility Management Consulting.
- Жулиен, Ф. (2004). *Трактат за ефикасността. Стратегии на успеха в Европа и Китай*. София: Изток–Запад, 161.
- Плачков, С. (2010). Ценностно ориентираната „Аз“ проекция на ключовите компетентности в специалността „Техника и технологии“ (с. 59–67). В: Попков, Т. & Димитров, Д. Г. *Хармонизиране на педагогическите квалификации на специалностите от Факултета по педагогика с ЕКР*. Благоевград. Унив. изд. „Неофит Рилски“.
- Рашева-Мерджанова, Я. (2008). *От динамичен профил към холограмен модел на интересите*. София: УИ „Св. Климент Охридски“, 18.
- Ринкова, С. (2011). Усъвършенстване на връзките в системата „образование – работодател – пазар на труда“ (с. 123–129). В: Попков, Т. & Колева, М. и др. (ред). *Иновационни практики в образованието*. Благоевград: Унив. изд. „Неофит Рилски“, с. 127.

COMPETENCY PROFILE OF THE TEACHER IN TECHNIQUES AND TECHNOLOGY IN THE CONTEXT OF THE NATIONAL QUALIFICATIONS FRAMEWORK

Abstract. The article is dedicated to a conceptual construct to bring in compliance with the National Qualifications Framework in Bulgaria the level of qualification of the teachers in Techniques and Technology. The author's motivation is dictated by relevant experience and observations in the higher pedagogical education practice and theoretical analysis and conclusions on the globalization processes in the developing world, which are expanding across different areas and systems more and more including the national qualification systems of the countries in the European area of education and the ones willing to join it. In that sense the aim is to develop an objective competency profile of the teacher in Techniques and Technology which will outline the compliance of such qualifications to the European Qualifications Framework for lifelong learning. The expected results will be projected on facilitating the identification of the qualification „Teacher in Techniques and Technology“ at the qualification level „bachelor“ in the National Qualifications Framework, as well as on supporting the validation and recognition of the results which are corresponding to this level and are obtained during the academic education.

Assoc. prof. Sashko Plachkov, Phd

✉ South West University „Neofit Rilski“, Blagoevgrad
e-mail: pla4kov@swu.bg