

ПРОФЕСИОНАЛНО КВАЛИФИКАЦИОННИТЕ СТЕПЕНИ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИЯ ПЕРСОНАЛ – ПРЕДПОСТАВКИ, АДМИНИСТРИРАНЕ, ПРОБЛЕМАТИКА

Недялко Колев

Център за професионално обучение „Астеа“

Резюме. При провеждане на срещи и разговори с педагогически специалисти, придобили професионално квалификационни степени (ПКС), се споделят и разискват съществуващи проблеми. С настоящата статия се опитваме да анализираме проблемите и да направим конструктивни предложения за тяхното разрешаване. Настоящото изложение има за цел да информира заинтересованите страни и компетентните институции за съществуващите проблеми, за да може по адекватен начин да се осъществи тяхното разрешаване. Считаме, че по този начин могат да се създадат оптимални условия за педагогическите кадри да участват в обучението и придобиването на професионално квалификационните степени.

Keywords: professional qualifications, educational specialists, innovative development, regulation, remuneration

Педагозите заемат основно и отговорно място в обществения и културния живот на нацията. Това произтича от тяхната пряка отговорност не само да образоват учениците, а и да ги изграждат като отговорни личности и граждани. Педагогическите специалисти са задължени да следят за новостите в науката, която преподават, за да могат своевременно да информират обучаваните. Същевременно те непрекъснато следят за всички съвременни изисквания по отношение на възпитание, изменения в организацията и управлението на учебния процес с цел неговото рационализиране и оптимизиране. От контекста на казаното произтича необходимостта педагогическият персонал да полага усилия за непрекъснато усъвършенстване в своята работа. Една от възможностите в тази насока е обучението и придобиването на професионално квалификационни степени.

„Важен момент за обучението е неговото съдържание. На съвременния етап се счита, че то трябва да бъде такова, че да формира хора с поливалентна подготовка в съответната област, притежаващи такъв образователен фундамент, който ще им позволи непрекъснато да разширяват своите знания и умения през целия си съзнателен живот“ (Владиминова, 2009).

Предпоставки

Към педагогическия персонал се отнасят директор, помощник-директори по учебната дейност, по учебно-производствената дейност и по спортна подготовка, ръководител на компютърен кабинет, ръководител на филиал в междуучилищен център за трудово-политехническо обучение (МУЦТПО), учителските и възпитателските длъжности, логопед, психолог, педагогически съветник, корепетитор, хореограф, педагог, ресурсен учител¹⁾.

Подготовката на изброените по-горе педагогически кадри се осъществява в системата на висшето образование. След успешното дипломиране и започване на работа по специалността в процеса на тяхната трудова дейност възникват предпоставки за повишаване на професионалните компетентности. Успешното преодоляване на предпоставките може да се осъществи чрез различни форми на продължаваща квалификация. Тук визираме една от възможностите – обучение и придобиване на професионално квалификационните степени от пета до първа. За участие в обучението и придобиването на степените могат да бъдат посочени следните предпоставки:

- за актуализиране на знания, умения и компетентности в конкретната област на преподаване;
- за повишаване на методическата подготовка;
- за придобиване на нови фундаментални знания и умения в конкретната област на преподаване;
- при промени в съществуващите или въвеждане на нови държавни образователни изисквания;
- при запознаване и усвояване на нови техники и технологии;
- при интерес към научната страна на тематиките;
- за личен престиж;
- за престиж на институцията, в която се работи;
- при желание да се правят публикации, свързани с педагогическата дейност;
- за повишаване на квалификационното равнище;
- за самопроверка и самоутвърждаване;
- за получаване на свидетелство за професионална квалификация и др.

В процеса на изложение в настоящата статия считаме, че е необходимо и целесъобразно да се посочат и анализират някои от основните социално-демографски и професионални характеристики на педагогическите кадри (пол, възраст и придобити ПКС).

Данните са получени от Центъра за информационно обслужване на образованието.

1. Общ брой педагогически кадри в системата на средното образование – в началото на учебната 2013 – 2014 г. по данни се посочват 89 748 души в сравнение с 2007 г. 80 616 души, това е с намаление от 9132 души, или 9,3 %. Като причини за намаляване на педагогическите кадри се посочват намалената раждаемост, емиграцията и реформата в училищната мрежа.

2. Структура на педагогическите кадри по пол в % (вж. фиг. 1)



Фигура 1. Структура на педагогическите кадри по пол

Данните през разглеждания период посочват, че кадрите имат силно изразен феминизиран характер и с тенденция за увеличаване на жените в сравнение с мъжете. През 2007 г. мъжете имат дял 16,6 %, като през 2013 г. намалява на 13,7 %, докато жените през 2007 г. имат дял 84,4 % и нарастват до 86,3 % през 2013 г.

3. Възрастова структура на педагогическите кадри в % (вж. фиг. 2)



Фигура 2. Възрастова структура на педагогическите кадри

Прави тревожно впечатление, че е налице ясно изразена тенденция към засморяване на педагогическите кадри. Бързо намалява относителният дял на младите кадри на възраст до 34 години от 15 % през 2007 г. до 9,9 % през 2013 г. В същия темп намалява и делът на педагогическите кадри във възраст от 34 – 55

г., от 67,6 % през 2007 г. до 60,2 % през 2013 г. Нараства значително делът на педагогическите кадри над 55 г. от 16,8 % през 2007 г. до 29,3 % през 2013 г.

4. Квалификационна структура на педагогическите кадри в % (вж. фиг. 3)



Фигура 3. Квалификационна структура на педагогическите кадри

Тъй като един от основните моменти е свързан с обследване на професионално квалификационните степени, тук считаме да направим по-задълбочен анализ на получените данни.

Независимо че квалификационната структура на педагогическите кадри по професионално квалификационна степен се подобрява, се забелязват и определени тенденции, които пораждат тревога.

Наблюдава се увеличение на дела на кадрите с придобита четвърта и пета ПКС, но увеличението от 2007 г. до 2010 г. е с по-ускорен темп (10,7 %, 13,4 %, 15,2 %, 16,5 %), докато от 2011 г. до 2013 г. темпът значително намалява (17,2 %, 17,7 %, 17,8 %).

Ситуацията също е тревожна при придобиването на първа, втора и трета ПКС. От 2007 г. до 2009 г. делът нараства (18,8 %, 19,4 %, 19,5 %), но от 2010 г. до 2013 г. делът започва да намалява (19,3 %, 18,8 %, 18,6 %, 18,3 %).

Делът на кадрите без ПКС през 2007 г. е 70,5 %, през 2013 г. 63,8 %. Данните показват намаляване на дела на кадрите без ПКС, но процентът е твърде висок, което дава основание за тревога.

От направеното изложение стигаме до извода, че от една страна, съществуват предпоставки за придобиване на ПКС, а от друга страна, се забелязва тенденциозно намаляване на дела на педагогическите кадри по придобиването им.

Администриране

Процесът по обучението и придобиването на професионално квалификационните степени се основава на определена нормативна уредба. Тук се упомена основната част от законовите и подзаконовите нормативни актове, чиито текстове служат за регламентиране на права и задължения, финансиране, реда и начина за придобиване на ПКС, както и тяхното заплащане.

Изброяват се тези законови и подзаконови актове, за които впоследствие се допуска, че могат да претърпят изменения в резултат на установената проблематика и направените конструктивни предложения.

1. Закон за народната просвета²⁾

Нормативен акт, който регламентира всички основни и трайни обществени отношения във връзка с устройството, функциите и управлението на системата на народната просвета. Определя задължението на държавата да създава условия за повишаване на квалификацията на директорите и учителите (чл. 39, ал. 4), урежда и възможностите за финансиране на обученията за повишаване на квалификацията на педагогическите кадри (чл. 42, ал. 3).

2. Правилник за прилагане на Закона за народната просвета³⁾

Нормативен акт, който се издава за прилагане на Закона за народната просвета в неговата цялост. Регламентира правата и задълженията за повишаване на професионалната квалификация на учителските и възпитателски длъжности (чл. 127, ал.1, т. 4; чл. 128, ал. 1, т. 7), както и създаване на условия, и средства за повишаване на професионалната квалификация (чл. 130 и чл. 131).

3. Наредба № 5 от 1996 г. за условията за повишаване на квалификацията на педагогическите кадри в системата на народната просвета и реда за придобиване на професионално квалификационни степени⁴⁾

Наредбата е основният подзаконов нормативен акт, определящ условията за повишаване на квалификацията на педагогическите кадри в системата на народната просвета и реда за придобиване на професионално квалификационни степени. Тя определя реда и условията за повишаване на квалификацията на педагогическите кадри и професионалното им развитие.

Следва да се поясни, че в Наредбата се посочва в пълнота кои лица имат право да придобиват професионално квалификационни степени (§ 1,2,3,4 от допълнителните разпоредби).

Важно е да се отбележи, че според Наредбата повишаването на квалификацията на посочените лица може да се извършва по тяхно желание или по препоръка от ръководството на съответната институция (чл. 9, т. 1,2,3).

Наредбата определя професионално квалификационните степени, условията и реда при кандидатстване за придобиването им, процедурите за тяхното присъждане, сроковете и финансирането им.

Придобиването на професионално квалификационна степен задължително е свързано с материален стимул, изразен в допълнително месечно възнаграждение (§ 7 от допълнителните разпоредби).

Институциите, които са оторизирани за присъждане на професионално квалификационни степени, са следните:

- Департамент за информация и усъвършенстване на учители към Софийския университет „Св. Климент Охридски“ – София;
- Департамент за информация и повишаване квалификацията на учители към Тракийския университет – Стара Загора;
- Департамент за информация, квалификация и продължаващо образование – Варна, към Шуменския университет „Епископ Константин Преславски“ – Шумен.

4. Кодекс на труда⁵⁾

Кодексът на труда (КТ) определя възможностите за образование и обучение на работещите по трудови правоотношения и регламентира отношенията с работодателя при обучение за професионална квалификация (чл. 228а, ал. 1; чл. 228б).

5. Кодекс за социално осигуряване⁶⁾

Кодексът за социално осигуряване (КСО) предвижда в § 5 от Преходните и заключителните разпоредби възможност за по-ранно пенсиониране на педагогическите кадри при определени условия на упражняващите професията „учител“.

6. Колективен трудов договор за системата на народната просвета⁷⁾

Колективният трудов договор (КТД) не е нормативен акт, а тристранно писмено споразумение. Участниците са национално представените синдикални организации на работниците и служителите в системата на народната просвета, национално представените синдикални организации на работодателите в системата на народната просвета и Министерството на образованието и науката. В него се определят годишните средства за квалификация на педагогическите кадри в размер, не по-малък от 0,8% от годишните средства за работна заплата на педагогическия персонал. Средствата се предоставят за включването на педагогическите кадри в квалификационни обучения, предварително обсъждани на педагогически съвет със социалните партньори и утвърдени от директора (чл. 33). За по-висока лична квалификация са определени минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения за придобити ПКС (чл. 34, ал. 2), както следва:

- а) за V ПКС – 12 лв.;
- б) за IV ПКС – 16 лв.;
- в) за III ПКС – 20 лв.;
- г) за II ПКС – 48 лв.;
- д) за I ПКС – 65 лв.

Трябва да се има предвид, че е допустимо и възможно на ниво общини и училища да бъдат сключвани общински и училищни колективни трудови договори, които да имат по-благоприятни условия.

„При осъществяване на процеса по колективното трудово договаряне следва да има възможност за преразглеждане и усъвършенстване на съществуващите правила за процедурите или постигнатите подписани споразумения“ (Шинева & Желев, 2002).

7. Наредба № 1 от 2010 г. за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета⁸⁾

Наредбата урежда реда и начина за определяне на основните работни заплати на педагогическия и непедагогическия персонал в звената от системата на народната просвета, както и допълнителните трудови възнаграждения. Като част от допълнителните трудови възнаграждения се урежда и възнаграждение за придобита ПКС (чл. 8, ал. 2).

Наредбата дава възможност за изработване на конкретни механизми за определяне на индивидуалните работни заплати и размера на допълнителните трудови възнаграждения. Това трябва да бъде съобразено с възможностите на делегирания бюджет, съгласувано със синдикалните организации и утвърдено със заповед на директора на база вътрешни правила за работна заплата.

Проблематика

Възстановяването на вложените инвестиции в придобиване на степените не удовлетворява педагогическите кадри, тъй като изразходват много повече сили и средства, които изискват продължителен период на възвръщане. Получава се ситуация, при която, преди да е възвърната предходната инвестиция, отново се прави такава за следващата степен. Това е показателно за пета, четвърта и трета степен. Пример: разход за транспорт, нощувки, такси за обучение, консумативни разходи по изготвяне на проект за защита, такси за подаване на документи, такси за издаване на квалификационно свидетелство и др. Много често педагогическите кадри са принуждавани да ползват неплатен отпуск, за да присъстват на задължителните лекции, консултации и явяване на изпити.

По отношение разрешаване на посочените проблеми могат да бъдат направени следните конструктивни предложения.

– Значително увеличаване на процента за годишните средства за квалификация на педагогическите кадри, като бъдат определени конкретни размери с целева насоченост към педагогическия персонал, който участва в обучението и придобиването на ПКС.

– Необходимо е прецизиране на текстовете по отношение ползването на платен и неплатен отпуск за обучение. Заложените и регламентирани отпуски в кодекса на труда не обхващат конкретно обучението за придобиването на ПКС. Необходимо е да се поясни, че при придобиването на трета степен се изготвя и защитава дипломна работа, при втора степен се изготвя и защитава диагностична разработка, при първа степен се защитава иновационна разработка. При обучението за трета степен се изисква посещение от 200 учебни

часа в образователната институция. Полагат се редица изпити със сериозна тежест. При подготовката на първа степен се изискват задължително написването и публикуването на най-малко две публикации, свързани с иновационното изследване. Въз основа на това считаме, че е крайно наложително да се предвидят и приложат прецизирани текстове, които да регламентират заслуженото ползване на платен отпуск от педагозите, които се включват в обучение и придобиване на професионално квалификационните степени.

– След договаряне на основната работна заплата към нея да се добави възнаграждението от ПКС и по този начин да се формира окончателният ѝ размер. При така формираната основна работна заплата се начисляват процентите за придобит трудов стаж и професионален опит. По този начин педагогическият специалист получава по-високо брутно трудово възнаграждение, а в резултат на това се начисляват по-високи размери на данък общ доход, пенсионните и здравноосигурителните вноски.

– Да се определят по-високи минимални размери на допълнителните трудови възнаграждения за по-висока лична квалификация, отнасяща се до придобитите ПКС.

– Да се увеличи разликата на заплащане между придобитите професионално квалификационни степени.

– При определянето на диференцираното заплащане придобитите степени заслужено да имат своята тежест и да са фактор, който да се има предвид.

– Педагогическите кадри, придобили първа ПКС, следва да имат по-малка нормативна заетост, защото в рамките на осем години те полагат немалко допълнителни усилия за обучение, подготовка, явяване на изпити, подготовка и защита на иновационни проекти с експериментално проверена ефективност. Това предполага допълнително физическо и умствено натоварване освен всички други задължения в процеса на трудовите задължения. Често такива учители биват натоварвани със задължения, изискващи по-висока компетентност, оказване на методическа помощ на по-младите учители, възлагат им се ръководства на методически обединения, председатели на изпитни комисии, други комисии, свързани с учебно-възпитателната работа, административна дейност, участие в разработването на учебни помагала, учебници и др.

– Придобиването на петте професионално квалификационни степени от педагогическите специалисти изисква период от осем години. През този немалък период те полагат сериозни усилия и понасят своите допълнителни натоварвания във финансов, трудов и психологически план. В този смисъл, считаме, че на педагогическите специалисти, придобили първа професионално квалификационна степен, може да им се признае допълнителен трудов стаж при пенсиониране (примерно – при задължително придобиване на всички ПКС да се признае една година допълнителен трудов стаж).

– Внимателно да се съпостави кариерното развитие на учителите с придобиването на ПКС, защото се създават предпоставки, при които възникват противоречия или несъстоятелно, неадекватно съпоставяне. Пример – ситуация, при която даден учител с десет години трудов стаж получава длъжност „старши учител“, но не притежава никаква придобита професионално квалификационна степен, докато друг учител е с придобита трета или втора професионално квалификационна степен е на длъжност учител, защото няма изискуемия трудов стаж в размер от десет години.

– На педагогическите специалисти, които проявяват постоянство и желание за обучение и придобиване на ПКС, да им се осигурява повече свободно време за творческа дейност, най-вече при обучението им за трета, втора и първа ПКС. Това се налага в резултат от необходимостта за проучване и запознаване с научна литература, набиране на емпирични данни, провеждане на експерименти, анализиране и отчитане на резултатите. Всички изброени дейности изискват сериозен времеви ресурс и това налага необходимостта от повече свободно време, за да бъдат осъществявани.

– На педагозите, придобили ПКС, да им се осигуряват възможности да популяризират своите иновационни разработки не само в училището, в което работят, а и чрез участие в различни научни форуми. Да се създадат възможности за включване на техните разработки в учебни помагала, които да бъдат използвани от другите педагогически специалисти и учениците при осъществяване на обучението.

– Професионално квалификационните степени да бъдат един от основните фактори за защита на работното място и това да е законово регламентирано. При оптимизиране на училищната мрежа, при подбора, назначаванията и освобождаванията на педагогическите специалисти директорите предимно подхождат субективно с мотива, че са зависими от делегираните бюджети и педагогическият персонал с придобити ПКС не е защитен от последствията.

– Директорите и помощник-директорите следва задължително да притежават първа или втора професионално квалификационна степен. Естеството на работата им изисква това, след като те осъществяват контрол и дават методически указания на другите педагогически кадри при посещения на часове и проверка на документация. Считаме, че ръководните длъжности, в лицето на помощник-директорите и директорите, не следва да притежават по-ниска ПКС или без придобита такава от тези, които биват проверявани.

– При бъдещо акредитиране и категоризиране на училищата професионално квалификационните степени да бъдат заложили като един от основните критерии при оценяването.

Установените проблеми и предложенията, които са направени за тяхното уреждане, могат да бъдат обсъдени и приети като такива от компетентните

институции, след което да бъдат включени като текстове в упоменатите по-горе законови и подзаконови нормативни актове.

Заключение

Професионално квалификационните степени имат своето достойно място, значение и приложение в образователно-възпитателния процес. Те са средство и начин за педагогическите специалисти да имат възможността да повишават и осъвременяват своите професионални знания, умения и компетенции.

Придобиването на степените не представлява мотив за педагозите да получат финансов еквивалент, а е продиктувано от моралната удовлетвореност и от стремежа им да бъдат по-полезни за своите ученици в тяхното обучение и изграждането им като личности.

Считаме, че е необходимо и неотложно да се направят необходимите промени в нормативната уредба, които да допринесат за по-доброто администриране на процесите, свързани с придобиването на професионално квалификационните степени. Да бъдат регламентирани такива правила и норми, които реално да подкрепят педагогическите специалисти и да създават такива условия, които да мотивират повече педагози да имат желание за усъвършенстване.

На съвременния етап системно се говори за непрекъснато усъвършенстване и учене през целия живот. Това е заложено като препоръки в Европейската квалификационна рамка и Националната квалификационна рамка. Обучението и придобиването на професионално квалификационните степени може да се каже, че са част от изпълнението на тези препоръки.

БЕЛЕЖКИ

1. Наредба № 3 от 18.02.2008 г. за нормите за преподавателска работа и реда за определяне на числеността на персонала в системата на народната просвета, Обн. – ДВ, бр. 27 от 11.03.2008 г.; изм. и доп., бр. 4 от 15.01.2010 г.; изм. и доп., бр. 17 от 28.02.2012 г.; изм., бр. 63 от 01.08.2014 г., в сила от учебната 2014 – 2015 г. Издадена от министъра на образованието и науката.
2. Закон за народната просвета, Обн. ДВ. бр. 86 от 18 октомври 1991г., изм. ДВ. бр. 90 от 24 октомври 1996 г., изм. и доп. ДВ. бр. 61 от 25 юли 2014 г.
3. Правилник за прилагане на Закона за народната просвета, Обн. ДВ. бр. 68 от 30 юли 1999 г., изм. ДВ. бр. 19 от 10 март 2000 г., изм. и доп. ДВ. бр. 43 от 23 май 2014 г., доп. ДВ. бр. 74 от 5 септември 2014 г.
4. Наредба № 5 от 1996 г. за условията за повишаване квалификацията на педагогическите кадри в системата на народната просвета и реда за придобиване на професионално квалификационни степени, Обн., ДВ, бр. 6 от 21.01.1997 г., попр., бр. 8 от 28.01.1997 г., доп., бр. 73 от 29.08.1997 г., изм. и доп., бр. 101 от 23.11.1999 г.

5. Кодекс на труда, Обн. ДВ. бр. 26 от 1 април 1986 г., Обн. ДВ. бр. 27 от 4 април 1986 г., изм. ДВ. бр. 6 от 22 януари 1988 г., изм. и доп. ДВ. бр. 61 от 25 юли 2014 г.
6. Кодекс за социално осигуряване, Обн. ДВ. бр. 110 от 17 декември 1999 г., изм. ДВ. бр. 55 от 7 юли 2000 г., изм. ДВ. бр. 53 от 27 юни 2014 г.
7. Колективен трудов договор за системата на народната просвета, www.mon.bg/?h=downloadFile&fileId=6167.
8. Наредба № 1 от 2010 г. за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета, Обн. ДВ. бр. 4 от 15 януари 2010 г., изм. ДВ. бр. 14 от 12 февруари 2013 г., изм. ДВ. бр. 71 от 26 август 2014 г.

ЛИТЕРАТУРА

- Владиминова, К. (2009). *Стратегическо управление на човешките ресурси*. София: Унив. изд. „Нов български университет“ (с. 202).
- Шинева, Р. & Желев, Ив. (2002). *Икономика на труда*. Варна: Унив. изд. „Икономически университет – Варна“ (с. 238).

REFERENCES

- Vladimirova, K. (2009). *Strategicheskoto upravlenie na choveshkite resursi*. Sofiya: Univ. izd. „Nov balgarski universitet“ (s. 202).
- Shineva, R. & Zhelev, Iv. (2002). *Ikonomika na truda*. Varna: Univ. izd. „Ikonomicheski universitet – Varna“ (s. 238).

PROFESSIONAL QUALIFICATIONS OF TEACHING STAFF – PREREQUISITES ADMINISTRATION ISSUES

Abstract. The paper is based on meetings and conversations with pedagogical specialists who have acquired professional qualifications. They shared their knowledge and discussed existing problems in the area. In this article, we try to analyze problems and to make constructive suggestions for their solutions. This paper aims to inform stakeholders and competent institutions of the existing problems in order to implement their solution adequately. We believe that this can create the optimum conditions for teaching staff to participate in training and the acquisition of professional qualifications.

✉ **Dr. Nedyalko Kolev**
Vocational Training Center „Astea“
9009 Varna, Bulgaria
E-mail: nedkolev@abv.bg