

ROLE OF THE MANAGER FOR THE QUALIFICATION OF PEDAGOGICAL SPECIALISTS IN THE EDUCATIONAL INSTITUTION

Magdalena Tsoneva

Trakia University, Bulgaria, magi.education@abv.bg

Abstract: The presence of suitable, professionally trained and motivated principals, teachers and students, who are successfully realized as a team, is the modern management vision for modern school organizations. The role of the manager (director or deputy director) is to create conditions for increasing the motivation of pedagogical specialists for permanent continuing education and career development, for stimulating creative performances and forming needs for lifelong learning. The article examines the main components of professional qualification in their overall connection and dependence on each other and their complex impact on the development of the workforce and teamwork in organizations.

Keywords: professional qualification, motivation, lifelong learning, management

РОЛЯ НА МЕНИДЖЪРА ЗА КВАЛИФИКАЦИЯТА НА ПЕДАГОГИЧЕСКИТЕ СПЕЦИАЛИСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛНАТА ИНСТИТУЦИЯ

Магдалена Цонева

Тракийски университет, България, magi.education@abv.bg

Резюме: Наличието на пригодни, професионално подготвени и мотивирани директор, учители и ученици, които се реализират успешно като екип, е модерната управленска визия за съвременните училищни организации. Ролята на мениджъра (директора или заместник директора) е да създаде условия за повишаване на мотивацията на педагогическите специалисти за перманентно продължаващо образование и кариерно развитие, за стимулиране на творческите изяви и формиране на потребности за учене през целия живот. В статията са разгледани основните компоненти на професионалната квалификация в тяхната цялостна свързаност и зависимост един от друг и комплексното им въздействие за развитието на работната сила и на екипността в организациите.

Ключови думи: професионална квалификация, мотивация, учене през целия живот, мениджмънт

1. ВЪВЕДЕНИЕ

Традиционно професионалната квалификация се разглежда като единство от знания, умения, опит, които се изискват за упражняване на професията, усвояват се и се повишават или пък променят чрез обучение, използват се практически и се усъвършенстват в процеса на труда. С основание в по-новите научни разработки у нас (след 1995 г.) съдържанието на професионалната квалификация се представя в по-обобщен вид, като изтъкано от традиционни и нови основни умения, като определено ниво на компетентност на хората в професията. Такива нива на професионална компетентност обективно съществуват във всяка професионална област и са свързани със специалностите, длъжностите, организирането на работните места, правата и отговорностите, заплащането на труда и т.н.

Тези схващания за същността и съдържанието на квалификацията обаче имат един общ недостатък – те се свеждат основно до знанията, уменията и опита в професията, т.е. предимно до професионалната подготвеност. Тя е наистина важна, но съвсем не изчерпва съдържанието и смисъла на професионалната квалификация като по-особен продукт на образованието и обучението на хората. Възприемаме напълно мнението, че е необходимо „холистично (цялостно) разглеждане на квалификацията, което да очертава и разграничава отделните компоненти на нейното съдържание, логично да ги структурира, да очертава връзките им с професионалното, образователното и кариерното ориентиране, с образованието и обучението, с възпитанието, както и с практическата трудово-професионална дейност“ (Катански, 2010). Провежданите дейности за квалификация на учителите са насочени и към насърчаване на тяхното професионално развитие. В учебно-квалификационния процес те актуализират знанията и уменията си, надграждат постигнатите резултати по посока на практическата приложимост. Квалификацията е нещо лично и много често се разчита учителят сам да решава от каква квалификация има нужда. Мястото на мениджъра (директора или заместник директора) е да създаде условия за стимулиране на творческите изяви и формиране на потребности за учене през целия живот.

2. ВЪТРЕШНА КВАЛИФИКАЦИОННА ДЕЙНОСТ

Основното в т.нар. вътрешна квалификационна дейност в образователната сфера е това, че се търсят и използват най-новите постижения в областта на теорията и практиката и повишаване на компетентностите на педагогическия екип в даденото учебно заведение. Тя отразява търсенията на педагозите в реализиране на конкретни цели и задачи.

Вътрешната квалификационна дейност е тясно обвързана с екипната работа. Екипът е група, която има обща цел и в която приносът на отделните хора взаимно се допълва. Екипът е общност от взаимодействащи си хора, обединени от обща социална дейност, които общуват непосредствено помежду си на базата на съответни емоционални отношения, групови норми, групови процеси. Става въпрос за производна на малка група и за целево формирано сдружение на хора, обединени за изпълнението на определена задача, надхвърляща индивидуалните им възможности. Екипът предполага висока степен на разделение на труда, взаимно допълване на членовете и отлична координация, основана много повече на императива на целите и дейностите, отколкото на диктата на формалната власт. В качеството си на малка група, в която индивидите полагат своя труд, екипът е обединение на взаимодействащи си (лице в лице) индивиди, при което всеки чувства своето членство и членството на другите и участва в кооперативна дейност за постигане на обща цел. В този процес хората си взаимодействат, влияят си, обменят информация, конфронтират се, спазват норми, постигат консенсус и взимат общи решения.

„Екипът е група от хора, обединени от обща цел, задача или проект, който те самите са избрали. Психоклиматът и мотивацията в екипа се променят в позитивна насока – членовете му работят с желание, развитието им е интензивно. Взаимоотношенията между членовете на екипа са конструктивни, съзидателни. Налице са съподчиненост и подчиненост на екипните становища, позиции и мнения. Координацията и субординацията са на висота“ (Милков, 1999: 47).

Забележителният американски експерт по управление на човешките организации Питър Дракър смята, че „всеки участник в предприятието допринася нещо различно, но всички трябва да допринасят за постигането на обща цел. Техните усилия трябва да теглят в една и съща посока, а приносите им – нагодени да постигнат цялото, без празнини, без търкания, без ненужно дублиране на усилията“ (Дракър, 2004: 131). Изграждането на екип включва създаване и възприемане на общо разбиране за целта на дадена дейност. Всеки член на екипа разбира и приема общата цел, чувства се ангажиран и развива доверие към останалите от екипа. Това е особено важно за управлението, тъй като, ако екипът не работи, постепенно и субектът на управлението (директорът или заместник директорът) губи доверие и намалява синергията на самото управление (Wallace & Hall, 1994: 186).

3. ФАКТОРИ ЗА ЕКИПНА РАБОТА

Ключовите мотивиращи фактори за екипна работа са следните:

А) Получаване на достатъчно по количество информация, която задоволява членовете на екипи и допълнително влияе за тяхната мотивация. Отдаване на дължимото за положените усилия и труд. Създаване на увереност в плодовете на вложения труд.

Б) Поставяне на ясни и изпълними задачи. Задачите трябва да бъдат приемани от всички доброволно. Да се показва качеството на свършената работа. Членовете на екипа трябва да знаят кога се представят добре или зле. Всеки един трябва да знае своите качествени показатели, както и тези на колектива. Неяснотата може да бъде много силен демотивиращ фактор.

В) Показване на значимостта на всеки член на екипа. Така се развива чувство на отговорност към постигане на целите на организацията, лично отношение и стремеж към усъвършенстване и в частност към повишаване на професионалната квалификация.

Друг основен момент при вътрешната професионална квалификация е за нейния резултат. В тази връзка следва да се посочи, че вече съществува разработен управленски модел на този резултат, който може да се използва като концептуална основа за развитие на професионалната квалификация на педагогическите специалисти (Катански, 2014: 169).

4. УПРАВЛЕНСКИ МОДЕЛ

Новото в този модел е разглеждането на професионалната квалификация като продукт, който се създава, развива и усъвършенства както чрез теоретичното и практическото професионално обучение и възпитание, така и чрез практикуването на професията в подходяща, подкрепяща и развиваща среда, вкл. в екипност. Този образователен продукт е свързан с развитието на комплексно качество, създаващо възможност на всеки учител да заеме своето място в системата на образованието, да участва в кариерното развитие, да усъвършенства като личност и като професионалист.

Съдържанието на професионалната квалификация включва следните основни компоненти:

- Пригодността за определена професия (за конкретна професионално-трудова дейност). Този компонент отразява необходимостта от съответствие между изискванията на съответната професия и качествата на кандидатите. Оценката на пригодността е част от тяхното успешно професионално ориентиране, тя рефлектира върху обучението и следучебната адаптация, предпоставка е за творчество, пълноценна трудова реализация и професионално развитие.

- Подготовеността за професионално-трудова дейност и за изпълнение на конкретните трудови задачи. Компонентът подготовеност включва основно знания и умения, които се придобиват през различните етапи и форми на учебно-квалификационния процес. Както беше посочено, този процес протича в системата на професионалното образование и обучение в тясна връзка с трудовата дейност и с натрупването на професионален опит до края на трудовия живот.

- Заинтересоваността да се работи професионално, за съзнателно и активно действие, с развитие на чувство за отговорност и стремеж за непрекъснато усъвършенстване. Този компонент изразява изключително важната за професионалната дейност субективна ангажираност и мотивация. Такава заинтересованост се формира и развива посредством обучението и професионалното възпитание и самовъзпитание в зависимост от условията, създадени в трудовите екипи, в учебните групи и курсове, т.е. в средата, в която се работи и се учи. Ако обучението и развитието на екипа не са смятани за ключови задачи, то потенциалът на хората може и да не се осъществи (Cardno, 2002).

- Приложимостта на квалификацията отразява четвъртия аспект на цялостната връзка, създаваща се между отделния човек, професията и нейното практикуване. Тя императивно изисква използването на професионалната пригодност, подготовеност и заинтересованост по предназначение. Този компонент осигурява не само ефективна връзка между учебно-квалификационния и трудово-производствения процес, но също така спомага за поддържане и повишаване на професионалната квалификация, за професионално усъвършенстване в съответствие с интересите, потребностите, способностите, влаганите усилия и други фактори.

Необходимостта от утвърждаването на управленския модел на професионалната квалификация и от неговото прилагане за целите на училищния мениджмънт се основава на доказаното значение поотделно на пригодността, подготовеността, заинтересоваността и приложимостта като фактори за овладяването и упражняването на трудово-професионална дейност и за успешно кариерно развитие. Досега обаче тези компоненти не се разглеждаха така цялостно свързани и зависещи един от друг, т.е. по начин, отразяващ комплексното им въздействие за развитието на работната сила и на екипността в организациите. Този въпрос е важен, тъй като е безспорно, че партньорството и обвързването на хората в организацията е съществено условие за постигане на нейните цели (Blase & Anderson, 1995). Наличието на пригодни, професионално подготвени и мотивирани директор, учители и ученици, които се реализират успешно като екип, е модерната управленска визия за училищните организации.

При това екипността обхваща вече и включването на родители и представители на външни организации, с които е необходимо да се партнира в процеса на вземане и изпълнение на решения. Безспорно този холистичен подход открива нови перспективи за мотивирането на педагозите за повишаване на квалификацията в екип, които може и следва да се използват в учебно-квалификационния процес. И тук логично следва да се изясни какво по-точно представлява този процес. Той е продължение на началното професионално обучение (Pre-service Teacher Training), провеждано в университетите. Обучение, което създава необходимата основа от педагогически познания и умения, развива нагласа на бъдещите учители, преподаватели, инструктори и др. за продължителен процес на повишаване на квалификацията. Този процес (In-service Teacher Training) започва още след назначаването на завършилия образованието си студент (млад специалист) на съответната учителска длъжност и включва в себе си натрупването на необходимия опит в практиката и повишаване на професионалната компетентност чрез продължаващо професионално обучение. Това е комплексен учебно-квалификационен процес, протичащ в разнообразни форми, чрез дейности и практики за разширяване на познанията, подобряване на уменията, както и за развитие на компетентностите и професионално значимите качества на работещите учители. Учебно-квалификационният процес е важен фактор за професионалното развитие и усъвършенстване на всички учители, за развитието на институционален капацитет, както и за непосредственото подобряване на качеството и ефективността на осъществяваната в институцията (учебно заведение) основна дейност.

5. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение считаме, че мотивацията за учене и квалификация на педагогическите специалисти е актуален и значим проблем. Директорите и заместник директорите следва да умеят да мотивират ръководените от тях

учители за повишаване на квалификацията, включително в екип. В този смисъл е нужно да се развива системно тяхната професионална подготовка, да се провеждат повече курсове, семинари и други форми на обучение, като се представят, изучават и разпространяват добри практики, които ще спомогнат за по-нататъшното успешно решаване на актуалния и значим управленски проблем за повишаване на мотивацията на педагогическите специалисти за учене и квалификация през целия живот.

ЛИТЕРАТУРА

- Дракър, П. (2004). Подбрано от Дракър. София.
- Катански, Ч. (2014). Основни тематика и термини на образователния и училищен мениджмънт (управление на образованието). София: Сиела.
- Катански, Ч. (2010). Иновационно развитие на детските градини в контекста на прехода към учене през целия живот (с. 197–199). В: Трета национална среща по предучилищно възпитание и подготовка „Водим бъдещето за ръка“. Ловеч.
- Милков, Л. (1999). Приложение на екипна дейност в университетското обучение. София.
- Blase, J. & Anderson, G. (1995). The micropolitics of educational leadership: from control to empowerment.
- Cardno, C. (2002). Team learning: opportunities and challenges for school leaders. London.
- Wallace, M. & Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*
- Каурпила, О. (2018). How does it feel and how does it look? The role of employee motivation in organizational learning type. *Journal of Organizational Behavior*
- Kljajić-Derčić, M. & Derčić, Š. (2017). Successful Leadership and Motivation Lead to Employee Satisfaction. *Management International Conference*
- Ledun, A., Wahyono, P. & Arifin, C. (2018). The Importance of Competence, Achievement Motivation and Knowledge Management in Improving Teacher Performance. *IOSR Journal of Business and Management*
- Sharma, Sh., Parashar, A. (2016) Employee Motivation Is A Function Of Leadership. *Second National HR Seminar Bookall*, V. (1994). Inside the SMT: teamwork in secondary school management. London.