

НОВАТА СИСТЕМА ЗА АКАДЕМИЧНО ИЗРАСТВАНЕ В БЪЛГАРИЯ И КАРИЕРНОТО РАЗВИТИЕ НА ФИЛОСОФСКАТА КОЛЕГИЯ

Добрин Тодоров

Минно-геоложки университет "Св. Иван Рилски", 1700, София

РЕЗЮМЕ: След въвеждане на *Закона за развитие на академичния състав в Р.България* (ЗРАСРБ) през 2010 г. съществено се промениха общите условия за кариерно развитие на заетите в сферите на висшето образование и науката от страната. С този нормативен акт бе изградена изцяло нова система за статусно израстване на ангажираните в тези сфери, която замени дейвалата в продължение на няколко десетилетия преди това такава, регламентирана в „Закона за научните степени и научните звания“. В доклада се разглежда начина за правене на академична кариера от българските учени и в частност на философите от страната през първите пет години след въвеждане на ЗРАСРБ, за да се открият важните особености на този тип професионално израстване. Чрез този междинен анализ на ефектите от въвеждането на новата система за академично развитие върху живота на научната, респ. философската колегия у нас се прави опит за осмисляне на нейните предимства и недостатъци спрямо предходната, а също и за открояване на съхраняващите се и при двете системи характеристики на оценителската дейност в сферата на науката в страната. Търсят се както *тенденции* на промяна, така и на съхраняване на трайни практики в дейността на българските учени по собственото кариерно развитие и подпомагане на чуждото.

THE NEW SYSTEM FOR ACADEMIC DEVELOPMENT IN BULGARIA AND THE CAREER PROGRESS OF THE PHILOSOPHICAL COLLEGE

Dobrin Todorov

University of Mining and Geology "St. Ivan Rilski"

ABSTRACT: After the implementation of the *Law on Academic Staff Development* in the Republic of Bulgaria (LASDRB) in 2010 the general terms of career development for the ones working in the spheres of education and science in the country substantially changed. This normative act set up a wholly new system concerning the status growth of the people engaged in these spheres and replaced the one acting few decades before regulated in the *Law on Scientific Degrees and Titles*. The paper deals with the Bulgarian scholars making academic career and in particular - the philosophers in the country during the first five years of the LASDRB implementation in order to be outlined the important specifics of this type of professional growth. This interim analysis on the effects of the implementation of the new academic development system on the life of the scientific, respectively the philosophical college here makes an attempt to rationalize its advantages and disadvantages in relation to the old one and outline the characteristics of the valuation activity which remain unchanged in both systems in the sphere of science in the country. It seeks as *tendencies* of changing as *tendencies* of preserving lasting practices characterical for the activities of the Bulgarian philosophers when it comes to their own career progress and the assistance they render to other's careers.

След въвеждане на *Закона за развитие на академичния състав в Р.България* (ЗРАСРБ) през 2010 г. съществено се промениха общите условия и конкретните механизми за кариерно развитие на заетите в сферите на висшето образование и науката от страната. С този нормативен акт бе изградена изцяло нова система за статусно израстване, която замени предишната, действала в продължение на няколко десетилетия преди това и регламентирана в „Закона за научните степени и научните звания“. Тук ще разгледам начина, по който протича академична кариера на българските философи от страната през първите пет години след въвеждане на ЗРАСРБ, за да открия важните особености на този тип професионално израстване¹. Чрез този междинен анализ на ефектите от въвеждането на новата система за академично развитие върху живота на философската колегия у нас се надявам да подпомогна осмислянето както на нейните предимства, така и на недостатъците ѝ спрямо предходната, а също и да открия запазващите се и при двете системи характеристики на оценителската дейност на постиженията в сферата на науката и висшето образование. Надявам се да открия както *тенденции* на

промяна, така и на съхраняване на трайни практики в дейността на българските учени – по собственото кариерно развитие и подпомагане на чуждото.

За постигане на посочената цел разглеждам събраните през визирания период емпирични данни. За фактологична основа на изследването използвам главно данните за успешно проведените процедури, обявени по професионално направление „Философия“ (шифър 2.3. от Класификатора на областите на висше образование и професионални направления), както и обявените по други професионални направления процедури, в поясненията на които се съдържа недвусмислено философско съдържание. През разглеждания период са проведени над 160 такива процедури. Не включвам многобройните участия на професионални философи в процедури, водени по други професионални направления, без пряка връзка с конкретна философска проблематика.

Както в редица предходни изследвания², и тук като основен метод използвам *типологичния* анализ. Той позволява да се подберат релевантни към разглежданата тема данни и да се осъществи наукометрично изследване, стъпващо върху количествено изразима

информация. Изборът на този инструмент има своите основания в нуждата от обективно проверимо представяне на разнообразната практика, създадена около кариерното развитие на философите от страната напоследък, като се пренебрегнат особеностите на конкретните казуси. Той ми се струва особено подходящ за изясняване на рамковите условия, базовите особености и главните тенденции в кариерното израстване на българските философи през разглеждания период.

Общи тенденции в развитието на философската колегия след влизане на ЗРАСРБ в действие

През разглеждания петгодишен период академичната философска колегия у нас работи в относително стабилна социално-културна и институционална среда, а нейните представители като цяло не бяха застрашени от загуба на работните си места. След въвеждането на ЗРАСРБ продължи и се разгърна започналият в началото на новото хилядолетие процес на подобряване на естественото възпроизводство на философската колегия в страната. Благодарение на активизирането в подготовката и успешната защита на дисертации и хабилитации тя се *стабилизира* в количествено отношение, а кариерите на много нейни представители получиха нов импулс. Това се дължи на настъпилите позитивни промени в редица нейни сегменти: тенденцията на стесняване кръга от преподаватели на студентически специалисти бе спряна, като в редица висши училища дори бяха привлечени нови лица; изясни се бъдещето на Философския институт в БАН и след закриването му като самостоятелно звено се основа обединено звено, включващо още изследователи социолози и науковеди. Отпадна вероятността неговите сътрудници да загубят работата си, което доведе до връщане на редица от тях към собственото им кариерно развитие, а и към привличане на нови докторанти и асистенти в тази институция; вече утвърдените центрове за специализирано философско образование – Философските факултети на ВТУ „Св.св. Кирил и Методий“ и ЮЗУ „Неофит Рилски“, Философско-историческият факултет в ПУ „Паисий Хилендарски“ и Департаментът „Философия и социология“ в Нов български университет продължиха започналия в предходните години процес по комплектуване със собствени кадри, предполагащ редовно провеждане на процедури по защита на дисертации и особено на хабилитации. Във Философския факултет на СУ „Св. Климент Охридски“ също бяха привлечени няколко нови преподаватели на мястото на оттеглилите се техни по-възрастни колеги, което прекъсна продължилите повече от десетилетие период без ново-постъпващи асистенти. Това относително успокояване на ситуацията спрямо изпитанията, на които бе подложена философската колегия през предходните две десетилетия, преустанови процеса на нейното свиване и дори *разшири* някои от сегментите ѝ.

В условията на относителна сигурност за собственото бъдеще професионалните философи у нас съвсем естествено предприеха последователни стъпки за кариерното си израстване. Това доведе от една страна до възстановяване нормалния темп на кариерното

развитие, а от друга – до редовно привличането на нови лица в колегията. През тези години успешното защитаване на дисертации или хабилитиране стана норма, а завършилите с провал процедури бяха рядкост. Установи се на едно сравнително високо ниво ежегоден брой на успешно приключили процедури от различен вид, което имаше за резултат стабилен темп на обновяване на гилдията (Вж. Приложение 1). Между 2012 и 2015 г. всяка година се защитаваха над десет „малки“ доктората, като диапазонът от 11 до 20 е съпоставим с този на предходния петгодишен период – от 12 до 19. Единственото изключение от тази тенденция е резултатът от 2011 г., когато защитените докторски дисертации са едва 5, но този факт може да се обясни с нуждата от време за пригаждане към изискванията на новата система за придобиване на научни степени и заемане на академични длъжности в страната, въведена чрез ЗРАСРБ. През разглеждания период се стабилизира и броят на защитаваните дисертации за научната степен „доктор на философските науки“ – две или три годишно, което за мащабите на общността е съвсем приличен показател. Този резултат е идентичен с получения през предходния период от пет години, през който ежегодно са защитавани по толкова „големи доктората“, като изключение прави само 2009 г., когато техният брой е малко по-голям – четири.

По-непостоянно и с колебания нарастваше броят на хабилитираните философи от страната след въвеждането в действие на ЗРАСРБ. Така през 2011 г. четирима от тях заеха академичната длъжност „доцент“, което е съизмерима стойност с тази от предходните четири години, през които между двама и четирима придобиват ежегодно това научно звание. През следващите две години обаче рязко нарасна броят на лицата, които заемат тази академична длъжност – през 2012 г. те са 9, а през 2013 г. вече са 11. След това започва тенденция на спад в това отношение, като през 2014 г. новите „доценти“ са 7, а през 2015 г. – 4. По сходен начин се оформя развитието на професионалната кариера сред групата на заелите висшата академична длъжност. След като през 2010 г. само един професионален философ става професор, през следващите две години ежегодният прираст на тази категория хабилитирани лица рязко нарасна – през 2011 г. те са шестима, а през 2012 г. вече са девет души. Очевидно това е пикът в процеса на придобиване на висшата академична „титла“, когато мнозина, дотогава отлагали аспирациите си към нея, се решават да я пожелаят официално. Относително тесният кръг от потенциални нейни притежатели в страната обаче ограничи по-нататъшното задълбочаване на тази тенденция. От 2013 г. насам стойностите на разглеждания показател отново спаднаха и се установиха на четири или пет за година, които са идентични с тези през някои от предходните въвеждането на ЗРАСРБ години (2006, 2009), но все още надвишават обичайния стандарт за ежегодно „производство“ на професори от предходния период – между един и три.

В рамките на няколко години след въвеждането на ЗРАСРБ във философската гилдия постъпиха редица *нови лица*, главно след успешна защита на докторски дисертации. Някои от тях първоначално бяха назначени на длъжността „асистент“ – заемането на която според

ЗРАСРБ става на срочен трудов договор и не предполага притежание на научната степен „доктор“, а едва впоследствие – обикновено след успешна защита на докторска дисертация и спечелен конкурс – бяха предназначени на длъжността „главен асистент“⁴. За да заемат тази академична длъжност, някои нехабилитирани преподаватели, които вече бяха привлечени в колегията след успешно издържан конкурс, се наложи повторно да се явят на такъв, но вече след защита на докторска дисертация⁵. Същевременно редица от отдавна принадлежащите към философската колегия нехабилитирани преподаватели запазиха работните си места след придобиване на „докторска“ степен⁶, а някои дори успяха за кратко време да направят следваща крачка в своето кариерно израстване чрез хабилитация за „доцент“⁷. Тези постижения допринасят за подобряване на перспективите за бъдещото развитие на философската гилдия в страната, както и създават предпоставки за повишаване качеството на работа на представителите ѝ. Създават се условия за трайното съсредоточаване на професионалните философи у нас върху дългосрочно планиране и осъществяване както на собствената кариера, така и на активно подпомагане тази на техните колеги.

През разглеждания период у нас отчасти продължи практиката да се обявяват процедури според действалите през предходните две десетилетия специални шифри за спецификация на конкретна проблемна сфера от по-широката област на знанието. Макар че една от целите на ЗРАСРБ е да ограничи твърде тясната специализация на учените чрез използване на обобщените шифри на професионалните направления при обявяване на процедурите и допускане в оценителските органи на лица без доказана компетентност в тясната проблематика от конкретния сегмент на знанието, а само в по-обширното поле на даденото научно направление и дори в цялата научна област, от което то е част, тя не бе постигната изцяло. В много случаи процедурите бяха обявявани според вече отменените шифри за отделните научни дисциплини, влизащи в полето на даденото професионално направление, или пък те бяха добавяни в поясняващите общия му шифър скоби. Приложен към сферата на философията, този подход доведе до използване – явно или по-скрито, без посочване на съответните цифри – предимно на познатите от близкото минало десет шифъра, с които се обозначават освен няколко традиционни дисциплини (Етика, Естетика, Логика, Онтология, Теория на познанието) още и такива от вида „Философия на...“ (Философия на историята, Философия на науката и др.). Същевременно се направиха и някои нововъведения. Първото се отнася до обособяване на философските дисциплини, които преди това влизаха в т.нар. „дълъг шифър“ (5.13) от старата номенклатура на научните шифри – „Философия на културата, политиката, правото и икономиката“ и провеждане на процедури по тях⁸. Друга промяна засегна философските дисциплини, които в предходния период нямаша свой собствен шифър и преминаваха под шапката на споменатия „дълъг шифър“⁹, като в последно време те придобиха самостоятелен статут и един вид признание за своята стойност чрез обявяване на процедури с тяхното наименование. Разбира се, официализирането на нови философски

дисциплини чрез обявяване на процедури по тях продължи и през разглеждания период¹⁰. Появиха се и „хибридни“ обяви за процедури, при които се провеждат конкурси за заемане на академични длъжности от лица, които ще водят по две учебни дисциплини¹¹ или такива, чиито интереси са в повече от една сфера на философското знание¹². Специфичен прецедент се създаде около воденото в СУ „Св. Климент Охридски“ обучение по докторската програма „Философия с преподаване на английски език“, доколкото под това наименование бе проведена защитата на няколко дисертации и на конкурс за заемане на длъжността „главен асистент“ от преподавател, ангажиран със занятия в аналогичната магистърска програма.

Една от съществените промени в „технологията“ на протичане на процеса по развитие на академичната кариера настъпи вследствие обявяването на няколко процедури само по общия за направлението шифър, т.е. без конкретизация за философска дисциплина или проблематика. Те са пример за придържане към духа на новия закон, като максимално отварят достъпа до участие в процедурите от различен вид на лица, компетентни в широкото поле на философията и дават алтернатива на дългогодишната практика на „затваряне“ на конкурсите за заемане на академични длъжности посредством прекомерно стесняване на дисциплинарния им обхват и формулиране на проблемно-тематични конкретизации съобразно желанията на предварително предпочетен кандидат. Провеждането на процедури по общия шифър на направлението същевременно демонстрира, че по този начин може да се извърши успешен подбор на добре подготвени в областта на философията лица, които имат разностранни интереси и потенциал за пренасочване на професионалната си дейност в различни нейни раздели с оглед нуждите на преподавателската и изследователската си работа през отделните фази от тяхната академична кариера.

Ефекти от въвеждането на ЗРАСРБ върху системата на науката и висшето образование като цяло

Като имаме предвид примера на протеклите през изминалите няколко години след въвеждането на новата нормативна база процеси във философската колегия от страната, бихме могли да направим заключението, че обликът на националната система за получаване на научни степени и заемане на академични длъжности от професионалните учени в страната съществено се е променил. Тук ще посоча под формата на тезиси различните по вид ефекти, които новата система оказва върху академичната кариера на българските учени. Ще започна с позитивните, като направя сравнение с особеностите на предходната система за кариерно развитие на академичната колегия у нас:

- в значителна степен беше *раздържавена* дейността по управление професионалната кариера на учените след премахване на общодържавния орган Висша атестационна комисия, който бе подчинен на изпълнителната власт. Гореспоменатата дейност вече се осъществява освен в държавни, още и в частни институции от сферите на висшето образование и науката;

- бе *децентрализирана* системата за придобиване на научни степени и заемане на академични длъжности, което доведе до пряко ангажиране на висшите училища и изследователските институции с процеса на професионално израстване на собствените им кадри, както и с поемане на отговорност за неговото разгръщане. Това изпълни със съдържание прокламираният принцип за тяхната академична автономия, залегнал в ЗВО и ЗРАСРБ;

- бе *опростена* дейността по присъждане на научни степени и заемане на академични длъжности с премахването на твърде тромавата система от органи за оценяване, състояща се от три нива – специализирани научни съвети по отделни науки, комисии по групи научни дисциплини и президиум на ВАК, при която често се стигаше до разнотий и разминаване на отговорността помежду им;

- *тромавата* процедура по придобиване на научни степени и заемане на академични длъжности бе заменена с по-бързо протичаща, като сроковете за приключване на отделните етапи в нея бяха съществено скъсени;

- бе преодоляна *анонимността* на участниците в колективните органи за оценяване и оттук безотговорността за техния вот, което бе предпоставка за безпринципни действия в миналото;

- бяха направени *прозрачни* основанията за решенията на оценяващите органи, като публично се оповестяват преценките и заключенията на участващите в тях лица;

- на практика се стесни ненужно *раздутата* скала от академични „титли“ – с две научни степени и две звания за хабилизация, като се премахна задължението да се придобива научната степен „доктор на науките“, като предварително условие за заемане на академичната длъжност „професор“.

Същевременно се проявиха и някои неблагоприятни ефекти от въвеждането на новата система за оценяване¹³:

- липсват способности за ефективен *контрол* на държавата върху процедурите за придобиване на научни степени и заемане на академични длъжности както по време на провеждането им, така и след тяхното приключването, а Министерството на образованието и науката няма възможност за административен надзор относно тяхната законосъобразност;

- няма *общовалидни изисквания* за допуск до участие в процедурите за придобиване на научни степени и заемане на академични длъжности, съобразени със спецификата на различните научни области и професионални направления;

- неясен е *механизмът* за формиране състава на оценителските органи, като в журитата често попадат благоразположени към кандидатите лица, не проявяващи безпристрастност при преценката на качеството на представената от тях научна продукция, а същевременно съзнателно се ограничават достъпът до журитата и дори от тях се изключват цели категории потенциални членове, чиято благосклонност към кандидатите не е предварително осигурена;

- възникват основателни съмнения в *обективността* на оценките, които се дават от участниците в оценителските органи поради липсата на общовалидни изисквания за преценка на научните постижения на канди-

датите, съобразени със спецификата на различните научни области и професионални направления;

- отсъстват достатъчно строги изисквания за професионална *компетентност* на членовете на научните журита, като често се нарушават заложените в ЗРАСРБ изисквания за включване в тях само на лица с доказана професионална квалификация и опит в съответното професионално направление или поне в дадената научна област;

- липсват *единни правила* за работа на научните журита, както и стандартизирани изисквания за изготвяне на становища и рецензии от техните членове, особено по отношение на научните постижения на кандидатите;

- не се носи *отговорност* за недобросъвестно изпълнение на задълженията от страна на членовете на оценителските органи, като не са предвидени санкции в такива случаи.

С предефинирането на рамковите условия, при които развиват академичната си кариера заетите в сферата на висшето образование и науката у нас, вследствие от приемането на ЗРАСРБ се повиши собствената *отговорност* на отделните институции за професионалното израстване на техните кадри. Поставени в положение сами да провеждат кадровия си подбор, тези образователни и изследователски звена се изправиха пред сериозен проблем – как да планират и управляват кариерите на вече работещите в тях, както и какви изисквания да предявяват към новопривличаните сътрудници. На някои места академичните колегии се възползваха от законово предоставената им възможност за въвеждане на *допълнителни изисквания* към кандидатите, доколкото националните им изглеждаха недостатъчно високи или непълни. Същевременно в повечето висши училища и изследователски институции се водеше съзнателна политика за ограничаване *равнопоставеността* на кандидатите при провеждане на процедурите – когато са повече от един, доколкото тихомълком се фаворизират тези, които вече заемат академични длъжности в съответната организация или са придобили научни степени там и по такъв начин се саботира реалната конкуренция помежду им.

С въвеждането на новата система за протичане на процедурите по академичното израстване на университетските преподаватели и учени на изпитание бяха поставени техните морални устои. Тежестта на мнението на всеки участник в ограничените по състав журита стана изключително голяма, а с това и изкушението да се злоупотреби с правото на преценка. Нравствената устойчивост на членовете на оценителските органи и убедеността им в нуждата от обективно оценяване станаха особено важни, за да не се допусне обезценяване на научните „титли“ в академичната колегия, а и в обществото. Мнозина от участниците в тази дейност проявиха мъдрост и зрелост, като изпълниха почтено ангажиментите си. Немалко от тях обаче не бяха на висотата на тази нелека мисия и не надмогнаха смесването на личните си отношения с кандидатите със задачата да осигурят справедлива професионална експертиза. За наличието на това явление има и обективни предпоставки, които не снемат личната отговорност за проявление субективизъм. Съставът на българската академична колегия, вкл. на философската общност, е твърде огра-

ничен. Контактите между почти всички нейни представители са преки и понякога твърде близки. Значителна част от академичната колегия не е в състояние да надмogne в оценителската си работа своите лични чувства към оценяваните лица – най-вече приятелски. Тази личностна обвързаност създава среда, благоприятна за неспазване на професионална коректност и неутралност в оценителската дейност. Публичността при оповестяване оценките за продукцията на кандидатите не се оказва достатъчно надеждно средство за елиминиране на субективизма при преценка постиженията на познати, приятели или близки колеги. Масова практика стана формирането на „удобни“ състави на научните журита, за които възникват основателни съмнения дали са в състояние да проявяват безпристрастност в своята експертиза.

След изтичането на няколко години от въвеждане на ЗРАСПБ стана ясно, че и при новата система за професионално израстване на академичния състав се възпроизвеждат добре познатите от десетилетия слабости в оценителската дейност на българските учени. Оказва се, че шуробаджанацината и „връзкаството“ са дълбоко вкоренени в манталитета на съвременните българи, респ. български учени и не могат да бъдат изкоренени, каквито и системи за оценяване да бъдат прилагани. Малцинство от тях са готови да отстояват преценките си с цената на евентуално влошаване или дори скъсване на отношенията както с оценяваното лице, така и на междуличностните връзки с близки до него колеги. Нежеланието за открито заемане на критична позиция най-често се прикрива с *формализъм* в оценителската дейност, изразяващ се в подмяна на съдържателната оценка с констатации за покриване на количествено измерими показатели и със стриктно спазване на процедурата. Така малодушието и криворазбраната подкрепа на познати и приятели често надделяват над стремежа да се защитят професионалната чест и личното достойнство на оценявания, като се заплащат със загуба на самоуважение и престиж в професионалната колегия. Проявяваната масово *безкритичност* към работата на кандидатите за получаване на научни степени и заемане на академични длъжности – почти всички от тях биват подкрепени – подкопава уважението на обществото към професионализма и нравствените устои, върху която се гради дейността на българските учени, вкл. философи.

Още след приемането на ЗРАСПБ стана ясно, че в него не се решава по нов начин един принципен въпрос за цялата система на висшето образование и науката – начина, по който става разграничението между хабилитираните лица у нас. И в новия закон се възпроизведе съществуващото през тоталитарния и посттоталитарния периоди отделяне на две категории – доценти и професори, без да е въведено ясно разделение на техните функции и правомощия. Това е така, защото в българската академична колегия изобщо не се разглежда въпросът за *основния принцип*, според който са структурирани висшите училища, респ. научните организации в страната. За даденост се възприема наследеният съветски модел за институционален строеж на системата на университетското образование и академичната наука, макар в това отношение да следва да се предприемат радикални промени. Наистина, съществуващата и понастоящем в българските висши училища и научни

звена факултетно-катедрена, респ. институтско-секционна организация, е нужно да се съхрани. Ала начинът, по който са изградени основните ъ клетки, трябва да бъде коренно променен. Ако се върнем към собствената си традиция от периода преди тоталитарния режим, а и погледнем как понастоящем работят катедрите в западните университети и секциите в тамошните научни институции, ще видим, че те функционират около една *ярка личност*. Редовният професор – титуляр на катедрата, задава облика им, като определя какво, от кого и как ще се преподава, но и носи отговорност за качеството на обучението пред ди/ректорското ръководство. Той е единственият, който работи на постоянен или дългосрочен трудов договор, като привлича за свои помощници извънредни професори и асистенти, а и води обучението на докторанти. Тази авторитетна личност се ползва с доверието и подкрепата на академичното ръководство, което се основава на изграждания в продължение на десетилетия собствен престиж и доказани способности. У нас обаче и досега в състава на катедрите и секциите влизат преподаватели и изследователи с еднакъв статус и възможности за влияние върху работата им. И те все така продължават да бъдат взаимозаменими, полуанонимни и безотговорни, а дейността им – повече или по-малко стандартизирана.

В настоящото законодателство, регулиращо функционирането на висшето образование в страната – ЗВО и ЗРАСПБ, изобщо не се коментира скандалната практика в българските университети да преподават хора без никаква педагогическа подготовка. Във висшите училища у нас до работа с обучаемите се допускат хора без *педагогическа правоспособност*, които не биха били назначени дори временно и като заместващи учители в началните, основните и средните училища. Понастоящем мнозинството от преподавателите у нас придобиват педагогически умения по метода на „пробите и грешките“ в хода на своята кариера или като следват примера на преподавателите си от периода на собственото следване. В това отношение нужните промени са ясни: въвеждане на задължително изискване за педагогическа подготовка на всички университетски преподаватели още при тяхното назначаване, като се осигури придобиването на такава в обозримо бъдеще на вече работещите в системата на висшето образование чрез квалификационни курсове и обучения.

Понастоящем българските висши училища и научни организации са заплашени от кадрови колапс, който неминуемо ще се разрази в рамките на следващите няколко години, ако не бъдат предприети своевременно адекватни мерки. Като основна причина за това явление е слабият прираст на нови преподаватели и изследователи. Разбира се, в университетите продължават да се назначават нови асистенти, но предимно *без конкурс* и на *краткосрочни* трудови договори, тъй като по правило те не притежават докторска степен¹⁴. Иначе казано, хващат се „хора от улицата“ и се вкарват в университетските аудитории, без да е проверена дори минималната им професионална квалификация в конкретната сфера на знанието. За истински подбор всъщност не може да се говори, а се назначава всеки, който прояви интерес към преподаване, често като способ да се получава някакъв доход, докато не се появи по-добре

заплатена работа. За да се преодолее тази пагубна тенденция, е нужно да се промени ЗРАСРБ, като се установи *конкурсът* като единствен начин за привличане на нови асистенти във висшите училища. Същевременно следва да се въведе задължителен *квалификационен ценз* – от всички тях да се изисква да притежават образователната и научна степен „доктор”. По този начин ще се гарантира поне минималната професионална компетентност на вливащите се в академичната колегия.

Бележки

1. Този анализ може да се разглежда като продължение на аналогично изследване, осъществено преди няколко години и имало за цел да направи равностойка на прилаганата през периода 1991 и 2010 г. у нас система за кариерно развитие в сферите на висшето образование и науката, на основата на информация за професионалната философска колегия. Вж. Д. Тодоров, *Академичната кариера на професионалните философи в България през посттоталитарния период (Между 1991 и 2010 г.)* //Български философски преглед, бр. 1, 2011.
2. Например монографиите ми *Съветската философска култура – опит за типологичен анализ* (София, „ЛИК”, 1999) и *Философската публичност в тоталитарна и посттоталитарна България* (София, „Сиела”, 2009),

както и студията *Създатели и носители на българската философска култура* //БЪЛГАРСКАТА ФИЛОСОФСКА КУЛТУРА ПРЕЗ ХІХ-ХХ век. /Био-библиографски справочник/ (София, „ЛИК”, 2000).

3. Данните за 2015 г. са към 1-ви юли.
4. Напр. Д. Иванов, А. Лешков, Г. Пенев и др.
5. Напр. Б. Ангелова-Игова и Г. Динева.
6. Напр. С. Асенов, С. Бъчваров, П. Горанов, Б. Колева, И. Шишкова и др.
7. Напр. И. Колев, И. Стамболийски и М. Янкова.
8. Напр. Философия на правото и политиката, Философия на културата и др.
9. Напр. Философия на религията и Философска антропология.
10. Напр. Философия на семиотиката.
11. Напр. Философска антропология и философия на историята, Философска антропология и философия на изкуството, Социална философия и биоетика.
12. Напр. „Логика и континентална философия”, „Социална философия и философия на културата, политиката, правото и икономиката” и „Философска антропология и философия на съзнанието”.
13. Тук съм ползвал някои от основанията към законопроекта за изменение и допълнение на ЗРАСРБ, внесен за обсъждане и приемане от 43 Народно събрание.
14. Нямам предвид назначенията на академичната длъжност „главен асистент”.

Приложение 1

Година	Защити на дисертации		Заемане на академични длъжности			Брой процедури
	д-р	д.ф.н.	проф.	доц.	гл. ас.	
2006	12	3	5	9	8	37
2007	13	3	3	4	8	31
2008	14	2	2	3	7	28
2009	19	4	4	-	1	28
2010	12	3	1	2	10	28
Средно	14	3	3	3.6	6.8	30.4
2011	5	2	6	4	4	21
2012	20	3	9	9	2	43
2013	15	3	4	11	9	42
2014	11	2	4	7	4	28
2015 ³	14	2	5	4	3	28
Средно	13	2.4	5.6	7	4.4	32.4

Статията е препоръчана за публикуване от кат. „Философски и социални науки”.