

CAREER DEVELOPMENT OF SPECIALISTS IN EDUCATIONAL CENTERS FOR SUPPORTING PERSONAL DEVELOPMENT

Abstract: This article discusses part of the 01.08.2016 D reform through the pre-school and School Education Act. The analyses is related to the career development of pedagogical specialists in small and large centers for support of personal development in Bulgaria and is considered in two directions – normative and scientific research. The results presented by the anonymous survey are total: 380. In this study were attended by directors-82, pedagogical staff-281 and non-pedagogical staff-17.

The exhibition is an attempt to prove that the forms in the support Centers for personal development lead to more guaranteed and visible school results. We will look for the exact measure and adequate assessment of teachers' work and qualification, as well as their proper funding. The material contains new ideas and proposals for neglected for years attestation and additional material stimulation.

Author information:

Plamena Nedelcheva

PhD student

at Konstantin Preslavsky – University of Shumen

Faculty of Education

Department of Pedagogy and Education Management

✉ plamena_nedelcheva13@abv.bg

🌐 Bulgaria

Keywords:

Career development, qualification of pedagogical specialists, differentiated pay, professional qualification degrees, appraisal, professional portfolio

На България са необходими добри учители, отлични специалисти по предметите, които преподават, защото, ако имаме добри учители, ще имаме специалисти във всички останали професии. Според министъра на образованието и науката Красимир Вълчев „...учителят е професия на бъдещето и след 20-30 години голяма част от професиите няма да ги има, но е сигурно, че ще има учители. Няма да има работи-учители, но ще има нужда от учители на работите и ние, цялото ни общество, сме длъжни да инвестираме в учителите. Това е професия на бъдещето, затова трябва да вложим много сили и енергия за развитието на педагогическите специалисти и за тяхното кариерно израстване” [17., с.1]. Неслучайно японска традиция повелява, след държавния глава, поклон да заслужи единствено учителят, който подготвя бъдещето на една от най-напредналите държави в света.

Преди да разгледаме кариерното развитие на учителите, работещи в извънучилищните институции – центрове за подкрепа за личностно развитие, трябва да уточним значението на това словосъчетание – кариерно развитие. Според тълковния речник „кариера е напредване в професията, издигане в служебната йерархия, а развиване или развитие е постоянно преминаване от един етап в друг – по-горен, по-съвършен или напредък” [3., с.338-741].

Кариерното развитие е процес на усъвършенстване на знания, умения и компетентности при изпълнение на определени длъжности и води до поемане на нови задължения и отговорности. В Националната програма за диференцирано заплащане е отбелязано, че „задължения и отговорности се възлагат с допълнително трудово споразумение към основния трудов договор на лицето с цел повишаване качеството на образователно-възпитателния процес, получаване на допълнително трудово възнаграждение и за кариерно развитие” [9., с.1].

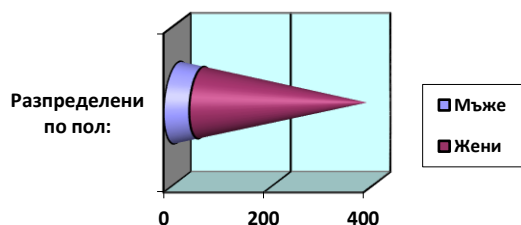
Следва да си зададем въпроса: „Защо е необходимо развитие в кариерата и кои са движещите мотиви на човека за това?“ Отговорът се крие в индивидуалността на всеки човек. Има личности, които са удовлетворени от това, с което се занимават, и нямат амбиции да го променят или, казано по друг начин, да се изкачват по „стълбицата на успеха“. Голяма част от учителите не желаят да променят своя статут, но има и други, които много искат да променят начина си на работа, да имат по-голяма свобода на действие, да се издигнат в обществото, да изявят своите лидерски качества, да правят нещата така, както те ги виждат за правилни. Не по-малко важни са и материалните облаги: висока заплата и допълнителни възнаграждения; по-висок стил на живот; власт, която дава правото да управляваш институция и да се разпореждаш с хората; привилегии, които ползваш, а напоследък стана много важно и да можеш с по-голям доход да си осигуриш старините с по-висока пенсия.

Кариерното развитие на учителите получи тласък едва през 2006 година, когато бе приета Националната програма за развитие на училищното образование и предучилищното възпитание и подготовка (2006 – 2015г.) [7., с.1], в която са заложени двете основни цели на националната образователна политика – равен достъп до качествено образование. Реализирането на тези цели изведе на преден план ключовата роля на педагогическите кадри. Изменението на системата на заплащане труда на педагогическите кадри е едно от най-сериозните предизвикателства пред реформите в средното образование. Необходимостта от въвеждането на нова система за диференцирано заплащане е сред ключовите приоритети във визията за развитие на човешките ресурси и повишаване качеството на образование.

Индивидуално-демографските фактори като: пол, възраст и населено място, ще окажат влияние върху степента на мотивираност за продължаващо кариерно развитие и квалификация в образователната сфера. От посочените резултати на извършеното анкетно проучване 315 са жени и едва 48 са мъже от учителите. Данните показват, че 128 от извънучилищните педагогически специалисти са на възраст между 40-49 години, 189 са над 50-годишна възраст, а едва 9 – под 39-годишна възраст, а до 29 години са отговорили само 5 преподаватели. Тези данни правят важен паралел с резултатите, свързани с включването на по-възрастните и по-опитните в продължаващо образование и обучение, които показват, че те са по-склонни да участват в такива дейности. При жените то е по-силно изразено и обвързано със задължителния характер на квалификация.

Представяне на статуса на педагогическите кадри към момента на проучването в ЦПЛР.

Фиг. № 1. Разпределение по пол:



Фиг. № 2. Разпределение по възраст:

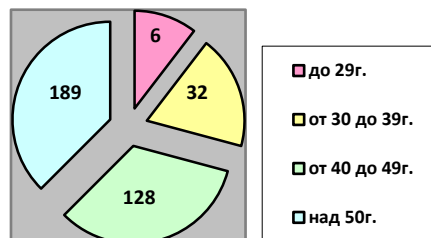
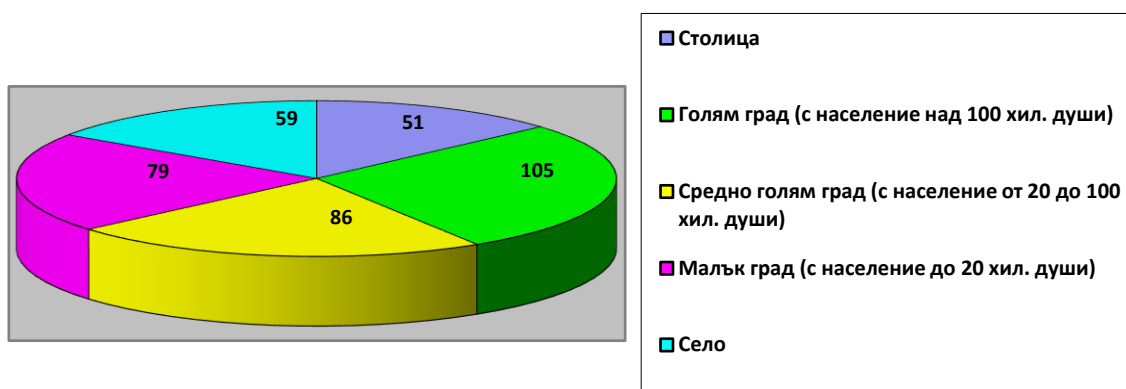


Таблица № 1

Разпределение по пол и възраст на педагогическите специалисти в ЦПЛР:

| Разпределение по пол: | Разпределение по възраст: | | | | Общ брой лица: |
|-----------------------|---------------------------|------------------|------------------|-------------|----------------|
| | до 29 год. | от 30 до 39 год. | от 40 до 49 год. | над 50 год. | |
| Мъже | 5 | 9 | 16 | 18 | 48 |
| Жени | 9 | 23 | 112 | 171 | 315 |
| | 14 | 32 | 128 | 189 | 363 |

Фиг. № 3. Разпределение според населеното място:

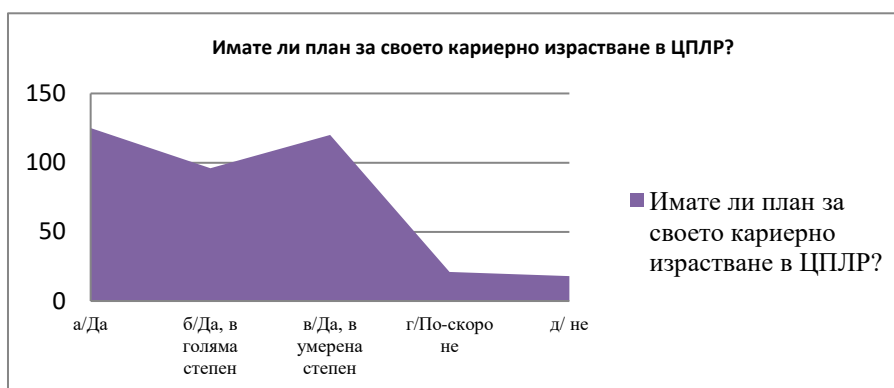


Следващият зададен въпрос на преподавателите е: „Вашето населено място е?“ От получените резултати, които обобщих, виждаме, че 51% са от столицата, 105 от голям град (с население над 100 хил. души), 86% средно голям град (с население от 20-100 хил. души), 79% малък град (с население до 20 хил. души) и от село – 59 преподаватели.

Как стоят нещата в нашата образователна система, съотнесени към кариерното развитие?

Вярно е, че в едно учебно заведение, каквито са и центровете за подкрепа за личностно развитие – ОДК, ЦРД, УСШ, ЦКР, НДД, както и в едно училище, шансовете за кариерно развитие по стълбицата, като по-висок ранг и звание са крайно ограничени. Не търпи отлагане влизането в сила на предложенията за мандатност, защото обикновено там има един директор или зам.-директор, които са несменяеми до пенсионирането си. Това ограничава възможностите за растеж на учителите в кариерата, които в институцията са над 40, 50, 60 и повече, в зависимост от мащабите ѝ. Това се отнася за по-големите центрове, изградени в областните градове. В по-малките населени места е на щат само един директор, а останалите учители са лектори. Тези лектори са условни щатни бройки и са на втори трудов договор към центровете. Изводът, който можем да си направим е, че нямат възможност за кариерно развитие. Въпреки че в договорите се вписват като учител или старши учител, няма финансово обезпечаване на заеманата длъжност. Този вариант за назначаване на педагогически специалисти като лектори е по-изгоден, както за директора, така и за съответната институцията. Защото не се утежнява бюджетът ѝ с допълнителни разходи като диференцирано заплащане, професионално-квалификационни степени, прослужено време, социално-битово и културно обслужване и т. н.

Фиг. № 4. Имате ли план за своето кариерно израстване в ЦПЛР?”



Резултатите, представени на фиг. №4, разкриват, че в голяма степен отговор „да” е даден 125 пъти, „да, в голяма степен” - 96, „да, в умерена степен” – 120, „по-скоро не” – 21 и отговор „не” 18 от педагогическите специалисти.

„Управлението на кариерното развитие е комплекс от четири дейности: планиране на кариерата; организиране на действия за изграждане и развитие на кариерата; лично ръководство на действията и личен контрол върху кариерното развитие” [18., с.1].

Личното планиране на учителя за кариерното му развитие е много важно, защото то изисква по-висока квалификация, по-голяма активност и участие в научно-практически конференции, симпозиуми, национални и международни конкурси и други форми за квалификация, една от които е защитата на Професионално-квалификационна степен от V-та до I-ва. За съжаление, в нашата образователна система няма изискване кандидатите за ръководни постове – директори и зам.-директори, да притежават такава степен или по-висока – доктор на науките. Във всички училища, детски градини и центрове конкурсите печелят хора, не притежаващи висока квалификация. Това от своя страна отказва желаещите да кандидатстват и да се развиват в кариерата. Следващото условие е свързано с дейността на организацията за израстване на нейните служители.

Анкетираните педагогическите специалисти са дали приоритет на различни качества: 137 лица са посочили „дисциплинираност”, „целенасоченост” - 119, „решителност” - 113, заплащане – 109. Отговорите „добросъвестност” и „отговорност” са посочили равен брой – 96. На отговор „други” са посочили – 86. „Изпълнителност” към ръководството общо – 81 лица. „Професионализъм” - 73 и „идентичност” - 71. „Настойчивост” и „упоритост” са отбелязали 69. „Самостоятелност” – 53 и „заинтересованост” – 43. „Сдържаност” – 28 и „колегиалност” – 26. Изненада представлява отговорът за „безразличие”, според който резултатът е 0. Посочени са и повече от един отговор!

„Изработването и въвеждането на новата система на заплащане, основана на диференциация в зависимост от знанията, уменията и компетентностите, обвързани с резултатите от труда, се очерта като продължителен процес на целенасочена промяна, за чиято пълноценна реализация са необходими и нови системни условия, свързани с управлението, квалификацията, финансирането и оценяването” [9., с.1].

Спецификата на дейността в центровете за подкрепа за личностно развитие, като ОДК, ЦРД, УСШ и астрономически обсерватории, наложи да се преработят малко показателите, които са предложени в програмата и в картата за оценка на учителя. На основата на предложената карта са утвърдени на педагогически съвет по-различни показатели, които да отговарят на специфичната работа в тези институции с цел постигане на максималния брой от 100 точки. В по-големите ОДК и ЦРД и други, където има щатен педагогически персонал, се прилага системата за кариерно развитие и диференциране на основното възнаграждение в зависимост от заеманата длъжност, още от самото ѝ начало и до днес.

Учителите са удовлетворени и приветстваха тази система на диференциране, защото тя позволява на изявените педагогически кадри да получат допълнително възнаграждение за

творческия и новаторски си труд в работата с учениците. Тук трябва да отбележим по-голяма свобода и делегиране на права на центрoвете в малките общини и пълната независимост от тях.

Във всяко учебно заведение има определен бюджет и въз основа на него се определя това допълнително стимулиране на педагогическите кадри. Резултатите от труда на директорите на центрoвете за подкрепа за личностно развитие се извършва от комисия, назначена в едномесечен срок от публикуване на програмата, в състав: Експерти от Регионално управление на образованието /РУО/ и от общинската администрация, назначени от началника на РУО за директори на общински училища, детски градини и центрoве за подкрепа за личностно развитие.

В институцията за определяне на резултатите от труда на учителите също се изгражда комисия, чийто председател е директорът, като тя оценява педагозите, а директорът оценява членовете на комисията [12.,с.10-11]. Това се прави веднъж годишно, през месец октомври и според мен, е крайно недостатъчно, защото една точка, обикновено варира от 6 до 15 лв, тъй като бюджетите на центрoвете за подкрепа за личностно развитие са доста ограничени, но от тази учебна година се усеща реформата, относно работните заплати на педагогическите специалисти в сферата на образованието. Би могло да се помисли за още по-голямо възнаграждение, адекватно на положения труд.

В книгата си „Управление на персонала в училище” проф. Светлозар Вацов отбелязва, че „...Утвърдената с постановление № 254 на МС от 26.10.2009 година система за кариерно развитие на учителите [11.,с.1-2] имаше за цел създаване на възможност за развитие на учителите като ключов елемент от системата за повишаване качеството и ефективността на образователно-възпитателния процес и обвързване на кариерното развитие с нарастване на престижа и възнаграждението на учителите и с повече отговорности към образователната институция и педагогическата колегия към учениците и техните родители. Професионалното развитие на учителите е набор от дейности за подобряване на кариерното им израстване и осигуряване на условия за професионалното развитие на учителите. Тази система дава възможности за избор на кариерно развитие в следните два плана:

- В хоризонтален план - заемане на предвидените в Националната програма пет длъжности: младши учител, старши учител, главен учител и учител-методист, съответно и възпитател от младши до старши, е обвързано с трудовия стаж, като за старши учител /възпитател/ се изисква 10 години трудов стаж като учител. Младши учители станаха тези, които имат по-малко от 10 години трудов стаж, а за главните учители и учителите-методисти се прилагат по-високи изисквания за професионализъм и трудов стаж, както и съгласието на педагогическия колектив.

- Във вертикален план – заемане на административни длъжности в образователната система и държавната администрация – от заместник-директор до експерт, началник на сектор, началник на отдел, директор на дирекция и други в общинската администрация, в администрацията на министерството” [1., – с.112-113].

Повишаването на квалификацията е непрекъснат процес на усъвършенстване и обогатяване компетентностите на педагогическите специалисти за ефективно приложение на изискванията на изпълняваната работа и за кариерно развитие. Планирането, координирането, управлението и контролът на дейностите за повишаване квалификацията на педагогическите специалисти се осъществяват на ниво центрoве за подкрепа за личностно развитие [8.,с. 6-14., с.3].

В резултат на проучване и на мнението на колективи, чрез анкетни карти и наблюдение от директорите на ЦПЛР в България се установи пропуски в работата на учителите, като са идентифицирани следните нужди от квалификация на учителите:

1. Липса на умения за работа с интерактивна дъска и изготвяне на по-нови съвременни мултимедийни презентации;
2. Липса на умения за изготвяне на електронно учителско портфолио;
3. Неефективно използване на съвременни информационни и мрежови технологии за повишаване качеството на образованието и въвеждане на иновации в образователния процес;
4. Учителите по музика и използването на дигиталните технологии;
5. Нетрадиционни и алтернативни възможности за обучение по изобразително изкуство;
6. Спортът като превенция срещу агресията сред децата.

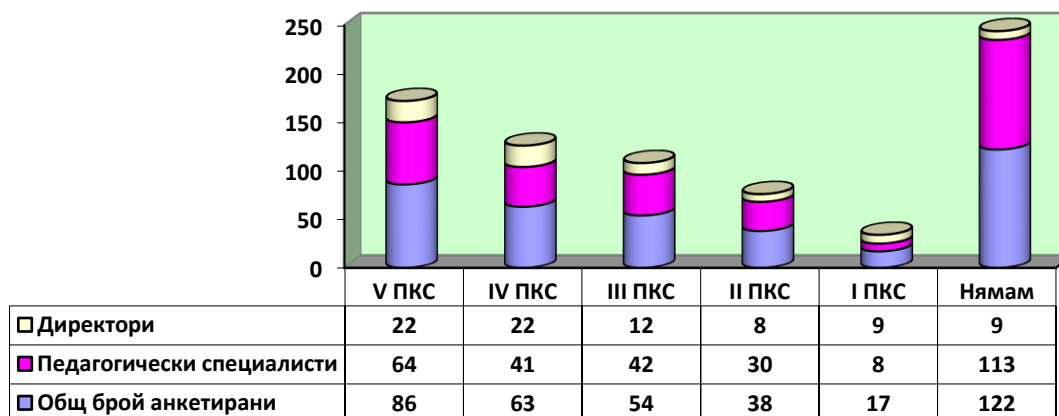
Дейности на институциите за кариерното развитие и квалификацията на педагогическите специалисти се изразява в изготвяне и приемане на план за квалификационна дейност в ЦПЛР и това се случва в началото на всяка учебна година, който да включва цели, задачи и дейности за кариерното развитие на педагогическите специалисти в институцията и да се изпълнява през цялата година [10., с.2 – 15., с.20].

Голяма част от директорите и учителите повишават квалификацията си в различни квалификационни форми като: конференции, семинари, обучения, придобиване на квалификационни степени или продължават своето обучение в магистърски програми или преквалификации. Но има и други форми на квалификация:

1. Въвеждаща-насочена е към постъпили за първи път на работа и назначени за първи път на нова длъжност.
2. Продължаваща-насочена е към непрекъснато професионално и личностното усъвършенстване на учителите чрез:
 - Краткосрочни обучения и практикуми;
 - Участие в проучвания и изследователска и творческа дейност;
 - Обучения за придобиване на ПКС;
 - ✓ Продължаващата квалификация се осъществява в следните организационни форми:
 - Курсове;
 - Семинари;
 - Специализации;
 - Майсторски клас;
 - Форуми.

На поставения въпрос: Притежавате ли професионална-квалификационна степени /ПКС/? Общият брой анкетиран педагогически кадри са 380, но носители на професионални квалификационни степени са 258 лица, от които директори 73 и учители 185.

Фиг. № 5. Притежание на професионално-квалификационна степен (ПКС)



Тенденциите и мотивите за професионално развитие и квалификация на педагогическите специалисти се очертаха по следния начин: от общия брой за V ПКС са посочили – 86, за IV ПКС – 63, III ПКС – 54, II ПКС – 38 и I ПКС – отговорили 17, а останалите 122 са отговорили, че нямат. Учителите ще бъдат по-мотивирани за развитие в кариерата, ако заплащането е по-високо за ПКС.

Очертава се тенденция към повишаване на интерес към квалификационните форми, но е нужна още по-голяма самовзискателност и целеустременост към по-висока степен. Според резултатите от проучването се проявява стремеж към докторска степен, най-вероятно, предвид по-високото възнаграждение.

Професионалното портфолио е част от иновациите, съгласно Закон за предучилищното и училищното образование. Портфолиото е уникален авторски продукт, който се създава и поддържа от педагогическите специалисти. С него могат да представят своите творчески

постижения, както и кариерното си развитие в сферата на образованието, квалификационни степени, квалификационни кредити, участия в конференции, семинари и форуми [4 – с.333].

Постигнатите компетентности се отразяват в професионалното портфолио на педагогическия специалист. Професионалното портфолио се съставя от педагогическия специалист и включва разработени материали, които доказват активното му участие в реализирането на политиката на центъра за подкрепа за личностно развитие, професионалните му изяви, професионалното му усъвършенстване и кариерното му израстване, както и постигнатите резултати с децата и учениците.

Посоченият професионализъм в портфолиото играе голяма роля и при подпомагането в атестирането и самооценяването на педагогическия специалист.

Целите, функциите и съдържанието на професионалното портфолио се определят с държавния образователен стандарт за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти.

След влизане на Закона за предучилищно и училищно образование през 2016 година в чл.22, ал.4 и във връзка с ал.2, т.14 от него се заложи на сериозни дейности за кариерното развитие на педагогическите специалисти и конкретизирани първоначално в Наредба №12/01.09.2016 на МОН за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогическите специалисти и след това заменена, с посочени мотиви в Наредба №15/22.07.2019 на МОН за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогическите специалисти [14., с.25].

В големия обем от научна литература и нормативна уредба учителските длъжности, включително и на ресурсните учители – логопеди, психолози в центровете за подкрепа за личностното развитие са: 1. Учител; 2. Старши учител; 3. Главен учител.

В по-горе изброените позиции на кариерно развитие се усъвършенства процесът на развитите компетентности при последователно заемане на учителски длъжности или при придобиване на степени с цел повишаване качеството и ефективността на образованието. В тази връзка учители, старши учители и главни учители в центровете се представляват от лица, заемащи съответните позиция и длъжност в център за подкрепа за личностно развитие. Мисията на съответните педагогически специалисти е да проучват интересите на децата за заниманията в свободното им време; да организират целогодишната си образователна, творческа и възпитателна работа, съгласно ДОС; да създават условия за подготовка и изява на интересите, способностите, талантите и дарованията на всяко дете; създава мобилни модели за работа с децата през свободното им време; да стимулират и развиват познавателните интереси и творческите способности на децата чрез провеждане на съвременни, иновативни образователни програми и реализация на нови идеи.

Възможностите за реализация се проследяват от следния нормативен документ съгласно *Приложение №4 към Заповед РД01-931/27.12.2010г.*, с влизане в сила на промени на Националната квалификация на професиите и длъжностите - 2011 от 01.03.2018 г, се изменят списъчните наименования на длъжностите за центровете в България и кодовете им.

Изменените кодове и наименования се отнасят само за центровете за подкрепа за личностно развитие – ОДК, ЦРД, Национален дворец на децата, УСШ и Астрономически обсерватории и се отразяват в изготвяне на трудовите договори и длъжностните характеристики на лицата при постъпване на работа. Следващата стъпка е да се отразят и при въвеждане на уведомление по чл.62, ал.5 от Кодекса на труда към Териториална дирекция на Националната агенция за приходите (ТД към НАП).

Кариерното развитие на педагогическите специалисти се осъществява чрез последователно придобиване на степени от пета до първа в съответните институции – департаменти за повишаване на квалификацията на учителите. Присъждането им се извършва от тях и се отразява в трудовия договор и във възнаграждението от работодателя.

Основа за кариерно развитие на педагогическите специалисти са учителският стаж, получените квалификационни кредити, придобитата професионално-квалификационна степен, както и резултатите от атестирането им. В книгата си „Управление на човешките ресурси в училище“ Динко Господинов отбелязва, че „...кариерното развитие е сложен и продължителен процес, за него е необходимо време” [2., с.20].

Условията и редът за заемане на учителските длъжности по ал.2 и за придобиване на степените по ал.4, както и за по-бързото кариерно развитие на педагогическите специалисти се определят с Държавния образователен стандарт (ДОС) за статута и развитието на учителите, директорите и другите педагогически специалисти.

Дейности за повишаване квалификацията на педагогическите специалисти в ЦПЛР:

1. Кадровият ресурс в центровете за подкрепа за личностно развитие да се усъвършенства непрекъснато в съответствие с европейските стандарти чрез: поддържане и повишаване професионалната си квалификация; участие в специализирани курсове по проблемите на извънучилищното обучение, организирани от институциите; самообразование и самоподготовка в: квалификационни форми към Департаментът за информация и повишаване квалификацията на учителите (ДИПКУ), езиково и компютърно обучение, придобиване допълнителни специализации, изучаване и прилагане на положителни педагогически практики не само при работа с децата, но и с техните родители и учители; участие в Национален конкурс за добри практики в извънкласната и извънучилищна дейност, организиран от Министерство на образованието и науката (МОН) и Синдикат на българските учители (СБУ);

2. Ръководството на центровете и учителите да ползват мрежовата интернет връзка с НДД и ЦПЛР в страната за извличане на добри педагогически и управленчески практики;

3. Да се привличат и канят консултанти от институти, учредения и фирми за реализации на важни проекти и задачи;

4. Да се осъществят контакти с катедри на Висши учебни заведения, като Шуменски университет "Епископ Константин Преславски", Софийски университет "Св. Климент Охридски", Великотърновски университет "Св. св. Кирил и Методий", Югозападен университет „Неофит Рилски“ и други, като се привлечат нейни специалисти за педагогически партньори;

5. Да се организира обмяна на опит в системата на извънучилищната подготовка с други ЦПЛР-ОДК;

6. Да се организират срещи със сродни клубове и школи от други градове на страната.

Предлагам и няколко казуса, свързани с кариерното развитие на педагогическите специалисти, които могат да им бъдат от полза:

“Заемането на длъжността „старши учител“ съгласно в чл.71 от предишната Наредба №12 за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти: „Длъжността „старши учител“ се заема от лица, които освен завършено висше образование и професионална квалификация, имат не по-малко от задължителните квалификационни кредити за всеки, преминал период на атестиране по чл.49, ал.3; имат придобита пета или четвърта професионално-квалификационна степен; имат оценка от последното атестиране не по-малко от „отговаря на изискванията“ [2., с.20]. Но в сега действащата Наредба №15 за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти и в чл.6, ал.1 Длъжността "старши учител" освен функциите по чл.5, ал.1 включва и допълнителни функции: 1. организиране и отчитане на вътрешноинституционалната квалификация; 2. анализиране на образователните резултати, придобитите компетентности и напредъка на децата по възрастови групи; 3. анализиране на образователните резултати, придобитите компетентности и напредъка на учениците по съответния учебен предмет или модул на ниво клас; 4. подпомагане на новоназначени учители и на стажант-учители; 5. подпомагане на лицата, заемащи длъжността "учител"; 6. разработване на училищните учебни планове, учебни програми, иновативни и авторски програмни системи” [14., с.4]. Да се върне отново на отменената наредба. При промяна на местоработата в друго учебно звено длъжността „старши учител“ се запазва. Ако работното място е обявено за длъжност „учител“ и се назначи „старши учител“ директорът следва да изпълни разпоредбата на чл.71, ал.3 от Наредба №12 за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти: „Когато лице, заемащо длъжност „учител“, изпълни условията по ал.1 и подаде заявление за заемане на длъжност „старши учител“ директорът извършва промяна в длъжностното разписание на персонала и преназначава лицето на длъжността“. А при промяна на местоработата в друго учебно звено длъжността „главен учител“ не се запазва, защото условията за заемане на тази длъжност, както и броят главни учители се определят от педагогическия съвет индивидуално за всеки център и не може длъжността да бъде пренесена, освен ако няма свободно работно място за нея. Но в действащата Наредба №15 за статута и

професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти е описано в чл.7. ал.1 Длъжността "главен учител" освен функциите по чл.5, ал.1 включва и допълнителни функции: т.1. планиране, организиране и отчитане на вътрешноинституционалната квалификация; т.2. анализиране на институционалните квалификационни дейности; т.3. координиране на участието в професионални общности, обмяна на добри педагогически практики, включително и по преподаване за придобиване на ключови компетентности от децата и учениците; т.4. анализиране на резултатите от оценявания и изпити в училището; т.5. подпомагане на новоназначени учители и стажант-учители в случаите, когато е определен за наставник; т.6. методическа подкрепа на лицата, заемащи длъжността "учител" и "старши учител"; т.7. разработване на училищните учебни планове, учебни програми, иновативни и авторски програмни системи [14., с.4].

За първи път в историята относно всички ЦПЛР в България и съвместно и с Националния дворец на децата с влизането в сила на ЗПУО се предприеха действия през 2020 година, като се осъществяват междуинституционални обучения в областта на изкуството и танцовите школи (класически и модерен балет, съвременни танци, спортни танци, народни танци и други (организирано от Националния дворец на децата - гр.София) предвидена през месец февруари 2020г. Следващата предвидена квалификация е за педагогическите специалисти относно театралното и приложното изкуство (организирано от ЦПЛР-ОДК - гр. Варна), природните науки и т.н. предвидени през месец април 2020г. Дава се възможност да се квалифицират педагогически кадри в областта, която работят - но най – важното е общуването и обмяната на опит между колеги.

След влизане в сила на Закона за предучилищно и училищно образование един педагогически специалист може да заеме длъжността „старши учител“ или „главен учител“ при изпълнение изискванията от Наредба №15 за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти, а именно:

1. Придобити пета или четвърта, съответно трета, втора или първа ПКС;
2. Придобити не по-малко от задължителните квалификационни кредити от Наредба №15 от 22.07.2019г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти - три кредита.

В случая, ако учителят е изпълнил условието за десет години педагогически стаж през настоящата година и притежава съответната ПКС, той ще може да заеме длъжността „старши учител“ или „главен учител“ след придобиването на три квалификационни кредита, като за „главен учител“ заемането на длъжността може да стане в началото на следващата учебна година, съобразно разпоредбите на Наредба №15 за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти.

След придобиване на III ПКС може да се кандидатства за II ПКС след една година педагогически стаж от придобиването на предходната степен. Само за кандидатстването за V ПКС е необходим две години педагогически стаж. Сроковете, необходими да бъдат изпълнени при заемането на по-висока професионално-квалификационна степен, са разписани в действащата Наредба №15 [14., с.20].

Съгласно чл.215, ал.1, т.1 от ЗПУО „Не може да заема длъжност на педагогически специалист лице, което е осъждано за умишлено престъпление от общ характер, независимо от реабилитацията“. Съгласно чл.14, ал.1 от Закона за нормативните актове (ДВ, бр.27, 1973г., посл. изм. бр.46, 2007г.) [6., с.4] един нормативен акт не може да има обратна сила, освен ако това не е изрично указано в него. В Закона за предучилищното и училищното образование не съществува запис, според който самият закон или части от него да имат обратна сила, следователно действието му е само за напред“ [19., с.1].

Българинът е непримирим с невежеството, учителят още повече. Ако е вярна максимата, че „най-добър учител е този, който остава вечен ученик“, то тогава ще е правилна посоката на МОН за спираловидното кариерното развитие на педагогическите кадри, което автоматично ще тегли напред и нагоре всички страни в този нелек образователно-възпитателен процес във всичките му учебни и извънучилищни форми. Резултатите в центровете за подкрепа за личностно развитие са гарантирани, предвид свободния и мотивиран избор на учениците, а учителят има възможността да подбере пътища и подходи за постигане на образователните цели, които да са адекватни на интересите на децата, на времето и на обстоятелствата, в които живеем.

References:

1. Vatsov, S. (2010): Upravljenie na personala v uchilishte, Faber, Sofia
2. Gospodinov, D., (2010): Upravljenie na choveshkite resursi v uchilishtni organizatsii. Sofia. Deal-E.Nedyalkova
3. Burov, W. i kolektiw. (1995): Sywremenen tylkowen rechnik na bylgarskija ezik, Gaberof, W. Tynowo
4. Totseva, Y. (2018): Profesionalnoto portfolio na pedagogicheskite spetsialisti – inovatsia s mnogo vaprosetelni, S, Pernik, <http://ytotseva.blogspot.com/2018/07/blog-post.html>
5. Zakon za preduchilishno I uchilishno obrazowanie, <http://www.mon.bg>
6. Zakon za normatiwnite aktowe, <https://www.parliament.bg/bills/43/502-01-74.pdf>
7. Nacionalnata programa za razwitie na uchilishtnoto obrazowanie i preduchilishnoto wyzpitatie i podgotowka (2006 -2015 g.) <http://www.mon.bg>
8. Nacionalna strategija za razwitie na pedagogicheskite kadri (2014-2020g.), <http://www.mon.bg>
9. Nacionalnata programa "Diferencirano zaplashtane", <http://www.mon.bg>
10. Nacionalna programa „Kwalifikacija” 2019, <http://www.mon.bg>
11. Postanowlenie №254/26.10.2009g. i Reshenie №819 na Ministerskija sywet ot 26.10.2009 g. /prilovenie №8/, <http://www.mon.bg>
12. Naredba № 4 ot 20.04.2017 g. za normirane i zaplashtane na truda, <http://www.mon.bg>
13. Naredba №12 za statuta i profesionalnoto razwitie na uchitelite, direktorite i drugite pedagogicheski specialisti ot 01.09.2016 g., <http://www.mon.bg>
14. Naredba №15 za statuta i profesionalnoto razwitie na uchitelite, direktorite i drugite pedagogicheski specialisti ot 22.07.2019 g., <http://www.mon.bg>
15. Strategija za razwitie na profesionalnoto obrazowanie i obuchenie w Republika Bylgarija za perioda 2015-2020 g., <http://www.mon.bg>
16. Oblastna strategiq za podkrepa za lishnostno razwitie na detsa I ushenici v oblast Shumen, http://ruo-shumen.org/files/pdf/strategy_17_19.pdf
17. <https://www.dnes.bg/obrazovanie/2019/04/18/vylchev-s-prognoza-robotite-ne-mogat-da-zamestiat-uchitelite>
18. <http://levelh.bg/2011/09/profesionalno-orientirane-i-karierno-razwitie/>
19. <http://www.sbug.info/sbug.php?page=11&lang=bg&id=2668>