



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКОВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

НЕЗАВИСИМ УЧИТЕЛСКИ СИНДИКАТ

КВАЛИФИКАЦИЯ НА УЧИТЕЛИТЕ – ГАРАНЦИЯ ЗА ВИСОК СОЦИАЛЕН И ИКОНОМИЧЕСКИ СТАТУС

I. УВОДНА ЧАСТ

1.1. Подготовката и квалификацията на учителите в България – общ преглед

Една от основните цели на Европейския съюз е изграждане и установяване на справедливи, свободни и толерантни общества. През последните години се предприемаха мерки и действия чрез организиране на редица международни форуми, участие в програми и проекти, на които се даде силна подкрепа за реформите в образователните политики, организацията и управлението на образователните системи за защита на ценностите, свободата и върховенството на закона.

Изискванията при изпълнение на основните приоритети от стратегическите и програмни документи за повишаване качеството на образованието, разширяване на достъпа до образование и социална интеграция, както и управлението на тези процеси от образователните институции, поставя на дневен ред осигуряването на необходимите и задължителните условия за това – обществен консенсус по принципните въпроси и наличие на институционален и професионален капацитет.

Педагогическите кадри и в частност учителите са безспорно са най-важният фактор за състоянието и възможностите за развитие на една образователна система. Тяхната първоначална подготовка и професионално развитие се обуславя от



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

предизвикателствата на промените, които се извършват на всеки етап от развитието на страната, от икономическите и демографски условия, от напредъка на науката и технологиите. Независимо от това учителите имат благородната мисия да подготвят младите български граждани като личности в демократично общество, които умеят да прилагат на практика придобитите знания, да взимат решения, да знаят и да защитават правата си и правата на другите, да бъдат толерантни и комуникативни.

Системата за подготовка на българските учители във висши училища има над 100-годишна традиция, датираща от 1888 г. с откриване на Историко-филологическо отделение в първото висше училище, Софийският университет “Св. Климент Охридски” с три основни дисциплини - история, славянска филология и педагогика. Обучение за повишаване квалификацията на педагогическите кадри се провежда от 1953 г. с откриване на Институт за усъвършенстване на учители в гр. София, а по-късно и в други два института в страната.

Ако погледнем назад в годините ще намерим донякъде сходство на сегашното състояние на образованието с положението му след Освобождението. Още с възстановяването на българската държава през 1878 г. пред екипите в Министерството на образованието възниква проблем за осигуряване на средното образование с висококвалифицирани учители. В първите години след възраждането на държавата в известен период от време се влошава качеството на обучение в средното училище, поради изтичане на интелектуалния елит, концентриран дотогава в училищата, към изграждащите се административни структури.

Като създават модерни закони за образование с европейски характеристики, първите министри поставят много високи изисквания към професионалните компетенции на учителите. Те диференцират тяхното заплащане в зависимост от придобитото равнище на образование. Паралелно с това ги задължават непрекъснато да се квалифицират като организират през ваканциите задължителни курсове и им осигуряват актуална информация за педагогически нововъведения предимно в европейската практика чрез специално списание на тогавашното министерство.

Така претенциите към висока професионална компетентност на учителите стават традиционен белег на системата за базисна и продължаваща подготовка. Независимо от променящите се образователни приоритети през различните периоди



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

съществува значителна приемственост в тази подготовка. И днес можем да се разпознаем нейните устояли на времето белези:

- придобиването на учителска правоспособност в резултат на висше образование със задължителна специализирана подготовка от педагогически, психологически, методически учебни дисциплини и практическа подготовка в училищата;
- система за допълнителна квалификация, която съчетава отделни елементи на централизация с децентрализация на регионално и местно равнище.

Подготовката и квалификацията на учителите се осъществява чрез регламентиран учебен процес въз основа на законови и подзаконови актове. Придобиването на учителската правоспособност през годините се извършва традиционно във висшите училища или педагогически колежи (бившите полувисши педагогически институти), което е регламентирано в учебните планове и програми на различните специалности.

Преди 1989 г. образователната система беше организирана по начин, който отдаваше значение на задълбочените теоретични знания и усвояване на всеки предмет. Преподаваше се по централизирано определен учебен материал и се определяха насоките за методическото развитие на учителите.

В съвременните условия учителската професия става по-отговорна, с повече предизвикателства и съответно с повишени изисквания. Акцентът сега се поставя върху уменията на учителя да се адаптира към променящите се образователни потребности и новите педагогически изисквания. Въвеждат се елементи на ново учебно съдържание и на нов интегриран начин на преподаване, при което се очаква от учителите да работят съвместно и да развиват по-продуктивни връзки с всеки ученик, с родителите и местната власт. Тези промени поставят нови предизвикателства пред възможностите и мотивацията на учителите. За да поемат тези предизвикателства, учителите се нуждаят от подкрепа и уважение от страна на държавата и на цялото общество. Подготовката и квалификацията на учителите и възпитателите от всички образователни степени е сред важните приоритети на държавата, решаващ фактор за качествено училищно образование.



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

Първоначалната подготовка на учители в образователно-квалификационни степени (ОКС) „магистър“ и „бакалавър“ се провежда във всички акредитирани висши училища по професионални направления от област на висшето образование „Педагогика“. За ОКС „професионален бакалавър“ обучението се провежда в педагогически колежи, които са в структурата на университетите. В основните звена на университетите се организират и квалификационни курсове за повишаване квалификацията, както и за разширяване или промяна профила на придобитата специалност по учебни планове и програми, които в зависимост от вида на обучението се разработват и одобряват на академично ниво, от МОН или съвместно. Текущата квалификация на педагогическите кадри и присъждането на професионално-квалификационни степени (ПКС) се осъществява от Департаментите за информация и квалификация на учители към три от университетите в страната. Обучения на педагогически кадри по тематични направления се провеждат и от други обучителни структури извън формалното образование – специализирани звена на МОН, неправителствени организации, фондации и т.н.

Традиционно първоначалната подготовката на учители за придобиването на учителска правоспособност през годините се извършва във висшите училища или педагогически колежи въз основа на нормативни и административни актове като е регламентирана в учебните планове на различни специалности.

Сравнението с практиките за обучение и квалификация на учителите в редица европейски страни се обуславя от няколко важни фактора – икономически, финансов и социален. Почти навсякъде в Европа има недостиг на учители, отделят се значителни средства за подготовката и квалификацията им, а в социален аспект – престижът им е като у нас, т. е. нисък социален и икономически статус. Подписването на Болонската декларация от 29 страни е ключов документ за обвързване с общи цели, планиране и изпълнение на специфични задачи за създаване на европейско пространство за висше образование, конкурентоспособност и конвергенция.

След изпълнението на основните ангажименти по децентрализация на системата за образование, идентифициране на потребностите от промени в организацията и управлението, определяне на новите изисквания за качество в



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

образователния процес и осигуряване на прехода с необходимата нормативна база, през периода 2000-2005 г. бяха направени редица промени, характеризиращи реформата в образованието. Образователната система беше изправена пред предизвикателства, които изискваха поставяне на нови цели и управленски подходи. Основните цели на промените в подготовката на учители са свързани с българските просветни и културни традиции и европейските тенденции, които да осигурят образователна мобилност, международна сравнимост и способност за професионална адаптация в променящата се професионална среда. Те произхождат от приоритетите в програмата за устойчиво развитие на образованието, които кореспондират с решенията от европейските форуми за образование. Днес акцентът е поставен върху уменията и способностите на учителя да се адаптира към непрекъснато променящите се образователни потребности и новите педагогически изисквания. Въвеждат се елементи на ново учебно съдържание и на нов интегриран начин на преподаване, при което се очаква от учителите да работят в екип и да развиват по-продуктивни връзки с учениците, родителите и местните власти. Промените повишават изискванията към компетенциите им поставят нови отговорности пред възможностите и мотивацията на учителите.

Националната политика за начална подготовка на учителите се провежда съгласно закони и подзаконови актове.

Съгласно законова разпоредба учител в Р България може да бъде лице, което има висше образование и учителска правоспособност, удостоверена с призната професионална квалификация “учител”. Тази квалификация може да бъде придобита едновременно с подготовката по образователно-квалификационна степен на основната специалност или допълнително след завършване на висшето образование. Отделна разпоредба допуска учителите по професионална подготовка да преподават само с придобитата квалификация в дипломата си за завършено висше образование по съответна специалност.

Системата за първоначална подготовка на учителите се определя от образователната традиция, която се разбира като управление на изискванията към резултата и модернизация - промяна във форматите, техниките и технологиите на обучение при непрекъсната идентификация на новите потребности на пазара на



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

учителския труд. На национално ниво модернизацията се развива съобразно процеса на преразглеждане и обновяване на моделите за подготовка на учителите в Европейската общност и свързаните с него общи цели и принципи. До този момент обаче тези процеси не са регламентирани нормативно, с изключение на Закона за висшето образование от 1995 г., изменян и допълван 42 пъти до сега.

В процеса на нововъведения се търсят националните измерения на посланията, вписани в Болонската декларация (юни, 1999 г.), в документите на Лисабонската среща (2000 г.) за общо европейско пространство на висшите училища.

Към днешна дата процесът на подготовка на учителите в България може да се опише по следния начин:

Професионална квалификация учител се получава в резултат от четири годишно обучение в образователно-квалификационна степен „бакалавър“ и по-рядко в последващо едногодишно обучение за „магистър“. В по-редки случаи след дипломиране по определена специалност при пренасочване към учителска професия се преминава през форма на следдипломна квалификация за придобиване на допълнителна професионална квалификация за „учител“. Всичките тези форми на обучение се осъществяват във висши училища, които са преминали през процедура за програмна акредитация.

Подготовката за учител по конкретен учебен предмет (общообразователен) съчетава фундаменталната научна с базисната педагогическа подготовка. Този модел на учебни планове е традиционен и предполага паралелното овладяване на базисни знания в дадената научна област и на техники и технологии как те да бъдат преподавани на учениците и овладявани от тях. Процесът е регламентиран в подзаконов акт на Министерския съвет, задължителен за всички висши училища, осъществяващи подготовка на учители, който определя задължителен минимум от теоретична и практическа подготовка по време на четиригодишното обучение или в рамките на два семестъра.

В педагогическите факултети се изучават още дисциплини, свързани с управление на училището, за работа с възрастни, за социални дейности. Учебните планове се разработват с оглед едновременното получаване на фундаментална и



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

специализираща приложна психологическа, социологическа, етическа, правна, медико-хигиенна, социална и организационно-управленска подготовка. Учебните планове включват задължителни, избираеми и факултативни дисциплини.

Важна част на подготовката на бъдещите учители е развиването на практическите им умения. Тяхното придобиване е критерий за нивото на педагогическа подготовка във висшето училище. Практическото обучение от специализирания учебен план за подготовка на учители се провежда в три форми в системата на средното образование – детски градини, училища и обслужващи звена, при сключени договори между висшите училища и и съответната институция от системата на народната просвета.

В педагогически факултети се подготвят и педагогически кадри с висше образование за нуждите на предучилищното и началното образование и както за осъществяване обучението на деца със специални образователни потребности - слухово-речева рехабилитация, обучение на деца със зрителни затруднения, деца с интелектуална недостатъчност и др.

По данни на НСИ може да се проследи през периода какъв е броя на завършилите специалности от професионални направления в областта на висшето образование „Педагогика“, без да се включват завършилите други специалности от други професионални направления със задължителния модул за професионална квалификация съгласно Наредбата за държавни изисквания за придобиване на професионална квалификация „учител“.

Брой завършили педагогически специалности във всички ОКС

2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
4890	4522	3725	3540	3139	3550	3434	3677	3316	3577	4102

Данните красноречиво говорят, че в сравнение с други специалности от други професионални направления, относително броят на завършилите педагогически кадри е почти един и същ от началото и края на изследвания период, който е в пъти по-голям.



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

От данните за държавния план прием за учебната 2013/2014 г. на студенти от педагогическите специалности от професионални направления „Педагогика“ и „Педагогика на обучението по...“ и една от атрактивните специалности – Право (по данни на НСИ) е видно, че броят на студентите по педагогически специалности през настоящата учебна година е 4 422, а на тези по специалност право – 1300, който е повече от 3 пъти по-голям.

Следва да се отбележи, че учители се подготвят и в специалности от други професионални направления, които съответстват на учебни предмети по учебни планове, включващи и придобиване на квалификация учител или допълнително я придобиват във формите на следдипломна квалификация, съобразно базисния образователен минимум по наредба на МС.

Проблемът в случая е драстично niskия процент на реализация на завършилите педагогически специалности или специалности с квалификация “учител”. От 2004 г. насам, съотношението е приблизително едно и също – през 2004 г. са завършили 3 725 души, а през 2012 г. – 4102, докато в специалност Право през 2004 г. са завършили 1721 и през 2012 г. – 1716. Обяснението на тези факти може да се търси в ограничените възможности на излизащите от университетите млади учители за намиране на работа от една страна и поради намалените потребности на образователната система, а също така и непривлекателността на професията и niskото заплащане.

Образователната ни система беше изправена пред редица предизвикателства, които изискваха поставяне на нови цели и управленски подходи. Основните цели на промените в подготовката на учители са свързани с българските просветни и културни традиции и европейските тенденции, които да осигурят образователна мобилност, международна сравнимост и способност за професионална адаптация в динамично променящата се професионална среда. Те следват стратегическите насоки за устойчиво развитие на образованието, които кореспондират с европейските стандарти за образование.

Повишаването на квалификацията на учителите, възпитателите и управленския персонал от всички образователни степени е сред важните приоритети на държавата - фактор за качествено образование. Предизвикателствата пред



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКВАНЕ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

българския учител, поставят условия за осигуряване на подкрепа от държавата и обществото и подобряване имиджа на професията. На този етап все още няма реални резултати от направените усилия в изпълнение на Закона за народната просвета и въвеждане на държавно образователно изискване за учителска правоспособност и квалификация, което да определи учителската професия с ключовите професионални компетенции на бъдещите и действащите учители, като се отчитат европейските изисквания и принципи при подготовката на учители. Все още липсва обществен консенсус, че такава политика по отношение на учителите е сред важните обществени приоритети.

В последните няколко години повишаването на квалификацията на педагогическите кадри е актуален въпрос и приоритет в двете национални програми - Национална програма за развитие на училищното образование и предучилищно възпитание и подготовка 2006-2015 г. и Програма за развитие на образованието, науката и младежките политики в Република България (2009 – 2013 г.)

Институционално повишаване на квалификацията и професионалното развитие на учителските кадри датира от преди повече от 60 г. и се осъществява през годините от различни звена на висши училища и специализирани институции, както и от различни обучителни, неправителствени организации фондации, и на различни равнища. Водеща роля сред тях имат специализираните основни структурни звена за квалификация на учителите на три от университетите – Софийски, Шуменски и Тракийски.

Университетите организират квалификационни курсове за повишаване квалификацията, актуализиране на знанията в съответната научна област, както и за разширяване или промяна профила на придобитата специалност по учебни планове и програми, които в зависимост от вида на обучението се разработват и одобряват на академично ниво, от МОН или съвместно.

Текущата квалификация на педагогическите кадри по педагогически психологически и методически проблеми, както и присъждането на професионално-квалификационни степени се осъществява само от Департаментите за информация и квалификация на учители към три от университетите в България. Характерно за периода след 1990 г. е, че за квалификацията на педагогическия персонал се



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

отделяха незначителни средства от държавния бюджет, които по силата на разпоредби в ЗНП и ППЗНП се предоставят единствено при въвеждане на ново учебно съдържание. Заплащането на всички видове квалификации както и процедурите за придобиване на ПКС са за сметка на учителите.

На пазара на квалификационните услуги участват и други различни субекти, които са в състояние да покриват в различна степен потребностите на педагогическите кадри и да удовлетворяват различните разбирания за качеството на квалификацията.

Повишаването на квалификацията на учителите е непрекъснат процес, „учене през целия живот“. Продължаващото образование на педагогическите специалисти не е само разширяване и обновяване на онези компетенции, които трябва те да притежават заради промените в науката или нововъведенията в преподаването. То е и възможност за лична изява чрез творчество в рамките на различните квалификационни дейности при възникнали потребности и дефицити, за професионално усъвършенстване, мотивация за качествено и ефективно изпълнение на задълженията и конкурентоспособност.

Като цяло системата за повишаване на квалификацията на учителите се гради върху принципа на самоинициативата и доброволното участие. Учителите могат да се включват в различните обучителни програми по собствено желание или по препоръка на работодателя (директора на училището), също и по препоръка на регионалния инспекторат по образование. За повишаването на квалификационното равнище няма нормативни или административни механизми, които да задължават учителите или директорите да участват в обучителни програми или да се развиват кариерно по съответните квалификационни степени.

Директорите на училищата и експертите в РИО на МОН се ангажирани да дават препоръки за включването на учителите само в системата за придобиване на ПКС. За останалите форми е достатъчна инициативата на учителя и съгласието на директора за няколкодневното отсъствие на учителя от занятия. Дългогодишна е традицията да се използват и ваканциите.



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКОВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

Финансиране на квалификационните дейности на училищно, общинско и регионално ниво в обикновено се осъществява съгласно приета клауза в Колективния трудов договор за системата на народната просвета, подписан между министъра на образованието и науката и отрасловите организации на учителите, според която в бюджета на всяко училище се включват не по-малко от 0,8% от фонд „Работна заплата“ за повишаване квалификацията на учителите.

С въвеждане на делегираните бюджети на училищата, същите получават права на второстепенен разпоредител с бюджетни средства, имат собствена банкова сметка и относително самостоятелен бюджет, в рамките на общинския. Моделът на делегираните бюджети създава стимули за ефективно използване на предоставените финансови средства.

Ежегодно директорите на училища разработват планове за квалификация на персонала, които са част от Списък - образец 1. Обобщените планове от РИО се представят в МОМН. След края на всяка учебна година РИО изготвят доклади с отчет за проведените обучения по зададени показатели. Анализът на всички отчети се представя на министъра с доклад на квалификационните дейности за годината, включително и за изразходваните средства, по представените данни от РИО.

На този етап системата за повишаване квалификацията на педагогическите кадри се свежда до действието на подзаконов акт, издаден от министъра на образованието и науката през 1996 г. Няма нормативни или административни механизми, които да задължават учителите или директорите да участват в обучителни програми за повишаване на своята квалификация. Като цяло системата за повишаване на квалификацията на учителите се гради върху принципа на самоинициативата и доброволното участие. Учителите могат да се включват в различните обучителни програми по собствено желание със съгласието на работодателя - директора на училището. Квалификационните дейности за професионално развитие най-често са за сметка на обучаваните.

Разпоредба в ЗНП допуска след утвърждаване на средствата за издръжка, МОМН да отделя бюджетни средства за капиталовложения, за субсидиране на научни изследвания в областта на образованието и за квалификация на учителите. Съгласно



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

разпоредба от Правилника за прилагане на закона за народната просвета средствата за повишаване професионалната квалификация на учителите се осигуряват от държавния бюджет, ако се въвеждат нови или се променят съществуващите държавни образователни изисквания. Държавата финансира обучения при въвеждане на нови държавни образователни изисквания и те са задължителни.

Професионалното развитие на учителите изисква непрекъснато повишаване квалификацията за придобиване на нови и допълнителни знания и професионални и изследователски умения; за осъзнаване целите на училището и създаване на стремеж за неговото развитие, осъществяване на диалог между отделните култури, овладяване на нови, интерактивни методи на обучение, които да променят отношението учител-ученик.

Необходимо е разработване на нова, Национална система за квалификация и продължаващо обучение на педагогическия кадри, обвързана с оценката и заплащането на учителския труд, която да създава стимули за участие на учителите в процесите на реформиране и модернизирание на образованието, осъвременяване на придобитите знания и умения, да провокира творческата активност и ефективен труд. Предизвикателствата пред българския учител, поставени от динамичното развитие на обществото, поставят условия за осигуряване на подкрепа от страна на държавата и обществото и подобряване имиджа на професията.

Основните акценти в съдържателната страна на обучителните програми на квалификационните обучения са с проекция върху ново качество на обучението в училище и включват:

- актуализиране и задълбочаване на познанията, получени при базисната подготовка;
- придобиване на дигитална грамотност, на информационна субкултура като присъщ елемент на професионалната педагогическа култура;
- навлизане в ново пространство на професионална образователна комуникация – информираност, участие, приобщаване, ново качество на професионални компетенции;



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКОВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

- усвояване на интерактивни обучителни умения и компетенции от педагогическите кадри;
- развиване на учителските компетентности за ранно чуждоезиково обучение; за стимулиране на билингвалните умения на учениците,
- развиване на уменията на педагогическите кадри за вземане и прилагане на нови образователни решения, включително за оценяване на учебните постижения, за интегриране с европейския опит на базата на поддържане на добрите образователни практики в страната;
- подкрепа на училищните управленски кадри за ефективен мениджмънт и насърчаване към училищно предприемачество в конкурентна среда;
- развиване на умения и компетентности на педагогическите кадри за интегриране на деца със специални образователни потребности и деца в неравностойно социално положение; за работа в мултикултурна среда;
- овладяване на педагогически техники за подкрепа на личностното развитие на всеки ученик – както на рисковите ученици, така и на талантливите;
- превенция на агресията и насилието.

Програмите са насочени към различните целеви групи от педагогически специалисти:

- учители от всички видове и степени училища за средно образование, включително работещите в сферата на предучилищното образование и възпитание и учителите от системата за професионално образование,
- учители в училищни и извънучилищни звена за деца със специални образователни потребности (деца с интелектуален дефицит, със сензорни увреждания, с комуникативни нарушения, с поведенски и емоционални разстройства, с множествени нарушения, с двигателни нарушения);
- възпитатели, педагогически съветници, училищни психолози,
- директори и помощник директори на учебни институции,
- експерти в регионалните инспекторати по образование, експерти в общините.



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

2. Европейски практики за подготовка и квалификация на учителите

През 2004 г. в Доклада за напредъка по отношение на Лисабонските цели в областта на обучението и образованието, направен от Комисията и Съвета (Съвет на Европейския съюз 2004) се предложи набор от общи Европейски принципи за повишаване на компетенциите и квалификацията на учителите и преподавателите. В този доклад се обърна особено внимание на необходимостта от развитие на професионално-педагогическите компетенции на учителите от страните-членки, техните изследователски умения и умения за рефлексия и саморефлексия, повишаване на статуса на учителската професия и нейното признаване, както и подкрепата на професионализацията на преподаването.

През ноември 2006 г. Съветът изложи становище, че мотивацията, уменията и компетенциите на учителите, обучителите и другия педагогически състав, както и качеството на училищното лидерство са ключови фактори за постигането на високи резултати в обучението, че усилията на педагогическия състав трябва да бъдат подкрепяни чрез непрекъснато професионално развитие и добри взаимодействия с родителите, с неформалните организации и местните общности. Подчертано е, че осигуряването на качествена подготовка на учителите е изключително важно от гледна точка на ефективното управление на националните ресурси, защото приблизително две трети от средствата, предвидени за училищата отиват за учителски заплати.

През август 2007 г. Европейската комисия направи няколко предложения за подобряването на качеството на подготовката на учители в Европейския съюз, подчертавайки, че високото качество на преподаването е условие за по-високо качество на обучението и мощно средство за повишаване на конкурентоспособността на Европа в дългосрочен план по отношение на създаването на работни места и осигуряване на икономически растеж.

Необходимостта от повишаване на конкурентоспособността на Европа в новите икономически условия на икономика, базирана на знанията, са основанията



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

за сериозните промени в подготовката на учителите обусловени от промените в обществото и икономиката като цяло. Тези динамични промени налагат нови и все по-високи изисквания към професията учител.

В доклада на Комисията “Повишаване на качеството на обучението на учители” тези нови роли и изисквания към съвременния учител са определени, както следва :

- Да подпомагат младите хора да станат автономни в своето учене чрез придобиването на ключови умения, вместо запаметяване на информацията.
- Да разработват конструктивни подходи и подходи на сътрудничество в ученето.
- Да бъдат фасилитатори и мениджъри в класната стая, а не лектори зад катедрата.
- Да преподават в класна стая с хетерогенен състав на учениците не само по отношение на техния произход, но и по отношение на различните равнища на техните способности и/или различни увреждания.
- Да използват възможностите, които предоставят информационните и комуникационни технологии, за да отговорят на потребностите за индивидуализиране на обучението.
- Да могат да поемат допълнителни отговорности, свързани с вземане на решения и управление в условията на повишена автономия на училища.

В отговор на тези промени от учителите се изисква не само да придобият нови знания и умения, но и да ги актуализират перманентно. Това налага наред с повишаване на качеството на подготовка на бъдещите учители процесът на непрекъснато професионално развитие да бъде взаимосвързан с осъвременяването на знанията и компетенциите на учителите в унисон с изискванията на икономиката, базирана на знания. Освен тези знания, умения и компетенции на учителите им се възлагат и други роли и отговорности, като от тях се очаква да разширяват границите на професионалните си знания чрез рефлексивни практики,



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

изследователска дейност в класната стая, съпричастност към своето професионално развитие от началото до края на своята кариера.

В направеното изследване в този период от OECD, всички европейски страни са докладвали следното:

- Налице е дефицит на преподавателски умения и трудности в осъвременяването им. Слабостите в подготовката се проявяват основно в новите области на знания и компетенции като индивидуализиране на преподаването, подготовка на учениците за автономно учене, работа в хетерогенни класове, използване на предимствата на ИКТ и т.н.
- В много европейски страни съществуващата слаба връзка между различните нива, което води до липсата на единство, непротиворечивост и последователност особено между подготовката на бъдещи учители и квалификацията на действащи такива. Често тези процеси не са свързани с развитието и потребностите на учителите, както и с изследвания в областта на обучението.
- В повечето страни стимулите за учителите да продължат и поддържат своето професионално развитие са недостатъчни.
- Инвестициите в продължаващото обучение и развитие на учителите е ниско в Цяла Европа и предлаганите възможности за квалификация на учителите са ограничени.
- В 11 страни-членки продължаващата квалификация на учители е задължителна; учителите не са задължени да посещават такива курсове в 16 европейски страни. Там, където са задължени, обучението обикновено е с не повече от 20 часа годишно. Няма европейска страна, в която задължителната квалификация годишно да надвишава 5 дни.
- Системна подкрепа в началото на професионална кариера на новоназначени учители - въвеждане, тренинг, наставничество не се предлага в половината от страните-членки.



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

- Разписана система за подпомагане на учители, които срещат трудности в изпълнението на своите задължения, съществува в само 1/3 от изследваните страни.

На базата на направените изследвания и на сътрудничество с представители на всички заинтересовани страни от страните членки, Комисията прави заключението, че: “Предизвикателствата пред учителската професия са общи за всички европейски страни. Следователно е възможно да се достигне до общи заключения от изследванията и да се изработи единна визия по отношение на необходимите знания, умения и компетенции на съвременния учител”. Тази обща визия намира израз в **“Общи европейски принципи за компетенциите и квалификацията на учителите”**:

- Учителската професия изискваща висока квалификация, придобита във висше училище с придобити задълбочени знания в съответната предметна област, много добри знания по педагогика, умения и компетенции, необходими да направляват и подкрепят учениците, и разбиране на социалните и културни измерения на образованието.
- Това е професия на учещи през целия живот: учителите трябва да бъдат подкрепяни да продължават своето професионално развитие през цялата си кариера. Придобиване на нови знания е важно условие за да са способни да въвеждат иновации и да използват доказателства за своята дейност. Те трябва да бъдат окуражавани активно да участват в различни форми за професионално развитие, включително и за периоди от време вън от образователния сектор.
- Професията учител е мобилна. Мобилността е основен компонент както на подготовката на бъдещите учители, така и на тяхната последваща квалификация. Учителите да бъдат окуражавани да работят и учат и в други европейски страни с цел професионалното си развитие. Статусът на учителите, предприели такива дейности, следва да бъде признат от страната домакин. Необходимо е да се създават условия за мобилност между



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

отделните степени на образователната система, както и между различни професии в образователния сектор.

- Професия, базирана на партньорството, тъй като институциите за обучение на учители (бъдещи и настоящи) трябва да организират работата си във взаимодействие и партньорство с училищата, местния бизнес, институциите, предлагащи тренинг на работното място и други заинтересовани страни. Висшите училища изграждат своите обучителни програми върху познаването на съвременните практики.

Характеристиките (общите принципи) на учителската професия и потенциалните възможности на конкретна образователна система да подкрепи и осигури тяхното формиране и развитие са добра основа за анализ на всяка законодателната рамка за сертифициране, квалификация и кариерно развитие на учителите във всяка страна-членка, включително и България.

Обучението на учителите в европейските страни е организирано по различни начини, но обикновено навсякъде програмите включват обща и професионална компетентност. Общият компонент се отнася до общообразователна подготовка за овладяване на предмет/и за преподаване. Професионалната подготовка предвижда бъдещите учители да придобият както теоретични, така и практически умения, необходими за преподаване.

В Европа могат да бъдат разграничени два основни модела на първоначалната подготовка на учителите, в зависимост от начина, по който тези два компонента се смесват. Професионалният компонент може да бъде предоставен едновременно с общия компонент на учителската подготовка в университет или колеж (наричан за кратко едновременен модел) или чрез алтернативния (наричан за кратко последователен модел) – след завършване на образователна степен. Това означава, че чрез едновременния модел университетите и институтите са ангажирани с конкретна подготовка на учителите и с придобиването на правото да бъдат учители още от началото на висшето образование - т. е. бъдещите учители се обучават по специална програма за учители, докато в другия известен модел това се случва след или близо до края на тяхната степен.



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКОВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

Европейската комисия препоръчва в (доклад „Евридика“ от 2013г.) да се предприемат мерки за осигуряване на адекватното обучение за учители, като заедно (едновременно) с известите модели за придобиване на учителска професия - едновременен модел и последователен модел, да се прилагат и други модели за придобиване на квалификация за учители, след завършване на средно училище, като се осигури възможност на студенти, които са взели висше образование в определена област, да пристъпят към професионалното обучение в отделна фаза и по този начин да се помогне на младежката безработица и недостига на учители.

В почти всички европейски страни, учителите (за предучилищна и начална степен на образование) се обучават по едновременен модел.

Франция и Португалия (от 2011 г.) са единствените изключения, където е възможен само едновременен модел. В България, Естония, Ирландия, Полша, Словения и Обединеното кралство (Англия, Уелс, Северна Ирландия и Шотландия) се посочва, че са възможни и едновременния и последователния модел.

За обща степен на средното образование, ситуацията е по-различна. Едновременния модел е само възможен вариант в Белгия, Дания, Германия, Словакия, Исландия и Турция. В осем страни (Естония, Испания, Франция, Италия, Кипър, Люксембург, Унгария и Португалия), последователният модел е единственият наличен модел на обучение. В по-голямата част от всички други страни съществуват и двата модела.

Повечето страни предлагат или само последователен модел или и двата начина на обучението за учители, като по-голямата част от гимназиални учители в Европа се обучават чрез последователния модел.

В Германия, Словакия, Исландия и Турция едновременният модел е единственият възможен път към обучение на всички нива на образование.

Във Франция и Португалия единственият възможен модел за подготовка е едновременният модел. За разлика от това в България, Ирландия, Полша и Обединеното кралство и двата пътя са достъпни след средното образование (ISCED 1-3). От прегледа е видно, че няма връзка между нивото на крайния квалификация и избрания модел за обучение. Частта от професионално обучение (професионалната



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКОВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

подготовка на учителите) в рамките на първоначалната подготовка на учителите за прогимназиален етап в повечето страни е над 20%.

Практическото обучение в реална работна среда е задължителна част от професионално обучение в първоначалните програми за обучение на учители във всички страни. Тава фактически е провежданото хоспитиране, което обикновено трае не повече от няколко седмици. То може да бъде организирано на различни точки в програмата, но задължително се наблюдава от ментор (обикновено учител в училището), с периодична оценка на преподавателите.

Алтернативните пътища за придобиване на учителска квалификация извън тези два модела са рядкост в Европа. Напоследък благодарение на повишаване на гъвкавостта във висшето образование се наблюдават нови идеи за навлизане в учителската професия само в някои европейски страни - алтернативни пътища за придобиване на тази квалификация за преподаване.

Наред с традиционните модели на първоначалната подготовка на учителите, тези алтернативни начини се характеризират обикновено с висока степен на гъвкавост, по-кратка продължителност на обучение, основано предимно на заетостта. Обикновено се въвеждат, когато квалифицирани учители са в недостиг и по този начин е налице спешна необходимост от наемане на работа на учители. Тези алтернативни пътища за преподаването служат и за привличане на възпитаници на университети и колежи от други области в учителската професия. В Полша алтернативните пътища са достъпни само за бъдещи преподаватели по чужди езици. За да се превърне в учител по чужди езици по този начин, кандидатите е необходимо да получат сертификати, които потвърждават езиковите умения, както и удостоверение за чуждоезиково обучение, които се присъждат при завършване на следдипломна програма или квалификационен курс. В Швеция хора с професионален опит извън преподаването може да влязат в учителската професия след допълнителна програма за обучение на учители, което позволява на хората с чуждестранни преподавателски квалификации да се класират за заетост в шведската образователна система.

Сравнението с описаните практики до тук показва, че в Р България тези модели са с многогодишен опит в това отношение.



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

По отношение на придобитите компетентности от учителите, по-голяма част от страните в Европа включва в списък изискваните задължителни компетентности в първоначалната подготовка.

Например Норвежките правила за обучение на учители са базирани на Европейската Квалификационна рамка и посочват какво трябва да знае, разбира и да може да се направи под формата на резултати от обучението. В Белгия (фламандската общност) съществуват два документа с подробно описание на основния умения, необходими за започване на учителската професия и една за опитни учители. В Ирландия освен насоки за обучаващите институции за първоначалната подготовка на учителите, има и кодекси за професионално поведение за учителите.

В Естония, Латвия, Нидерландия, Обединеното кралство, както и Румъния, рамки за компетентност са издадени като професионални стандарти за учители. В Румъния има различни стандарти за различните учители (по образователни степени и видове училища).

В няколко страни такива рамки за компетентност са въведени едва наскоро (Полша и Норвегия), а в други са били ревизирани наскоро (Гърция, Ирландия, Холандия, Швеция, Обединеното Кралство и Турция). Холандия и Обединеното кралство имат и сравнително дълга традиция на стандарти за учителската професия.

В Холандия съществува програма “Образование Професии“, която е регламентирана със закон, който е влязъл в сила през 2006 г. и определя стандарти на компетентност както на учителите, така и за други хора, работещи в областта на образованието. За да стане едно лице учител е необходим сертификат от институция за висше професионално образование или университет, – който да докаже, че отговаря на нормите за компетентност, определени със заповед на Съвета по силата на закона. Законът също така дава възможност на училищата да разработят политика за поддържане на уменията на служителите си. Инспекторатът следи спазването на нейните разпоредби и всеки училищен съвет е длъжен да предприема мерки и да въвежда инструменти, за да гарантира, че служителите, за които стандартите за компетентност се прилагат, могат поддържат уменията /



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

квалификацията си. С това се цели да се подобри качеството на преподаване и да се насърчат учителите да запазят своите умения и да подобряват своите компетенции. Създаването на регистър има две цели: регистрирани учители могат да докажат, че те са квалифицирани и подготвени, а също така че системно поддържат своите компетенции.

Въвеждането на електронни регистри доказват, колко процента от учителите в страната са включени в тази система и колко ще бъдат включени до края на всеки един период.

През последните 20 години в образователните политики в цяла Европа се набляга върху повишаване на качеството на образованието, чрез увеличаване на капацитета за обучение и засилване на професионализацията на учителите. Това поставя нови изисквания пред учителите – увеличаване на отговорностите им, разширяване на задълженията им и промяна на условията им на труд, както и на техния статут. Освен доброто владение на методологията, техниката и технологията на преподаването, произтичащо от непрекъснатото професионално развитие и възприемането на иновативни практики на преподаване, учителите следва да притежават способност да разсъждават и да се приспособяват в учебна среда.

Политиката за подготовка на учители е силно повлияна от Болонския процес и Лисабонската стратегия. Реформите в политиката на ЕС, глобализацията оказват своето въздействие върху процеса на обучение и от училищата се очаква да насочват уменията на учениците в широки области на познанието – социални, икономически, културни и др.

Процесът на обучение се изправя пред радикално нови подходи и въздействия, а учителската професия играе важна роля при тези тенденции.

Ключова концепция по отношение на обучението на учителите е постигане на висок професионален статус. Това означава придобита квалификация във висше училище с признати професионални компетенции, които дават възможност за професионална самостоятелност и поемане на отговорността за собственото продължаващо професионално развитие, както и на развитието на образователната политика и практика.



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

Базовата подготовка на учителите и въвеждането в работата са основополагащи за висок статус на учителската кариера.

Качествената подготовка се основава на интегрирана система за начална подготовка, за въвеждане в работата и продължаващо професионално развитие, която да отговаря на новите потребности.

Направеното проучване по Международната стандартна класификация на образованието (ISCED), обхваща училищното образование до училищата от публичния сектор в няколко страни, а в случая с Белгия, Ирландия и Нидерландия са взети предвид и субсидираният от държавата частен сектор. Референтната година за данните е 2006/07, но предстоящите реформи също са взети под внимание. Включени са всички страни, участнички в мрежата „Евридика“, с изключение на Турция.

Методиката на проучването включва и обща информация за историческите и институционални аспекти на образователните политики, които на практика са довели до новите задължения за учителите. Разгледани са връзките между мерките, свързани с училищната автономия и променящата се роля на учителите, както и връзките между по-широката гама от техните отговорности и усилията за подобряване на резултатите от действието на системите. Отбелязани са новите изисквания, пред които са изправени училищата във връзка със социалните ангажименти (включително интеграция на учениците със специални образователни потребности, отчитане на засилващия се смесен характер на училищните общности и т.н.) и какви са причините за възлагането на допълнителни отговорности.

Изследването обхваща изискванията и възможностите, свързани с непрекъснатото професионално развитие (НПР). В него се проучва до каква степен НПР е професионално задължение или право по желание на учителите и дали изискванията в тази област са регламентирани по отношение на времето (в часове за една година за НПР). Специално внимание се обръща на това дали изборът на НПР зависи от някакъв план за обучение, целящ изпълнение на приоритетите на националните или местните органи на властта, или този избор е оставен на училищата. Накратко се разглежда и дали занятията по линия на непрекъснатото



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

професионално развитие са организирани в работно време, дали учителите се нуждаят от специално разрешение, за да присъстват на обучението и как се управлява тяхното отсъствие. Обръща се внимание на нивото на органа, който отговаря за административното управление на финансовите средства за НПП, а също така и на стимулите, които могат да се предложат на учителите, за да се включат в него.

Друга част от изследването разглежда приноса на учителите в процеса на реформи и иновации в образованието. Засегнат е въпроса дали учителите участват индивидуално или колективно в реформите – например в тези, които касаят условията по договорите им и условията им на труд, учебните програми на училищата и целите на обучението като цяло.

Резултатите от изследването показват следното:

Статус на непрекъснатото професионално развитие

Непрекъснатото професионално развитие (НПП) се счита за професионално задължение на учителите в над 20 европейски страни и региони. Но не във всички от тях учителите са изрично задължени да участват в НПП.

Например, въпреки че НПП е професионално задължение във Франция, Нидерландия, Швеция и Исландия, участието в него на учителите на практика е по желание.

В Испания, Люксембург, Полша, Португалия, Словения и Словакия НПП не е задължително, но е свързано с напредъка в кариерата и повишаването на заплатата. В Испания и Люксембург учителите, които се включват в обучение с определена продължителност, имат право на премии в добавка към заплатата. В останалите четири страни чрез участие в програми за НПП могат да се получат кредитни точки и такова участие се взема предвид при повишение.

В Гърция, Италия и Кипър НПП е определено задължение на новоназначените учители.



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

По правило, специфичното НПП, свързано с осъществяването на нови реформи в образованието и организирано от съответните органи, е професионално задължение на учителите във всички страни.

Изисквания по отношение на времето

По отношение на изисквания за времето за НПП не всички страни, в които то е професионално задължение, посочват колко време учителите трябва да посветят на него. Между страните, които предоставят такава информация, съществуват големи разлики по отношение на минималното време, отредено за тази цел годишно.

За учителите от степен 1 по ISCED в Кипър предписанието е над 50 часа годишно. В Естония, Латвия, Литва, Обединеното кралство и Норвегия предвиденото минимално време възлиза на над 30 часа годишно. Във всички други страни, с изключение на Белгия (френската и немскоговорящата общности), годишният брой часове е под 20.

В няколко страни времето, което следва да се посвети на НПП е изразено или в дни годишно, както е в Белгия (френската и немскоговорящата общности), Литва, Малта, Финландия, Обединеното кралство и Норвегия, или в дни или часове в продължение на определен брой години, както е в Естония, Латвия, Унгария и Румъния.

Конкретни данни за проучването, направено в следните европейските държави:

Белгия (Френска общност): Всеки учител трябва да посвети три дни или шест полудни годишно на проблеми, свързани с преподаването, които може свободно да избере от списък с приоритетни теми, определени от правителството.

Белгия (Немскоговоряща общност): Всяко училище определя максимум три дни или шест полудни годишно, които се посвещават на проблеми, свързани с преподаването като темата се определя от самото училище.

Естония: 160 часа за период от 5 години.

Кипър: Показаната информация се отнася за учителите от степен 1 по ISCED и включва професионалното развитие в рамките на училищата. Учителите от степен 2 по ISCED трябва да участват в 90-минутен семинар два пъти годишно.



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

Латвия: Нормативната база предвижда 36 часа за период от три години. Така учителите могат да участват еднократно в курс за професионално развитие с продължителност 36 часа, без да са задължени да посещават каквито и да било други такива курсове през следващите две години.

Литва: Пет дни годишно.

Люксембург: От 2007 г. насам има задължителен минимум от осем часа годишно за учителите, работещи в средното образование.

Унгария: По 120 задължителни часа на всеки седем години.

Малта: Три полудни годишно в началото или в края на учебната година. Учителите участват и в три двучасови заседания, посветени на професионалното развитие годишно, за които получават заплащане.

Австрия: За степен 2 по ISCED представената тук информация се отнася за учителите, работещи в *Hauptschulen*. За учителите в *allgemein bildende höhere Schulen* продължителността на обучението не е определена.

Румъния: 95 часа на всеки пет години, освен в случаите, когато учителите придобиват професионалните си степени през този период.

Финландия: От три до пет дни годишно по шест часа на ден.

Обединено кралство: Данните се отнасят за петте дни, в които учителите трябва да са на разположение за трудова дейност, но учениците не са на училище. Тези дни са въведени за улесняване на редица извънучебни дейности, включително професионалното развитие.

Исландия: Учителите следва да използват 150 часа годишно за подготовка, НПР и други професионални задължения, като в тях не се включва времето на присъствието им в училище.

Избор на програми за НПР и ограничения, налагани на учителите

Изборът на програми за непрекъснато професионално развитие може да зависи от плана за обучение, изготвен с цел изпълнение на образователните приоритети на централните органи относно компетентността и уменията на учителите. Планове за обучение могат да бъдат разработени и на училищно или местно ниво като част от плановете за развитие на училищата. При липса на план



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

също така е възможно решението за включване в програми за развитие да се взема изцяло по усмотрение на отделния учител.

В 12 страни плановете за обучение се изготвят на училищно или местно ниво – например в Дания, Швеция и Норвегия.

В Норвегия, се публикува от Министерството на образованието и изследователската дейност план, който предвижда подготовка за реформата за насърчаване на знанието през 2006 г. като са определени учебните предмети и областите, за които се счита, че е важно да се развият. Този документ не е задължителен за местните органи на властта или за училищата. Всяка община има свободата да проучва собствените си местни потребности, свързани с повишаването на компетентността на учителите и може да формулира свои собствени стратегии. Практическата реализация на тази дейност варира на местно ниво, но плановете за НПП трябва да бъдат приети с решение на общинско равнище.

В шест страни обучението се планира на централно ниво в съответствие с приоритетите в образованието на централно (национално или регионално) равнище. В останалите страни и двете нива (централно и училищно или местно) спомагат за създаването на плановете за обучение. В Словакия и Лихтенщайн не съществуват плановете за обучение.

В Белгия, Чешката република, Литва, Малта, Обединеното кралство и Исландия училищата са длъжни да имат план за непрекъснато професионално развитие на своите учители като част от плана за развитие на училището. Трудно е да се прецени степента, в която тези плановете за обучение отразяват потребностите на учителите от НПП.

В Обединеното кралство (Шотландия) се извършва оценка на индивидуалните потребности на учителите, но в контекста на училищните, местните и националните приоритети като се прави ясна препратка към главните цели на плана за развитие на училището. При тези прегледи обикновено се стига до по-висока степен на самосъзнание и до съсредоточаване, както върху индивидуалните потребности, така и върху нуждите на училището



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

Независимо от начина, по който се изготвят плановете за обучение, учителите във всички страни могат свободно да избират от предлаганите възможности за обучение при съблюдаване на определени предварителни организационни условия. В повечето страни плановете за развитие могат да съдържат модули за задължителна подготовка, които обикновено са свързани с провеждането на реформи в учебните програми (или в други области), касаещи нови предмети или методики. В тези случаи няма възможност за избор на теми. Задължително обучение от този вид може да се проведе и съгласно плана за развитие на дадено училище, като всички учители трябва да участват в него.

В тази част на изследването нашата страна не фигурира, тъй като няма нормативно регламентиране на процеса, независимо, че същите практики се осъществяват в цялата страна (годишни планове, определени в национални програми, приети от Министерския съвет, регионални планове за квалификация като част от Годишния план на РИО, училищни планове за квалификация).

Финансиране

В никоя страна няма специален индивидуален бюджет за участие на учителите в дейностите по линия на НПП, въпреки че в рамките на Обединеното кралство (Уелс) правителството (Welsh Assembly Government) е осигурило финансиране за стипендии за учителите, за да могат те да задоволят индивидуално определените си професионални потребности.

В някои европейски страни общият бюджет за НПП се управлява от най-висшестоящия орган в областта на образованието. Това се отнася за България, Германия, Ирландия, Испания, Франция, Малта, Унгария и Португалия. В Италия бюджетът се разпределя сред училищата от министерството, докато в Румъния министерството разпределя финансирането за НПП сред областите. В Естония средствата се превеждат на местните органи на властта въз основа на така наречения „фонд за учителски заплати“.

В **Естония** най-малко 3 % от фонда за заплати на учителите, които получават трудовото си възнаграждение от държавния бюджет, трябва да се използват за професионално обучение. Местните органи на властта могат да заделят



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Ивестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

допълнителни средства за професионално обучение на учителите и да определят подпомаганите области.

В повечето европейски страни (Белгия, България, Естония, Кипър, Латвия, Унгария, Португалия, Румъния, Словения, Словакия, Финландия и Лихтенщайн), повечето от които са нови държави-членки на Европейския съюз – програмите, организирани от министерството или от някой друг държавен орган на регионално / местно ниво, са безплатни или почти безплатни.

- В **Унгария** до 80 % от общите разходи за участие в непрекъснатото професионално развитие се поемат от централния бюджет. Останалите 20% се покриват от училището или от учителя. Министерството на образованието е определило стандарти за финансиране и предоставя средствата на местните органи на властта, които поддържат повечето училища и им превеждат парите.
- Във **Финландия** НПП в училището, в което работи учителят, се организира и финансира от доставчика на образователни услуги. Обикновено общините заделят 200-220 евро на учител годишно за този вид обучение, докато финансираното от държавата НПП, свързано с националните приоритети, се координира от Финландския държавен съвет по образованието (Finnish National Board of Education). **Работодателят не е длъжен да заплаща разходите за път, за квартира, за заплата и за наемане на заместващи учители.** За целенасочена непрекъсната педагогическа подготовка учителят може да получи и финансова подкрепа под формата на стипендия.
- В **Чешката република и Нидерландия** бюджетът за НПП е част от общата сума, предвидена за училищата. Положението е сходно с това в Обединеното кралство.
- В **Литва** образователната система се основава на принципа „ученическа кошница“. Част от средствата в „кошницата“ могат да се използват от училищата за курсове за професионално развитие.

Мерки за насърчаване участието на учителите в НПП



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

Учителите могат да бъдат насърчавани да участват в дейностите по линия на НПР чрез стимули като повишение на заплатите или кредитни точки за повишение. Чрез конкретни кампании или стратегически политики също може да се наблегне на засилването на тяхното участие.

Примери за мотивация и стимулиране за участие в НПР:

- **Чешка република:** Представената информация се отнася за добавки към заплатите, а не за тяхното повишаване в строгия смисъл на думата.
- **Кипър:** Университетски степени, придобити след най-малко една година обучение, водят до допълнителни кредитни точки за повишение.
- **Люксембург:** Увеличенията на заплатите се отнасят единствено за учителите от ISCED степен 1.
- **Обединеното кралство (Шотландия):** Стимулът „повишаване на заплатите“ се прилага само ако НПР е част от по-широка програма за развитие, например такава, която води до получаване на статута „дипломиран учител“ и учителят успешно е придобил този статут.
- **Норвегия:** Курсове по линия на НПР, провеждани от висши учебни заведения, могат да донесат допълнителни кредитни точки. В някои случаи това може да доведе до по-висока заплата за учителите. Повечето курсове по линия на НПР обаче не носят такива кредитни точки или не водят до по-високи длъжности или заплати.

Увеличенията на заплатите, изрично свързани с придобиването на магистърски или докторски степени, не са взети предвид в това проучване. В няколко страни обаче, участието в дейностите по линия на НПР действително води до повишаване на заплатата.

- В **Испания** един такъв стимул се състои от допълнително възнаграждение, изплащано на педагогическия състав от държавната служба след минимум пет или шест години преподавателска дейност (в зависимост от съответната автономна общност). Това е възможно, ако те докажат, че са преминали обучение с определен минимален брой часове, касаещи официално признати дейности. Изискваният минимален брой часове варира между 60 и 100.



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

Учителите могат да получат максимум пет такива увеличения в цялата си професионална кариера.

- В **Унгария** дейностите по линия на НПП не са свързани с увеличение, а с нормално напредване по скалата на работната заплата. Условие за постъпателното движение по скалата на учителските заплати е успешното завършване на курсове по линия на НПП веднъж на всеки седем години.
- В **Латвия** професионалното развитие също се предвижда един от критериите, които се използват за привеждане на педагогическата квалификация в съответствие с изискванията за включване на учителските заплати в единната система на заплатите от публичния сектор. НПП се взема предвид за напредване по скалата на работната заплата.

Трябва да се отбележи, че не всички видове дейности по линия на НПП могат да доведат до такова увеличение на заплатите. Съгласно договора за учителските заплати в Исландия например, само допълнителната квалификация в магистърска и докторско степен, води до по-високи заплати. Положението по отношение на повишението на заплатите не се различава съществено в различните страни. Малко страни предлагат възможности за повишение, свързани с участие в дейностите по линия на НПП.

- В **Белгия (Немскоговоряща общност)** редовното участие в обучения по линия на НПП е един от критериите за оценка, който може да доведе до атестат „добър“ или „много добър“ в края на доклада за оценка, който трябва да се определя редовно от директора на училището и който се взема предвид при повишението на учителите.
- В **Естония** са необходими минимум 160 часа професионална подготовка, за придобиване на професионална степен „старши учител“ и „учител-методик“.
- В **Литва** успешно завършилите програми за НПП могат да кандидатстват за по-висока квалификационна степен. Има четири такива степени, а именно „учител“, „старши учител“, „учител-методик“ и „експерт учител“, като всяка от тях е свързана с прогресивно нарастващо заплащане.



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

- В **Австрия** учителите получават удостоверение за участие, което може да е важно, ако кандидатстват за по-висока длъжност (например директор на училище). Държавните дейности за по-нататъшно обучение по правило увеличават шансовете им за постоянна заетост, тъй като водят до придобиването на допълнителна квалификация.
- В **Дания, Швеция, Обединеното кралство и Норвегия** в държавните кампании и стратегически политики се набляга на инвестирането в ННР на учителите.
- В **Швеция**, в рамките на кампанията „мощно развитие на учителите“ правителството насърчава общините и отделните учители да участват в ННР. Например за четири години – от 2007 до 2010 г. то е предложило на 30 000 напълно квалифицирани учители (т.е. около 25 % от всички учители в основното и средното училище) обучение за повишаване на знанията им по техните предмети и за усъвършенстване на преподавателските им способности на стойност **2, 9 милиарда шведски крони** за задълбочено обучение. Други 500 милиона шведски крони се заделят за развиване на компетентността и за повишаване на броя на учителите с докторски степени.
- В **Обединеното кралство (Англия)** непрекъснатото професионално развитие на целия състав на училищата е държавен приоритет. Съгласно Закона за образованието от 2005 г. Агенцията за обучение на учители (Teacher Training Agency – ТТА) е преобразувана в Агенция за обучение и развитие на училищата (Training and Development Agency for Schools – TDA). Същата има допълнителна роля в непрекъснатото професионално развитие на действащите учители. Обезпечаването на ННР в цялата страна е сложно, но отговорността и финансирането са делегирани на училищата. Агенцията за обучение и развитие на училищата се стреми за стимулира информирано търсене за ННР чрез актуализиране на разпоредби за управление на изпълнението (въведени през 2007 г.) и новата рамка на професионалните стандарти, както и да постигне съгласуваност в ННР като ръководи и насочва училищата и местните органи.



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

- **Норвежкото** Министерство на образованието и изследователската дейност е заделило значителни ресурси за професионално развитие на учителите и на ръководителите на училищата във връзка с осъществяването на реформата за насърчаване на знанието.

Стимулите за насърчаване на участието на учителите в ННР са малко, но също така е вярно, че рядко се налагат санкции за неучастие в този процес. Само в Белгия (немскоговорящата и фламандската общности), Малта и Португалия е възможно неучастието в дейностите по линия на ННР да се санкционира или да се счита за отрицателен елемент при атестацията на учителите.

Определяне на статута и условията на труд на учителите и ролята на синдикатите и на колективното трудово договаряне

На този етап във всички европейски страни заплащането, сроковете и условията на наемане на учителите се определят чрез преговори или консултации със синдикатите, които представляват тяхното съсловие. В много страни това общуване е институционализирано под формата на задължителни консултации със съсловните организации или участие в съвместни комитети за наблюдение на реформите. Например това се отнася за Австрия, където още 2000 г. тясното сътрудничество е довело до съвместно финансиране от страна на федералното правителство и синдикатите на проучване на дейността на учителите като подготовка за новия закон относно условията на труд на учителите, наети от управите на провинциите (*Länder*); трите общности в Белгия също обезпечават институционализирана връзка със синдикатите. Въпреки че всеки парламент взема своите решения въз основа на предложения, внесени от съответните министерства на образованието, условията на труд на учителите са предмет на преговори на по-ранен етап в институционализирания контекст на колективния трудов договор.

В някои страни се е случвало (до 2007 г.) на тази процедура да се противопостави съсловни организации по отношение на определени предложения на правителството, например относно схемата за оценка на индивидуалното изпълнение на учителите. Във Франция всички реформи, засягащи учителите, тяхната кариера



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

или техният статут е задължително да се представят на *Comité Technique Paritaire Ministériel* (Съвместен „технически“ комитет на министрите). Този комитет се състои от еднакъв брой представители на администрацията и на учителските синдикални организации. В други европейски страни дори да няма ангажиране с институционализирани взаимоотношения, синдикатите са били основни участници в реформирането на условията на труд на учителите.

- В **Обединеното кралство** (Англия и Уелс) споразумението между синдикатите на работещите в училищата, от техните работодатели – местните органи на властта и от правителството е от 2003 г. и е озаглавено „Повишаване на стандартите и справяне с работното натоварване“. В него е отчетено, че натискът върху училищата да повишават стандартите е довел до сериозни проблеми с работното натоварване на учителите, което оказва сериозно въздействие върху набирането, задържането и духа на учителите. Споразумението поставя началото на сериозни и значими промени в условията на труд на учителите (например прехвърляне на някои задачи, които могат да се изпълняват от служители в училище, както и ролята на квестори по време на изпити; гарантирано време в рамките на учебния ден за планиране; ограничения за степента за заместване на свои отсъстващи колеги; подпомагане на работата на учителите и усвояването на знания от учениците от други лица).
- В **Шотландия** - „Учителското споразумение“ от 2001 г. се договаря при преговори със синдикатите.

Статутът и условията на труд на учителите в преобладаващата част от европейските страни се защитават съвместно от централното правителство и от синдикатите, участващи в преговорите на национално равнище. С изключение на такива страни като Германия, Испания, Финландия, Швеция и Норвегия, децентрализацията и растящата автономия оказват ограничено въздействие върху такива национални договорености. В най-добрия случай местните органи на властта, когато наемат учителите директно се канят на масата на преговорите. В Дания, например, преговорите са тристранни с участието на представители на



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

правителството, синдикатите и местните органи на властта. По подобен начин в Белгия условията на труд на учителите се обсъждат на общи срещи на министерството на образованието на всяка общност, съсловните организации и органите или структурите, които ръководят училищата.

С изключение на няколко страни, децентрализацията и автономията на училищата не са довели до децентрализация на процедурите за определяне на статута и условията на труд на учителите. Има обаче и случаи в някои страни, в които централизацията отдавна е факт, но се наблюдават обратната тенденция.

II. Преглед на състоянието на дейностите за повишаване квалификацията на учителите.

2.1. Нормативна уредба за подготовка и квалификацията на учителите

След 1989 г. под въздействието на променените политически и икономически фактори, започна реструктуриране на образователна система в България. Нормативната уредба на системата на образованието е уредена въз основа на основните принципи на нормативните актове в страната и включва множество законови и подзаконови актове. Поставените основни цели за подобряване качеството на образованието и подготовка на стандарти, които да отговарят на европейските изисквания за провеждане на последователна реформа, наложиха важни промени в нормативната уредба на образователната система, които макар и чести не винаги са били ефективни и кореспондиращи помежду си (в някои случаи и противоречащи си).

Необходим задълбочен анализ, който да предизвика вземане на конкретни решения на политическо и управленско равнище. Промените бяха съпътствани и от редица негативни явления в определени периоди като: понижаване качеството на образованието; negliжиране на възпитателните функции на учителите; нарушена връзка между училището, семейството, институциите и обществото; влошаване на



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

материалното състояние на преподавателите в средните и висшите училища; общо понижаване на социалния им статус.

Някои от основните недостатъци на нормативната база на образованието у нас са в липсата на обвързаност в специалните закони, уреждащи обществените отношения в системата, липса на прозрачност в принципите на финансиране, няма стандарти за качеството на образование, както и контрол и оценка на участниците в образователния процес, липса на конкурентен пазар на образователните услуги.

Преглед на нормативната уредба

Подготовката на учители в Р България традиционно се осъществява в системата на висшето образование и педагогически колежи и е регламентирана в учебните планове/бакалавърски програми на специалностите/професионалните направления въз основа на закони, подзаконови и административни актове. Целта на настоящия преглед е да представи действащите нормативни актове за подготовка и повишаване на квалификацията на педагогическите кадри от образователните институции на системата на народната просвета, тяхната взаимовръзка при прилагането им и съответните резултати.

Нормативната среда – закони, подзаконови нормативни актове и програмни документи е важен фактор, чрез който се уреждат отношения, свързани с обществено значими дейности за формиране на ново съзнание и нова ценностна ориентация, за осигуряване на реални възможности за младите хора да учат и работят по свой избор и успехът им да зависи от практическите умения за живот и техните академични знания, от способността им да поемат отговорности за бъдещето си.

Правната рамка, която регламентира подготовката, квалификацията, придобиване на професионално-квалификационни степени и кариерното развитие на педагогическите специалисти включва закони и подзаконови нормативни актове:

Закон за висшето образование,

Закон за народната просвета,



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

**Правилник за прилагане на Закона за народната просвета,
Наредба за държавни изисквания за придобиване на професионална квалификация „учител“,
Наредба за държавните изисквания към съдържанието на основните документи, издавани от висшите училища - определя вида на издаваните документи за образование и квалификация, техните реквизити и условията, при които се издават от висшите училища,
Наредба № 5 от 1996 г. за условията за повишаване квалификацията на педагогическите кадри и условията и реда за придобиване на професионално-квалификационни степени,**

Други нормативни актове, които уреждат различни отношения пряко свързани с учителите в системата на народната просвета са:

Кодекс на труда,

Кодекс за социалното осигуряване,

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,

Наредба № 1 от 04.01.2010 г. за работните заплати на персонала в системата на народната просвета,

Инструкция № 2 от 1994 г. за изискванията за заемане на длъжността учител или възпитател съобразно придобитото образование, професионална квалификация и правоспособност,

Наредба за пенсиите и осигурителния стаж.

Налице са и други нормативни актове, които имат индиректно отношение към учителите. Заедно с редица стратегически и програмни документи, приети през последните години всички те определят националната политика за педагогическите кадри у нас – Национална програма за развитие на училищното образование и предучилищно възпитание и подготовка (2006-2015 г.), Програма за развитието на образованието, науката и младежките политики в Р България (2009 – 2013 г.),



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

Стратегия за учене през целия живот и др. В тях се поставят основни приоритети, като един от тях е повишаване на авторитета и социалния статус на учителите.

Разгледани в контекста на формулираните от Европейската комисия “Общи принципи за компетенциите и квалификацията на учителите” е видно, че е необходимо да се предприемат действия за осъвременяване на повечето от тях или за разработване на нови за изграждане на единна система за подготовка и квалификация на учителите, на базата на качествено нов подход, който включва:

- Националната квалификационна рамка и фокус към резултатите от ученето,
- баланс между потребностите на системата и предлаганото образование и обучение
- система за валидиране на неформалното и информално обучение на педагогическите специалисти по пътя на продължаващата квалификация,
- оценяване на основата на професионални стандарти,
- мобилност, трансфер и признаване на квалификациите.

Основната цел е да се подобри качеството на подготовка на учителите и последващата им квалификация за да бъде тази политика в унисон с европейската политика и изисквания. Тези принципи се реализират донякъде със създадените през последните години програмни и стратегически документи с очертани основни насоки за развитие на образованието и квалификацията на учителите, които все още не са намерили израз в нормативна рамка.

Преглед на нормативната уредба

Подготовката на учители и придобиването на учителската правоспособност през последните 40 години се е извършвала във висшите или полувисши училища (учителски колежи) въз основа на различни административни и нормативни актове (ПМС № 2 от 1973 г. за установяване на единна система за следдипломна квалификация и Наредба за СДК на специалисти с висше образование на председателя на КНТПВО от 1973 г., Заповед на министъра на образованието № Р-34-451 от 27. 05. 1982 г. и утвърдено от него Указание за прилагане на тази заповед,



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

ПМС № 42 от 1980 г. и Наредба № 4 от 1981 г. за единната национална система за повишаване квалификацията на кадрите, две последователни ПМС 1995 и 1997 г.). След отмяната на ПМС № 42 през март 1990 г. системата за следдипломна квалификация остава в нормативен вакуум до обнародване на Наредба № 7 през септември 1994 г. за единните държавни изисквания към съдържанието на основните документи, издаваните от висшите училища. След една година е обнародвано ПМС № 12 от 1995 г. за приемане на Наредба за единни държавни изисквания за придобиване на висше образование с професионална квалификация „учител“ на основание чл. 2 от ПМС № 152 от 1994 г. за определяне на реда за разработване и приемане на ЕДИ за признаване на висше образование, което отпада с влизане в сила на Закона за висшето образование от декември 1995 г. Две години по-късно тази наредба е последвана от ПМС №162 от 1997 г. за приемане на нова Наредба за държавните изисквания за придобиване на професионална квалификация „учител“ на основание чл. 9, ал. 3, т. 5 от ЗВО (ДВ, бр. 112 от 1995 г.).

Документите, които се издават за придобита учителска правоспособност след отмяната на Наредба № 4/1981 г. през 1990 г. се променят с приемането на Наредба № 7 от 30. 09. 1994 г. за единните държавни изисквания към съдържанието на основните документи, издавани от висшите училища, приета на основание чл. 2 от ПМС № 152 от 1994 г. за определяне на реда за разработване и приемане на ЕДИ за признаване на висше образование. На този етап действаща е Наредба за държавните изисквания към съдържаните на основните документи, издавани от висшите училища, която е приета с ПМС № 215 от 2004 г.

Закона за народната просвета (обн. ДВ. бр.86 от 1991 г.) е изменян и допълван 34 пъти до момента. По смисъла на чл. 39, ал. 1 на този закон „учител“ или „възпитател“ може да бъде гражданин, който има учителска правоспособност. В разпоредбата на чл. 16, т. 15 от този закон се предвижда разработване на държавно образователно изискване (ДОИ) за учителска правоспособност, професионална пригодност и квалификация на директорите и учителите. Учителската правоспособност е дефинирана в чл. 91, ал. 2 от Правилника за прилагане на Закона за народната просвета (обн., ДВ, бр. 31 от 1992 г.): „Учителската правоспособност се



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

определя от присъдената квалификация „учител“ в дипломата за завършено висше образование или в дипломата за преквалификация. Тази разпоредба е особено важна за придобилите учителска правоспособност през периода 1991-1995 година.

С изменението на ЗНП (ДВ, бр.36 от 1998 г.) разпоредбата на ДООИ за учителска правоспособност е формулирана в т. 12 като „учителска правоспособност и квалификация“. Към днешна дата няма обнародвано ДООИ за учителска правоспособност и квалификация.

Правилникът от 1992 г. се отменя с Правилник за прилагане на ЗНП от 1999 г., въз основа на § 9 от преходните и заключителните разпоредби на ЗНП, изменен в ДВ, бр. 36 от 30. 07. 1998 г.

Съгласно ЗНП подготовката на учителите се извършва в системата на висшето образование. Допуска се професионалната подготовка на учениците да се извършва и от лица с образование по съответната специалност. В последната алинея е предвидено да се осигуряват условия за повишаване на квалификацията на учители и директори. Средства за повишаване на квалификацията са предвидени, като МОН отдели бюджетни средства за капиталовложения, за субсидиране на научни изследвания в областта на образованието и за квалификация на учителите и директорите, след утвърждаване на средствата за издръжка и развитие на образованието с държавния бюджет. Указано е, че директорите на детските градини, училищата и обслужващите звена трябва да имат диплома за завършена степен на висшето образование - "бакалавър" или "магистър", а директорите на детските градини и училищата - и учителски стаж.

Длъжностите директор, помощник-директор и тези на учители и възпитатели могат да се заемат само от лица, които не са осъдени на лишаване от свобода с влязла в сила присъда за умишлено престъпление, не са лишени от право да упражняват професията си и не страдат от заболявания и отклонения, които застрашават живота или здравето на децата и учениците, определени с наредба на министъра на образованието и науката, съгласувано с министъра на здравеопазването. Такава наредба към настоящия момент не е приета.



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

В закона е посочено, че на учителите се дължи почит и уважение от учениците, административните органи и обществеността. Накърняването на достойнството и авторитета на учителите е недопустимо. Учители, постигнали високи резултати при обучението и възпитанието на учениците, се поощряват с грамоти и с награди при условията и по реда на наредба, издадена от министъра на образованието и науката съгласувано с министъра на финансите.

Правилник за прилагане на ЗНП (Обн. ДВ. бр.68 от 30 Юли 1999г., изменян и допълван 19 пъти към момента). В отделен раздел на глава четвърта от него са определени функциите на учителя и възпитателя в ДГ и училище и подробно са разписани правата и задълженията им. Посочено е, че Правилникът на училището може да предвиди и други права и задължения на учителите.

С ПМС № 254/26.10.2009 г. (обн., ДВ, бр. 87/2009 г.) и ПМС № 273/19.11.2009 г. (обн., ДВ, бр. 94/2009 г.) се прие изменение и допълнение на Правилника за прилагане на ЗНП. В Правилника изрично е посочено, че държавата създава условия за кариерно развитие на учителите и възпитателите. Определени са учителските и възпитателски длъжности на педагогическия персонал, пряко участващи в осъществяване на образователно-възпитателния процес. С това е направена първата стъпка за въвеждане на кариерното израстване на педагогическите специалисти, чиято финансова обосновка е Национална програма „Диференцирано заплащане“, актуализирана с Решение № 146 на МС от 12 март 2009 г. на основание § 74 от ПЗР на Закона за държавния бюджет на Република България за 2009 г. и Решение № 819 на Министерския съвет от 26 октомври 2009 г. С изменението в програмата се приема модул „Кариерно развитие на учителите и възпитателите“ с цел развитие на учителите и възпитателите, като ключов елемент от системата за повишаване на качеството и ефективността на образователно-възпитателния процес.

В Правилника са определени длъжностите за кариерно развитие на учители и възпитатели в хоризонтален план – "младши учител", "учител", "старши учител", "главен учител", "учител-методик" (в сила от учебната 2010/2011 г.) и "младши възпитател", "възпитател", "старши възпитател", "главен възпитател" и възпитател



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

(в сила от учебната 2010/2011 г.). Условието за разкриването на работни места за тези длъжности и трудовите възнаграждения се определят с наредба на министъра. Изискването за заемането на различните длъжности се свежда до завършено висше образование и придобита професионална квалификация „учител“, а за длъжностите „старши учител“, „главен учител“ и „учител-методик“, съответно „старши възпитател“, „главен възпитател“ и „възпитател-методик“ - и придобит професионален опит. Минималният професионален опит е определен на 10 г. учителски стаж. Младите учители, които не са придобили учителски стаж и постъпват за първи път на учителска или възпитателска длъжност, се назначават на длъжност „младши учител“, съответно „младши възпитател“. В отделни разпоредби са разписани общите и специфични задължения на различните длъжности на учителите и възпитателите. Указано е, че училището и детската градина създават условия на учителите да повишават професионалната си квалификация в организирани форми на обучение и чрез самостоятелна подготовка, но средства за повишаване професионалната квалификация на учителите се осигуряват от държавния бюджет, само ако се въвеждат нови или се променят съществуващите държавни образователни изисквания.

И тук изискванията за завършено висше образование и придобита професионална квалификация при заемане на учителските и възпитателските длъжности се определят с държавното образователно изискване за учителска правоспособност и квалификация. Подобно на текстовете в закона, правилникът предвижда обществеността, административните органи, децата и учениците да изразяват почит и уважение към учителите, да се оказва помощ и съдействие от административните органи и обществеността на учителите за провеждане на ефективна възпитателна и образователна дейност. Определя се учителите, които са постигнали високи резултати при възпитанието и обучението на децата и учениците да се поощряват с грамоти и с други награди, а дейността им да се популяризира и получава обществено признание. В Правилникът са определени и функциите на директора на образователната институция - като орган на управление.

Подготовката на учители и придобиването на учителската правоспособност през годините се провежда във висшите или полувисши училища (учителски



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

колежи) като регламентиран процес чрез учебните планове на различните специалности, въз основа на различни административни и нормативни актове, които включват определени изисквания към съдържанието на обучението и неговата продължителност.

Законът за висше образование (Обн. ДВ. бр.112 от 27 Декември 1995 г., изменян и допълван 40 пъти) урежда устройството, функциите, управлението и финансирането на висшето образование в Република България. Системата на висшето образование организира обучение след завършено средно образование в образователно-квалификационни степени „бакалавър” и „магистър” и обучение за образователна и научна степен доктор. В Закона за висшето образование няма разпоредба, която да се отнася за придобиването на учителска правоспособност. Разпоредбата на чл. 43 от закона разпорежда, че висшите училища могат да провеждат обучение за повишаване на квалификацията. Обучението за повишаване на квалификацията не е основание за придобиване на образователна степен и специалност. Придобиването на учителската правоспособност не е обучение по нова специалност, но може да се провежда като следдипломен курс (по смисъла на този закон това е също обучение за повишаване квалификацията). Висшите училища издават диплома за завършена образователно-квалификационна степен на висшето образование, европейско дипломно приложение, свидетелство за професионална квалификация и други основни документи, определени с наредба, приета от Министерския съвет. Висшите училища нямат право да провеждат обучение по специалности от неакредитирани професионални направления и неакредитирани специалности от регулираните професии и да издават на завършилите ги лица дипломи. В допълнителните разпоредби при изменение и допълнение на закона от 2002 г. се дефинира регулираната професия в § 4в. (Нов - ДВ, бр. 53 от 2002 г., изм. - ДВ, бр. 77 от 2005 г., в сила от 27.09.2005 г., доп. - ДВ, бр. 62 от 2006 г., в сила от 01.01.2007 г.).

„Регулирана професия“ е дейност или съвкупност от дейности, включена в Списъка на регулираните професии в Република България, която е от обществена значимост и/или е от съществено значение за живота и здравето на хората, и правото



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

за упражняването на която е определено чрез закони, подзаконови или административни разпоредби, за притежаването на специфична професионална квалификация, удостоверена с документи за образование, правоспособност или предполага членство в професионална организация, работеща за поддържане на високо равнище в съответната професионална област, за осъществяването на което е получила специално признаване от държавата.

Наредба за държавни изисквания за придобиване на професионална квалификация „учител“, приета с ПМС 162 от 1997 г., която влиза в сила от учебната 1997/1998 г. Същата е издадена на основание чл. 9, ал. 3, т. 5 от Закон за висшето образование (ЗВО). Тази разпоредба гласи, че МС утвърждава единни държавни изисквания за получаване на образователни степени по професионални направления или специалности. **Обучението за придобиване на професионална квалификация „учител“ в съответствие с член 43 от ЗВО не е обучение за придобиване на ОКС по професионални направления и не е обучение по определена специалност.** Тази наредба е предхождана от Наредба за единни държавни изисквания за придобиване на висше образование с професионална квалификация „учител“, приета с ПМС №12 от януари 1995 г., (обн., ДВ, бр. 9 от 27.01.1995 г., доп., бр. 50 от 1.06.1995 г.) на основание чл. 2 от ПМС № 152 от 1994 г. за определяне на реда за разработване и приемане на ЕДИ за признаване на висше образование /обн., ДВ, бр. 66 от 1994 г.; изм., бр. 3 от 1995 г./ и в съответствие с чл. 13, ал. 1, т. 3 във връзка с чл. 14, ал. 1 от Закона за академична автономия на висшите учебни заведения. С влизане в сила на Закона за висше образование през декември 1995 г. и двете основания отпадат, но наредбата действа до приемане на новата наредба с ПМС № 162 от април 1997 г.

Към днешна дата тази наредба е действаща, независимо че през юли 2013 г. е направено изменение в предходната, приета с ПМС № 12. Прави впечатление обаче, че и след изменението на тази разпоредба от ЗВО (от 202 и 2004 г.), която е правно основание за издаване на наредбата остава, а тя гласи: „МС утвърждава единни държавни изисквания за придобиване на висше образование по образователно-квалификационни степени и по специалностите от регулираните професии, както и



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

държавни изисквания за организиране на дистанционна форма на обучение“.

Най-общо наредбата не се различава много от предходната и определя единните държавни изисквания за придобиване на професионална квалификация „учител“ от лица с висше образование във висши училища, които отговарят на изискванията на Закона за висшето образование.

Професионална квалификация "учител" може да се придобива от студенти по специалности на образователно-квалификационна степен "специалист по ...", "бакалавър" и "магистър", като обучението се организира в съответствие с държавните изисквания за тези специалности и с изискванията на наредбата. В този случай професионална квалификация "учител" може да се придобива едновременно с подготовката за придобиване на съответната образователно-квалификационна степен или след дипломирането. Обучението включва единен образователен минимум за теоретична и практическа подготовка с общ хорариум при редовното обучение **360 часа и 40% от него при задочно обучение**. За завършване на обучението е предвиден интегриран практико-приложен държавен изпит. Държавният изпит се състои от изнасяне и защита на разработен от обучавания урок пред държавна изпитна комисия, чийто състав се определя със заповед на ректора на висшето училище и в състава на комисията задължително се включва учителят, при когото е провеждана преддипломната педагогическа практика. В преходните и заключителни разпоредби е указано, че Наредбата не се прилага за подготовката на студентите, обучавани по специалности от професионалните направления „Педагогика“ и „Педагогика на обучението по ...“. Професионална квалификация „учител“ за тези студенти се придобива в съответствие с държавните изисквания за тези направления и специалности.

Придобиването на професионална квалификация „учител“ се придобива след завършване на обучение за придобиване на висше образование по образователно-квалификационни степени и по специалностите от регулираните професии.

Наредба за държавните изисквания към съдържанието на основните документи, издавани от висшите училища (обн., ДВ, бр. 75 от 27.08.2004 г., в сила от 27.08.2004 г., изм. и доп., бр. 10 от 6.02.2009 г., бр. 39 от 26.05.2009 г., изм., бр. 79



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

от 6.10.2009 г., доп., бр. 33 от 26.04.2011 г., в сила от 26.04.2011 г., изм., бр. 62 от 12.07.2013) се приема с ПМС №215 от 2004 г. В наредбата се определя вида на издаваните документи за образование и квалификация, техните реквизити и условията, при които се издават от висшите училища.

Основните документи, които имат отношение към педагогическите кадри са диплома за завършена образователно-квалификационна степен, европейско дипломно приложение, свидетелство за професионална квалификация, свидетелство за професионално-педагогическа специализация, свидетелство за придобита професионално-квалификационна степен и удостоверение за обучение и специализация.

В разпоредбата на чл. 8 се дава определение за допълнителна професионална квалификация – завършена форма на обучение, което се провежда по специализиран учебен план, в резултат на което се придобива определена квалификация. **Същото не е основание за придобиване на образователна степен или специалност.**

Наредба № 5 от 1996 г. за условията за повишаване квалификацията на педагогическите кадри и условията 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.) е издадена от министъра на образованието, науката и технологиите. Основание за издаване на Наредба № 5 от 26.12.1996 г. е чл. 39, ал. 4 от Закона за народната просвета (1991 г.) и чл. 3, т.13 от приложението към чл. 1 на ПМС № 56 от 1995 г. за определяне на основните функции, структура и числеността на Министерството на образованието, науката и технологиите. Постановление на Министерския съвет № 56 е отменено с ПМС № 216, ДВ, бр. 104 от 1999 г., т.е. едно от основанията е отпаднало.

Към момента тази наредба определя най-общо системата за повишаване квалификацията на педагогическите кадри и професионалното им развитие. Развитието на професионалните компетенции на педагогическите кадри се осъществява в две направления:



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКОВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

- повишаването на квалификацията чрез участие в квалификационни форми, организирани и осъществявани на училищно, регионално и национално ниво: обучение за текуща квалификация (повишаване на методическата подготовка, запознаване и усвояване на новости в преподаването); при промени на съществуващите или въвеждане на нови учебни планове и програми; за придобиване на нови фундаментални знания и умения в съответната област на преподаване.
- придобиване на професионално-квалификационни степени, като притежаването на всяка от тях е свързано с материални стимули като педагогическите кадри, придобили по-висока професионално-квалификационна степен получават допълнително месечно възнаграждение. Наредбата определя формите за повишаване на квалификацията, професионално-квалификационните степени (ПКС), условията и реда при кандидатстване за придобиването им, процедурите и финансирането им.

В наредбата е дефиниран процесът за повишаване квалификацията на педагогическите кадри като е етап в непрекъснатата подготовка на учителите, при който чрез различни форми на следдипломно обучение се подпомага пълноценната им професионална реализация. Определени са формите за повишаване на квалификацията, професионално-квалификационните степени (ПКС), условията и реда при кандидатстване за придобиването им, процедурите и финансирането им. Оторизирани са три институции за присъждане на ПКС –департаментите за информация и квалификация на учители към три университети.

Повишаване на квалификацията на педагогическите кадри е също регламентиран процес във висшите училища чрез учебни планове и програми за следдипломна квалификация (СДК), чрез организирани обучения на училищно, регионално и национално ниво, а в последните години - обучения по силата на Постановления на МС за приемане на национални програми, участия в проекти и др. Наредбата най-общо определя системата за повишаване квалификацията на педагогическите кадри в две направления:



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

- повишаване на квалификацията чрез обучение за текуща квалификация (повишаване на методическата подготовка, запознаване и усвояване на новости в преподаването, при промени на съществуващите или въвеждане на нови учебни планове и програми, за придобиване на нови фундаментални знания и умения в съответната област на преподаване).
- придобиване на професионално-квалификационни степени (ПКС).

В Наредбата са регламентирани условията и реда за придобиването на ПКС, процедурите за присъждането им, срокове, финансирането и т.н. Придобилите ПКС получават допълнително месечно възнаграждение (материални стимули), което е по-високо за придобили по-висока професионално-квалификационна степен. Действащата наредба е морално остаряла и несъответства на съвременните условия и изисквания към професионалните компетенции на педагогическите специалисти.

От изготвените анализи през годините могат да се направят следните изводи:

- **ограничен пазар на квалификационните услуги - пазарът за придобиване на ПКС е сведен до три институции;**
- **липсва контрол на качество на образователните услуги;**
- **липсва информационна система, включваща регистър за предлаганите квалификационни програми и на обучаващите институции и организации;**
- **липсва механизъм за валидиране на неформалното и информално учене,**
както и механизъм за признаване на компетенции и умения извън ВУ;
- **не се провежда наблюдение, оценка и анализиране на качеството на квалификационните дейности;**
- **процедурите за признаване на ПКС са продължителни, а периодът на професионално израстване е дълъг;**
- **липсва механизъм за взаимодействие между доставчиците на услуги и заинтересуваните страни;**



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Ивестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

- оторизирани са само 3 институции за присъждане на ПКС, което води до увеличаване на разходите и демотивация на кандидатите;
- последните изменения в Наредба № 5 в ДВ, бр. 73/1997 и бр. 101 от 1999 г. си противоречат и при прилагането им от департаментите за квалификация, предизвикват колизии при определяне на ПКС от носителите на високите ПКС;
- терминологични несъответствия

Продължаващата квалификация на учителите в хода на професионалната им дейност е не само разширяване и обновяване на онези компетенции, които трябва да се притежават заради промените в науката или нововъведенията в преподаването, а възможност за лична изява чрез творчество и споделяне на добри педагогически практики.

Повишаването на квалификацията на учителите всъщност е непрекъснат процес – „учене през целия живот“, при който концепцията за квалификационните дейности се налага да се осъвременява в зависимост от промените в образователната среда, в терминологията и програмните документи за развитието на образованието.

Наредба № 3 от 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.) регламентира откриването на работно място за учителска длъжност, начинът на отчитане на часовете за различните длъжности и определя нормите на задължителна преподавателска работа. Изпълнението на нормите за преподавателска работа е част от трудовите задължения на педагогическия персонал. Числеността на персонала се утвърждава в списък - образец № 1, списък - образец № 2, и списък - образец № 1а, за всяка учебна година от директора на училището, на детската градина или на обслужващото звено в рамките на средствата по делегирания бюджет. За детските градини и обслужващите звена, които не прилагат системата на делегираните бюджети, числеността на персонала се утвърждава от финансиращия орган.



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

Наредба № 1 от 04.01.2010 г. за работните заплати на персонала в системата на народната просвета, издадена от министъра на образованието, младежта и науката (обн., ДВ, бр. 4 от 15.01.2010 г., изм., бр. 14 от 12.02.2013 г., в сила от 1.01.2013 г.) уреждат реда и начина за определяне на месечните работни заплати на педагогическия и непедагогическия персонал в звената от системата на народната просвета. Прилага се при определяне на работните заплати на персонала в държавните и общинските детски градини, училища и обслужващи звена от системата на народната просвета с изключение на обслужващите звена по чл. 33а, ал. 1, т. 1, 3, 4 и 6 от Закона за народната просвета.

В нея са определени допълнителните и други възнаграждения, вкл. за ПКС, както и условията и реда за определяне на допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда на педагогическия персонал. Посочва се, че право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат лицата от педагогическия персонал, които са в трудови правоотношения с детската градина, училището или обслужващото звено към края на учебната година и имат действително отработени при същия работодател най-малко 7 месеца за учебната година, за която се отнася оценяването (без различните видове отпуск). Определен редът и начинът за оценяване на постигнатите резултати от труда в детски градини, училища и обслужващи звена, а оценъчните карти са приложения на наредбата. Размерът на допълнителното възнаграждение на всяко лице от педагогическия персонал, с изключение на директора, се определя в рамките на средствата в рамките на бюджета в размер между 3% и 4% от годишния размер на средствата за работни заплати и е пропорционално на получения от него общ брой точки в картата за оценка спрямо общия брой точки на педагогическия персонал.

Инструкция № 2 от 1994 г. за изискванията за заемане на длъжността учител или възпитател съобразно придобитото образование, професионална квалификация и правоспособност (обн., ДВ, бр. 69 от 26.08.1994 г., в сила от 26.08.1994 г., изм. и доп., бр. 83 от 11.10.1994 г., бр. 103 от 24.11.1995 г., бр. 26 от 26.03.1996 г., бр. 81 от 17.09.1997 г., бр. 81 от 12.09.2003 г.) е издадена от министъра на науката и образованието. Тя определя изискванията за заемане на длъжностите в



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

институциите на системата - детски градини, училища или обслужващи звена. За заемането на тези длъжности се изисква завършено висше образование на образователно квалификационна степен „магистър“, „бакалавър“ или „специалист“ по специалност от професионално направление съгласно Класификатора на областите на висше образование и професионалните направления, приет с ПМС № 125 от 2002 г. (ДВ, бр. 64 от 2002 г.) и професионална квалификация "учител" или "педагог" съгласно приложение към чл. 2 от нея.

Като акт от най-ниска степен, инструкцията подробно дава указания на директорите при какви условия следва да се назначават педагогическите специалисти в различните етапи на образование, по всеки един учебен предмет от общообразователните предметите от културнообразователните области - степен на образование, завършена специалност, придобита квалификация или допълнителна професионална квалификация с посочени съответни документи.

Тази детайлност обаче липсва при изискванията за учителите по професионална подготовка – обща, отраслова и специфична.

Анализът по прилагането на инструкцията откроява не малко пропуски, несъответствия и противоречия, проявили се след изменения и допълнения на нормативните актове от по-висока степен. Промените в наименованията на някои специалности, различията в наименованията на присъдени квалификации, както и възникване на нови, са причина за появата на несъответствия и недоразумения. Възникналите проблеми по прилагане на инструкцията създават прецеденти поради непълнотата и пропуските в приложението към чл. 2, при отбелязване на възможните специалности след изменения и допълнения през 2003 г. Липсата на специалности в ПМС № 125 от 2002 г. за утвърждаване на Класификатор на областите на висше образование и професионалните направления вероятно е причина за включване на всички възможни специалности за конкретна КОО в приложението към чл. 2. Причината е, че на програмна акредитация подлежат само професионалните направления от областите на висше образование.

- Наличие на противоречие със законови и подзаконови разпоредби, както и между текстовата част и приложението. Ограничава се възможността на завършилите специалност „Специална педагогика“ да заемат длъжността



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

„учител“ само по квалификацията от специализацията в дипломата си за висше образование.

- В приложението е отнета е възможността на завършилите висше образование по специалност „Педагогика“ да заемат длъжността „учител“ в детска градина и в началния етап на основното образование независимо, че разпоредбите на чл. 3, ал. 1 и 2 дават това право.
- Няма нормативно решение на проблема за учители с висше образование по специалност от професионално направление „Педагогика“ или „Педагогика на обучението по..“, които работят с професионалната си квалификация от полувисшето си образование и получават по-ниски възнаграждения.
- Пропусната е възможността, която дава Правилникът за прилагане на Закона за народната просвета в професионалните училища да се назначават учители без учителска правоспособност (чл. 124, ал. 2)
- Не е прецизирано изискването за учител по предмети от професионалната подготовка. В професионалните училища освен учебни предмети по изучаваната професия, съществуват и учебни предмети от общо професионалната подготовка, които могат да се преподават от учители, чиято специалност от висшето училище, отговаря на преподавания предмет или на придобитата допълнителна квалификация (аналогично на чл. 3, ал. 3).
- Параграф 4 б) от допълнителните разпоредби определя продължителността на обучението за допълнителна професионална квалификация като време, а не като придобити компетентности.. Фиксираните 12 месеца (една календарна година) се равняват на реално, фактическо обучение от 8 - 10 месеца, определящи една учебна година.

От прегледа на представените нормативни актове е видно, че те в голяма степен са морално остарели и не съответстват на реалната ситуация и изискванията към бъдещите учители. При регулативните норми за процеса на подготовка на бъдещи учители прави впечатление, че липсват някои от параметрите на образованието и обучението – наличие на стандарти за професионални компетентности и кариерно развитие, изисквания към кандидатите за обучение за



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

учители, осигуряване/оценка на качеството и др. Анализът на горепосочените документи в светлината на европейските четири принципа за повишаване качеството на подготовката на учители води до определени заключения:

1. Придобиването на учителска правоспособност за средното образование в България не се различава съществено от моделите в европейските страни. Магистърски и докторски програми за получаване на учителска правоспособност в България, макар да съществуват множество магистърски програми в областта на педагогическите науки и тяхното практическо приложение. Поради тяхната липса няма и връзка между различните ОКС кариерното развитие на учителите.
2. Липсват професионални стандарти, по които завършилите да бъдат оценявани в края на обучението си, което води до навлизане в училище на новозавършили учители с различна подготовка по качество подготовка. Поради липсата на професионални стандарти не се дефинират конкретните знания, умения и компетенции на учителите, които те ще придобият в резултат на обучението в различните ОКС. В съвременните условия на демократизация и плурализъм на научното познание е особено трудно да се контролира подготовката на бъдещите учители чрез посочване на учебните дисциплини и хорариума им за обучение. Въведената система за трансфер на кредити във висшето образование не се отнася за обученията в следдипломната квалификация за придобиване на квалификация „учител“. Все още акцентът в обучението на учители е поставен върху академичното съдържание, а не върху неговите резултати – знания, умения и компетенции, като резултат от практическата подготовка. Основните компетенции в учителската професия в голяма степен са представени в типовите длъжностни характеристики на различни длъжности в системата за определяне на техните функции. Тъй като тези длъжностни характеристики не са нормативно определени, няма връзка между тях и оценяването и възнаграждението, със създаването на програми за повишаване на квалификацията, както и други актове, които не са базирани на компетенции.



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

3. Липсата на стандарти обуславя различно ниво на подготовка на младите учители, а също така при обучението в различни форми за повишаване на квалификацията (комплексни и тематични курсове, тренинги, семинари и др.) не се стига до някаква форма на признаване, въпреки че допринасят за повишаване на качеството на преподаване.
4. Качеството на обучението за повишаване на квалификацията, които не са свързани с придобиване на ПКС варира, тъй като се провежда от различни институции, НПО и частни организации, на които не се оказва контрол, тъй като няма система за оценяване на резултатите от проведените обучения върху ефективността на учителския труд на нито едно равнище.
5. Подзаконова уредба не може да бъде основа за удовлетворяване на едно от най-съществените изисквания на Европейската комисия – стимулиране на продължаващото професионално обучение по неформален и информален път. Пречка за реализиране на обучение във всички форми за повишаване на качеството на педагогическия труд е и липсата на система от стандарти за учителска правоспособност и свързването на тези стандарти с последващата квалификацията на учителите. Нормативната рамка в сегашния ѝ вид не само не стимулира професионалното израстване на педагогическите кадри чрез придобит опит, но и поставя пречки за това. Например при кандидатстване за обучение за придобиване на професионално-квалификационна степен има изискване кандидатът да има 4 последователни години учителски стаж. Двете най-популярни форми на признаване на важноста на придобитите по пътя на перманентното учене знания и компетенции са възможността за заемане на нова, по-висока длъжност и/или по-доброто заплащане на труда. Сега съществуващата система на кариерно развитие на учители и възпитатели и заплащането на техния труд, не съдържа възможности за вътрешна йерархия на длъжностите.
6. Не са регламентирани условия за мобилност между отделните степени на образователната система, преподаване на повече от един учебен предмет, както и между различни професии в образователния сектор. Сега



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

съществуващата нормативна уредба не създава условия за мобилността на педагогическите кадри основно поради липсата на професионални стандарти, които да правят сравними и съизмерими знанията, уменията и компетенциите. Не е определена възможността учителите да бъдат мобилни като съчетават разнообразни професионални или социални ангажименти, които да допринасят за качеството на тяхното преподаване като цяло.

7. Връзката между институциите, осигуряващи подготовка на учителите и самите училища се осъществява чрез изискването в двете наредби за придобиване на квалификация „учител“, чрез определените часове за практика в училище. В Наредба №5 тази връзка е сведена до изисквания за някои от ПКС, свързани с конкретната педагогическа работа на учителя. Няма нормативно определено изискване за партньорството на университетите с всички заинтересованите страни по отношение на обучението и квалификацията на учител. Като следствие от тази липса на регламентирани взаимоотношения и изисквания за по-силна връзка между университетите, училищата и всички заинтересовани страни е откъснатостта на обучението и квалификацията на учители от реалната практика и основните потребности на училищата и учителите, местните общности, работодателите и пр.

Изводът от направения преглед и сравнение най-общо е, че съществуващата нормативна база не отразява съвременните реалности – икономически, политически и социални и не съответства на изисквания на европейско ниво за привеждане на обучението и квалификацията на учителите в съответствие с тези реалности.

Една част от слабостите се дължат на липсата на съвременни стандарти и разработен на тази основа професионален профил на педагогическите кадри на всички нива на тяхното кариерно развитие.

Съществена значение в развитието на политиките за учителите имат и няколко програмни документи: **“Националната програма за развитие на средното образование и предучилищното възпитание и подготовка (2006–2015 г.)”, Решение № 541 на Министерския съвет за създаване на “Национална програма**



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

за диференцирано заплащане” (август 2007), Програма за развитие на образованието, науката и младежките политики в Република България (2009 – 2013 г.).

Важен документ, който очертава стратегията в областта на средното образование е “**Националната програма за развитие на средното образование и предучилищното възпитание и подготовка 2006–2015 г.**”, в която се обръща специално внимание на новия статус на учителя и основните насоки за неговото повишаване. Постава се акцент на повишаване на престижа и социалния статус на учителя, върху продължаващата квалификация и кариерното развитие на учителите. В нея е посочено, че повишаването на квалификацията на учителите играе важна роля за въвеждането на система за оценка и поддържане на качеството на резултатите от преподаването, което от своя страна е база за създаването на модел за диференцирано заплащане на учителите. **Основната цел е заплащането на учителите да се превърне във функция на тяхното кариерно развитие, от една страна, и на постиженията на техните ученици, от друга.**

В програмата са посочени част от причините за ниския статус на учителската професия - дезинтеграцията на обществото и неговите ценности и на законодателната система, липсата на директна връзка между равнището на образование на отделния гражданин и успеха в неговата кариера. Отчита се, че тази ситуация се отразява на мотивацията на учителите и на качеството на тяхната работа в клас, а като сериозен проблем в този контекст е липсата на адекватно заплащане и възнаграждение, както и система на кариерно развитие.

2.2. Информация за образователната, квалификационната и възрастова структура на учителите за периода от 2003/2004 до 2012/2013 учебни години.

Официалните статистически данни показват, че количествено системата на народната просвета е сравнително добре осигурена с педагогически кадри във всички степени на образование. В продължение на повече от 10 години учителите с висше образование в България са над 90%, което определя една много добра



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

осигуреност на системата от високо образовани учители. Тенденцията на бързо нарастване е видна в сравнението с техния дял от учебната 1998/99 година, който е бил 61,24 %. Учителите с висше образование със образователно-квалификационна степен „професионален бакалавър“ (специалист) например през 2002/2003 г. са 16,52%, а тези със средно образование – 1,26% като техният брой постепенно намалява. По данни на НСИ за последните десет последователни учебни години от 2002/2003 до 2012/2013 общият брой на учителите обаче значително намалява (таблица 1).

Таблица 1

Сравнителен брой на учители

(включително директори и помощник-директори с учебна заетост)

в общообразователни, професионални училища и детски градини,

който не включва други педагогически кадри

Учебна година	2002/2003	2007/2008	2012/2013
Общ брой	98 439	91 299	78 150

Данните от НСИ показват значително подобряване на образователната структура на учителите, както в началните класове на училището, където се поставя основата на обучението и развитието на малките ученици, така и за останалите образователни степени и етапи. Този ръст се обяснява от факта, че работните места на пенсионираните учители, една част от които са с полувисше образование, се заемат предимно от учители с висше университетско образование (Таблица 2).



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКОВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

Таблица 2

*Сравнителен брой на учители
(включително директори и помощник-директори с учебна заетост)
в общообразователни, професионални училища и детски градини
по образователно-квалификационна степен*

Образователно-квалификационна степен	Бакалавър и Магистър	Професионален бакалавър	Средно
2002/2003	66673	12633	957
2007/2008	63594	7705	544
2012/2013	53555	4258	322

Във възрастово отношение през тези 10 години по информация от НСИ се наблюдава общо намаляване на броя на учителите във всички възрастови групи. Данните в таблица 3 показват, че най-значителен е спадът сред младите учители, особено на тези под 25 годишна възраст, следвани от групата на 25-29 годишните. Значително увеличение има във възрастовата група на 55-59 годишните и на тези над 60 години.



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

Таблица 3

*Сравнителен брой на учители
(включително директори и помощник-директори с учебна заетост)
в общообразователни, професионални училища и детски градини
по възраст*

Възраст /г./	2002/2003	2007/2008	2012/2013
Под 25	1939	813	559
25-29	8 428	4 390	2 392
30-34	12673	8 954	4 647
35-39	14 994	12 614	8 949
40-44	18 248	14 568	11 858
45-49	19 638	17 368	13275
50-54	14 878	18 806	15 802
55-59	6 292	11 421	16 249
60 и повече	1 300	2 365	4 419



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКОВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

Възрастовата характеристика на учителите в началото на периода показва едно сравнително добро съотношение между учителите с голям професионален опит и младите учители. През последната учебна година се вижда трайна тенденция в увеличаване броя на учителите в последната възрастова група почти 3 пъти. Причините са различни, като някои от тях предизвикват основателна тревога: общата демографска характеристика на страната, частична дезинтеграция на обществото, общата криза на ценностите и регулативните системи, отсъствие на пряка връзка между образоваността и успеха в живота, общия социален статус на учителите, което рефлектира върху интереса на младите хора.

Не е положителен и фактът за съотношението по пол между мъже и жени на учителите в образователната система. От данните през 2007/2008 г. се вижда, че преобладаващата част от учителите са жени, чийто брой е 74 724, а на мъжете – 13 083. Информацията от 2003/2004 г. е за 50 215 жени и техният брой, като нараства повече, в сравнение с този на мъжете учители – от 10 123 души през 2004 г. на 13 083. Продължава тенденцията на силна феминизация на учителския състав, като жените заемат 85,12 % от всички учители в страната. Тази тенденция е характерна за повечето образователни системи по света.

Обяснението е в ниското заплащане на учителския труд, непривлекателността на професията за мъжете, които търсят реализация в други сектори на пазара на труда.

2.3. Организация, координация, методическа дейност, финансиране и провеждане на квалификационни дейности.

Развитието и усъвършенстване на квалификационната дейност се състои в концептуалното разбиране, че продължаващата квалификация на педагогическите кадри всъщност е непрекъснат процес - "учене през целия живот", който при зададени параметри е свързан с дейности за проучване, прогнозиране, планиране, информирание и непрекъснат мониторинг с цел преосмисляне, обновяване и ефективно прилагане на програми за обучение, съответстващи на националната



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

политика за педагогическите кадри. Основни индикатори за това са такива дескриптори на квалификационните програми като очакваните резултати, придобиване на специфични компетентности, осигуряване на по-добри възможности за реализация и професионално развитие.

Квалификационните дейности имат за цел да осигурят съответствие между потребностите на образователната система и равнището на професионална компетентност на учителите и другите педагогически кадри, като им осигурят възможности за удовлетворяване на професионалните интереси и реализация, съобразени с приоритетите на образователната институция и специфичните проблеми на всеки регион.

1. Организационни и координиращи дейности

Администрирането на квалификационните дейности за педагогическите кадри се осъществява на няколко нива.

На национално ниво организацията и координацията на квалификационните дейности се осъществява от специализираните структури в министерството на образованието и науката:

- дирекция „Квалификация и кариерно развитие“, която съгласно нейните функции, определени в Устройствения правилник на министерството създава и провежда политики за развитието на педагогическите кадри, прогнозира и планира квалификационните дейности, разработва и изпълнява национални и международни програми и проекти, извършва наблюдение, анализ и оценка на квалификационните дейности;
- от НИОКСО – съобразно Правилник за устройство и дейността на НИОКСО, в според който института организира и провежда квалификационна дейност за кариерно развитие на педагогическите кадри и за повишаване на организационната, управленската и финансовата компетентност на ръководните кадри в системата на образованието.

Планирането, координирането, управлението и контролът на дейностите за повишаване квалификацията на педагогическите кадри на регионално ниво се осъществява от Регионалните инспекторати по образование (РИО). Същите



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

проучват потребностите от квалификация на педагогическите кадри и разработват годишни планове за организиране на обучения, поддържат връзка и сътрудничат с общините, с образователните институции и други обучителни структури за задоволяване на общи и специфични интереси и потребности на педагогическата практиката.

На общинско ниво тези дейности се осъществяват от дирекцията по образование в общината, която организира, финансира и договаря самостоятелно или съвместно с други институции, обучаващи организации, НПО, фондации квалификационни дейности.

На ниво образователна институция - училище, детска градина или обслужващо звено разработват годишни квалификационни планове за вътрешноинституционални обучения в зависимост от идентифицираните си потребности на педагогическия персонал от обучения за професионално развитие, съобразени с политиката им.

От ежегодните анализи за квалификационните дейности е видно, че най-голям дял имат тези, които се планират и реализират на ниво образователна институция (50 и малко над 50%), следвани от тези на регионално ниво, на общинско ниво. Целите в квалификационната дейност се залагат в годишни планове за квалификационна дейност на образователните институции като вътрешноучилищни и извънучилищни обучения по различни тематични направления, които са част от Образец № 1. РИО дава практически насоки за планиране на квалификационната дейност в образователните институции и подпомага методическите обединения и предметни комисии при разработване на училищните планове за квалификация по отношение на целеполагането. **Броят на участващите педагогически кадри с всяка година леко се увеличава, като в организираните и предлаганите квалификационни форма се включват нееднократно само определен брой учители.**

Причините най-често са:

- Недостатъчната мотивация за професионално развитие;
- Отсъствие на обективна оценка за влиянието на повишената квалификация, подобреното качество и резултати от труда и промяна във възнаграждението;



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

- Повишената възраст на педагогическия персонал, която намалява хоризонта за професионално развитие и кариера.

В повечето от образователните институции педагогическите екипи анализират потребностите от квалификационни дейности, като формулират краткосрочни и дългосрочни цели при изготвяне на квалификационните си планове. Все още обаче не се включват в тях и очакваните резултати, обвързани с повишаване на професионална квалификация и кариерното развитие. Не се предприемат последователни дейности, които да допринасят за изграждане на оптимален механизъм за планиране и използване на финансовите ресурси за квалификация.

На този етап няма изграден механизъм за отчитане на резултатите и оценка на качеството на проведените обучения. Това води до липса на системност, последователност и ясно формулиране на целите за професионално развитие на отделния учител, така и на цялостното планиране на квалификационната дейност в едно училище.

Планирането на квалификационните дейности в годишен план на регионалните инспекторати в повечето места се осъществява след предварително проучване на потребностите по места и открояване на регионалните дефицити. В повечето случаи при планирането е налице стремеж за изпълнение на основните приоритети, отразени в Програмата за развитие на образованието, науката и младежките политики в Република България (2009 – 2013 г.). В някои случаи в отчетите не се посочва дали е направено проучване на дефицитите на съответната област.

За реализиране на основните задачи, определени в Годишните планове на РИО се осъществяват редица дейности за подготовката и провеждането на различни обучения за въвеждаща, поддържаща и надграждаща квалификация на педагогическите кадри в системата на средното образование:

- Събиране и обобщаване на информацията от училищата, детските градини и обслужващите звена за необходимите квалификационни дейности и определяне на приоритетите за квалификационни дейности;



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

- Информирание своевременно директорите на училища, детски градини и обслужващи звена за предлаганите възможности за обучения и мотивиране за разширяване и усъвършенстване компетентностите на педагогическите специалисти;
- Организация, координация и подготовка на участниците – директори, помощник-директори и учители от училищата, детските градини и обслужващи звена за участие в различните квалификационни форми на регионално и национално ниво и създаване на условия за участието на максимален брой педагогически специалисти в избраните квалификационни форми;
- Съгласуване и консултиране на квалификационните дейности с държавни институции, със средни и висши училища, методически обединения и с неправителствени организации;
- Създаване на условия за популяризиране и обмен на иновативни педагогически практики;
- Координиране и консултиране на директорите за разработването на „Правила за участие на персонала в квалификационната дейност и механизъм за финансова подкрепа“ и подпомагане организирането на училищната квалификационна дейност;
- Организиране и провеждане на работни срещи с директори на училища и детски градини за популяризиране на идеята за професионално портфолио на педагогическия специалист;

Методически дейности

Методическата дейност е в подкрепа на директорите за идентифициране на дефицитите, свързани с квалификацията на педагогическите кадри чрез създаване на анкетни карти за определяне на потребностите, необходими за планиране на вътрешноквалификационните дейности. Дават се практически насоки за планиране на квалификационната дейност в образователните институции, съгласуване на планове за квалификационните обучения, както и подкрепа при осъществяване на обученията. Провеждане на работни срещи и консултации за повишаване на



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКОВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

методическата и управленска подготовка и създаване на мотивация за саморазвитие и самоусъвършенстване на педагогическите кадри, както и за надграждане на управленските компетентности. Значителна роля в квалификационните дейности имат училищните методически обединения и предметни комисии като междинно звено за взаимодействие и подкрепа при разработване на училищните планове за квалификация.

За определяне на потребностите от квалификация, училищните екипи методически се подпомагат за разработване на анкетни карти за проучване нагласите и мотивацията на учителите за участието им в квалификационни дейности, а резултатите от анкетирането се отразяват в констативни протоколи и се предоставят на училищните ръководства.

Квалификационни дейности:

Квалификационните дейности се планират, организират и провеждат в различни форми по определените приоритетни направления за всяка област в съответствие с идентифицираните дефицити.

Участието на всички педагогически кадри в обученията от национални програми, по проект „Квалификация на педагогическите специалисти“ от ОП РЧР и др., регионални и общински форми за квалификация, а също така и при вътрешноинституционалните квалификации се организира чрез определяне на целеви групи – директори, помощник-директори, учители, училищни психолози, педагогически съветници и др. В много случаи се реализират квалификационни дейности, непредвидени в плановете на РИО, поради възникнала конкретна необходимост в хода на учебната година, както и поради постъпили конкретни предложения със стойностен характер и явна перспективност на приложение в учебната практика.

Квалификационните дейности се провеждат чрез различни форми, като активно се използва и формата на открити уроци и срещи в методическите обединения на общинско и регионално ниво, при което се разискват общи проблеми, демонстрират се успешни практики и се предлагат вариантни решения за постигане на целите на обучението.



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

Квалификационни дейности на основата на определените дефицити

На базата на установените дефицити на регионално ниво е определена основната цел на квалификационните дейности, свързани с определените приоритети и политики за различните образователни нива в системата на народната просвета.

Тъй като в идентифицираните дефицити за квалификацията на педагогическите специалисти по места има известни разлики, проведените обучения и квалификации в различните форми за всяка учебна година и за отделните области са различни. Информацията за тях е предоставена в докладите под различна форма за всеки регион.

В последните години в квалификационната дейност се наблюдават позитивни промени като се отчита значително необходимостта от квалифицирани педагогически кадри, които да реализират новостите и приоритетите в образованието. Търсят се алтернативи за промяна в мисленето на педагогическите специалисти и прилагане на нови концептуални модели в квалификацията и пряката педагогическа дейност.

Ясна картина за състоянието на тази приоритетна дейност за системата може да се направи след един анализ на надеждни статистическите данни за проведени квалификационни обучения по региони и броят обучени педагогически специалисти в определен период. **За да има сравнимост и по-точна характеристика на всеки разрез на една дейност са необходими точно зададени параметри. В конкретния случай само се прави опит в това отношение, тъй като освен описанието на квалификационните дейности са необходими конкретни параметри, които ги характеризират – брой обучения, брой педагогически специалисти, целеви групи, ниво на организация и т.н.**

Повечето региони предоставят информация общо за броя на участвалите педагогическите специалисти в различните форми на обучение – работни и методически срещи, дискусии, кръгли маси, семинари, курсове, конференции, тренинги и пр. Други предоставят информация само за тематичните направления или само за общия брой обучени педагогически специалисти. Конкретни и подробни



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

данни за проведени обучения в повечето от докладите са представени разпокъсано и отделно в дейностите на други направления. Големият брой обучени педагогически специалисти в таблицата за някои региони е в резултат на това, че участието на част от тях е отчетено в повече от една форма на обучение.

Проучвания за определяне на дефицити

Квалификацията на педагогическите кадри като неразделна част от държавната политика се разглежда в контекста на динамиката на променящите се изисквания към учителската професия, учебната среда и промените, насочена към придобиването на компетенции, свързани с професионалното развитие и кариера на педагогическите специалисти.

В повечето региони са взети предвид изводите в отчет-анализите от изпълнението на планираната квалификационна дейност от предходната учебна година. С малки изключения във всички региони се правят предварителни проучвания за потребностите от обучения и квалификации по места, въз основа на които се изготвят годишни планове. Регионалните инспекторати са представили в различни форми и по различен начин информацията за извършените квалификационни дейности, като най-често се посочва тематичното направление, целевата група, броя на участниците, място на провеждане и учителите.

Успешната реализация на планирани квалификационни дейности по места се влияе от факторите както на обкръжаващата среда, така и от тези, произтичащи от развитието на системата, а именно: спецификата на всеки регион, промените в социалната среда, икономическата обстановка в условия на криза, развитието на информационните и комуникационни технологии, глобализацията, очакваните образователни потребности, спецификата на училището, установените дефицити в работата на педагогическите кадри и др. Полагат се максимални усилия за създаване на условия за участие на повече педагогически специалисти в различните обучения, свързани с установените дефицити и определените приоритети за учебната година.



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКОВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

Финансиране на квалификационните дейности

Данните, които са представени в докладите на РИО са свидетелство за сериозна положителна промяна на всички нива на квалификационна дейност в сравнение с данните от предходните години, които се характеризират с неравномерно разпределение на средствата в немалко училища и такива, в които не се осъществяваше квалификационна дейност. Финансовите средства, отразени в справката са посочени към 30 юни 2012 година, което предполага тяхното доусвояване до края на годината. В приложените подробни справки на някои региони се забелязва, че има училища с предвидени по-висок процент средства от 0.8% за квалификация за годината, а други – с по-нисък процент (около 0.5%). За учебната 2011/2012 г. по-голяма част от образователните институции са планирали средства за квалификация, но са ги изразходвали за участие на педагогическите специалисти в форми на квалификация в размер под 50%. Макар и рядко, все още се срещат училища, които нямат предвидени средства, поради предстояща процедура по закриването им, малък брой педагогически персонал или други налични и сериозни финансови затруднения.

2.4. Наблюдение и контрол на квалификационните дейности

Въпреки, че нормативно не е регламентирано извършване на мониторинг на квалификационните дейности на практика се осъществява наблюдение и контрол на различните равнища:

- На ниво образователна институция от директора, който утвърждава плана за квалификация като част от Образец 1 и следи за неговото изпълнение като за всяка учебна година изготвя отчет пред РИО;
- На регионално ниво началникът утвърждава план за квалификация и ежегодно представя в доклад-отчет за квалификационните дейности пред МОН; Извършва по места тематични и цялостни проверки съобразно заложените в годишния план. Съставя констативни протоколи и предписания на директорите;



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКОВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

- Специализираната структура на администрацията в МОН изготвя ежегодно доклад-анализ с направени изводи и препоръки за подобряване на дейността, който се представя на министъра.

III. Анализ на дейностите за квалификация – положителни и отрицателни страни

Независимо от остарялата нормативна база за квалификационните дейности в системата на народната просвета, в последните години се наблюдава активиране на дейностите за квалификация на педагогическите кадри на всички нива.

Силни страни

- Квалификацията подпомага пълноценната професионална реализация на педагогическите кадри;
- Предполага по-високо равнище на професионална компетентност;
- Регламентирани са взаимоотношенията, правата и задълженията между работодател и заявител, съгласно КТ;
- Нормативно са определени условията за финансиране;
- Осигурява с съответствие между образователната политика, потребностите на образователната система и равнището на професионалната компетентност
- Задоволява професионални интереси на педагогическите кадри;
- Дава възможност за приоритетно включване на заявителите участие във формите на квалификация;
- Дава възможност на всички педагогически кадри да се включат по собствено желание на училищно, регионално или национално ниво;
- Квалификацията се планирана за всяка учебна година;
- Дава възможност на учители, придобили по-висока квалификационна степен да ръководят дейности по квалификацията на училищно равнище;



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

- Действа система за придобиване на професионално-квалификационни степени;
- Регламентирани са условията и редът за преминаване от една степен в друга;
- Регламентирана и едногодишната специализация, свързана с педагогическата, методическата или психологическата подготовка на специалистите, както и по организация и управление на образованието;
- Гарантира се правото на запазване на степента при промяна на заеманата педагогическа длъжност;
- Придобилите професионално-квалификационни степени получават допълнително възнаграждение свидетелство;

Слаби страни

- Недостатъчно развит пазар на квалификационните услуги;
- Липсват стандарти за качество на образователните услуги;
- Липсва национален регистър за квалификациите на педагогическите кадри;
- Съществува пропаст между формалното и неформалното образование – липса нормативно определен механизъм за валидиране на неформално обучение и самостоятелно учен и професионален опит;
- Няма разработена кредитна система за предлаганите квалификационни услуги;
- Квалификационна диспропорция – все още има дефицит на професионална квалификация в определени направления и в определени региони;
- Липсва система за мониторинг и оценка на качеството на педагогически услуги, както и на резултатите от обученията;
- Няма разработени бързи процедури за признаване на професионалните квалификации;



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

- Липсва креативно взаимодействие между университети, НПО и други доставчици на услуги;
- Липсва информация и достъп до програми за учене през целия живот;
- Липсват стандарти за сравнение на показателите – посредством измерване и сравняване на постижения и улесняване на обмена на добри практики;

Перспективи

- Принципът за валидиране и признаване на квалификацията да се приложи посредством законодателство;
- Подготовка на законодателна рамка за съвременна подготовка на учители на основата на стандарти и продължаваща квалификация;
- Въвеждане на дистанционно обучение и онлайн курсове за квалификация;
- Създаване на национална система за квалификация и професионално развитие на педагогическите кадри;;
- Усъвършенстване на системата за кариерно развитие за всички педагогически кадри;
- Разработване на система за мониторинг и оценка в управляващите и междинни звена;
- Създаване на информационна система за пазара на предлаганите квалификационни услуги от формалното и неформалното образование;
- Включване на България в единното европейско информационно пространство по отношение трансграничното сътрудничество при предлагането на квалификационни услуги;
- Разработване на критерии за оценка и ефективност на квалификационните дейности;
- Създаване на конкурентна среда за новаторство и ефективност на цените за квалификация и разширяване на избора на педагогическите кадри;
- Разширяване на достъпа до програмите за учене през целия живот;



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

- Съгласуваност между национално и европейско равнище при определяне на базовите стойности за сравнение на показателите – посредством измерване и сравняване на постиженията и улесняване на обмена на добри практики.

IV. Професионално и кариерно развитие на учителите.

Първата стъпка за въвеждане на кариерното израстване на педагогическите кадри е Национална програма „Диференцирано заплащане“, актуализирана с Решение № 146 на Министерския съвет от 12 март 2009 г. на основание § 74 от Преходните и заключителните разпоредби на Закона за държавния бюджет на Република България за 2009 г. и с Решение № 819 на Министерския съвет от 26 октомври 2009 г. С изменението в програмата се прие модул „Кариерно развитие на учителите и възпитателите“ с цел да се даде възможност за развитие на учителите и възпитателите, като ключов елемент от системата за повишаване на качеството и ефективността на образователно-възпитателния процес. Едновременно с това с ПМС № 254/26.10.2009 г. и ПМС № №273/19.11.2009 г. се прие изменение и допълнение на Правилника за прилагане на Закона за народната просвета. В нарочни разпоредби в него се посочва, че държавата създава условия за кариерно развитие на учителите и възпитателите, определят се учителските и възпитателски длъжности на педагогическия персонал, пряко участващи в осъществяване на образователно-възпитателния процес. Осигурена е възможност за кариерно развитие в хоризонтален план на учители и възпитатели чрез заемане на предвидените в Националната програма за развитие на училищното образование и предучилищното възпитание и подготовка (2006-2015) – „младши учител“, „учител“, „старши учител“, „главен учител“, „учител-методик“, съответно възпитателски длъжности – „младши възпитател“, „възпитател“, „старши възпитател“, „главен възпитател“. Определени са обхватът, условията, реда, изискванията за заемане на длъжностите, както и техните функции.

Съществуващата система на кариерно развитие на учители и възпитатели, не съдържа равни възможности за кариерно израстване на всички педагогически кадри. Мобилността им в образователната система не е нормативно осигурена с оглед на тяхната продължаваща квалификация и професионално развитие.



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

Анализът на системата за кариерно развитие показва, че в непълна степен тя дава перспектива и прогнозируемост за професионалното израстване само в рамките на едно училище. Частично въведената система за кариерно развитие от „младши учител/възпитател“ до „главен учител/възпитател“ е обвързана с диференцирани месечни работни заплати. В големите области и в по-големите училища – СОУ, професионални гимназии и др. с предимство са заети работните места за „главен учител“. В по-малките населени места и по-малки училища - основни и начални училища, тези длъжности остават незаети. Основни мотиви за това са нежелание от страна на директори на училища да разкрият работни места за длъжностите „главен учител/възпитател“, липса на желание от страна на учителите, както и наличие на кандидати, отговарящи на изискванията.

По-важни изводи от действието на системата за кариерно развитие до момента са:

- Съществуващата система на кариерно развитие като процес на усъвършенстване на компетентностите при последователно заемане на длъжности се нарушава при промяна на местоработата. Кариерно развитие се осъществява само в рамките на конкретното училище, т.е. когато се наложи преместване в друго училище, учителят започва да се усъвършенстването отново, без да се отчита постигнатото.
- Въведената система не дава гаранции за последователност в заемането на длъжностите в кариерното развитие и възможности за по-бързо професионално израстване и признание.
- Работните места за длъжностите от „младши“ до „методик“ в държавните и общински детски градини, училища и обслужващи звена се разкриват по ред и условия, определени с наредба на министъра.
- Заемането на длъжностите „главен учител/възпитател“ и на „учител/възпитател методик“ за неопределено време спира възможността за кариерно израстване на „старши учителите / възпитателите“ по силата на разпоредба от подзаконов акт - Наредба № 3 от 18.02.2008 г. за нормите на преподавателска работа и реда за определяне на числеността на персонала в



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

системата на народната просвета за максимален брой работни места, които може да бъдат разкрити за длъжността „главен учител“ и „главен възпитател“.

- Не е въведена длъжността „учител / възпитател методик“, поради сливане на двата плана за кариерно развитие – хоризонтален (учител) и вертикален (методик), което рефлектира в определяне на функциите и невъзможност за определяне на трудовите правоотношения.
- Петстепенна система за кариерно развитие на учители и възпитатели не е приложима за другите педагогически кадри, в т.ч. за директори, психолози, педагогически съветници.
- Системата за кариерно развитие и липсата на процедура за заемане на длъжностите съобразно обективни критерии не стимулира конкуренцията между учителите.
- Недостатъчно разграничение на функциите за различните длъжности, което води до дублиране на задължения и е предпоставка за напрежение.
- Реална опасност от забавяне кариерното израстване на младите кадри – „младши учите/възпитател“ и „учител/възпитател“ и отлив от системата.

Въвеждането на системата за кариерно развитие и за останалите педагогически кадри тепърва ще предстои след нормативно регламентиране на процеса, при отчитане функциите, задълженията и отговорностите при всяка заеманата длъжност в съответната професионална област, степен на образование, покриване на определени критерии при изпълнение на определени функции и отговорности, както и постигнато ниво на професионална квалификация.

V. Отрасловите организации в системата на образованието – партньори за повишаване ефекта от дейностите за квалификация

Осъществяването на социален диалог при уреждане на трудовите отношения на педагогическите специалисти е въведено в трудовото ни законодателство -



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

Кодекса на труда и последвалите промени в него, в сила от 31.03.2001 г. (ДВ, бр. 25 от 2001 г.).

По своята същността социалния диалог се изразява във воденето на преговори, обсъждания и дискусии между участващите в него страни при създаване и прилагане на нормативната уредба за системата на народната просвета, на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, както и въпросите на жизнения стандарт.

Социалният диалог не е еднократен акт, а трайна и постоянна дейност на взаимодействие между социалните партньори и държавата в лицето на министерството.

Социалният диалог се осъществява чрез различни форми и на различни нива, в дух на сътрудничество, взаимни отстъпки и зачитане интересите на всяка една от страните. Една от основните форми на социален диалог, осъществяван извън образователната институция - детска градина, училище или обслужващо звено е тристранното сътрудничество за уреждане на трудовите отношения и всички свързани с тях въпроси и отношения, включително за продължаващата квалификация на учителите, професионалното им развитие, оценяването, диференцираното заплащане и т.н..

Участниците в това тристранното сътрудничество са държавата чрез органите на изпълнителната власт, представителните синдикални и работодателски организации. Тристранното сътрудничество се осъществява на различни нива - национално, отраслово и по общини.

В съветите за тристранно сътрудничество на различните нива се включват представители на органите на изпълнителната власт, на представителните синдикални и работодателски организации.

На тази основа са изградени Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество (ОСТС) за системата на средното образование и общински съвети за тристранно сътрудничество.

Основната функция на ОСТС е обсъждането, вземането на решения и даване на мнения по законопроекти, проекти на подзаконовни нормативни актове на МС, на МОН, МТСП и МФ по въпроси, отнасящи се до трудовите и непосредствено



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

свързаните с тях отношения, осигурителните отношения, както и въпросите на жизненото равнище, специфични за отрасъл “Средно образование”.

Основната функция на ОБЩСТС е да обсъждат и дават мнения при уреждането на специфичните въпроси от посочените отношения за съответната община.

При така регламентирания отношения дават гаранция, че нормативни актове, които се предлагат/приемат от държавните институции, които имат отношение към системата, включително подготовката, квалификацията и кариерното развитие на учителите задължително се обсъждат предварително с представителните синдикални и работодателски организации на отраслово равнище. При това обсъждане се създават условия за обмяна на мнения, дискусии, отстояване на становищата и защитата им с аргументи и чрез взаимни отстъпки, както и чрез разумни компромиси се търсят най-оптимални решения.

Независимият учителски синдикат и другите социални партньори участват активно в работни групи и комисии при разработване на проекти за усъвършенстване на действащи и приемане на нови нормативни актове, осигуряващи по-нататъшното развитие на системата на средното образование и повишаване качеството на обучението и възпитанието на децата и учениците. По множество от посочените в анализа слаби страни и препоръки НУС отстоява позиции и посочва пътища за преодоляването им. Особено внимание синдикатът е обръщал и ще продължава да обръща по проблемите на въвеждането на кредитната система. Кредитите в системата за кариерно развитие са условие за получаване на допълнително трудово възнаграждение с постоянен характер и за кандидатстване и заемане на нова длъжност. Стойността и броят на кредитите се определят от броя на завършените часове по акредитирани програми. Системата за трансфер на кредити е система за измерване на и сравняване на резултатите от ученото (в рамките на курс, модул или др. форма) и тяхното трансфериране от една обучаваща институция в друга и взаимното им признаване. Системата подпомага прозрачността и сравнимостта на квалификациите и системите за образование и обучение и учебните планове както във висшето образование, така и в професионалното образование и



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

обучение. В тази система се дава определена стойност на всяка учебна единица, която учащият се е задължен да усвои успешно по време на своето обучение, за да премине цялата учебна програма, в т.ч. да положи успешно изпити или други форми на оценяване.

НУС остро насочва внимание към разработване на система за оценяване на професионалното израстване на педагогическите специалисти, създаване на „профил на педагогическия специалист“ (портфолио) на учителя и директора, като инструмент на системата за управление на качеството и разработване на пакет от критерии и показатели за обвързване квалификацията и оценката на изпълнение на учителския труд.

Резултат от редовния и конструктивен социален диалог между социалните партньори в системата на народната просвета през последните повече от 10 години е подписването на Отраслови колективни трудови договори, последният от които е от 2012 г., със срок за действие две години. Тези колективни договори се сключват и в съответствие с разпоредбите на Кодекса на труда и имат действие за работниците и служителите, членове на синдикалните организации и организациите на работодателите – страни по договора, в държавните и общинските училища, детски градини и обслужващите звена, в т.ч. и в училищата, финансирани от Министерството на земеделието и горите и Министерството на културата.

Договореностите в Колективният трудов договор от 2012 г., в който НУС е страна са минимални по размер и имат задължителен характер за работодателя спрямо членуващите в тези организации – страна по договора. Той включва разпоредба, която определя че годишните средства за квалификация на педагогическите специалисти са в размер не по-малък от 0,8 на сто от годишните средства за работна заплата на педагогическия състав и се предоставят за включването на педагогическите специалисти в квалификационни курсове. Планът за квалификационни дейности се обсъжда със социалните партньори преди да бъде утвърден от директора.

КТД определя минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения за различните професионално-квалификационни степени и за



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

образователна и научна степен доктор или доктор на науките, която е свързана с изпълняваната работа.

Съгласно договора при определяне на индивидуалните основни заплати задължително се отчитат образователно-квалификационната степен, квалификацията и професионалният опит на учителска длъжност.

КТД декларира, че МОН, работодателите и синдикатите обсъждат и работят по въпросите, свързани с финансовото осигуряване на:

- изпреварваща професионална квалификация на учителите, които ще преподават новото учебно съдържание;
- изграждане на система за квалификация и кариерно израстване на педагогическите специалисти;
- допълнителна квалификация на педагогическите специалисти за изграждане на умения за работа по проекти и програми в системата на образованието; - наставничеството с цел оказване на методическа подкрепа на новоназначени и млади учители и директори; - поддържане и повишаване професионалната квалификация на работниците и служителите.

Договореностите в Отрасловия колективен трудов договор се прилагат пряко и непосредствено спрямо синдикалните членове във всички образователни институции, където има синдикални организации, които са страна по договора, независимо дали има или няма сключен училищен и/или общински Колективен трудов договор.

Осъществяването на социален диалог и подписването на КТД в отрасъла, в общината, в детската градина, училището и обслужващото звено с клаузи свързани с квалификацията на учителите и условията за нейната реализация предотвратява социалното напрежение, осигурява социалния мир, спокойното и нормално функциониране на трудовите отношения в интерес и общото благо на учебното звено и на системата на средното образование.



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

VI. Изводи и препоръки за бъдещи действия

Изводи

1. Липсва цялостна концепция за квалификацията и развитието на кариерата на педагогическите кадри;
2. Необходимо е изменение на нормативната уредба в законово отношение;
3. Липсва система за квалификационни кредити, която да осигури връзката между текущата квалификация и присъждането на професионално –квалификационните степени;
4. При текуща форма на квалификация отсъства достатъчно мотивация за посещение на различните краткосрочни курсове и семинари. Тяхното успешно завършване не допринася нищо за кариерното развитие или за повишаване на работната заплата учителя.
5. Липсва възможност за присъждане на ПКС от всички висши училища, които имат програмна акредитация на професионални направления от област на висшето образование „Педагогика“;
6. Недостатъчно развита система за информиране и осигуряване на равен достъп до качествени квалификационни услуги в различните видове и форми на квалификация, включително и тези по международни проекти и програми
7. Липса на система за оценяване на учителския труд и определени стандарти за кариерно развитие, обвързано с квалификацията и реалните резултати от професионална дейност, диференцирано заплащане и възможности за стимулиране на творческата активност, конкуренция и мотивация за качествено изпълнение на задълженията;
8. Липсва механизъм за лицензиране и сертифициране на различните видове и форми на квалификационната дейност, както и модели за валидиране на неформалното и самостоятелно обучение и включването им в системата за квалификация;



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

9. Средствата за квалификация на учителите и другите педагогически кадри не се разходват ефективно, тъй като няма механизъм за планиране и контрол на тези средства.

10. Ниски размери на заплащането на квалификационните степени.

Какви са препоръките и перспективите за подобряване на системата за квалификация на педагогическите кадри

Препоръки

1. Изграждане на благоприятна среда за създаване на качествена европейска система на образование и продължаваща квалификация на учители, чрез съвременна нормативна уредба в съответствие с европейските препоръки и правни норми.
2. Издигане престижа на българския учител, респективно българското образование и повишаване на неговата ценност като фактор за конкурентноспособна, социална и икономическа интеграция на българските граждани в местните общности, в страната, в европейски и глобален мащаб.
3. Повишаване на качеството на образованието в страната, увеличаване на ефективността на използване на финансовите ресурси. Средствата за образование и продължаваща квалификация да се увеличат като финансирането се постави на ясни и прозрачни принципи.
4. Разработване на обективен и диференциран професионален профил на длъжностите за учители и директори, въз основа на Европейската квалификационна рамка / Национална квалификационна рамка и на “Общите Европейски принципи за компетенции и квалификация на учителите”. Професионалните стандарти да бъдат база за създаване и прилагане на програми за обучение и квалификация на педагогическия състав, за разработването на инструменти за поддържане и контрол на



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

качеството и на резултатите от педагогическия труд, като инструмент за мониторинг и оценяване на институциите за обучение.

5. Обучението и продължаващата квалификация на педагогическия състав в училище законодателно да се изгради като единна и непротиворечива система, която да осигури приемственост и надграждане на вече придобитите знания, умения и компетенции в различни образователни степени, квалификационни курсове, по формален и неформален път.
6. Използване на общи инструменти, указания и принципи за развитието на системите и практиките за подготовка и квалификация на педагогическите кадри, по отношение на прозрачността, обучението през целия живот, осигуряване на качеството и идентифициране и валидиране на неформалното и самостоятелното учене.
7. Засилване на връзките между ключовите фигури на национално, регионално и местно ниво за повишаване яснотата в механизмите и взаимното разбиране и сътрудничество;
8. Подобряване обществените и/или частните инвестиции, включително чрез обществено-частно партньорство и, където е подходящо, чрез “системите за данъци и печалби за насърчаване на обучението”, съгласно препоръките на ЕК;
9. Използване на Европейския социален фонд и на Европейския фонд за регионално развитие;
10. Развитие на системата за продължаваща квалификация за посрещане нуждите на безработните учители на пазара на труда и за по-бърза адаптация.
11. Развиване и прилагане на подходи за отворено учене, позволяващо на педагогическите кадри да определят индивидуалното си професионално развитие, съпроводено от подходящо ориентиране и консултиране.
12. Нарастване приложимостта и качеството на образование и обучение, чрез включване на всички ключови фигури в процесите на национално, регионално и местно равнище чрез участие в подходящо партньорство.



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

13. Развитие на благоприятна среда за учене в обучаващите институции чрез прилагане на иновационни подходи и потенциала на информационните и компютърни технологии и електронното учене, с което ще се подобри качеството на образование и обучение.
14. Продължаващо развитие на компетенциите на учителите и обучителите , в съответствие с техните специфични потребности от учене и променящата им се роля и за работа в екип.
15. Всички ключови фигури в областта на квалификационните дейности – доставчици, работодатели, синдикати, браншови организации, търговски, индустриални или занаятчийски камари, агенции по заетостта, регионални институции и мрежи, и др. да се включат и поемат своите отговорности за изграждане на национална система.
16. Развитие на единен подход и тясно сътрудничество, както на национално, така и на европейско равнище по отношение на обучението във висшите училища, изследванията, практиката и политиката чрез съвместна работа и обмяна на иновации и добри училищни политики и педагогически практики.

Използвани източници на информация

Повишаване професионалното развитие на учителите и развитие на педагогическите практики в Югоизточна Европа, Национален доклад, България 2006

Европейското звено „Евридика“ с финансовата подкрепа на Европейската комисия (Генерална дирекция „Образование и култура“).

Системи за квалификация на учителите в ЕС, НАЦИД, 2009

Европейско образователно и изследователско пространство, Инфосвят, 4/2009

Квалификация и кариерно развитие на учителите в България - състояние , проблеми и перспективи - проф. Румяна Пейчева Форсайт



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org

