

ПРАВИЛА ЗА ИНСТИТУЦИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИТЕ СПЕЦИАЛИСТИ В СИСТЕМАТА НА СРЕДНОТО ОБРАЗОВАНИЕ

Розета Заркова

Регионално управление на образованието – Варна

Резюме. Статията разглежда основните моменти, които дават визия и посоки за развитие и усъвършенстване на кадрите в системата на средното образование. Правилата трябва да са кратки и ясни, еднозначно формулирани и интуитивно приложими – само тогава ще изпълнят предназначението си да регулират и да подпомагат дейностите по поддържане на висока професионална компетентност на педагогическите специалисти.

Keywords: vision, direction for development, staff, secondary education

Професионалното развитие и поддържането на високо ниво на компетентност на педагогическите специалисти е един от приоритетите в Закона за предучилищното и училищното образование. Утвърденият държавен стандарт за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти (Наредба № 12/01.09.2016г., обн. ДВ, бр. 75 от 27.09.2016 г.) дава визия и посоки за развитие и усъвършенстване на кадрите в системата на средното образование. Във връзка и в изпълнение на Националната стратегия за развитие на педагогическите кадри, която изисква създаването на механизъм за реализиране, отчитане и контрол на резултатите от прилаганите политики, в чл. 44, ал. 2 от посочената Наредба № 12/01.09.2016 г. е определено директорът на образователна институция след обсъждане в педагогически съвет да утвърди правила за организирането и провеждането на вътрешноинституционална квалификация и за отчитане на участието на педагогическите специалисти във форми за повишаване на квалификацията. Това ново изискване за управленско решение поставя въпроси за възможен обхват и за оптимално съдържание на правилата, за да се превърнат в ефективен работещ инструмент в подкрепа на професионалното развитие на педагогическите специалисти и да не дублира съществуващи до момента институционални документи.

Държавните и общинските детски градини и училища, които са на делегиран бюджет и до влизането в сила на Наредба № 12/01.09.2016 г. имат разработени и утвърдени правила, касаещи квалификацията на персонала (педагогически и непедагогически) – в изпълнение на Закона за финансово управление и контрол в публичния сектор всяка институционална СФУК, като част от вътрешните правила за управление на човешките ресурси, съдържа основна процедура и работна инструкция за участие в квалификационни форми. В масовия случай подобни документи регламентират стъпките при разходване на средства за квалификация и поради тази специфика се ползват в практиката предимно от ръководния и счетоводно-финансовия персонал на образователните институции. Освен това, като приложение към годишните планове за квалификация, част от детските градини и училищата имат и утвърдени правила за включване в обучения с механизъм за финансиране – най-често документ, който е формално създаден и не е конкретно насочен към педагогическия персонал. Обикновено подобни правила не обхващат етапи на квалификационната дейност, като установяване на потребностите на кадрите, отчитане на резултатите, анализ и оценка на ефективността на реализираните дейности. В резултат съществуването им не допринася съществено за ефективното управление на дейностите по повишаване на професионалните умения и компетентности.

Съвсем различни са обхватът и философията на институционалните правила за организиране и провеждане на вътрешна квалификация и за отчитане на участието на педагогическите специалисти в различни форми за повишаване на квалификацията, зададени като норма с чл. 44, ал. 2 от Наредба №12/2016 г. Предвид нормативните изисквания и очакванията квалификационната дейност да спомага за постигане на институционални стратегически цели и приоритети, правилата трябва да регламентират:

– Организационна структура за провеждане на вътрешната квалификация: 1) на кого¹⁾ директорът ще възложи ключови отговорности като планиране, организиране и провеждане на квалификационната дейност (заместник-директор, главен учител, друго длъжностно лице); ако се създава комисия за квалификация, следва да са посочени задълженията ѝ като орган в помощ на директора при управлението на процеса; 2) дали ще съществуват групи от типа на методическо обединение (предметни комисии, проблемни групи, клубове и др. под.) и ако да – каква ще е тяхната цел; на какъв принцип се формират; как и в какви срокове планират, организират и провеждат дейности; пред кого, кога и как се отчитат; кой контролира дейността им; правят ли анализ за ефективност на дейността си и за какво се ползва подобен анализ; каква документация създават и поддържат; 3) къде се съхраняват и как се ползват ресурси и материали, които могат да бъдат разглеждани като институционално знание и опит. Голяма част от изброените дейности следва да се съдържат и в

правилата на институции, в които подструктури са неприложими, например поради малък брой на педагогическите специалисти.

– Установяване на потребностите от квалификация на педагогическия персонал – с какви методи и средства; кой извършва проучването и в какъв срок; кой анализира заявените потребности и ги съотнася към институционалните политики и стратегически цели; на изхода – информацията към кого се насочва за ползване при планиране на конкретни теми и форми. Процесът на идентифициране на потребности от квалификация е от изключително значение при планиране на дейности с поглед към резултати, които биха довели до по-ефективен образователен процес. Съпоставката на сериозен анализ на резултатите на децата/учениците с точна самооценка на професионалните умения на педагогическия специалист трябва да е водеща при формулирането на конкретна тема, по която има потребност от актуализиране или надграждане на компетентностите. В този смисъл, действията по установяване на потребности от квалификация не следва да се свеждат до формално попълване на анкета, тъй като качествено планиране на ефективна квалификация на персонала предполага постигането на стратегически за институцията приоритети и цели.

– Ред за провеждане на институционална квалификация – включва механизъм за споделяне на успешен педагогически опит и добри практики като една от основните форми на вътрешна квалификация; възможно е определянето на ден в месеца, в който да се провеждат планираните форми за вътрешна квалификация, както и на помещение (например методически кабинет), където да се реализират квалификационните форми и да се съхраняват материали от тях. Провеждането на обучения с външен лектор, за които ще се разходват бюджетни средства, следва да е регламентирано в институционалната СФУК, но е препоръчително поне веднъж годишно педагогическите специалисти да актуализират знанията си за процедурата, за да могат при необходимост или възможност за включване в платено обучение да спазват всички стъпки в разписаната последователност.

– Нормативното изискване за задължителен брой часове (16 за всяка година за всеки педагогически специалист) за участие във вътрешна квалификация предполага в институционалните правила да бъде определена продължителността на академичния час – възможни са поне три варианта: да е с времетраенето на учебния час в училището (неприложимо за детските градини) или да е 45 мин. като академичния час във висшите училища, или да е с друга приемлива продължителност. Важно е да бъде регламентирано как ще се отчита участието на всеки педагогически специалист във формите на вътрешна квалификация²⁾ – възможни варианти са: присъствен списък, протокол или друг специално разработен и утвърден от директора формуляр. Това изглежда като увеличаване на документацията („излишна бумажина“), но проследяването

и периодичното отчитане на включването на кадрите във вътрешноквалификационни форми ще даде увереност на директора, че в края на годината за всеки педагогически специалист ще е изпълнено изискването за преминати обучения в рамките на 16 академични часа.

– Правилата трябва да зададат и начина на отчитане на участието на педагогическите специалисти в различни форми за повишаване на квалификацията – възможен вариант е създаване и поддържане на институционален регистър, като в този случай трябва да се определи кой го поддържа, каква информация се вписва, прилагат ли се копия на документи, доказващи участието. При стартиране на процедурите по атестиране на педагогическите специалисти или при кандидатстване за придобиване на професионалноквалификационна степен чрез регистъра ще се удостовери наличието на изисквания брой квалификационни кредити. В този смисъл е добре регистърът да съдържа информация както за участието във вътрешни форми на квалификация (за изпълнение на изискването за 16 академични часа всяка година за всеки педагогически специалист), така и за преминатите кредитирани квалификационни форми (за придобиване на изисквания минимум от три квалификационни кредита в рамките на атестационен период), но също и за всички некредитирани форми на обучение, проведени извън образователната институция.

– Методи за оценка на ефективността от проведените квалификационни форми като изключително важен етап от институционалната квалификационна дейност – правилата трябва да регламентират кой извършва оценката, въз основа на какви критерии и как се събират данни за изпълнението им, с каква периодичност се извършва оценката; на кого се предоставя анализът. Критериите за оценка на ефективността трябва да са съотносими към установените потребности от квалификацията, очакваните резултати от нея и в каква степен са удовлетворени, дали и как са приложени усвоените знания и компетентности, какво е влиянието върху резултатите на децата/учениците.

Според спецификата на образователната институция и визията на директора за ефективно управление на персонала, както и в подкрепа на мотивацията на педагогическите специалисти за непрекъснато повишаване на професионалната им квалификация и компетентности, с правилата могат да бъдат определени още:

– Ред за избор на обучителна организация/преподавател за обучения с външен лектор, ако в процедурата по СФУК това не е определено. Често за обучение на целия педагогически персонал (или на група от него) по конкретна тема може да бъде направен подбор между предложения на висши училища, обучителни организации и др. Тъй като е свързано с разходването на средства, участието на по-широк кръг лица в избора предполага критичност и възможност за контрол. При всеки случай директорът ще носи отговорност за законсъобразността на избора и разхода, но за преценка на целесъобразността

може да бъде подпомогнат от педагогическите специалисти, които са в ролята на потребители на образователната услуга.

– Критерии за избор на членове на педагогическия персонал, които да организират и провеждат формите на вътрешна квалификация. Нормативно е определено, че придобита професионалноквалификационна степен позволява на педагогическия специалист да ръководи вътрешна квалификация, но не е ясно какво се случва, ако в институцията всички имат или никой няма ПКС.

– Критерии за избор на учители наставници за различните форми на наставничество, които по своята същност предполагат различен обхват на педагогическа подкрепа. Конкретният наставник и периодът на наставничество се определят със заповед на директора, но наличието на критерии, предварително обсъдени в педагогически съвет и утвърдени с правилата, би улеснило управленското решение при организиране на задължителната въвеждаща квалификация или при реализиране на плановете за подкрепа на педагогически специалисти след ниска атестационна оценка. Тази препоръка с особена сила важи за институции, в които има млади учители или други педагогически специалисти с малък професионален опит. Като пълноправни членове на образователната среда, от тях се очаква от първия момент да бъдат в крак с традициите, да познават и прилагат политиките и да постигат резултати – наставничеството е формата за по-лека адаптация, включване без страх и стрес и за успешни действия в отговор на високите очаквания.

– Ред за мултипликация – доста подценявана в практиката дейност, въпреки възможностите, които предоставя за организиране на вътрешна квалификация след участие на педагогически специалист във външно обучение (в което по финансови причини или заради други ограничения не е било възможно включването на всички, идентифицирали потребност от квалификация по темата). В случая мултипликацията следва да се разбира не само като споделяне на новоусвоено знание непосредствено след преминато обучение, но и като представяне на материали, ресурси и компетентности, придобити при участието в квалификационна форма. За мен мултипликацията не е еднократен акт. Виждам голям смисъл в това да пречупиш новите умения през собствените си професионални качества и нагласи, да приложиш в практиката си новите знания и компетентности, да оцениш ефекта им върху работата си и върху резултатите на децата/учениците, които обучаваш, и ако успехът е видим – да споделиш с колегите си добрата практика.

Описаните по-горе възможни елементи на институционалните правила за вътрешна квалификация не са със задължителен характер и не са поредни точки, които да се впишат безкритично в поредния документ, разработен, защото нормативно се изисква, и след еднократен прочит от заинтересованите лица надлежно съхранен в класъор (да е наличен за показване при поискване от контролни органи). Правилата трябва да са кратки и ясни, еднозначно фор-

мулирани и интуитивно приложими – само тогава ще изпълнят предназначението си да регулират и да подпомагат дейностите по поддържане на висока професионална компетентност на педагогическите специалисти.

NOTES / БЕЛЕЖКИ

1. В този и подобни случаи се има предвид длъжност, а не конкретно лице.
2. Като част от институционалната квалификация, вътрешната се измерва в академични часове и никога не носи кредити.

RULES FOR INSTITUTIONAL TRAINING OF PEDAGOGICAL SPECIALISTS IN THE SYSTEM OF SECONDARY EDUCATION

Abstract. The article covers the essentials that give vision and direction for the development and improvement of staff in the field of secondary education. The rules must be clear and concise, exactly worded and intuitively applicable - only then will fulfill its purpose to regulate and support activities to maintain high professional competence of pedagogical specialists.

✉ **Ms. Rosetta Zarkova**

Senior Expert in Qualification of Teaching Staff
Regional Department of Education – Varna
Varna, Bulgaria

E-mail: r.zarkova@ruo-varna.bg

Училище за учители

School for Teachers

2. СУ „Акад. Емилиан Станев“
– гр. София

2nd High School „Academician Emilyan Stanev“
– city of Sofia

www.2ro-sou-bg.com

„Учим се днес, за да успеем утре“

Училище за учители

Уважаеми читатели,

Настоящата рубрика на научно списание „Професионално образование“ има амбициите да показва опита и добрите практики на водещи български училища – в България и по света.

Родните образователни институции не само обучават нашите деца на четмо и писмо, но имат и отговорната задача да ги изграждат като личности. Това не може да бъде направено без съвместните усилия на учители и родители, без здравата връзка между преподавател и ученик.

С дълбоко уважение към дейността на българския учител, Национално издателство „Аз-буки“ развива тази рубрика като поле за споделяне на опит, обмяна на идеи и добри практики. По този начин даваме възможност на преподаватели и училищни настоятелства да споделят информация за успехи, срещани проблеми и начини за тяхното решаване, които да се превърнат в безценен помощник за много техни колеги.

В настоящия брой представяме:

2. СУ „Акад. Емилиян Станев“ – гр. София
www.2ro-sou-bg.com