Дипломна работа

на тема

„Кариерно развитие на учителите в предучилищните заведения”

Изготвил:

Мария Николова Димитрова

Магистърска специалност
„Иновационни технологии в предучилищното образование и начален етап на СОУ”
Курс втори
Ф.Н:1206868018

Научен ръководител

Проф. Галин Цоков

Пловдив, 2014.

Увод.....3

ГЛАВА ПЪРВА.

Кариерно развитие на учителите в предучилищните заведения

1.Теоретичен анализ на проблема.....5

1.1 Същност и особености на кариерното развитие и управление на кариерата.....8

1.2 Спецификация на кариерното развитие в училищната организация.....14

1.3 Нормативна рамка на кариерното развитие в предучилищните заведения.....25

1.4 Добри практики в други образователни системи.....39

ГЛАВА ВТОРА.

Постановка и ход на емпиричното кариерно развитие на учителите в предучилищните заведения (разработени въпроси за обект, предмет, цел, задачи и макет за анкетна карта).....46

1. Постановка на изследването……..…… 46
2. Обект на изследването ……55
3. Цел, задачи, хипотеза ……..55
4. Методика на изследването …….…56
5. Извадка и ход на изследването ……..…...……57

ГЛАВА ТРЕТА.

Анализ от резултатите на емпиричното изследване.....60

Заключение.....

Използвана литература.....

Приложения ……..

УВОД

Насочихме се към разработката на настоящата тема, понеже качеството на образованието и кариерното развитие в тази сфера е от съществено значение за устойчивия растеж на всяка страна. Решаващо условие за качествено образование са подготвеността на педагогическите кадри, тяхното обучение и квалификация, както и свързаните със това политики, съответстващи на динамично променящите се социални и икономически условия. В този смисъл от значение са и нормативните документи, регулиращи процесите в образователната система, различните европейски, национални и регионални програми за обезпечаване на образователните и квалификационните дейности, социалната и здравната сигурност на работещите в образователната системата.

В настоящата разработка ще разгледаме няколко съществени елемента, които способстват за динамичното развитие на образователната система в предучилищните и училищните заведения.

Ще наблегнем на особеностите на кариерното развитие в предучилищните заведения с оглед на неговото значение за създаването на мотивирани кадри в образователната система.

В първа глава ще зададем базовата теоритична структура на настоящата тема, за да се насочим от там към спецификата. Ще представим институционалния характер чрез нормативната уредба в която са заложени съществени организационни функции и са зададени законите и уредбите по които се осъществяват подборът, наемането и кариерното развитие на предучилищния и училищния педагогически персонал.

Ще представим и добрите практики в други образователни системи, за да съпоставим и анализираме състоянието на образователната ни система и ще посочим до колко тя си взаимодейства успешно със съвременните практики и методи на други страни, както и ще се опитаме да синтезираме

разликите в кариерното развитие на предучилищния и училищен персонал в тези системи съпоставено със това у нас.

Във втора глава от нашия труд ще се спрем на изготвянето на анкетна карта за постановката и хода на емпиричното кариерно развитие на учителите в предучилищните заведения.

В трета глава ще изготвим анализ от резултатите на емпиричното в това изследване. Пристъпваме към темата с уговорката за невъзможността да обхванем изцяло така зададената проблематика. Ще се опитаме да изясним основните аспекти, за да очертаем кариерното развитие в предучилищните заведения у нас.

ГЛАВА ПЪРВА.

Кариерно развитие на учителите в предучилищните заведения

1. Теоретичен анализ на проблема

За да определим проблема в разработката си ще разгледаме актуалното състояние на кариерното развитие в предучилищните и училищните заведения.

• 5 професионално-квалификационни степени (ПКС)

• Обучението и присъждането на ПКС се извършва от специализираните институти за повишаване на квалификацията на учителите към висшите училища

• Разходите за обучението и процедурата за присъждане на ПКС се заплащат от самия учител

• Притежаването на ПКС е свързано с:- промяна в началната основна месечна работна заплата- получаване на допълнително възнаграждение

Основни цели на модела:

• Засилване на мотивацията на учителите за пълноценно участие в

процеса на обучение и възпитание в предучилищното и училищното заведение и създаване на условия за конкуренция между тях

• Осигуряване на предвидимост в развитието на кариерата съобразно личните планове, възможности и амбиции на всеки учител

• Обвързване на професионалната кариера: с нарастващ престиж; с повече отговорности; със съответстващо на тях възнаграждение чрез интегриране на модела в системата за диференцирано заплащане

Възможности за избор на кариера:

• Развитие в хоризонтален план– заемане на последователни

длъжностни позиции в рамките на учителската професия

• Развитие във вертикален план

–заемане на административни длъжности в системата на народната просвета

• Развитие в рамките на една и съща длъжност –поддържане и

усъвършенстване на присъщите за съответната длъжност знания, умения и компетентности

Развитие в хоризонтален план:

Длъжностни позиции:

1. Младши учител
2. Учител
3. Старши учител
4. Главен учител
5. Учител методик

Критерии за преминаване в по-висока длъжност:

- Стаж
- Допълнителна квалификация – придобиването й не се

заплаща от учителя

- Състезателност за заемане на по-високите длъжности

Последици:

- По-висока заплата по щат
- Намаляване на преподавателската заетост (за учителя методик)

• Допълнителна квалификация:

- Обучителна програма за помощник-директор, съставена от задължителни и избираеми пакети с акцент върху новите функции на длъжността: планиране и организация на образователно-възпитателния процес в училище; наблюдение на педагогическата

дейност и анализ на резултатите; проектна дейност

- Провежда се в Националния институт за обучение на директори

(НИОД)

• Процедура за заемане:

- Обявяване на свободно място

- Конкурс на училищно ниво

Помощник-директор по административно-стопанската дейност

I вариант:

• Лице с учителска правоспособност и мин. 3 г. стаж на учителска длъжност

Допълнителна квалификация:

- Обучителна програма за помощник-директор, съставена от задължителни и избираеми пакети с акцент върху организирането и контрола върху административната дейност

- Провежда се в НИОД

II вариант:

• Лице с висше икономическо или юридическо образование

Процедура за заемане:

- Обявяване на свободно място

- Конкурс на училищно ниво

Директор

• Стаж– мин. 5 г. на учителска длъжност

• Директорска правоспособност

- Обучителна програма за придобиване на директорска правоспособност, съставена от задължителни и избираеми пакети с акцент върху административния мениджмънт на училището

- Национален изпит за придобиване на директорска правоспособност, проведен в НИОД

• Заемане на длъжността:

- Обявяване на свободно място

- Конкурс, проведен от училищния съвет

Развитие в рамките на длъжността:

• Участие в поддържаща и допълнителна квалификация за актуализиране и придобиване на нови знания, умения и компетентности

• Не води до увеличение на основната заплата за длъжността, но може да се отрази върху възможността за получаване на динамична парична добавка в рамките на втория и третия стълб на системата за диференцирано заплащане

Нормативно осигуряване

• Закрепване на основните положения на модела в новия закон в областта на училищното образование

• Доразвиване и детайлизиране на законовите разпоредби на подзаконово ниво

1.1. Същност и особености на кариерното развитие и управление на кариерата

По-високата образователно-квалификационна степен на педагогическите кадри се оказва недостатъчна за адекватен отговор на съвременните изисквания и предизвикателства. Редица изследвания и констатации относно качеството на образованието показват, че са необходими промени в учебните планове и програми, както и продължаваща професионална квалификация на педагогическите кадри. Участието на педагогическите кадри и в частност на учителите в квалификационни обучения не е достатъчно активно – и в краткосрочните, и в дългосрочните обучения. „Подготовката на учителите се извършва в системата на висшето образование, но на преден план излиза вътрешната квалификацияна ниво учебно завведение" (Великова, З., сп.предуч.възп., 1998: 8). Организацията на обучението, образователно-квалификационните степени, приемането на студенти и завършването на степен се уреждат със

Закона за висшето образование. След придобиването на първоначална подготовка и образователно-квалификационна степен в системата на висшето образование, както и професионална квалификация **„учител”**, с която се удостоверява правото за заемане на учителска длъжност, професионалното развитие и продължаващата квалификация на учителските кадри се извършват в хода на професионалната им дейност. Развитието на професионалните компетентности на педагогическите кадри се осъществява чрез продължаваща квалификация:

- за придобиване на нови фундаментални знания и умения в конкретната област на преподаване
- при промени на съществуващите или въвеждане на нови държавни образователни изисквания (ДОИ)
- за повишаване на методическата подготовка и усвояване на новости в преподаването.

Придобиването на професионална квалификация **„учител”** се извършва в различни звена на висшите училища: в 40 факултета, 2 филиала, 2 колежа, Център за продължаващо обучение, Център за квалификация и Департамент за повишаване на квалификацията. Общият брой на обучаваните в тези звена е 12 245 студенти за академичната 2013 - 2014 г. Структурите на висшите училища, в които се провежда обучение за повишаване на квалификацията или специализация на педагогическите кадри, също са различни: факултети, департаменти, центрове за продължаващо обучение, центрове за следдипломна квалификация, отделения и звена за повишаване на квалификацията и за специализация.