

ОБЕДИНЕНО УЧИЛИЩЕ „ СВЕТИ ИВАН РИЛСКИ „

село Червенци, община Вълчи дол, област Варненска

тел. : 0878637061, e – mail: ou_iv.rilski@abv.bg

УТВЪРДИЛ

Директор-Пепа Пенчева

СТРАТЕГИЯ

**ЗА МОТИВИРАНЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИТЕ
СПЕЦИАЛИСТИ ЗА ВКЛЮЧВАНЕ В ОБУЧЕНИЯ**

Учебната 2017/2018 година

Стратегията е приета с решение на Педагогическия съвет – Протокол №16/01.09.2017 г.

I. Мисия на Училището: Осигуряване на достъпно, всеобхватно и качествено образование и възпитание на учениците от ОБУ "Св. Иван Рилски", с. Червенци чрез откриването, развиването и запазването на най-подходящите хора за работа в училище, и издигането на престижа му.

1. Годишна програма за ЦОУД.

2. Програма за гражданско, здравно, екологично и интеркултурно образование.

3. Форми на обучение.

II. Визия

Съвременно, компетентно, прозрачно и ефективно управление на човешките ресурси, което създава способни, отговорни, мотивиращи служители, притежаващи необходимите компетентности и потенциал за успешно изпълнение на целите на управление.

III. Анализ на педагогическата колегия в училище

ОБУ "Св. Иван Рилски", с. Червенци е училище средишно училище, в което ученици от 9 населени места ползват правото си на безплатно образование. Училището е общинско, като сградата му е публична общинска собственост. За учебната 2017/2018 г. броят на учениците в училището е 146, на учителите е 14, зам. директор 1.

Средната възраст на педагогическия персонал в училището е 49.

Педагогически персонал

Силни страни	Слаби страни
<p>*Всички учители са с висше образование.</p> <p>*Броя на учителите с ПКС е 2:</p> <p>*1 с IV ПКС; 1 с V ПКС</p>	<p>*Висок процент на учители в предпенсионна възраст</p> <p>*Броят на учителите на възраст под 40 години е само 4.</p> <p>*Липса на мотивация за усъвършенстване на педагогическия персонал.</p>

<p>*100% от педагогическия персонал е преминал през курсове на обучение за придобиване на компютърна грамотност.</p> <p>*Броят на учителите, преминали езикови курсове на обучение е 5.</p> <p>*Всички учители са преминали обучение за работа в мултикултурна среда./Процентът на ромите в училището е над 45/.</p> <p>*Относително малко текучество на педагогически кадри.</p> <p>*Добър авторитет на училището като качество на образователните услуги, които предлага, както и за атмосферата на толерантност и уважение между различните етнически групи.</p> <p>*Добри традиции по отношение на извънкласната дейност.</p> <p>*Много добри резултати на изпитите след VII клас показани от обучаваните в училището ученици.</p> <p>*Добри резултати при външно оценяване VI клас.</p>	<p>*Липса на умения за осъществяване на интелектуално стимулиращо обучение, използване на интерактивни методи на преподаване, поощряващи независимото мислене у учениците.</p> <p>*Липса на реални езикови и компютърни умения</p> <p>*Недостатъчни социални умения</p> <p>*Реално- наличие на недостатъчни умения за работа с ромски ученици</p> <p>*Липса на екипност, което намалява значително нивото на постигнатите резултати</p> <p>*Наличие на относително слаба мотивация у част от персонала, дължаща се на ниско заплащане, пропуски в организацията на работата, субективно оценяване на постигнатите резултати.</p> <p>*Липса на ефективна контролна дейност по отношение на критерии и инструментариум, която да позволи да се реализират успешно целите на контрола.</p>
--	---

Външни възможности	Заплахи
<p>*Намаляване броя на учениците.</p> <p>*Привличане на средства извън супсидията, полагаща се от държавата.</p> <p>*Привличане на спонсори.Работа по проекти.</p> <p>*Успешно реализиране на образователната реформа в българското училище.</p>	<p>*Продължаване на тенденцията свързана с намаляване броя на учениците.</p> <p>* Недостатъчна конкурентно-способност на училището в сравнение с другите училища в града.</p> <p>*Липса на млади и квалифицирани кадри.</p> <p>*Загуба на квалифицирани кадри,поради ниско заплащане на труда.</p> <p>*Не добре планирана приемственост.</p> <p>*Разминаване между реални и необходими темпове на промяна в компетенциите на персонала.</p>

Във връзка с констатираните слабости се очертават ключови полета за напредък в няколко насоки.

IV.Основни стратегически цели

Осигуряване на достъпно,всеобхватно и качествено образование и възпитание на учениците от ОУ”Св.Иван Рилски”,с.Червенци чрез:

1.Повишаване на научната,педагогическата и методическата подготовка на преподавателите и създаване на мотивация за тяхното саморазвитие и самоусъвършенстване, чрез участието им в различни вътрешно и външно квалификационни дейности.

2.Усъвършенстване на професионалните умения на учителите и промяна и развитие на професионалните им нагласи и ценности.

3.Повишаване мотивацията за учене на учениците и постигане на положителни и трайни промени при овладяване на знания,умения и навици.

Отчитайки влиянието на новите реалности и най-вече изискванията,произтичащи от Национална програма за развитието на училищното образование и предучилищно възпитание и подготовка/2006-2015 г./,Националната стратегия за развитие на педагогическите кадри 2014-2020 г.

Оперативни цели:

1.Самоусъвършенстване чрез вътрешната система за квалификация

2.Създаване на условия за обмяна на опит и добри практики между колегите

3.Създаване на условия за работа в екип по общи проекти

4.Мотивиране на колегията за защита на квалификационна степен

5.Осигуряване на комплекс от условия за ефективно управление на качеството на образованието в училище

6.Стимулиране на професионалното развитие на педагогическия персонал чрез:

създаване на икономически и социални стимули и мотивация за усъвършенстване и развитие на учителите;

повишаване творческата активност на учителите и поддържане на високо качество на обучение на учениците.

7.Регулиране на процеса на квалификация и създаване условия за професионално и кариерно развитие на педагогическия персонал.

V.ПРАВИЛА ЗА УЧАСТИЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИЯ ПЕРСОНАЛ В КВАЛИФИКАЦИОННАТА ДЕЙНОСТ:

1.Квалификационната дейност на педагогическия персонал на училищно равнище се осъществява по План за квалификационната дейност на училището,който се изготвя в началото на всяка учебна година и се приема на заседание на ПС.

2.Повишаването на квалификацията на педагогическия персонал има за цел:

а/да осигури съответствие между социалната практика,потребностите на образователната система и равнището на професионалната компетентност на педагогическите кадри.

б/да дава възможност за задоволяване на професионалните интереси на педагогическите кадри и за тяхното професионално развитие.

3.Квалификационната дейност на регионално и национално равнище се реализира със съдействието на РУО,университети,колежи,квалификационни институции,центрове за продължаващо обучение,неправителствени организации,участие в проекти и програми за квалификационни дейности.

4.Във форми за повишаване на квалификацията могат да участват педагогически кадри,които работят в училището.

5.Педагогическите кадри се включват в организирани форми за повишаване на квалификацията:

а/по собствено желание;

б/по препоръка на работодателя;

в/по препоръка на експерти ат РУО и МОН.

6.Условията за участие във форми за повишаване на квалификацията/трудова-правни,финансови и др./се договарят между педагогическите кадри и директора на училището по реда на чл.234 от Кодекса на труда и в съответствие с Правилника за прилагане на Закона за народната просвета.

7.За участие в процедурите за придобиване на професионално-квалификационни степени директорът на училището осигурява ползването на поисканата от учителя част от редовния платен годишен отпуск за съответната година.

8.Приоритетно във формите за повишаване на квалификацията се включват педагогически кадри,които:

а/преподават по учебни предмети или направления,за които са въведени нови държавни образователни изисквания;

б/заемат педагогическа длъжност, която е нова за системата на народната просвета;

в/преминават на нова педагогическа длъжност;

г/заемат учителска длъжност след прекъсване на учителския си стаж по специалността за повече от три учебни години.

9. Всички желаещи да участват в квалификационната форма учители пишат мотивационно писмо до директора на училището, съдържащо:

- тема на квалификационната дейност
- продължителност на обучението
- програма на обучението
- финансова част
- мотиви за участието
- очаквани резултати

10. При равни условия с предимство се ползва пед. специалист с по-малко обучения през последната година.

VI. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРАНЕ НА ПЕРСОНАЛА ЗА УЧАСТИЕ В КВАЛИФИКАЦИОННИ ДЕЙНОСТИ:

1. Педагогическите кадри, придобили професионално-квалификационни степени, имат право да ръководят дейности за повишаване на квалификацията на училищно равнище.
2. На педагогическите кадри, придобили професионално-квалификационни степени, се признава по-високо професионално равнище при оценяването и заплащането на труда по ред, определен от МОН.
3. Стимулиране на професионално изявените служители през годината чрез подходящи отличия.
4. Възможност за кариерното развитие.
5. Диференцирано заплащане за по-високо образование и квалификация.
6. Допълнително заплащане на придобилите ПКС.

VII. МЕХАНИЗЪМ НА ФИНАНСОВА ПОДКРЕПА.

1. Вътрешноучилищната квалификационна дейност се финансира от бюджета на училището. За учебната 2015/2016 учебна година са определени 0,8% от утвърдените средства по §1 "Фонд работна заплата" от

бюджета на училището, съгласно чл.33 от Отрасловото споразумение в системата на образованието от 26.06.2014 г.

При осъществяване на **вътрешноквалификационната дейност**:

-чрез покана на външни лектори средствата се залагат в § 02-00 за изплащане на възнаграждения по извън трудови правоотношения. Възнагражденията се изплащат на база сключени граждански договори с външни лектори.

-закупуването на методическа литература, мултимедийни продукти, абониране за периодично научно-методически издания по съответните дисциплини се извършва по §10-14 "Учебни и научно-изследователски разходи" срещу представяне на фактура.

Всички плащания се извършват след резолюция на счетоводителя и директора на училището за възможността на финансиране.

2. Финансирането на **извънучилищната квалификационна дейност** се осигурява в рамките на бюджета на училището в параграф „Външни услуги“ като разходи за квалификация и преквалификация на персонала, от собствени приходи, дарения, средства от проекти и програми за квалификационна дейност, средства от училищното настоятелство и др. Разходите се заплащат срещу представена фактура.

3. При ограничения/финансови, брой места и други/ръководството на училището заедно с председателя на комисията по квалификационна дейност преценяват, кои от изявилите желание учители да бъдат включени в съответното обучение, като се взема предвид:

-методическа потребност от допълнителна квалификация;

-показани резултати на преподавателите в образователно-възпитателния процес/индивидуалните карти за оценка на учителя/;

-индивидуалните професионални потребности на преподавателя;

-препоръки на експерти от РУО;

-брой участия в квалификации през последните години.

4.Когато сумата за определена квалификационна дейност на даден служител надвишава финансовия лимит за квалификация в училището,директорът определя средствата за съфинансиране с лично участие на служителя.

5.Разходите по процедурите за придобиване на всяка професионално-квалификационна степен се заплащат от учителите.

VII.ОЦЕНКА НА ЕФЕКТИВНОСТТА НА ОБУЧЕНИЕТО.

-Оценка на реакциите на участниците за съдържанието и ползата на обучението.

-Оценка на наученото/промяната в знания,умения,нагласи/.

Участниците в обучението с доклад уведомяват ръководството на училището за съдържанието на квалификационната форма;подробно споделят усвоеното съдържание.При посетени обучения от общ педагогически характер усвоеното съдържание се презентира пред педагогическа колегия.

-Оценка на промените в професионална дейност в резултат на участие в обучението.

-Влияние на резултатите от обучението върху цялостната дейност на училището.

Заклучение

Стратегията е отворена система и подлежи на актуализация във връзка с променящите се условия,непредвидени обстоятелства и задачи.