

ПРОГРАМА: „ПЪТЕВОДИТЕЛ НА УЧИТЕЛЯ В УСЛОВИЯТА НА ОБРАЗОВАТЕЛНАТА РЕФОРМА“

ЦЕЛЕВА ГРУПА: Учители в начален, прогимназиален и гимназиален етап, директори и заместник-директори.

АНОТАЦИЯ

Програмата съдържа три образователни модула за подкрепа професионалното развитие на педагогическите специалисти в условията на образователната реформа. Обучението следва логиката на изпълнение на трудовите задължения на учителите в посока осъществяване на методическите им функции в образователния процес /модул 1/, оценяването на резултатите от ученето на учениците /модул 2/ и целият цикъл от трудово-правни норми – от кандидатстване и постъпване на работа, през изпълнение на трудовите им задължения до прекратяването на трудовото правоотношение. Всеки един от тях може да бъде предпочетен и като самостоятелно обучение, независимо от останалите. Чрез предлагания курс се създават условия за повишаване квалификацията на педагогическите специалисти с цел организационна и методическа подкрепа /модул 1 и 2/, професионално усъвършенстване и кариерно развитие /модул 3/. Насърчава се новаторството, споделянето на добри практики и стремежът към иновации. Работи се в интерактивна образователна среда с активното използване на нови образователни ресурси и специализирани образователни софтуери.

МОДУЛ III „ТРУДОВО-ПРАВЕН НАРЪЧНИК НА УЧИТЕЛЯ“

С модулното обучение се обхващат трудовите правоотношения между работниците и работодателите в случая – директорите и педагогическите специалисти в хода на цялата им трудова кариера – от възникването – до прекратяването на трудовото правоотношение. Чрез познаването на действащото законодателство участниците в трудовия процес допускат по-малко грешки, което води до по-добър микроклимат и хармония в работната атмосфера.

Материалите са обособени в 3 части със следното съдържание:

ЧАСТ 1 - КАНДАДАТСТВАНЕ И ЗАПОЧВАНЕ НА РАБОТА

- Разглеждат се **необходимите документи** за кандидатстване за работа и сключване на трудов договор съгласно Наредба № 4 от 11.05.1993 г. за документите, които са необходими за сключване на трудов договор
- **Кой може да бъде учител?** Анализират се текстовете по чл. Чл. 215. (1) от ЗПУО, Наредбата за държавните изисквания за придобиване на професионална квалификация „учител“, /приета с постановление на МС, предстои обнародване в ДВ/ и НАРЕДБА № 12 за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти;
- **Възникване на трудовото правоотношение.**- Кодекса на труда,
- **Видове трудови договори.** КТ
- **Превръщане на срочен трудов договор в постоянен.** КТ

ЧАСТ 2– ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ТРУДОВИТЕ ЗАДЪЛЖЕНИЯ

- Задължения на учителя като участник в трудовото правоотношение. Кодекс на труда, ЗПУО, Наредба 12 за СПРУДДПС.
- Права и задължения на учителя - Кодекс на труда, ЗПУО, Наредба 12;
- Какво се промени в статута на учителя с образователната реформа и с приемането на новия закон? Сравнителен анализ на отменената и нова нормативна уредба.
- Права на хора с намалена работоспособност след решение на ТЕЛК.
- Допълнителен труд. Изменение на трудовото правоотношение.
- Платен годишен отпуск.

ЧАСТ 3 – ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ. ПОСЛЕДСТВИЯ

- Общи положения при прекратяване на трудовото правоотношение.
- Прекратяване на трудовия договор поради липса на качества.
- Трудова дисциплина.
- Дисциплинарна отговорност.
- Дисциплинарни наказания.
- Обжалване на наказание.
- Закрила при уволнение.

Информацията в материалите е изцяло подчинена на текстове от действащото законодателство, както и на такива, които са в хода на протичащата образователна реформа.

ОСНОВНА ЦЕЛ НА ПРОГРАМАТА:

Чрез модул 3 се цели да се консултират участниците в целевата група по някои от основните им права и задължения на педагогическите специалисти, като няма претенции да бъде повече от елементарен юридически съветник. Ако участниците имат затруднения с упражняването на тези основни права и задължения или случаите са е по-сложни, получават съвети за своевременно консултиране с адвокат.

МЕТОДИ НА ОБУЧЕНИЕ – за трите модула.

В модул 3 се използват най-вече *класическите методи*:

1. *Еволюция* – като метод на постепенното усъвършенстване, в който участниците се запознават с философията на новите образователни промени, потребността от реформата в образованието и еволюцията най-вече в управленското мислене и поведение.
2. *Синтез*. С този метод постъпилите по време на обучението две или повече идеи от участниците, се комбинират в нова идея, която трябва да бъде осмислена с оглед практическата ѝ приложимост в реална образователна среда.
3. *Повторно прилагане*. При него се поглежда към старите подходи в управлението на образователните институции по нов начин. Забравят се етикетите, догмите, предразсъдъците и се търси как промените, настъпващи с новите законодателни инициативи могат да бъдат приложени повторно и в последствие да се мултиплицират.

Под формата на *дискусия* се споделят добри практики, доказали своята ефективност в организирането и управлението на качествен образователен процес.

След използването на „Мозъчната атака“ за генериране на нови идеи, на база „добрите практики“, участниците от професионалната група „директори“ достигнат до вътрешната убеденост за промяна и биват активирани от учителя чрез метода „Синектика“ към творческа дейност и следващи „атаки“ за натрупването на опит в решаването на конкретни практически задачи от ежедневието на директора, които произтичат от реални проблеми в неработещи механизми на стари или нови законодателни текстове.

Използва се и *LSP* като нов метод за оценка на потребности от обучение и за оценка на резултатите от предложените учебни програми.

4. ИНДИКАТОРИ ЗА ОЧАКВАНИ РЕЗУЛТАТИ:

Общи:

- Брой участници в обучението;
- Брой образователни институции, заявили участие;

Специфични:

Тестове за обратна връзка във връзка с получените компетентности:

- Брой и % участници, успешно попълнили тестовете за оценка, в т.ч. и % попълнили теста със 100 % верни отговори;
- До 90 % верни отговори;
- До 70 % верни отговори;
- До 60%;
- Под 60%.
- Други.....

Анализ на качеството на проведеното обучение във връзка със:

- Значимостта на предложената методика за обучение;
- Качество на предоставените материали на участниците;
- Удовлетвореност от представянето на учителите и работата им по време на обучението и продължаващата квалификация...;
- Удовлетвореност от логистиката – условия на настаняване, храна и т.н.
- Брой и % на оценките за качество на проведеното обучение

5. МАТЕРИАЛНО-ТЕХНИЧЕСКИ И ИНФОРМАЦИОННИ РЕСУРСИ, СПЕЦИФИЧНИ ЗА ПРОГРАМАТА:

Мултимедийни презентации, набор от тестове, компютърна, мултимедия, флипчарт, бяла дъска, папка с материали- модели, набор от нормативни актове, он-лайн информационни ресурси за дистанционното обучение.

6. СЪОТНОШЕНИЕ МЕЖДУ ТЕОРЕТИЧНА И ПРАКТИЧЕСКА ЧАСТ:

Балансирано разпределение на теоретичната, практико-приложната и дискуссионната част

В присъствените часове -/3:1:1/;

В дистанционните - /1:3:1/

7. КОМПЕТЕНТНОСТИ, КОИТО ЩЕ БЪДАТ ПРИДОБИТИ:

Ще бъдат придобити:

- Педагогически компетентности;
- Компетенции за личностно усъвършенстване;
- Административни;
- Организационни;

8. ФОРМА НА ОБУЧЕНИЕ: ЧАСТИЧНО ПРИСЪСТВЕНА.

9. ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ НА ОБУЧЕНИЕТО:

48 часа, като всеки модул може да бъде избран като самостоятелно обучение по 16 часа, независимо от останалите.

10.БРОЙ КВАЛИФИКАЦИОННИ КРЕДИТИ:

3 кредита – общо за цялата програма, по един за всеки модул.

11.НАЧИН НА ЗАВЪРШВАНЕ НА ОБУЧЕНИЕТО:

Провежда се тест за оценка и обратна връзка, а в дистанционен формат след допълнителни консултации се изготвя проект по индивидуално възложени задачи.

Участниците получават папка с материали и магнитен носител с указания, примерни формуляри и допълнителни статии, монографии и нормативни

текстове, свързани с конкретната тематика и сертификат за участие в обучението.

Автор на програмата и обучител: д-р Лилия Стоянова