

СПРАВКА

ЗА ОТРАЗЯВАНЕ НА ПОСТЪПИЛИТЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ ОТ ОБЩЕСТВЕНИТЕ КОНСУЛТАЦИИ ПО ПРОЕКТ НА НАРЕДБА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ НА НАРЕДБА № 15 ОТ 2019 Г. ЗА СТАТУТА И ПРОФЕСИОНАЛНОТО РАЗВИТИЕ НА УЧИТЕЛИТЕ, ДИРЕКТОРИТЕ И ДРУГИТЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИ СПЕЦИАЛИСТИ

№	Организация/потребител /вкл. начина на получаване на предложението/	Бележки и предложения	Приети/ неприети	Мотиви
1.	19.01.2024 г. д.ик.н. Янка Такева Синдикат на българските учители (по системата за документооборот „Евентис“)	<p>Синдикатът на българските учители подкрепя направените предложения за изменение на Наредба № 15 за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти.</p> <p>Забавянето на процеса на атестиране на учителите създаваше сериозни проблеми през последните години пред възможностите за тяхното кариерно развитие. Изискването за оценка от атестиране и липсата на такава поради все още непроведено инспектиране, въпреки изричния текст в § 8, т. 1 от Преходни и заключителни разпоредби на наредбата, много често беше използвано от директори на образователни институции като мотив за отказ от преназначаване на длъжност „старши учител“ или „главен учител“ при изпълнени всички условия за това. Същият мотив бе пречка и за присъждане на втора и първа степен на другите педагогически специалисти, вкл. и на директорите и зам.-директорите. С предложените промени (§ 7.) точно и категорично се указва, че условието за атестиране при кариерното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти в детските градини и училищата не се прилага до 01.01.2026 г. , което се надаваме, че ще бъде ясно разбрано от директорите и споменатите проблеми ще отпаднат.</p> <p>С оглед на досегашните темпове и възможности на системата за реално провеждане процеса на инспектиране на образователните институции, както и необходимостта от приемане и въвеждане в изпълнение на Наредбата за качеството на образованието, считаме че предвиденият срок за първото атестиране на учителите, директорите и другите педагогически специалисти в детските</p>	Приема се	

		<p>градини и училищата, в които такова все още не е проведено (§ 6.) – през учебната 2025-2026 година, е напълно реалистичен.</p> <p>Предложението в § 5. За заличаване на текст в § 4 от Преходните и заключителни разпоредби, предполага „тирето“ в оставащия текст между думите „образование“ и „през“ да се замени със „се извършва“.</p>		
2.	<p>26.01.2024 г. spinball (портал за обществени консултации)</p>	<p>Предложение за „Отпадане на ПКС като задължителен критерий за повишаване квалификацията на училищните психолози“</p> <p>Мотиви: Към настоящия момент задължителният характер на придобиването на ПКС като един от критериите за повишаване на квалификацията на педагогическите специалисти (в чл. 73, (3) и 74, (2) на Наредба 15) е в разрез с чл. 224 на ЗПУО.</p> <p>ЗАКОН ЗА ПРЕДУЧИЛИЩНОТО И УЧИЛИЩНО ОБРАЗОВАНИЕ (ЗПУО): Чл. 224. (1) Повишаването на квалификацията се осъществява по програми и във форми по избор на педагогическия специалист в съответствие с професионалния профил на изпълняваната длъжност, с професионалното развитие на педагогическия специалист, с резултата и препоръките от атестацията му, както и с националната, регионалната, общинската и училищната политика. (2) Повишаването на квалификацията на конкретния педагогически специалист е насочено и към напредъка на децата и учениците, както и към подобряване на образователните им резултати.</p>	Не се приема	Не е относимо към предложените промени с проекта на Наредба за изменение на Наредба № 15 от 2019 г.
3.	<p>26.01.2024 г. Славка Янчева s.goranova@mon.bg (електронна поща)</p>	<p>Предлагам текста „утвърден образец със заповед на министъра на образованието и науката“ да се замени с „утвърден образец от главния секретар на Министерството на образованието и науката“, както следва:</p> <p>§ 1. В чл. 90, ал. 1 думите „образец (приложение № 27)“ се заменят с „утвърден образец от главния секретар на Министерството на образованието и науката“.</p> <p>§ 2. В чл. 92, ал. 1 се правят следните изменения:</p>	Приема се по принцип	

		<p>в т. 1 след думата „образец“ се поставя запетая, а думите „(приложение № 29)“ се заменят с „утвърден от главния секретар на Министерството на образованието и науката“;</p> <p>в т. 2 думите „образец (приложение № 30)“ се заменят с „утвърден образец от главния секретар на Министерството на образованието и науката“.</p> <p>§ 3. В чл. 93 думите „образец (приложение № 31)“ се заменят с „утвърден образец от главния секретар на Министерството на образованието и науката“.</p> <p>§ 4. В чл. 94, ал. 1, т. 1 след думата „образец“ се поставя запетая, а думите „(приложение № 32)“ се заменят с „утвърден от главния секретар на Министерството на образованието и науката“</p> <p>Приложение 27, Приложение 29, Приложение 30, Приложение 31 и Приложение 32 са свързани със заявяване на услугата „Одобряване и вписване на програма и одобряване и вписване на промени в одобрена програма за извършване на обучение за повишаване квалификацията на педагогическите специалисти“.</p> <p>Главният секретар утвърждава Вътрешните правила и образците за останалите предоставяни от МОН услуги.</p> <p>Съгласно чл. 7, ал. 2 от Наредбата за административното обслужване исканията, внесени устно, се отразяват в протокол съгласно примерен образец (приложение № 1). Писменото искане се извършва със заявление. В случай че друго не е предвидено в нормативен акт, образците на заявления се утвърждават от главния секретар, съответно от постоянния секретар на отбраната в Министерството на отбраната, министъра на вътрешните работи или оправомощено от него длъжностно лице или от секретаря на общината.</p>		
4.	<p>29.01.2024 г. Кирил Иванов bo150@abv.bg (електронна поща)</p>	<p>„Изключително неприятно ми стана да разбера, че след първоначалните изявления има промяна в нагласите на наредбата. Имам две магистърски степени и три педагогически правоспособности. В момента завършвам 3 ПКС и за моите 7 години педагогическа работа имам натрупани 5-6 кредита. За съжаление това не е достатъчно да стана старши учител и да получавам по-висока заплата.</p>	Не се приема	<p>Не е относимо към предложените промени с проекта на Наредба за изменение на Наредба № 15 от 2019 г.</p> <p>Независимо от това е необходимо да се посочи, че</p>

		Отново за съжаление, се оказва, че хора, които нямат моите квалификации взимат по-висока заплата от мен, което обезсмисля всичко, което съм направил за да повиша своята квалификация и ще трябва да чакам да натрупам 10 години педагогически стаж за да получавам по-висока заплата.“		съгласно чл. 71, ал. 2 длъжностите „старши учител“ или „старши възпитател“ могат да се заемат от лица, които освен завършено висше образование и професионална квалификация, необходими за заемане на длъжността и независимо от учителския стаж, могат да заемат длъжността ако: заемат длъжност "учител" или "възпитател"; имат по-голям брой от задължителните за периода на атестиране квалификационни кредити по чл. 49, ал. 5; имат придобита трета, втора или първа професионално - квалификационна степен; имат получена при последното атестиране оценка "изключително изпълнение" или оценка "надвишава изискванията".
5.	02.02.2024 г. Станислав Тодоров stanislav.todorov1984@abv.bg (електронна поща)	В приложение 1 към наредбата, относно това с каква специалност може да се преподава учебната дисциплина "Философия"- може да бъде добавена и специалност "Политически науки", която не е в списъка. Във всички учебниците по Философия за 10 клас има раздел: "Политическа философия". Щом със специалности по "История", "Психология" - може да се преподава "Гражданско образование" и "Философия", тогава специалност "Политически науки" също може да бъде включена и в списъка на дисциплината "Философия". Учителите завършили политология, освен "Гражданско образование", да могат да преподават и "Философия".	Не се приема	Не е относимо към предложените промени с проекта на Наредба за изменение на Наредба № 15 от 2019 г.
	Диян Стаматов	В законоустановения срок за обществено обсъждане на предложените промени в Наредба № 15/2019 на МОН за статута и	Не се приема.	От една страна не е относимо към предложените промени с

	<p>Председател на Съюза на ръководителите в системата на народната просвета (система за документооборот „Евентис“)</p>	<p>професионалното развитие на педагогическите специалисти изразяваме становището на СРСНПБ, което е напълно подкрепящо по отношение на всички предложени текстове.</p> <p>Чрез предложения проект за промяна се решава проблема с кариерното развитие на всички педагогически специалисти, за част от които на този етап то е невъзможно по обективни и независещи от тях причини /неизвършени процеси по инспектиране и атестиране/.</p> <p>Вземайки предвид необходимостта от въвеждане на процедура по присъждане на втора и първа степен за директорите на образователни институции, предлагаме добавяне на нов чл. 75а в Наредба № 15/2019 г. на МОН за статута и професионалното развитие на педагогическите специалисти с текст:</p> <p>„Чл. 75а, ал. 1: Втора или първа степен на директор се присъжда след трове за подкрепа на личностно развитие и специализирано обслужващо звено и до кмета на общината за директорите на детски градини. Заявено желание до началника на РУО за директорите на училища, центрове и детски градини.</p> <p>Ал. 2: Втора или първа степен се присъжда със заповед на ръководителя на съответния административен орган, ако са изпълнени съответните изисквания по чл. 73, ал. 1.“</p>		<p>проекта на Наредба за изменение на Наредба № 15 от 2019 г..</p> <p>От друга страна процедурата за присъждане на втора или първа степен от кариерното развитие на директорите е установена в чл. 75 от Наредба № 15 от 2019 г.</p>
7.	<p>14.02.2024 г. Отворено писмо от група ученици ivan13.3@abv.bg 14.02.2024 г. (електронна поща)</p>	<p>В качеството ни на ученици, ние заявяваме вярата ни, че работата на нашите учители е да преподават. Считаме, че качеството на образованието в нашата страна е от решаващо значение и сме готови да участваме в подобряването му. Имаме пълно уважение към желанието за повишаване на мотивацията за професионално развитие на учителите, но изразяваме резерви по отношение на методите, предложени в Наредба № 15 от 2019 г.</p> <p>Създаването на допълнителна административна работа за нашите преподаватели не може да се разглежда като стимул, а дори потенциално има шанс да оказва неблагоприятен ефект върху качеството на работата им. Категорично сме несъгласни компетентността на нашите преподаватели да се измерва с броя обучения, които те са посетили, и смятаме че посещенията от атестиращата комисия в учебни часове дават лъжлива информация, поради режисираният характер на цялата ситуация. Уверяваме Ви, че автентичната атмосфера на учебния час е далеч</p>	Не се приема	<p>Не е относимо към предложените промени с проекта на Наредба за изменение на Наредба № 15 от 2019 г.</p> <p>Законодателят е установил приемането на държавния образователен стандарт за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти, като в изпълнение на чл. 22, ал. 2, т. 14 и ал. 4 от ЗПУО министърът на образованието и</p>

		от представата, която една комисия би могла да измери със своето смущаващо процеса присъствие. Ние, долуподписаните ученици, сме крайно несъгласни средства, предвидени за нашето образование, да бъдат използвани за реализирането на Наредба № 15 от 2019 г. и апелираме за незабавното и премахване.		науката е издал Наредба № 15 от 2019 г.
8.	15.02.2024 г. РУО Велико Търново (електронна поща)	<p>1. В §7 от проекта да се добави и ал.4 на чл.73 от Наредба №15/2019 г. Мотиви: ако не се предвиди по-късно прилагане и на тази разпоредба в частта за оценката от атестирането, лицата, които имат не по-малко от задължителния брой квалификационни кредити и най-малко III ПКС, няма да могат да придобият втора степен независимо от учителския стаж. Тези педагогически специалисти ще трябва да изчакат придобиване на 5 години учителски стаж или завършване на процедурата по атестиране. Философията за по-бързо кариерно развитие на педагогически специалисти с по-висока ПКС няма да може да се реализира в периода до 01.01.2026 г.</p> <p>2. В §6 от проекта на Наредба №15/2019 г. да се предвидят различни срокове за провеждане на процедурата по атестирани, а не в рамките на една учебна година за всички институции. Ако остане срокът за извършването на процедурата в една учебна година, то да се оптимизират правилата за провеждането ѝ. Мотиви: Съгласно сега действащите правила в комисията за атестиране участва един представител на РУО. Задачата му е да се запознае със самооценка в атестационната карта и професионалното портфолио на всеки един оценяван педагогически специалист. Това отнема изключително много време, за да бъде достойно и обективно оценен трудът на всяко лице. Към момента само за област Велико Търново са приключили процедурите по атестиране в 6 училища (след инспектиране) и 7 центъра за подкрепа за личностно развитие. Едновременното атестиране на всички останали педагогически специалисти би блокирало останалата дейност на РУО.</p>	Не се приема	<p>Предложението по т. 1 не кореспондира с мотивите, обуславящи предложените изменения в §7 и в частност, отнасящи се за чл. 73, ал. 3, т. 4 от Наредба 15/2019 г. Добавянето на чл. 73, ал.4 в §7, би довело до прекомерното намаляване на изискванията за придобиване на втора степен на директорите и зам.-директорите и обезсмисля цялостната специфика, необходима за кариерното им развитие.</p> <p>Във връзка с предложението по т. 2., съгласно чл. 77, ал. 3 на Наредба 15/2019 г., дейностите по атестирането се извършват по график, съгласуван с началника на регионалното управление на образованието и утвърден от работодателя, с което процеса по атестиране в областта може да бъде координиран от регионалното управление и с това да се създаде балансирана организация, съобразена с дейностите, както в училищата така в регионалното управление</p>

		<p>В сега действащата процедура са предвидени и други изисквания, които я утежняват административно и я забавят.</p> <p>По тази причина предлагаме или да се промени срокът за атестиране, или да се въведе промяна в правилата за провеждане.</p> <p>3. В чл.75 да се добави нова ал.3 се текст „В случаите когато на педагогическия специалист не е присъдена степен на кариерно развитие, но той изпълнява едновременно условията за присъждане на втора и на първа степен, работодателят не прилага чл.69, ал.2 от наредбата. На педагогическия специалист се присъжда първа степен от кариерното развитие.“</p> <p>Мотиви: В момента голяма част от педагогическите специалисти няма присъдена степен на кариерно развитие, но отговарят на изискванията и на двете степени.</p> <p>За директорите ще се изясни прилагането на процедурата и ще се избегне формализмът по последователното присъждане на степени.</p>		<p>на образованието, с което предложението не се приема.</p> <p>Не е относимо към предложените промени с проекта на Наредба за изменение на Наредба № 15 от 2019 г., с което предложението по т. 3 не се приема.</p>
9.	<p>18.02.2024 г. учител dimitar_dgdg@abv.bg (електронна поща)</p>	<p>Считам, че атестирането е още един рестриктивен, дори репресивен механизъм с който директорът си осигурява служебния комфорт да прави каквото си реши, като страхът на педагогическия състав от лоша атестационна оценка, му позволява без всякакво опониране да:</p> <ul style="list-style-type: none"> • тормози и уволнява тези, които му опонират, или просто не харесва по някакви свои съображения • назначава свои хора • злоупотребява с финансови средства, без никой да посмее да му поиска да отчита разходите било пред педагогически съвет, било в сайта на училището • отсъства и отива на работа когато си иска • редовно да закъснява за работа, а за една минута закъснение на учител да го наказва • да толерира едни, а други да „преследва“ • да не дава увеличението, което е прието с КТД от преди повече от година • с оправданието „няма пари“, с години да не дава пари за представително облекло, за диференцирано заплащане, за 15 септември, Коледа, или 24 май, а в същото време никой не знае какво има в бюджета на училището и как го разходва. 	Не се приема	<p>Не е относимо към предложените промени с проекта на Наредба за изменение на Наредба № 15 от 2019 г.</p>

		<p>В най-голяма степен всичко това важи за училищата в селата, където обикновено директорите са хора на кмета или зам.-кмета и те си вършат безобразията с тяхна закрила и дори съвместно крадат от парите на училището под различни форми. Всеки сигнал, ако въобще някой има неблагоприятното да пусне такъв, се потушва и замита, а пусналият се тормози, преследва и уволнява.</p> <p>Що се касае до атестирането на директорите, то е напълно формално и фалшиво, защото представителите на кмета е ясно как ще оценяват, а РУО нямат никаква обективна информация за дейността на директора, защото в областта има 100 или 200 училища, а тях никой не смее да сезира по същите, по-горе посочени причини. Някой ще каже, че резултатите на НВО 4 и 7 клас са някакъв критерий. Нищо подобно. Това е една голяма измама. Квесторите за 4 клас са от училището и те без никакъв проблем подсказват. За 7 клас схемата е с пликите и коригиране с верните отговори. Така се стига до парадоксалните 60 – 75 точки по БЕЛ на деца от малцинствата, които не могат да си напишат имената и не могат да говорят български език и до 40 – 60 точки по математика, за деца, които не знаят таблицата за умножение. Иначе вдигаме пушилката, че сме иновативно училище! На гол тумбак ... Ако трябва да се атестират директорите, то това трябва да става от педагогическия и непедагогическия персонал, при това тайно, за да може да се гарантира някаква щода обективност. Макар, че и в този случай това не може да се гарантира, тъй като директорите обикновено се освобождават от неудобните и се обграждат от послушковци, които дори си осигуряват комфорта и дори някои от допълнителните възнаграждения, като в замяна им носят месо, яйца, мляко, плодове и зеленчуци.</p> <p>Такова е положението в може би повече от 90% от селските училища в България. Министерството трябва да се замисли сериозно.</p>		
10.	18.02.2024 д-р Ралица Георгиева, НПМГ (електронна поща)	<p>Изведените тук критични бележки към раздел VIII Атестиране на дейността на педагогическите специалисти са мотивирани от наблюдението, че заложеното в проекта за атестиране на учителите не постига и не може да постигне заявените цели:</p> <p>Към чл.76 (3)</p> <p>1 установяване на постигнатите от педагогическите специалисти резултати от дейността им</p>	Не се приема	Не е относимо към предложените промени с проекта на Наредба за изменение на Наредба № 15 от 2019 г.

2 повишаване качеството на образованието на децата и учениците
Фокусирането върху материали с медийна видимост при търсене на резултати от педагогическата работа се сблъсква с разбирането, че голяма част от процесите в нея не са външни. Тъкмо като процеси те са отворени по отношение на своите „крайни продукти” – опити за структуриране на смисъл на терена на науките. В това решаващ принос имат интерпретативните умения на учителя, способността за преценка, умението за импровизация, готовността за поемане на риск и отговорност.

Затова трудно може да се очаква, че оценяваният учител доказва постигнатите резултати с документи, сертификати и материали /чл. 83 (2)/.

Оценка на работата може да бъде направена само с отношение към собственото качество на образователната реалност: комуникация сред присъстващи в практиката на учебния час.

Такава преценка изисква интерпретативно наблюдение, не регистриране на готови продукти.

Но също и в случаите, в които работата на учителя може да бъде свързана с изготвен продукт, е нужен интерпретативен прочит на материала с познаване на действията на учителя във време. Това не могат да бъдат материали, които сами по себе си доказват /чл. 84 (1)/.

При това се получава ролеви конфликт. Самите атестиращи разполагат с компетентността на учители (най-често в различна предметна област от тази на собствената квалификация) или са посредници на реформаторските очаквания на държавната институция. Те не разполагат с инструментите на автономното изследване. Тяхната обективност е инструментална и привидна. Липсва връзка с експертизата на научната педагогика.

Към чл.76 (3)

3 мотивиране на педагогическите специалисти за професионално усъвършенстване чрез повишаване на квалификацията

Към чл.76 (4)

3 насочване за повишаване на квалификацията на педагогическите специалисти с цел актуализиране, допълване или разширяване на професионалната им компетентност

1 кариерно развитие

Наистина готовността за разширяване на полето на знанието по отношение на собствената работа е знак за професионализъм. Но обновяването на работата може да бъде ефект само на вътрешна мотивация на учителя, не на принуда за кредитен набор.

Външно мотивираните квалификационни участия на учителите от своя страна провокират слаби предложения и слабо отработени квалификационни форуми.

Натискът за нескончаемо повишаване на квалификацията чрез насочване пренебрегва наред с горното собствения досегашен образователен и професионален опит на учителите. Подценява се зрелостта за собствена преценка и активност при актуализиране на професионалния опит без посредничеството на ментор.

При това остава въпросът има ли основание да се пренебрегва обичайната представа за лично оформената последователност на професионалния път чрез институционализиране на кариерни модели.

Към чл.76 (4)

2 поощряване на педагогическите специалисти, получили високи оценки при атестирането

С така формулираната прицеленост не става ясно как биват поощрени онези, които са оценени високо. Максималната оценка не посочва хоризонт за по-нататъшно развитие. А оценените по-ниско не получават съдържателна обратна връзка за дефицитите в досегашната им практика. Обобщено изработената тристепенна скала не дава индивидуална работна насока. Комисията е освободена в оценяването (за разлика от учителя в самооценяването) от аргументация на оценката. Но и да биха подхождали диференцирано към широкообхватния спектър от критерии, оценяващите не биха издържали на товара на задачата.

Също и при възражение директорът няма право да вземе отношение към съдържателните аспекти на несъгласието. Правото му е да потвърди общата оценка или да повиши с обща степен. Така връзката на възражението със съдържателната част на критериите по оценяване е изцяло прекъсната.

Но учителите, натоварени с изискването да предоставят възможно повече данни на разположение, очакват познавателен резултат. В обратния случай (ако не очакват) се подценява усилието на учителя

		<p>за справяне с конфликт „отвътре“ при натиска за идентифициране със симулативно оценяване.</p> <p>Отказът от обвързване на оценяването със заплащането на учителската работа също се състоя мълчаливо. Учителите също мълчаливо бяха поканени да приемат подмяната на заплащането със символичните точки от картата.</p> <p>С това атестационната кампания захранва хроничното неглежиране на финансовото измерение на учителската работа. Тя провокира и автоматизира готовността на учителя да се припознава в символично оценена работа.</p> <p>Към чл.76 (3)</p> <p>4 установяване на потребността от методическа и организационна подкрепа на педагогическия специалист и осигуряване на наставник или наставници</p> <p>Към чл.76 (4)</p> <p>4 осигуряване на методическа и организационна подкрепа и осигуряване на наставник или наставници</p> <p>Полезни, макар и недостатъчни в тези точки са хоспитационните програми на училищата наред с текущия контрол на ръководния състав.</p> <p>Но така заложената и провеждана атестационна процедура не решава наистина болезнени и отворени въпроси: за връзката между демократичната общественост с централните задачи на училището; за нуждата от самоконтрол на професията при липса на професионална общност на учителите и прекъсната връзка с експертизата на научната педагогика.</p> <p>Въз основа на изложеното предлагам отпадане на Раздел VIII Атестиране на дейността на педагогическите специалисти в Наредба 15.</p>		
11.	19.02.2024 г. Aziti (портал за обществени консултации)	<p>Приложенията за образци да не се променят във времето. Всякакви промени в методики водят само до трупане на данни big data, но и до практическа невъзможност за обработка и анализ data mining. Моля този аргумент да ги взимате предвид при всички конюнктурни промени в методология.</p> <p>Може ли да мотивирате избора срок 2025-2026 в §6.</p> <p>Предложение - Първото атестиране да извърши още през 2024-2025, а в §6 да се запише 01.01.2025.</p>	Не се приема	Предлаганото изменение създава условия за осъществяване на атестирането на значителен брой педагогически специалисти и поставеният срок дава възможност в рамките на една учебна година да бъдат създадени условия и

		<p>Допълнение на нова точка в разпоредбата за предотвратяване на още една година загуба</p> <p>Ако запазите 2025-2026 в §6 моля да дадете възможност на учители, директори и други педагогически специалисти, които искат по-рано да бъдат атестирани, да получат възможност да бъдат командировани за една година във вече инспектирани институции на разменни начала - атестиран специалист отива в неинспектираната институция, а неатестиран специалист в инспектираната институция. Всяка инспектирана институция може в една учебна година да приеме и предостави възможност за обмен на максимум например 5-10% от персонала, но минимум например 1-2 места при проявен интерес от неатестиран специалист към инспектираната институция. Атестирани специалисти натрупали точки от обмен - международен или вътрешен, да могат с приоритет да се местят в неинспектирани институции.</p> <p>По този начин ще осъществите на практика и препоръката на Шлайхер за обмен и т. н, както и ще постигнете и много много други цели. Ако законът не позволява временното командироване на специалисти, моля да изискате бързи промени от законодателя, за да може да спазите сроковете.</p> <p>P.S. Предполагам, че ще предпочетете промяна в §6 вместо внасяне на допълнителната разпоредба за обмен.</p>		<p>организация, така, че атестирането на педагогическите специалисти да бъде извършено балансирано с текущите дейности в системата на предучилищното и училищното образование. Атестирането на педагогическите специалисти, които отговарят на условията за осъществяване на първо атестиране се реализира в пълен обем, като по този начин се изпълняват разпоредбите на чл. 228 от ЗПУО.</p>
12.	Стоян Стоянов (електронна поща)	Подкрепям предложението направено от Ралица Георгиева, относно предложение за отпадане на Раздел VIII в Наредба 15 за Атестиране на дейността на педагогическите специалисти.	Не се приема	Не е относимо към предложените промени с проекта на Наредба за изменение на Наредба № 15 от 2019 г.
13.	Иван Боянов (електронна поща и деловодна система Евентис)	<p>Бих искал да изразя своето възражение срещу Наредба №15 от 2019 г. и респективно предложените промени по нея, като съм на мнение, че някои от нейните разпоредби създават недоразумения и противоречия.</p> <p>Смятам, че състава на атестационната комисия, определен с чл. 79 (2) е трудно да придобие реална представа за справянето на</p>	Не се приема	Не е относимо към предложените промени с проекта на Наредба за изменение на Наредба № 15 от 2019 г.

учителите в много области, които критериите, заложи в приложение №20, предполагат.

Качеството на планираните дейности за подкрепа на личностното развитие на учениците може да се определи само от подкрепяния ученик или от негов родител. Съставът на комисията не може да постави оценка, която се различава от самооценката на съответния специалист по този критерии, защото няма никакви документални следи от една автентична подкрепа за личността на ученик. Разбира се за определените от ЗПУО видове подкрепа на ученици остават и документални следи, но всеки друг вид подкрепа на личността, каквато смея да твърдя съм получавал не веднъж от мои учители, не може да бъде отразена документално – помощта, която съм получавал за моето личностно израстване определено не е била отразявана документално и определено никакви членове на атестационни комисии не са присъствали при получаването и.

Изборът на подходящи дидактически материали от своя страна също не може да се оценява от комисия, която не знае какво е подходящо за всеки клас. Учениците имат различни образователни нужни и различни начини на мислене и в този смисъл изборът на подходящи материали не може да се осъществи без познаване на нуждите на класа и на личностите в него, а и без дълбокото познаване на съответния учебен предмет. Смей да твърдя, че няма как член на атестационната комисия да познава динамиката на учебните ни часове по всеки предмет, за да може да прецени какво е качеството на избора на дидактически материали на нашите учители в тях. Съмнявам се и дидактически материали за всеки клас да се разглеждат от атестационната комисия при оценяването на всеки учител. Това ме кара да мисля, че получените оценки по този компонент няма как да бъдат легитимни.

В духа на този текст, който в момента пиша, бих твърдял, че имам „форми на гражданска позиция“ и съм доста уверен в това, че някои от преподавателите ми имат заслуги за това. Любопитно ми е как определения с Наредба №15 състав на атестационните комисии може да прецени това, кои от преподавателите ми са отговорни за това. Любопитно ми е и как изобщо тази комисия би разбрала, че имам граждански позиции след като това писмо така и няма да стигне до тях.

Определянето на състава на атестационната комисия е законодателно регламентиран в чл. 228 ал. 2 и ал. 3 от ЗПУО, както следва: атестирането на учителите, директорите и другите педагогически специалисти се извършва на всеки 4 години от атестационна комисия, определена от работодателя, съгласувано с педагогическия съвет, като в нейния състав задължително се включват представители на работодателя, на финансиращия орган в случаите, когато той е различен от работодателя, на педагогическия съвет, на регионалното управление на образованието, както и родител от общественния съвет - при атестиране на директорите; представители на работодателя, на регионалното управление на образованието и на педагогическия съвет - при атестиране на учителите и другите педагогически специалисти. В състава на комисията може да се включват и други членове, определени в държавния образователен стандарт за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти.

Бих искал да насоча вниманието Ви и върху чл. 76 (4), който посочва, че получените оценки от атестацията служат за кариерно развитие.

Смятам, че е неправилно да се приемаме, че една оценка сама по себе си може да доведе до кариерно развитие на преподаващия персонал. Оценката, въпреки че може да отрази качествено знание и умения, *ако е поставена достатъчно качествено*, не предоставя цялостна картина за личностното развитие на един преподавател. Кариерното развитие изисква комплексен и индивидуален подход, който не може да бъде сведен до поставяне на оценки.

Относно оценката за "Активно участие в работата на педагогическия съвет", смятам, че противоречието между приложение №20 и чл. 84 (2) представлява сериозен пропуск.

Според чл. 84 (2) при атестацията оценяващите *могат* да използват протоколи от заседания на педагогическия съвет. Това означава, че използването на такива не е задължително. В този дух се питам как следва да се постави оценка за активно участие в педагогически съвет, ако използването на протоколи не е задължително? Струва ми се, че това е сериозен пропуск и прави оценката нелегитимна. Няма как представител на РУО да придобие представа за участието на учителите в педагогическия съвет, без да провери въпросните протоколи, защото той просто не присъства на тези съвети.

Дори ако всички проблеми, посочени в горните точки, бъдат изчистени, това не би направило атестацията целесъобразна.

Действията по оценка на учителите не трябва да бъдат самоцелни, а да имат тясна връзка с подобряването на качеството на образованието. В настоящата форма, Наредба №15 не уточнява такава връзка. Всички дейности по подпомагане на учителите, предвидени в наредбата, не отразяват влиянието им в учебните часове. Изглежда, че съставителите на Наредбата са пренебрегнали факта, че образованието е в името на учениците. За нас, обучаващите се, обаче цялата реализация на Наредба №15, която не е безплатна, може да има нулева ефикасност. Бих искал да подчертая важността на връзката между "развитието на педагогическия персонал" и педагогиката в учебните часове. Въпросът дали развитието на педагогическия персонал, както е определено в Наредба №15, реално допринася за подобрене на

		<p>учебните процеси стои. Може би ще бъде полезно да се направи по-масово допитване до учениците, за да се разбере дали те възприемат някакви ползи от предвидените в наредбата дейности в <i>контекста на учебните часове</i>, а не да се очаква, че те сами ще видят, че Наредбата е отворена за коментари и ще изразят позициите си по нея.</p> <p>Считам, че упоменатите от мен възражения са важни за подобряване на образователната система и се надявам, че те ще бъдат взети предвид при преразглеждането на Наредба №15, която се надявам да бъде премахната поради нецелесъобразността си. Благодаря Ви за и се надявам, че ще бъде проведено задълбочено обсъждане на тези въпроси.</p>		
14.	<p>Теодора Димитрова НПМГ „ Акад. Любомир Чакалов“</p> <p>(електронна поща)</p>	<p>Изведените тук критични бележки към раздел VIII Атестиране на дейността на педагогическите специалисти са мотивирани от наблюдението, че заложеното в кампанията за атестиране на учителите не е прецизирано и обосновано, за да постигне заявените цели:</p> <p>Към чл.76 (3)</p> <p>1 установяване на постигнатите от педагогическите специалисти резултати от дейността им</p> <p>2 повишаване качеството на образованието на децата и учениците</p> <p>Тук възниква проблемът за достоверността и точността на постигнатите от педагогическите специалисти резултати, които следва да се установят. Измерването на резултати в преподавателската работа е изключително специфично предвид възрастовите особености на учениците, предмета, който се преподава, вида на училището и подготовката. До настоящия момент при атестиране на преподавател, той/тя следва да докаже постигнати резултати с документи, сертификати от обучения и материали/ презентации от учебния процес. Фокусирането върху материали с медийна видимост при търсене на резултати от педагогическата работа е в противоречие с разбирането, че голяма част от процесите в нея не са външни. Именно затова работата на всеки преподавател следва да се оцени по-точно и прецизно посредством системен и текущ мониторинг / наблюдение на</p>	Не се приема	Не е относимо към предложените промени с проекта на Наредба за изменение на Наредба № 15 от 2019 г.

	<p>учебни часове и педагогическата работа на терен/ от страна на ръководните кадри.</p> <p>Трудно може да се очаква, че оценяваният учител доказва постигнатите резултати с документи, сертификати и материали /чл. 83 (2). По този начин, от една страна, не се отчита спецификата на работа на всеки отделен преподавател. От друга страна, сертификатът придобит от конкретно обучение няма как да бъде показател за качеството на преподаване на педагогическите специалисти, при условие, че на пазара на труда продължават да пребивават безброй обучителни организации с неясен произход и недоказано качество на провеждане на обучения за учителите. Още повече, налице са научни изследвания, които доказват пропастта между проведените обучения на педагогическите специалисти и последвалата им работа в клас, т.е. доказана е тяхната неефективност при начина им на провеждане. Също така в случаите, в които работата на учителя може да бъде свързана с изготвен продукт, е нужен интерпретативен прочит на материала с познаване на действията на учителя във времето. Това не могат да бъдат материали, които сами по себе си доказват /чл. 84 (1)/.</p> <p>Всичко това предполага преосмисляне начина на оценяване на педагогическите специалисти, оформяне на механизъм, в който конкретно и много прецизно да бъдат заложени показатели за измерване на труда на преподавателите и установяване на техните резултати.</p> <p>Към чл.76 (3)</p> <ul style="list-style-type: none"> •мотивиране на педагогическите специалисти за професионално усъвършенстване чрез повишаване на квалификацията <p>Към чл.76 (4)</p> <p>насочване за повишаване на квалификацията на педагогическите специалисти с цел актуализиране, допълване или разширяване на професионалната им компетентност</p> <p>кариерно развитие</p> <p>Наистина готовността за разширяване на полето на знанието по отношение на собствената работа е знак за професионализъм. Но обновяването на работата може да бъде ефект само на вътрешна мотивация на учителя, не на принуда за кредитен набор. Опитът доказва, че вътрешно мотивираният преподавател се справя изключително успешно с решението на своята продължаваща</p>		
--	---	--	--

квалификация: познава добре своите дефицити, намира обучението, което е необходимо за преодоляването им и постига необходимия ефект.

Външно мотивираните квалификационни участия на учителите от своя страна провокират слаби резултати и слабо отработени квалификационни форуми. При външен натиск се получава нескончаемо препускаване от едно обучение на друго, без целенасоченост и смисленост за преподавателя.

Натискът за нескончаемо повишаване на квалификацията чрез насочване пренебрегва наред с горното собствения досегашен образователен и професионален опит на учителите. Пренебрегва се зрелостта за собствена преценка и активност при актуализиране на професионалния опит без посредничеството на ментор.

Към чл.76 (4)

- поощряване на педагогическите специалисти, получили високи оценки при атестирането

С тази формулировка не става ясно как биват поощрени онези, които са оценени високо. Максималната оценка не посочва хоризонт за по-нататъшно развитие. А оценените по-ниско не получават съдържателна обратна връзка за дефицитите в досегашната им практика. Обобщено изработената тристепенна скала не дава индивидуална работна насока. Комисията е освободена в оценяването (за разлика от учителя в самооценяването) от аргументация на оценката. Но и да биха подхождали диференцирано към широкообхватния спектър от критерии, оценяващите не биха издържали на товара на задачата. Също и при възражение директорът няма право да вземе отношение към съдържателните аспекти на несъгласието. Правото му е да потвърди общата оценка или да повиши с обща степен. Така връзката на възражението със съдържателната част на критериите по оценяване е изцяло прекъсната.

В заключение, ако целта на атестирането е постигане на качествено образование и развитие на педагогическите специалисти, то представено и осъществено в този вид, няма как да постигне тези цели. Причината е чистия формализъм: почти всеки преподавател събира кредити формално, изготвя портфолио формално и се самооценява само защото така трябва. В този процес липсва смисленост, целенасоченост и идейност. Това само по себе си

		<p>предполага неефективност. Ако целта е поощряване на добрите преподаватели и развитие на тези с установени дефицити, то отново това остава само на хартия, с добри намерения. С какво са поощрени добрите преподаватели?</p> <p>Въз основа на изложеното следва раздел Раздел VIII Атестиране на дейността на педагогическите специалисти в Наредба 15 да се реструктурира така че да зададе стимули, мотивация и постигане на ясни цели за атестиране. В противен случай, ако продължи да се осъществява в този формален вид, то следва да отпадне.</p> <p>Изразявам готовност да участвам в по-широка дискусия относно целите на атестирането на педагогическите специалисти и изработване на ефективни механизми, ако се осъществи такава.</p>		
15.	<p>д-р Ваня Кастрева, началник на РУО София-град (деловодна система Евентис и по имейл)</p>	<p>Във връзка с ефективно изпълнение на задълженията на РУО – София-град за атестиране на педагогически специалисти и на директори на училища, предлагам:</p> <p>1.В чл. 77, ал. 3 да отпадне текстът „съгласуван с началника на регионалното управление на образованието“.</p> <p>Мотиви:</p> <p>Утежнена времево и съдържателно процедура, която при по-голям брой образователни институции, които извършват атестиране на педагогически специалисти, и при настъпили по причини от обективен и субективен характер промени в графика води до нарушаване на дейността на атестационната комисия.</p> <p>2.Изменение на чл. 79, ал. 3, както следва:</p> <p>„По изключение от ал. 2 за детска градина, училище или център за подкрепа за личностно развитие с обща численост до пет педагогически специалисти атестирането се извършва от атестационната комисия с председател – директора или представител на регионалното управление, един представител на финансиращия орган и един представител от регионалното управление на образованието. Комисията се определя със заповед на началника на регионалното управление на образованието.“</p> <p>Мотиви:</p> <p>В образователни институции с обща численост до пет педагогически специалисти /частни училища/ при издаване на заповед от началника на РУО за определяне на комисия за атестиране, се оказва, че има подлежащ на атестиране педагогически специалист, който е и съсобственик на училището,</p>	Не се приема	<p>Не е относимо към предложените промени с проекта на Наредба за изменение на Наредба № 15 от 2019 г.</p> <p>Текстът „съгласуван с началника на регионалното управление на образованието“ в чл. 77, ал. 3 е в съответствие с координиращата функция на регионалното управление на образованието</p> <p>Атестирането на учителите, директорите и другите педагогически специалисти се извършва от атестационна комисия, определена от работодателя, съгласувано с педагогическия съвет е законодателно регламентиран в чл. 228 ал. 2 от ЗПУО.</p> <p>Предложенията ще бъдат предоставени на работна група при следващо обсъждане на</p>

		<p>и следва да бъде включен в заповедта като представител на финансиращия орган. В този случай няма възможност да бъде атестиран като педагогически специалист. Другият съсобственик е директорът на училището, който следва да е председател на атестационната комисия. Казусът е поставен на вниманието на министъра на образованието и науката с доклад с изх. № РУО1-38967/05.12.2023 г. на началника на РУО – София-град, вх. № 0522-1695/05.12.2023 г. в МОН.</p> <p>3. В чл. 80, ал.1 и в чл. 81, ал.1 да отпаднат текстовете „съгласувано с педагогическия съвет“.</p> <p>Мотиви:</p> <p>Нарушена йерархична взаимовръзка – работодателят /министър, началник на РУО, кмет на община/ определя атестационната комисия със своя заповед /административен акт/, която следва да се издаде след съгласувателна процедура на колективен орган на ниво образователна институция.</p>		<p>изменения и допълнения на Наредба №15/2019 г.</p>
--	--	---	--	--