

СУБЕКТИВИЗМЪТ В КОНТЕКСТА НА ДИФЕРЕНЦИРАНОТО ЗАПЛАЩАНЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИТЕ СПЕЦИАЛИСТИ

Недялко Колев

Резюме. В статията се разглежда субективизмът, като негативна проява при диференцираното заплащане на педагогическите специалисти. Анализират се основните причини за допускането на това явление. Направени са конструктивни предложения, свързани с минимизиране на субективизма. Предлагат се препоръчителен вариант за състав на комисия и препоръчителни критерии и показатели при атестиране на учителите. Предложенията нямат императивен характер, но считаме, че при прилагането им в идентичен вариант субективизмът ще бъде ограничен и ще се установи равнопоставеност, справедливост и законосъобразност в процеса на диференцираното заплащане.

Keywords: subjectivism, differentiated payment, pedagogical specialists, criteria, performance, appraisal

Трудът е съвкупност от уникални качества на човешката работна сила и като свойство на човешката природа, той е ценен ресурс (Войкова Георгиева, 2009). Всеки човек, който полага труд, следва да бъде възнаграждаван справедливо според постигнатите резултати. Видът и обемът на възнаграждението, които се предлагат, имат важно значение за мотивацията и оценката на качеството на трудовия живот (Ангелов, 1998).

Педагогическите специалисти, освен ежемесечните работни заплати за своя положен труд, получават еднократно и диференцирано заплащане, което се определя по предварителни критерии и показатели. Считаме, че в технологията на подготовката, определянето на критериите и показателите за оценяване и в последващото атестиране се създават възможности за проява на нежелан субективизъм. В контекста на казаното можем да определим два основни момента, в които е възможно допускането на тази неблагоприятна и създаваща проблеми проява.

Първо – при избора на членовете за сформиране на комисията по диференцираното заплащане.

Второ – при определяне на критериите и показателите, по които ще се осъществи атестирането на педагогическите специалисти.

Препоръчителен състав на комисия по диференцирано заплащане на педагогическите специалисти

Председател на комисията е директорът на училището.

Членове на комисията: помощник-директор по учебната дейност; помощник-директор по учебно-производствената дейност (ако има такъв); помощник-директор по административно-стопанската дейност (ако има такъв); учител методик/главен учител; председатели на методическите обединения; председател/и на синдикалната/те организация/ии; главен счетоводител.

По отношение на предложения състав на комисията по диференцираното заплащане може да се направи съответната групировка.

Членовете от комисията, които имат ръководни и контролни функции в образователната институция, а именно: директор, помощник-директори по съответните ресори, учител методик / главен учител, могат да бъдат поставени в една група. Мотивите ни за това предложение са продиктувани от факта, че посочените длъжностни лица осъществяват перманентен контрол по отношение на цялостния учебно-възпитателен процес. В резултат от извършваните проверки се съставят протоколи, в които ясно, точно и мотивирано следва да се установява качеството на педагогическата работа на педагогическите специалисти.

Председателите на методическите обединения ръководят и координират дейността на учителите/възпитателите в съответните обединения. Те съставят отчети за цялостната дейност в своите методически обединения и докладват за това на педагогическите съвети.

Председателите на синдикалните организации в училището задължително трябва да бъдат включени в състава на комисията, защото те имат отговорността да защитават трудовите права и интереси на педагозите.

Главният счетоводител следва да бъде включен в комисията, тъй като трябва да се знае, че когато има разходване на парични фондове, това е лицето, което познава съответното трудовоправно законодателство, контролира и носи отговорност за недопускането на неправомерни действия. В контекста на казаното е уместно да се даде ясна и категорична препоръка към директорите на образователните институции, че при всички процеси, свързани с приходно/разходни операции, касаещи бюджета на училището, следва предварителното и задължително мнение и присъствие на главния счетоводител. Обръщаме внимание на тази препоръка, защото допускаме, че това не се прави или ако се прави, то е в съвсем редки случаи.

Всички членове от комисията трябва да бъдат с равни права, т.е. да не се делегират правомощия на отделни лица или право на вето. При възникване на спор решението да се взема с явно гласуване. Процедурата по атестирането на

педагогическите специалисти, възникването на спорове, тяхното разрешаване и всички съпътстващи действия следва да бъдат отразявани в протокол, който да се заведе с входящ номер в регистъра на училището и да се съхранява в училищната документация.

Обобщение. Чрез така предложения вариант за съставяне на комисия за диференцираното заплащане на педагогическите специалисти се създават предпоставки за недопускането или минимизирането на субективизма при дейността на комисията.

Препоръчителни критерии и показатели за атестиране дейността на педагогическите специалисти при диференцираното заплащане (вж. таблица 1).

Критерии и показатели при диференцираното заплащане на педагогическите специалисти

Таблица 1

№ по ред	Критерии	Показатели (брой точки)
1	Степен на образование по националната класификация: Доктор Магистър Бакалавър Професионален бакалавър	5 3 2 1
2	Професионалноквалификационна степен: Първа Втора Трета Четвърта Пета	7 5 4 2 1
3	Притежаване на две и повече специалности и реалното им приложение в учебно-възпитателния процес: Втора специалност Трета и повече специалности	1 2
4	Участия в допълнителни обучения за период, не по-малък от три дни: Едно обучение Две обучения Три и повече обучения	1 2 4
5	Публикации в научно-специализирани списания: Една публикация Две и повече публикации	2 4

6	Подготовка на ученици и участия в олимпиади с връчени грамоти и награди: Училищни олимпиади Областни олимпиади Национални олимпиади Международни олимпиади	1 3 5 10
7	Прилагане на интерактивни методи на обучение: Без използване на мултимедия С използване на мултимедия	2 4
8	Разработен и одобрен проект с външно финансиране, свързан с дейността на училището	10
9	Участие и дейности в училищни комисии: В една комисия В две комисии В три и повече комисии	1 2 4
10	Класно ръководство	10

Определени са десет критерия със съответните показатели с максимален брой точки 60. Условно разпределяме критериите в две групи: към първа група – критериите от първа до пета позиция, а към втора група – критериите от шеста до десета позиция.

Критериите от първа до пета позиция се отнасят за образователния ценз, научните и професионалните постижения на педагозите. Съвременните реалности изискват непрекъснато актуализиране, усвояване и усъвършенстване на нови знания, умения и компетенции. Считаме, че това са релевантни предпоставки за усъвършенстване на педагогическия процес в образователните институции. В този ред на мисли, М. Владимирова-Петрова подчертава: „Концепцията „учене през целия живот“ в днешния динамичен свят е потребност и реалност, която е гарант за постигането на ефективен учебен процес и предаването на умения за учене“ (Владимирова-Петрова, 2015). Според Б. Господинов „образованието, възпитанието и обучението имат перманентен характер. Няма етап от развитието на човека като личност, за който може да се твърди, че чрез него той е достигнал своята абсолютна завършеност – в интелектуално, професионално, нравствено и пр. отношение“ (Костова-Чавдарова, 2012).

Критериите от шеста до десета позиция се отнасят конкретно за същинската учебно-възпитателна работа на педагогическите специалисти. Чрез тях се оценява ефективността както на учебната, така и на възпитателната дейност.

Двете групи критерии са неразривно свързани и обусловени. Степента на изпълнимост на първата група критерии рефлектира върху качеството и ефективността на втората група. Високата резултативност от втората група критерии по обратния път рефлектира върху първата. С други думи казано,

колкото по-високи са показателите по критериите от първата група, толкова по-високи могат да бъдат показателите по критериите от втората група и обратно. Взаимната рефлексия основателно може да мотивира педагогическите специалисти да повишават непрекъснато своите професионално-педагогически знания и умения.

Прецизно трябва да се осъществи изборът на критериите и никога да не се забравя, че това е свързано с ефективността на образователния процес. Ние носим отговорност към учениците, които обучаваме и възпитаваме като утрешни граждани на нашето общество, а това според Р. Неминска „зависи от възможностите за обучение, които училището осигурява, както и от преподавателските методи и квалификацията на учителите“ (Костова-Чавдарова, 2012).

Предложените критерии са на синтетично ниво, като считаме, че колкото повече се раздробява на аналитични нива, толкова повече се създават предпоставки за оспорване, неоснователни претенции и проява на субективизъм.

Изборът на критериите така е прецизиран, че да може да осигури висока степен на надеждност. Основанието за това твърдение е доказването със съответните документи от страна на педагогическите специалисти за присъдения брой точки (показател). Комисията попълва за всеки педагогически специалист критериална карта, като по този начин се предотвратява оспорването по отношение изпълнението на критериите, респективно показателите.

За изпълнението на всички критерии до девета позиция педагогическите специалисти имат равни права и достъп за постигане на максимален брой точки (показатели). По-задълбочено внимание искаме да обърнем на десетия критерий – „Класно ръководство“. По принцип то се възлага на конкретен учител. Дейността, свързана с класното ръководство, е обемна и отговорна. Води се училищна документация: дневник (хартиен и електронен), ученически картони, ученически книжки, ученически лични карти, извинителни бележки, системни разговори с ученици и родители, изпращане на уведомителни писма, свързани с наказания на ученици, организиране на родителски срещи, работа с педагогически съветник и училищен психолог (при необходимост), ежемесечни справки за допуснати повече от 5 неизвинени отсъствия, за контрол на семейни добавки, контрол за отпускане на стипендии, отчети по искане на училищното ръководство и методическото обединение на класните ръководители и др.

Независимо че за класното ръководство се полага допълнително трудово възнаграждение (чл. 8, ал.1, т. 4 от Наредба № 1 за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета)¹⁾, справедливо и основателно е по този критерий да се определят 10 точки.

Както е споменато по-горе, класното ръководство се възлага от директора на училището и не всички учители имат възможността за поемане на тази дей-

ност. За да се създадат условия за равнопоставеност и справедливост, се прилага ротационен принцип и по този начин всеки учител в следващата учебна година при постъпване на новите випуски може да има тази възможност.

Заключение

Диференцираното заплащане на педагогическите специалисти е съществена и отговорна дейност в образователните институции и представлява сравнително немалка част от трудовото възнаграждение. Учителите, възпитателите и другите педагогически специалисти полагат своя достоен труд в учебно-възпитателния процес и – в този ред на мисли – те трябва да бъдат достойно и справедливо оценявани.

Изборът на компетентна комисия, определянето на обосновани и документално доказани критерии и показатели и осъществяването на прозрачна процедура по атестирането на педагогическите специалисти ни дава основание да стигнем до *хипотезата* за минимизиране или елиминиране проявата на субективизъм при диференцираното заплащане.

Основното призвание на образователната институция е реализирането на двукомпонентната възпитание и обучение, чрез които се формират отговорности, знания, умения и компетенции. Същинските реализатори на тези процеси са човешките ресурси в лицето на педагогическите специалисти. Релевантно осъществяването на диференцирано заплащане може да доведе до положителна рефлексия у педагозите, която да повлияе трайно върху бъдещата им работа.

*С дълбока благодарност
към сестра ми Гергана Колева –
достоеен учител и радетел на българската просвета!*

БЕЛЕЖКИ

1. Наредба № 1 от 4 януари 2010 г. за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета, Обн. ДВ. бр.4 от 15 януари 2010 г., изм. ДВ. бр. 14 от 12 февруари 2013 г., изм. ДВ. бр.71 от 26 август 2014 г.

ЛИТЕРАТУРА

- Ангелов, А. (1998). *Основи на мениджмънта*. София: изд. „Тракия-М“ (с. 339).
- Войкова, А., М. Георгиева (2009). *Икономика*. София: изд. „Летера“ (с. 184).
- Владимирова-Петрова, М., Б.И. (ред). (2015). Мотивацията-социокulturна рефлексия на лидерството в управленския стил. *Сборник научни доклади „Мотивация и интереси към ученето“*. Пета между-

- народна научно-практическа конференция – Русенски университет, Русе: изд. „Медиатех“ (с. 26).
- Костова-Чавдарова, С., В. Делибалтова, Б. Господинов (2012). *Педагогика*. София: УИ „Св. Климент Охридски“ (с. 15).
- Неминска, Р. (2014). Национално външно оценяване по „Човекът и обществото“ и гражданското образование. *Педагогически форум – електронно списание*, 4, 38 – 39.

REFERENCES

- Angelov, A. (1998). *Osnovi na menidjmanta*. Sofiya: izd. “Trakiya-M” (s. 339).
- Voikova, A., M. Georgieva (2009). *Ikonomika*. Sofiya: izd. “Letera” (s. 184).
- Vladimirova-Petrova, M., B.I. (red). (2015). *Motivaciyata-sociokulturnarefleksya na liderstvoto v upravleniski stil*. Sbornik naucshni dokladi, “Motivaciya i interesi kam ucsheneto”. Peta mejdunarodna naucshoprakticheska konferenciya-Rusenski universitet, Ruse: izd. “Mediatex” (s. 26).
- Kostova-Cshavdarova, S., V. Delibaltova, B. Gospodinov (2012). *Pedagogika*. Sofiya: UI “Sv. Kliment Ohridski” (с. 15).
- Neminska, R. (2014). Nacionalno vanshno oceniyavane po “Cshovekat i obshtestvoto” i grajdanskoto obrazovanie. *Pedagogicheshki forum-elektronno spisanie*, 4, 38 – 39.

SUBJECTIVITY IN THE CONTEXT OF DIFFERENTIATED REMUNERATION OF PEDAGOGICAL SPECIALISTS

Abstract. The article examines subjectivity as a negative occurrence in differentiated payment of pedagogical specialists and analyzes the main reasons for the admission of this phenomenon. Constructive proposals related to minimize subjectivity are made. The article recommends option for composing the committee and forming criteria and indicators for the appraisal procedure. They have no imperative nature, but we believe that their application in identical version limits subjectivism and secures equality, fairness and legality in the differentiation process.

✉ **Dr. Nedyalko Kolev**
9010 Varna, Bulgaria
E-mail: nedkolev@abv.bg