

ОТЧЕТ за 2016

на изпълнение на стратегията за развитие на Педагогическия факултет

Работим в условия на икономическа криза, несигурност, непрекъснато увеличаващ се демографски срив и бързо променяща се среда. Това налага адаптация към условия, които изискват мобилност и сериозни усилия, бърза реакция на предизвикателствата, критична оценка към минали постижения.

От 2016 за следващите четири години държавата ще осигурява **само 80%** от бюджета на университетите. Към това се добавя и фактът, че Световната банка за развитие даде ултиматум на българското правителство ВУ в България да бъдат редуцирани **от 56 на 16** в продължение на три години (Стратегия за развитието на ВО в България 2014-2020 г.).

Постановление № 328/30.11.2015г. на Министерския съвет регламентира методиката за ежегодно определяне на средствата от държавния бюджет по проф. направления въз основа на **комплексна оценка** за качеството на обучението и съответствието му с потребностите на пазара на труда. Субсидията се определя като издръжката се умножава по комплексната оценка от интервала **0,8 – 1,2**.

Бюджетът за 2016 г. бе „предупредителен”, защото само 25% от субсидията се даде на базата на качеството, но през 2017г. се очаква да са 40%, а през 2018г. да са 50%. Професионални направления 1.2 „Педагогика ” и 1.3 „Педагогика на обучението по ...” са приоритетни и се очаква да бъдат поощрени. Евростипендиите се насочват приоритетно към тях, което означава по-малко проблеми с приема.

Дефицитът на учители през последните години накара педагогиката да изпревари правото като трето най-масово направление в България. Това означава, че той по-бързо ще се покрие.

Преценката на тези обективни реалности и прогнози на промените насочват към **отчитане на определящи** елементи на стратегията като:

1. Осигуряване на финансов ресурс за достойно възнаграждение на преподавателите и служителите във ПФ.

През 2016 се спазва стриктна финансова дисциплина, внимателно устойчиво управление (в рамките на капацитета) на паричните потоци, както и разумно изразходване на финансовите ресурси. Успяхме да изградим математически модел, който показва добра прогностична функция.

От 01.02.2016 временното (със срок 1 година) **10% увеличение на основната работна заплата стана постоянно; основните заплати за 2016 се увеличиха временно с**

5% (общо 70 000 лв. за ПФ); някои разценки в СДК се увеличиха. Почти всички вторични „парични” екстри се запазиха.

Параметри на управление на ПФ в контекста на бюджета в х. лв. в 1.2. Педагогика

	<i>Брой студенти към капацитета</i>	<i>Преходен остатък от предходната година</i>	<i>приход без остатък от предходната година</i>	<i>разход</i>	<i>приход - разход</i>
2014	1080 (1000)	489	1161	1195	- 34
2015	1056 (1000)	455	1305	1353	- 48
2016	1027 (1100)	402	1360	1440	- 80
2017	1047 (1100)	322	1430	1480	- 50
2018	1067 (1100)	272	1490	1490	0

През 2018г. ще постигнем балансиран бюджет при стабилизирани преходен остатък от 272 х. лв., който се равнява на 3 месечни заплати на колектива на ПФ. За 2016 г. се очаква дефицит -80 х. лв. при 5% (70 х. лв.) временно увеличение на инд. заплатите. Ако не бяхме направили временното увеличение на индивидуалните заплати щяхме да сме с дефицит -10 хил. лв. спрямо – 48 хил. лв. за 2015 г. Очакването е всяка година до 2019 вкл. приходите да растат със средно 60 х. лв. спрямо предходната година при тези условия.

2. Непрекъсна работа по акредитацията, рейтинга и по комплексната оценка за качеството на обучението и съответствието му с потребностите на пазара на труда.

Тя е свързана с реализиране на **конкурентни иновации**, които се основават на познаване на реалните позиции на конкурентите и действителните възможности на нашия факултет. Необходим е непрекъснат процес на информиране за развитието на конкурентната среда.

Комплексната оценка при ежегодната субсидия изисква наличие на високи количествени показатели, а не толкова ранг (място в класирането).

Работи се усилено върху индекса на *цитируемост* и третата група индикатори за симулиране *и реализация на студентите*, които изискват съответни стратегии за работа и дългосрочна реализация.

Субсидията за 2015г е **530 х. лв.**, а за 2016 е **586 х. лв.** (при 29 студенти по- малко за 2016 г.), като 36 х. лв. са за рейтинг.

Класация на професионално направление 1.2. Педагогика към ТрУ в рейтинга на ВУ за последните 5 години:

2012 – 53 точки, (2 място)

2013 – 50 точки, делим с едно ВУ (3 място)

2014 – 54 точки, (2 място) след нас са четири ВУ с 1 т. разлика

2015 – 51 точки, делим с едно ВУ (3 място)

2016 – 53 точки, (2 място) тук е отчетена оценката от последната акредитация 8,83, която е с тегло 15% (Тук сме на 7 позиция за 5 години). Не е отчетена международната мобилност на студенти (а те са 11 бр.).

Какво ново в рейтинговата система?

1. Изключване на съществували индикатори – тези индикатори информацията, за които се базира на субективна оценка (информация, събирана чрез анкетно проучване). Например в група „Престиж“ – индикаторите бяха 5, а сега са 2 (среден успех от дипломата за средно образование и чуждестранни студенти).

2. Включване на нови индикатори - например в група „Реализация на пазара на труда и регионална значимост“ – са включени четири нови индикатора: „Безработица сред завършилите спрямо средната за региона“, „Регионална реализация за позиция с висше образование“, „Привлекателност на ВУ за кандидат-студентите в областта“ и „Привлекателност на ВУ за кандидат-студентите в региона“; в група „Учебен процес“ е включен нов индикатор „Дипломирани студенти“;

3. Преструктуриране тежестта на отделните групи, например „Реализация на пазара на труда и регионална значимост“ е с тежест 40% (при 35% за 2015 г.).

Първи извод. Тъй като Индикаторите условно могат да се диференцират на два типа: Първи тип – устойчиви индикатори – информацията за тях обхваща 5 годишен период; Втори тип – бързи индикатори – информацията за тях се променя всяка година, изводът е: *Управлението на рейтинга да постави акцент върху бързите индикатори с голямо тегло и възможност за нарастване. Например. „Дипломирани студенти“ (тежест 1);*

Втори извод. Тъй като индикатори обхващат различни обекти – едните са само за професионалното направление, а другите – за цялото ВУ, изводът е: *При управлението на рейтинга да се обърне внимание на онези индикатори, които са общи за ВУ и влияят върху всяко професионално направление. Например, всички индикатори от групата „Реализация на пазара на труда и регионална значимост“ са за съответното професионално направление, докато индикаторите от групата „Учебна среда“ са за цялото ВУ. Подобна е картината и с индикатора „Ползваемост на библиотечния фонд“ – (стойност на индикатора за ТрУ е 5,23, а за другите ВУ стойностите по този индикатор са над 10);*

Трети извод. Тъй като тежестта на различните индикатори е различна, е по-добре акцент при управлението на рейтинга да се постави върху онези индикатори, които имат по-големи тегла. Напр. тези, които са с тегло над 3:

- ✓ Програмна акредитация – 15%;
- ✓ Безработица сред завършилите – 12 %;
- ✓ Осигурителен доход на завършилите – 10 %;
- ✓ Приложение на придобитото висше образование и реализация по призвание – 7%;
- ✓ Индекс на цитируемост по научна област WEB of science – 5%;
- ✓ Институционална акредитация – 5 %;
- ✓ Принос към осигурителната система – 3 %;
- ✓ Съотношение за осигурителния доход на завършилите спрямо средната заплата за областта – 3 %
- ✓ Докторски програми в професионално направление 2,8 %;

Четвърти извод. Промените в информацията по различните професионални направления бързо и коректно да се представя на университетската администрация за отразяване в информационната система. Например: Увеличаването на учебната площ в ТрУ е отразено навреме и по този индикатор ТрУ е в челните позиции на класацията със стойност поне 2 пъти по-голяма от останалите ВУ в класацията на направление 1.2. Педагогика.

В системата от индикаторите за професионално направление 1.2. Педагогика има два индикатора, които не са в хармония с останалите:

- брой специалности за обучение на бакалаври – с тегло 2
- брой специалности за обучение на магистри – с тегло 3

С висока степен на готовност е докторска програма по „МОИИТ” и проучват възможностите за акредитация на докторска програма по „Методика на обучението в началните класове”. Като естествен преход към акредитация се подготвя процедура по промяна на капацитета с цел увеличаването му със 80 бр. в ОКС „магистър” и 2015 в ОКС „бакалавър”.

3. Прецизна оценка на ефективността на структурата на професионалните направления в ПФ и съответния на тях оптимален академичен състав.

При изискване в ЗВО за 40 - членен състав на ОТД за факултет ние разполагаме с 43 - членен състав, от които 24 са хабилитирани. От 20 асистенти и гл. асистенти 8 са доктори. През 2016 са придобити 4 ОНС „доктор”(като предстоят 2 защиты), 1 академична длъжност

„доцент”. По параграф §1 от допълнителните разпоредби на ПРАСТрУ са привлечени на пълен щат 1 доцент и 1 асистент „доктор”.

Разработи се математически модел на управлението на приема. Чрез изпълнението на приема за 2016 се осигурява реализирането на отпуснатата бройка по приема. Доближаването на капацитета може да се осигури **чрез увеличаването на задочното обучение и намаляване на отпадналите студенти**. Увеличаване на собствените приходи може да се осъществи и чрез реструктуриране приема на магистри, което в голяма степен е осъществено.

Подходът към принципите на стратегията съдържа основно три послания: **приемственост в управлението, утвърждаване и надграждане на постигнатото, устойчиво развитие**.

Приемственост в управлението

Постига се чрез: изграждането на силен управленски екип; диалог и координация между различните звена и субекти; проследяване на процесите в тяхната цялост; контрол над параметрите на задачата и отчитане на постигнатите и непостигнатите резултати.

Процесите се осъществяват по хоризонтал и вертикал, отгоре надолу и отдолу нагоре.

Утвърждаване и надграждане на постигнатото

В моята стратегия основа са ония *направления*, които са обекти на акредитацията на професионално направление „Педагогика”. Тя изисква анализ на постигнатото и определяне на водещите параметри, както и тяхното субординиране. Те могат да се допълват с други, които ги осигуряват. За да предполага ефективно реализиране, стратегията трябва да очертае дългия преход от *говоренето* до *правенето* - преход, който често не може да се осъществи. Направленията на стратегията трябва да се приоритизират и да отразяват **времевия, човешкия и финансовия** ресурс на ПФ.

Устойчиво развитие

То предполага формулиране на гъвкави и **реалистични** цели по основните параметри и съгласуването им с ректорското ръководство. Нереалистичните цели стагнират дейността.

Необходимо е изясняване на целите на бюджета и неговите буфери. Разчитането на почти цялостно финансиране чрез държавна субсидия не осигурява устойчивост в дългосрочен план. Целта е увеличаване на относителния дял на собствените приходи към държавната субсидия. За 2016 г. 56% от приходите на ПФ са собствени приходи. Необходимо е да се постигне устойчиво управление на капацитета чрез ефективност в рамките на капацитета.

АКТУАЛИЗАЦИЯ НА ОСНОВНИТЕ СТРАТЕГИЧЕСКИ ЗАДАЧИ В МАНДАТ: 2016 – 2019

1. Стремех към постигане на **добри финансови** резултати и гъвкаво приспособяване към промените в сложната ситуация при бюджетирането на университетите. Използване на аналитична финансова информация. Подобряване на обслужването (най-вече контрол) на бюджета на ПФ и увеличаване на приходната му част (разширяване на следдипломното обучение, повече свободни докторанти, повече платени магистърски програми). Гъвкаво заемане на определени сегменти от образователния пазар. Разнообразяване на източниците за допълнително финансиране. За 2016 са реализирани 40 000 лв. повече приход. За 2018 се очаква да няма дефицит. През следващите три години приходите да растат с 60 000 лв. спрямо предходната.
2. Програмна акредитация на поне **три докторски** програми – две в Професионално направление 1.2. и една Професионално направление 1.3., евентуално включване на нова специалност в професионално направление 1.3. при подготовката за акредитацията му през 2017. Реализиране на процедура за увеличение на капацитета с 20 студенти в ОКС „бакалавър“ и 80 студенти в ОКС „магистър“. Общо 100 студенти. Подготовка за САНК на професионално направление 1.2. през 2017, подготовка на доклад самооценка за акредитация на професионално направление 1.2. през 2019;
3. Реализиране на *конкурентни иновации*. Постигане на високи *количествени наукометрични показатели* по съответните индикатори на **комплексната** оценка при ежегодната субсидия на обучението и рейтинга на професионално направление 1.2. Педагогика към ТрУ. Да се акцентира върху цитируемостта;
4. Реализиране на **стратегия** в дългосрочен план за *реализация на студентите и връзка с пазара на труда*. Качествена подготовка на кадри съобразно европейските образователни стандарти и собствена специфика. Връзка между средното училище и програмите на факултета. Постигане на бинарност на програмите. Преосмисляне на *целите на практическото обучение* във връзка с държавните изисквания за практическото обучение;
5. Постепенна технологизация на обучението, превръщане на електронното обучение в неотменна част от традиционното, използване на ИКТ с акцент върху

атрактивността и мотивацията, използване на смесена форма на **дистанционни програми**;

6. Развитие на материалната база за 2016 г. е осезаемо. Осъществени са ремонти – зала 30, зала 12, библиотека, физкултурен салон, всички кабинети. По нататък продължаваме с тоалетни, оповестителна система;
7. Продължаване на значимите усилия за активизиране на международната дейност и работата по проекти. Преливане на една международна активност в друга, по възможност по-ефективна (11 доклада в Пореч). Отвореност към иновации и сътрудничество. За 2016 г. рязко се подобри мобилността на студенти чрез преддипломни (11 студенти) и следдипломни стажове;
8. Стимулиране на научното развитие и подготовка на преподавателския състав (за 2016 г. – 5 защитили докторанта, 1 доцент). Интегриране на компетентностния подход в образованието и *непрекъснато* използване на *гъвкави критерии* за оценяване степените на формиране и развитие на професионални и лични компетентности у обучавани и обучавачи (Национална стратегия за развитие на педагогическите кадри 2014 – 2020 г.). Дълбокото познаване на проблема се изразява в търсене и формулиране на солидни научни аргументи за неговото решаване в това число и достигане до високи **наукометрични** показатели на нашата дейност (**цитирание, публикации**, реализация и връзка с пазара на труда). Оптимизиране и хармонизиране структурата на преподавателския състав, която има в момента необходимия брой и профил;
9. ПФ го има, заради всички нас – преподаватели, студенти, служители. Бъдещето на факултета зависи от **качеството** на обучението, а то изисква **упорит труд и нормално часово натоварване** на преподавателите. Подготвените от нас млади специалисти и **реализацията** им на пазара ежедневен и на труда са най-важните критерии за преподавателския потенциал на ПФ. Това означава, че е необходимо да задържим и задълбочим развитието на ПФ като: - общност на учени и техните съмишленици – студентите; - субект – субектно ориентиран учебен процес; - **засилено и реално** да се използва **тьюторната** система; - пълно зачитане на правата на студентите при участието им в органите на управление на ПФ; - активизиране на доброволческата дейност и форми на неформалното образование; - участие в научни колективи и проекти.

Стратегиата и календарният план се актуализира всяка година.

Контрол на стратегиата: деканското ръководство.