

**ПРАВИЛИК**  
**ЗА ПРИЛАГАНЕ НА СИСТЕМА**  
**ЗА КАРИЕРНО ИЗРАСТВАНЕ НА АКАДЕМИЧНИЯ СЪСТАВ**  
**НА ВСУ „ЧЕРНОРИЗЕЦ ХРАБЪР”**

**Глава I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Чл. 1.** (1) Този правилник урежда условията и редът за прилагане на **система за кариерно израстване на академичния състав на ВСУ „Черноризец Храбър”** (Системата).

(2) Системата се основава на Закона за висшето образование, Закона за развитието на академичния състав в Република България и Правилника за неговото прилагане, Мисията на ВСУ „Черноризец Храбър”, Стратегическия план за развитие на ВСУ, Стратегическата рамка за кариерно развитие на академичния състав и изискванията на Логото за човешки ресурси (*HR Excellence in Research Logo*).

**Чл. 2.** **Основна цел на Системата** е оценяване на развитието на академичния състав на ВСУ с оглед осигуряване на високо качество на обучението, по-ефективен образователен процес и учене през целия живот.

**Чл. 3.** **Главни задачи на Системата са:**

1. Създаване на условия за усъвършенстване на академичния състав на ВСУ.
2. Повишаване на мотивацията за кариерно развитие чрез материално и морално насърчаване за пълноценно участие в научно-образователния процес.
3. Предоставяне на поощрения за напредъка и на възможности за кариерно израстване в академичната и административна йерархия.

**Чл. 4.** **Функционирането на Системата се осигурява от:**

1. Академичния състав на ВСУ, като всеки преподавател трябва:
  - а) да извърши правилна самооценка на своите интереси, умения и ценности;
  - б) да си постави осъществими цели и да направи свой адекватен реалистичен кариерен план;
  - в) да оползотвори предоставените му възможности за развитие и израстване във ВСУ.
2. Ръководството на Университета и на отделните структурни звена, което трябва:
  - а) да осигури развиващи задачи и подкрепа на служителите;
  - б) да предлага възможности за обучение;
  - в) да предлага информация за възможностите за кариерно развитие и програми за осъществяването им.
3. Основен фактор за успешно прилагане на Системата е стремежът за саморазвитие на всеки член на академичния състав на Университета. Продължаващата работа по личното и

професионално развитие е неизменна част от мениджмънта на талантите в Университета и предпоставка за гъвкавост на организацията.

## Глава II. ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ

**Чл. 5. (1)** Системата за кариерно израстване на академичния състав на ВСУ предоставя възможност и за кариерно развитие като цикличен процес на планиране, изпълнение, оценка, анализ и отново планиране.

**(2)** ВСУ, като работодател, подпомага кариерното развитие на преподавателите чрез осигуряване на кариерно консултиране и предоставяне на инструменти за управление на кариерата. Изискванията и дейностите за професионалното развитие на академичния състав се наблюдават, обсъждат и оценяват редовно.

**(3)** Кариерното развитие е отговорност на всеки преподавател, с акцент върху индивидуалния избор, саморазвитието и повишената професионална пригодност за академична работа. За да бъде конкурентоспособен, научнопреподавателският състав трябва да развива такива специфични умения и компетентности, които са приложими, както на вътрешния, така и на външния трудов пазар.

**Чл. 6.** Системата включва възможности за развитие в следните **направления**:

1. Научно развитие – научноизследователска кариера.
2. Академично развитие – израстване в академична длъжност.
3. Административно включване – участие в административно-управленска дейност.

## Глава III. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЗА ОЦЕНКА

**Чл. 7. (1)** **Оценката** на кариерното развитие на академичния състав се базира на постигнатите професионални успехи, както и на способността на преподавателите да се учат, да развиват партньорства и да се адаптират към променящата се среда.

**(2)** За целите на оценяването всеки преподавател попълва и поддържа лично **електронно портфолио** за сертифицирани знания и умения. Базата-данни е част от web-системата на ВСУ.

**(3)** Оценяването на възможностите на всеки преподавател за кариерно развитие е по петобална система. Всеки от критериите, формиращи оценката, също оценява по петобалната система.

**(4)** Методиката за оценяване се определя с инструкция към настоящия правилник.

**Чл. 8. Критериите**, формиращи оценката за възможностите за кариерно развитие, са:

1. критерий  $K_{ГоА}$  – **годишна оценка** на заетостта на преподавателя и оценка от последната **атестация**;
2. критерий  $K_{ЕК}$  – **сертифицирана езикова компетентност**;

3. критерий  $K_M$  – участие в образователни и изследователски мобилности в чужбина;

4. критерий  $K_{СК}$  – сертифицирани специфични умения и компетенции;

5. критерий  $K_{ДК}$  – сертифицирана дигитална компетентност.

**Чл. 9. (1) Обобщената оценка** за кариерното развитие  $O_{КР}$  на преподавателите се формира като съвкупност от критериите, всеки със своята тежест, както следва:

$$O_{КР}=0,3K_{ГОА} +0,3K_{ЕК} +0,15K_M +0,15K_{СК} +0,1K_{ДК}$$

(2) Обобщената оценка  $O_{КР}$  е база за обсъждане на възможностите за кариерно развитие на преподавателите и формулиране на препоръки, съгласно глава V.

#### Глава IV. ПРОЦЕДУРА ПО ОЦЕНЯВАНЕ

**Чл. 10. (1)** Оценяването на академичния състав на ВСУ относно възможностите за кариерно развитие се осъществява поне веднъж в рамките на период от **три години**.

(2) Обобщената оценка служи като база за формулиране на **индивидуални препоръки** за по-нататъшното обучение и развитие на всеки преподавател, които се генерират от системата. Препоръките могат да послужат на ръководството на Университета и на отделните структурни звена при определяне на диференцирано индивидуално стимулиране на академичния състав.

(3) На оценяване не подлежат президента, вицепрезидентите, ректора и зам.-ректорите на Университета в периода на мандата им.

#### Глава V. РЕЗУЛТАТИ ОТ ОЦЕНЯВАНЕТО

**Чл. 11. (1)** В резултат на извършеното оценяване се дават препоръки, които се обсъждат от ръководството на отделните структурни звена и в Комисията за развитие на академичния състав (КРАС) на ВСУ.

(2) Препоръките са **персонални** и зависят от получената оценка и от съставните ѝ компоненти:

1. При обобщена оценка  $O_{КР}$  по-малка или равна на **4.00** се препоръчва включване в различни курсове за усъвършенстване на знанията и уменията в съответната област: езикова компетентност, дигитална компетентност, образователни и изследователски мобилности в чужбина, специфични умения и компетенции на преподавателя и др.

2. При обобщена оценка  $O_{КР}$  по-висока от **4.00** на преподавателя се предлагат някои от възможностите за кариерно развитие, отразени в глава II, предимство при кандидатстване за командировки в страната и чужбина, предимство за участие в международни дейности и др.

**Чл. 12. (1)** Ръководството на Университета създава условия за разработване на всеобхватна програма за кариерно ориентиране на преподавателите. Програмата включва

поредица от специализирани обучения и подготовка, както и ясен набор от правила и условия за участие. На кандидатите, които показват потенциал за растеж като учени се предлагат различни възможности.

(2) Обучението на академичния състав се провежда чрез курсове (в т.ч. дистанционни), организирани от Университета или от външни организации. Особено внимание се обръща на езиковата компетентност, педагогическите умения и компетенции на преподаватели и използването на съвременните ИКТ средства за обучение и оценяване.

(3) Академичният състав на Университета системно се стимулира да обновява експертните си познания чрез ангажиране в нови дейности, участие в програми за обмяна на преподаватели и изследователи с други висши училища у нас и зад граница, в проекти с бизнеса и други научни организации. За кариерно израстване се изискват организационни и лидерски умения, готовност за съчетаване на преподавателска и изследователска дейност.

### **ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

§ 1. Правилникът за прилагане на система за кариерно израстване на академичния състав на ВСУ „Черноризец Храбър” е разработен в изпълнение на проект BG051PO001-3.1.09-0002 „Създаване и апробиране на система за кариерно израстване на преподавателите във Варненски свободен университет „Черноризец Храбър” и с подкрепата на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”.

§ 2. Правилникът е приет на заседание на експертната група по Дейност 2 на проекта – Протокол № Д2-5/19.02.2014 г.

§ 3. Правилникът е утвърден с решение на Академичния съвет – Протокол № 5./21.02.2014 г.