



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051PO001-3.1.09-0009

„Усъвършенстване системата за квалификация и кариерно израстване на преподавателите в Стопанска академия „Д. А. Ценов“, Свищов – ключов фактор за обучение, ориентирано към пазара на труда и изграждане на конкурентна и динамична икономика, основана на знанието“

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЦЕДУРА ЗА РАЗРАБОТВАНЕ НА ИНДИВИДУАЛЕН КАРИЕРЕН ПЛАН ОТ ЧЛЕНОВЕТЕ НА АКАДЕМИЧНИЯ СЪСТАВ НА СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ „Д. А. ЦЕНОВ“

1. Цел

Настоящата процедура има за цел да опише процеса по изготвяне на индивидуален кариерен план (ИКТ) от членовете на академичния състав на СА „Д. А. Ценов“ на основен трудов договор в съответствие с Глава трета „Индивидуално кариерно планиране“ от Вътрешните правила за кариерно развитие на академичния състав на Стопанска академия „Д. А. Ценов“.

Настоящата процедура не касае лицата на академична длъжност „професор“ в СА и членовете на академичния състав, които придобиват право на пенсия за осигурителен стаж и възраст през първата година от мандата на управление.



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051PO001-3.1.09-0009

„Усъвършенстване системата за квалификация и кариерно израстване на преподавателите в Стопанска академия „Д. А. Ценов“, Свищов – ключов фактор за обучение, ориентирано към пазара на труда и изграждане на конкурентна и динамична икономика, основана на знанието“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Инвестира във вашето бъдеще!

2. Ход на процеса

Дейност	Описание	Отговорни лица	Срок
1. Поставяне на индивидуални средносрочни цели	1. Съгласно чл. 11, ал. 1 от Вътрешните правила за кариерно развитие на академичния състав на Стопанска академия „Д. А. Ценов“, всеки член на академичния състав на основен трудов договор в СА разработва самостоятелно четиригодишни средносрочни кариерни цели при: • приемане на мандатната програма на ректора и на деканите на факултетите; • постъпване на работа; • настъпване на обстоятелствата за актуализиране, посочени в чл. 16, ал. 1 от Вътрешни правила за кариерно развитие на академичния състав на Стопанска академия „Д. А. Ценов“. 2. Членове на академичния състав, които са назначени по време на мандата на ръководството, разработват средносрочни кариерни цели за периода от сключването на трудов договор до края на текущия мандат на управление. 3. Членове на академичния състав, които са назначени на трудов договор за определен срок, разработват средносрочни кариерни цели до края на срока на договора. 4. Новопостъпилите членове на академичния състав разработват	Член на академичния състав на СА, който има задължение да съставя ИКП Научен секретар катедра	До 4 календарни дни от началото на процедурата по изготвяне на ИКП



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051P0001-3.1.09-0009

„Усъвършенстване системата за квалификация и кариерно израстване на преподавателите в Стопанска академия „Д. А. Ценов“, Свищов – ключов фактор за обучение, ориентирано към пазара на труда и изграждане на конкурентна и динамична икономика, основана на знанието“

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

Инвестира във вашето бъдеще!

	първите си средносрочни кариерни цели с помощта на научния секретар на катедрата, към чийто списъчен състав те принадлежат. 5. При изготвянето на целите, планиращият отчита наличието на следните документи: Мандатната програма за дейността на СА „Д. А. Ценов“ за съответния период, Политиката за кариерно развитие на СА и други действащи стратегически документи в СА. Целта е да се осигури съответствие на индивидуалните средносрочни кариерни цели с ценностите на СА, дефинирани в посочените документи. Индивидуалните средносрочни цели също така трябва да допринасят за постигането на стратегическите цели на катедрата, в чийто състав е планиращият член на академичния състав. 6. При изготвяне на средносрочните цели лицето се информира и отчита вътрешната и външната нормативна база, регламентираща дейността на висшето училище и развитието на академичния персонал. 7. Средносрочните кариерни цели могат да бъдат комплексни и да обхващат едно или няколко от следните направления: • учебно-преподавателска дейност; • научноизследователска дейност; • други (административно-управленска дейност, представителна дейност, подкрепа развитието на докторанти и студенти и др.).		
--	---	--	--



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051P0001-3.1.09-0009

„Усъвършенстване системата за квалификация и кариерно израстване на преподавателите в Стопанска академия „Д. А. Ценов“, Свищов – ключов фактор за обучение, ориентирано към пазара на труда и изграждане на конкурентна и динамична икономика, основана на знанието“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Инвестира във вашето бъдеще!

	8. Индивидуалните средносрочни кариерни цели са с общ характер. Те ще бъдат изпълнявани поетапно през четиригодишния период на кариерния план чрез детайлизиране в годишни индивидуални кариерни цели. 9. Индивидуалните средносрочни кариерни цели се описват в Част I. „Индивидуални средносрочни кариерни цели за периода 20...–20... г.“ на образца на индивидуален кариерен план (Приложение № 2 от Методиката за кариерно развитие на академичния състав на Стопанска академия „Д. А. Ценов“).		
2. Съгласуване на индивидуалните средносрочни цели	1. Всеки член на академичния състав, който изготвя ИКП, има ангажимента лично да представи на прекия си ръководител (ръководител катедра, респ. декан) разработените от него индивидуални средносрочни кариерни цели с цел съгласуване. 2. Сроктът за представяне на прекия ръководител на попълнения формуляр със средносрочните кариерни цели е не по-дълъг от срока по точка 1 от настоящата работна процедура. 3. Прекият ръководител полага съгласувателен подпис в указаното място към Част I. „Индивидуални средносрочни кариерни цели за периода 20...–20... г.“ на образца на индивидуален кариерен план (Приложение № 2 от Методиката за кариерно развитие на академичния състав на Стопанска академия „Д. А. Ценов“). 4. Прекият ръководител полага съгласувателен подпис и така	Пряк ръководител на планиращия член на академичния състав на СА (ръководител катедра, респ. декан на факултет)	до 5 календарни дни от представяне на индивидуалните средносрочни цели на прекия ръководител



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051P0001-3.1.09-0009

„Усъвършенстване системата за квалификация и кариерно израстване на преподавателите в Стопанска академия „Д. А. Ценов“, Свищов – ключов фактор за обучение, ориентирано към пазара на труда и изграждане на конкурентна и динамична икономика, основана на знанието“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Инвестира във вашето бъдеще!

	удостоверява, че е информиран за индивидуалните средносрочни кариерни цели и че те са в съответствие с изискванията на чл. 14 от Методиката за кариерно развитие на академичния състав на Стопанска академия „Д. А. Ценов“. 5. В случай че предложените от планиращото лице индивидуални средносрочни цели не са съобразени с изискванията на чл. 14 от Методиката за кариерно развитие на академичния състав в Стопанска академия „Д. А. Ценов“, те се определят от прекия ръководител.		
3. Поставяне на индивидуални годишни кариерни цели	1. След получаване на положително становище за средносрочните индивидуални кариерни цели от прекия ръководител, планиращият член на академичния състав самостоятелно или с помощта на научния секретар стартира процеса по поставяне на индивидуални годишни кариерни цели. 2. Индивидуалните годишни цели имат за цел да детайлизират средносрочните индивидуални кариерни цели. 3. Индивидуалните годишни кариерни цели се поставят в едно или няколко от направленията: • учебно-преподавателска дейност; • научноизследователска дейност; • други (административно-управленска дейност, представителна дейност, подкрепа развитието на докторанти и студенти и др.).	Член на академичния състав на СА, който има задължение да съставя ИКП Научен секретар катедра	До 14 календарни дни от началото на академичната учебна година



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051PO001-3.1.09-0009

„Усъвършенстване системата за квалификация и кариерно израстване на преподавателите в Стопанска академия „Д. А. Ценов“, Свищов – ключов фактор за обучение, ориентирано към пазара на труда и изграждане на конкурентна и динамична икономика, основана на знанието“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Инвестира във вашето бъдеще!

	4. Всеки член на академичния състав преценява в кое, респ. кои от посочените направления да постави своите индивидуални годишни цели. 5. При разработване на годишните цели членът на академичния състав отчита направените препоръки от прекия ръководител, както и постигнатите резултати от предходно изпълнение на средносрочни и годишни индивидуални кариерни цели. 6. Целите, които се поставят, трябва да бъдат реалистични и постижими в рамките на текущата академична година. 7. Индивидуалните годишни кариерни цели звучат по-общо и се конкретизират чрез пакети от действия. 8. Индивидуалните годишни кариерни цели не подлежат на актуализация. 9. Индивидуални годишни кариерни цели се разписват в Част II. „Индивидуални годишни кариерни цели за академичната учебна 20.../20... г.“, колона 2 на образец на индивидуален кариерен план (Приложение № 2 от Методиката за кариерно развитие на академичния състав на Стопанска академия „Д. А. Ценов“).		
4. Определяне на индикатори за постигане на	1. За всяка от поставените годишни кариерни цели членът на академичния състав определя количествени или качествени индикатори, чрез които ще се наблюдава и измерва степента на	Член на академичния състав на СА,	До 14 календарни дни от началото на



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051P0001-3.1.09-0009

„Усъвършенстване системата за квалификация и кариерно израстване на преподавателите в Стопанска академия „Д. А. Ценов“, Свищов – ключов фактор за обучение, ориентирано към пазара на труда и изграждане на конкурентна и динамична икономика, основана на знанието“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Инвестира във вашето бъдеще!

годишните цели	тяхното постигане. 2. За една цел може да бъдат поставени повече от един индикатор. 3. Индикаторът трябва да е съотносител към целта, която ще измерва. 4. Индикаторите за постигане на годишните индивидуални кариерни цели се разписват в Част II. „Индивидуални годишни кариерни цели за академичната учебна 20.../20... г.“, колона 3 на образец на индивидуален кариерен план (Приложение № 2 от Методиката за кариерно развитие на академичния състав на Стопанска академия „Д. А. Ценов“).	който има задължение да съставя ИКП Научен секретар катедра	академичната учебна година
5. Определяне на пакет от действия за постигане на годишните цели	1. За всяка от поставените годишни кариерни цели членът на академичния състав определя пакет от действия, които има намерение да изпълни, за да постигне целта. 2. Няма ограничения за броя на действията, които ще бъдат планирани, за да бъде постигната една цел. 3. Пакетът от действия за постигане на годишните индивидуални кариерни цели се разписват в Част II. „Индивидуални годишни кариерни цели за академичната учебна 20.../20... г.“, колона 4 на образец на индивидуален кариерен план (Приложение № 2 от Методиката за кариерно развитие на академичния състав на Стопанска академия „Д. А. Ценов“).	Член на академичния състав на СА, който има задължение да съставя ИКП Научен секретар катедра	До 14 календарни дни от началото на академичната учебна година
6. Определяне на	1. За всяка от планираните дейности се поставя конкретен	Член на	До 14



ПРОЕКТ BG051P0001-3.1.09-0009
 „Усъвършенстване системата за квалификация и кариерно израстване на преподавателите в Стопанска академия „Д. А. Ценов“, Свищов – ключов фактор за обучение, ориентирано към пазара на труда и изграждане на конкурентна и динамична икономика, основана на знанието“

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
 Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“,
 съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Инвестира във вашето бъдеще!

индикатори за резултат от планираните действия	индикатор за измерване на очаквания резултат. 2. Очакваният резултат от изпълнението на дейността трябва да бъде количествено измерим. 3. Няма ограничения за броя на резултатите, които ще бъдат постигнати от изпълнението на една дейност. 4. Индикаторите за резултат от планираните действия се разписват в Част II. „Индивидуални годишни кариерни цели за академичната учебна 20.../20... г.“, колона 5 на образец на индивидуален кариерен план (Приложение № 2 от Методиката за кариерно развитие на академичния състав на Стопанска академия „Д. А. Ценов“).	академичния състав на СА, който има задължение да съставя ИКП Научен секретар катедра	календарни дни от началото на академичната учебна година
7. Идентифициране на рискове и предпоставки за постигане на индивидуалните годишни кариерни цели	1. За всяка от поставените индивидуални годишни кариерни цели се посочват обективни рискове, които биха застрашили постигането на целите (ако има такива). 2. За всяка от поставените индивидуални годишни кариерни цели се посочват обективни положителни предпоставки, които биха спомогнали постигането на целите (ако има такива). 3. Няма ограничения за броя на рисковете и предпоставките, които ще бъдат посочени за всяка индивидуална годишна кариерна цел. 4. Идентифицираните рискове и предпоставки за постигане на индивидуалните годишни кариерни цели се разписват в Част II. „Индивидуални годишни кариерни цели за академичната учебна	Член на академичния състав на СА, който има задължение да съставя ИКП Научен секретар катедра	До 14 календарни дни от началото на академичната учебна година



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051PO001-3.1.09-0009

„Усъвършенстване системата за квалификация и кариерно израстване на преподавателите в Стопанска академия „Д. А. Ценов“, Свищов – ключов фактор за обучение, ориентирано към пазара на труда и изграждане на конкурентна и динамична икономика, основана на знанието“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Инвестира във вашето бъдеще!

	20.../20... г.”, колона 6 на образец на индивидуален кариерен план (Приложение № 2 от Методиката за кариерно развитие на академичния състав на Стопанска академия „Д. А. Ценов“).		
8. Изготвяне на становище и препоръки от прекия ръководител по отношение на индивидуалните годишни кариерни цели	1. Всеки член на академичния състав лично предоставя попълнена Част II. Индивидуални годишни кариерни цели за академична учебна година 20.../20... г. (Приложение № 2 от Методиката за кариерно развитие на академичния състав на Стопанска академия „Д. А. Ценов“) на прекия си ръководител за писмено становище и препоръки. 2. Прекият ръководител отразява своето становище и препоръки в поле „Становище и препоръки на прекия ръководител“ към Част II. „Индивидуални годишни кариерни цели за академичната учебна година 20.../20... г.” на образец на индивидуален кариерен план (Приложение № 2) в срок до 5 календарни дни след предоставянето. 3. Ако е необходимо, може да се проведе среща-разговор между прекия ръководител и планиращия член на академичния състав за уточняване на разписаното в Част II. Индивидуални годишни кариерни цели за академична учебна година 20.../20... г. (Приложение № 2 от Методиката за кариерно развитие на академичния състав на Стопанска академия „Д. А. Ценов“). 4. При невъзможност да се постигне съгласие по индивидуалните годишни кариерни цели между прекия ръководител и отделния	Пряк ръководител на планиращия член на академичния състав на СА (ръководител катедра, респ. декан на факултет)	До 5 календарни дни от представяне на част II от попълнения ИКП



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051PO001-3.1.09-0009

„Усъвършенстване системата за квалификация и кариерно израстване на преподавателите в Стопанска академия „Д. А. Ценов“, Свищов – ключов фактор за обучение, ориентирано към пазара на труда и изграждане на конкурентна и динамична икономика, основана на знанието“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Инвестира във вашето бъдеще!

	член на академичния състав, те се определят от ръководителя.		
9. Разглеждане на ИКП на катедрен съвет	1. Ръководител катедра внася за разглеждане на катедрен съвет подготвените индивидуални кариерни планове на всички членове на катедрения състав, имащи задължението да разработват индивидуален кариерен план. 2. В съответствие с чл. 10, ал. 2 от Вътрешните правила за кариерно развитие на академичния състав на Стопанска академия „Д. А. Ценов“, за първата година на четиригодишния планов период катедреният съвет разглежда Част I и Част II на Приложение № 2 от Методиката за кариерно развитие на академичния състав на Стопанска академия „Д. А. Ценов“. За втората и следващите години, катедреният съвет разглежда само Част II на Приложение № 2 от Методиката за кариерно развитие на академичния състав на Стопанска академия „Д. А. Ценов“. 3. Катедреният съвет взема решение по предложените индивидуални кариерни планове, като същото се отразява в протокол. 4. Приетите на катедрен съвет индивидуални кариерни планове се съхраняват в катедрата при спазване разпоредбите на Наредбата за реда за организирането, обработването, експертизата, съхраняването и използването на документите в учреденските архиви на държавните и общинските институции.	Катедрен съвет	До 30 календарни дни от началото на академичната учебна година



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051PO001-3.1.09-0009

„Усъвършенстване системата за квалификация и кариерно израстване на преподавателите в Стопанска академия „Д. А. Ценов“, Свищов – ключов фактор за обучение, ориентирано към пазара на труда и изграждане на конкурентна и динамична икономика, основана на знанието“

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

Инвестира във вашето бъдеще!

	5. Ръководител катедра отговаря за наблюдението и архивирането на документите по индивидуалното кариерно планиране на членовете на катедрения състав. 6. Инспектор катедра технологично организира процеса по административното съхранение на документите по индивидуалното кариерно планиране на членовете на катедрения състав.		
10. Мониторинг на изпълнението на ИКП	1. Мониторингът върху изпълнението на индивидуалните кариерни планове на членовете на академичния състав се осъществява от прекия ръководител. 2. Мониторингът се осъществява текущо в две форми: „бърза оценка“ за работата на членовете на катедрения съвет; междинна среща-разговор с членовете на катедрения състав, като срещата се провежда не по-късно от 28 февруари на текущата учебна година. 3. Мониторингът има за цел да осигури информация за степента на изпълнение на индивидуалните кариерни цели по индикатори на плана; възникналите трудности при изпълнението на кариерните стратегии; възможностите за подобряване и самооценка на изпълнението.	Пряк ръководител на планиращия член на академичния състав на СА (ръководител катедра, респ. декан на факултет)	Текущ
11. Предоставяне обобщена информация за изпълнението на	1. Информацията за изпълнението на индивидуалните кариерни планове се обобщава и подава от ръководител катедра на декана и служи за разработване на отчетните доклади на декана и ректора на	Ръководител катедра	Съгласно заповед на ректора на СА



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051P0001-3.1.09-0009

„Усъвършенстване системата за квалификация и кариерно израстване на преподавателите в Стопанска академия „Д. А. Ценов“, Свищов – ключов фактор за обучение, ориентирано към пазара на труда и изграждане на конкурентна и динамична икономика, основана на знанието“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Инвестира във вашето бъдеще!

ИКП от ръководител катедра на декана на факултета	СА. 2. Условието, сроковете и формата за обобщаване и подаване на информацията се регламентират със заповед на ректора на СА.		
12. Действия при актуализация на ИКП в частта средносрочни кариерни цели	1. По указание на прекия ръководител или по преценка на члена на академичния състав, изготвящ ИКП, се стартира процедура по актуализация на ИКП. 2. На актуализация подлежи единствено Част I от ИКП (Приложение № 2 от Методиката за кариерно развитие на академичния състав на Стопанска академия „Д. А. Ценов“). 3. Актуализация на средносрочните кариерни цели се осъществява в следните случаи: изпълнение на поставените средносрочни цели преди изтичане на планирания срок; повишаване в академична длъжност; промяна във вътрешната и външната за СА нормативна уредба; промяна на посочените в чл. 11 от Вътрешните правила стратегически документи на СА.	Ръководител катедра и/или член на академичния състав на СА, който има задължение да съставя ИКП	Текущ/ при необходимост



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051P0001-3.1.09-0009

„Усъвършенстване системата за квалификация и кариерно израстване на преподавателите в Стопанска академия „Д. А. Ценов“, Свищов – ключов фактор за обучение, ориентирано към пазара на труда и изграждане на конкурентна и динамична икономика, основана на знанието“

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

Инвестира във вашето бъдеще!

3. Използвани термини

По смисъла на тази процедура:

1. Индивидуални средносрочни кариерни цели. Това са цели, свързани с развитието на кариерата, които членовете на академичния състав на СА си поставят за времеви хоризонт от четири години. Тези цели обхващат мандатния период на управление на СА „Д. А. Ценов“. За членовете на академичния състав, които са назначени по време на мандата на ръководството, индивидуалните средносрочни кариерни цели покриват периода от сключването на трудов договор до края на текущия мандат на управление. За членовете на академичния състав, които са назначени на трудов договор за определен срок, индивидуалните средносрочни кариерни цели покриват периода до края на срока на договора.

Примерни индивидуални средносрочни кариерни цели могат да бъдат:

- придобиване на ОНС „доктор“;
- повишаване в академична длъжност;
- подобряване качеството на преподаване по избрани дисциплини;
- подпомагане развитието на докторанти;
- създаване (развитие) на мрежа от контакти с представители на определена организация/структура;
- повишаване на квалификацията;
- разработване на монографичен труд/провеждане на научно изследване по определен проблем;



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051PO001-3.1.09-0009

„Усъвършенстване системата за квалификация и кариерно израстване на преподавателите в Стопанска академия „Д. А. Ценов“, Свищов – ключов фактор за обучение, ориентирано към пазара на труда и изграждане на конкурентна и динамична икономика, основана на знанието“

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

Инвестира във вашето бъдеще!

- подобряване на знанията/уменията в конкретна област и пр.

2. Индивидуални годишни кариерни цели. Това са цели, свързани с развитието на кариерата, които членовете на академичния състав на СА си поставят за конкретна академична учебна година. Индивидуалните годишни цели трябва да са обвързани със средносрочните, т.е. с постигането им трябва да се гарантира изпълнението на средносрочните цели.

Примерни индивидуални годишни кариерни цели могат да бъдат:

- актуализиране учебното съдържание на избран учебен курс;
- осъвременяване на методите за обучение и преподаване по избрана дисциплина;
- завършване на глава от дисертация/монография;
- написване на студия, статия;
- подкрепа на студенти за участие в студентска научна сесия/национално състезание в конкретна област;
- подкрепа на докторант при разработване на глава на дисертация/студия;
- създаване на алумни клуб на избран випуск от конкретна специалност;
- участие в организационни инициативи/конференции на конкретна катедра и пр.

3. Индикатори за постигане на целите. Това са измерители, с които отделният член на академичния състав на СА доказва (на себе си и на прекия си ръководител), че е постигнал целите си. В индивидуалния кариерен план могат да се включат два вида индикатори: количествени и качествени.



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051PO001-3.1.09-0009

„Усъвършенстване системата за квалификация и кариерно израстване на преподавателите в Стопанска академия „Д. А. Ценов“, Свищов – ключов фактор за обучение, ориентирано към пазара на труда и изграждане на конкурентна и динамична икономика, основана на знанието“

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

Инвестира във вашето бъдеще!

Количествените индикатори се измерват по-лесно. Такива са например:

- публикации (статии, доклади, глави от учебници), които са завършени и публикувани или обсъдени и предстои да бъдат публикувани;
- процент обновено учебно съдържание на учебен курс/материали за семинарни занятия по избрана дисциплина и пр.

Качествените индикатори измерват напредъка в развитието на академичния състав. Такива могат да бъдат например:

- подобрени умения за работа в екип (в резултат от участие в научноизследователски проект);
- подобрени умения за академично писане или за представяне на идеи, за разработване на казуси, ролеви игри, бизнес симулации и пр.

4. Действия за постигане на целите. Действията (респ. дейностите) са най-малката градивна единица в индивидуалния кариерен план. Дейностите трябва да са обвързани с годишните цели, т.е. тяхното изпълнение трябва да допринася за постигането на индивидуалните годишни цели.

Примерни дейности за постигане на целите могат да бъдат:

- обновяване на преподаваните по избрана учебна дисциплина казуси, ролеви игри и др.;
- запознаване на студентите с нови практически приложения на разглежданите теми;
- организиране на посещение на студенти реална среда;
- обновяване на учебно съдържание на определен брой теми в конкретно преподавана учебна дисциплина;
- преподавателска мобилност по програма Еразъм+ в избрана държава;



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051PO001-3.1.09-0009

„Усъвършенстване системата за квалификация и кариерно израстване на преподавателите в Стопанска академия „Д. А. Ценов“, Свищов – ключов фактор за обучение, ориентирано към пазара на труда и изграждане на конкурентна и динамична икономика, основана на знанието“

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*



Европейски социален фонд

Инвестира във вашето бъдеще!

- участие в курс по конкретен език;
- участие в разработването/изпълнението на научноизследователски проект по конкретен проблем;
- творчески отпуск за избран период;
- участие в конкретна конференция в страната/чужбина;
- провеждане на допълнителни занятия /консултации за подготовка на студенти/за подкрепа на докторанти;
- набиране на информация по формални и неформални канали за алумни клуба, комуникиране с членовете и т.н.
- техническа подкрепа при организирането на инициатива/конференция в определено направление и пр.

5. Индикатор за измерване на очаквания резултат от планираните действия. Това са измерители, с които отделният член на академичния състав на СА доказва (на себе си и на прекия си ръководител), че е изпълнил планираните дейности. Тези индикатори обикновено са само количествени.

Примерни индикатори за измерване на очаквания резултат от планираните действия могат да бъдат:

- брой преработени казуси;
- брой посещения в реална среда;
- брой обновени теми;
- брой осъществени мобилности и пр.

6. Рискове, които биха застрашили постигането на целите. Това са възможни отклонения от планираните резултати, които биха застрашили постигането на целите. В индивидуалния кариерен план е препоръчително да се отразят онези потенциални заплахи, които не зависят от академичния състав, а се пораждат от средата.



Инвестира във вашето бъдеще!

Примерни рискове, които застрашават постигането на целите, могат да бъдат:

- закъснение в издаването на публикация в чужбина;
- несигурност при финансиране на научноизследователски проект и пр.

Рисковете са повод за обмисляне на алтернативни варианти (сценарии) за действие (като например подаване на повече от едно проектно предложение, ако схемата за финансиране го допуска и др.).

7. Положителни предпоставки, които биха спомогнали за постигането на целите. Това са всички онези благоприятни обстоятелства, които биха подпомогнали постигането на целите.

Примерни предпоставки, които спомагат постигането на целите, могат да бъдат:

- поддържане на добри контакти с представители на практиката и др.

Настоящата процедура е разработена в изпълнение на Дейност 7. „Усъвършенстване на системата за квалификация и кариерно развитие в Стопанска академия“ по проект BG051P0001-3.1.09-0009 „Усъвършенстване системата за квалификация и кариерно израстване на преподавателите в Стопанска академия „Д. А. Ценов“, Свищов – ключов фактор за обучение, ориентирано към пазара на труда и изграждане на конкурентна и динамична икономика, основана на знанието“, осъществяван от Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

Този документ е изготвен с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, схема BG051P0001-3.1.09 „Система за квалификация и кариерно израстване на преподавателите във висшите училища“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз. Цялата отговорност за съдържанието му се носи от СА „Д. А. Ценов“ – Свищов и при никакви обстоятелства не може да се приема, че той отразява официалното становище на Европейския съюз и МОН.