

Професионална педагогика
Professional Education

МЕЖДУ ВЕРТИКАЛА И ХОРИЗОНТАЛА, ИЛИ МОДЕЛ ЗА ОБВЪРЗВАНЕ МЕЖДУ ПРОФЕСИОНАЛНАТА КВАЛИФИКАЦИЯ И КАРИЕРНОТО РАЗВИТИЕ НА УЧИТЕЛИТЕ

Илиана Петкова

Софийски университет „Св. Климент Охридски“

Резюме. Настоящата статия разглежда проблема за професионалното и кариерното развитие на учителите. Анализът е в две посоки – нормативна и научноизследователска. Направеният анализ на законовата уредба очертава наложените от държавата параметри за кариерно развитие на учителите, а научните изследвания показват становището на учителите за нейната приложимост в реалната практика. В анализа на данните откриваме разминаване между заложеното в държавната рамка за кариерно развитие и мнението на самите учители, необходимостта от разработване на по-ясен механизъм на съотношение, на взаимовръзка между израстването в длъжност и съществуващите сега професионалноквалификационни степени. Предлага се авторов модел за обвързване на професионалноквалификационните степени и степените за кариерно израстване.

Keywords: teacher, model for professional and kareer development

Поддържането на високо качество във всяка трудова сфера изисква постоянна квалификация от страна на кадрите в нея. Това е от особена важност за професията на учителя. Квалификацията е „равнището (степенята) на овладяване на професията, обособено в резултат на квалификационното разделение на труда“ (Спасов, 2007: 15). Професията и квалификацията като явления са взаимообвързани и връзката им се състои в това, че квалификацията винаги е по посока на определена професионална дейност. Двете понятия съществуват както на обективно, така и на субективно равнище. Обективността се търси във факта, че заемането на работно място, изпълняването на определени трудови задължения определява, придава функционалност на една професия. Последната изисква определена степен на владееене и ниво на професионална квалификация. Субективността се открива в чисто личностния, индивидуален аспект. Всяка личност има предпочитания към една или друга професионална сфера, определена професия. Отново личността определя нивото на квалификация, до което да достигне. Има специ-

алисти, чийто живот се превръща в перманентно учене, има и такива, при които удовлетворяването на достигнато равнище не дава тласък и стимул за допълнителна квалификация. К. Спасов защитава тезата, че придобиването на професия и квалификация става по пътя на професионално обучение, възпитание и опит. *Професионалното обучение* е „взаимодействие между преподавателя и лицето, което се учи, при което се формират знания и умения, развиват се психофизичните качества и се гради поведение, необходими за упражняване на определена професия с равнище на квалификация“ (Спасов, 2007: 27). *Професионалното възпитание* се възприема като „продължение на общото възпитание, но то е призвано да формира не само общочовешки ценности у личността, но да ги насочи в конкретно русло за упражняване на конкретен вид трудова дейност (професия)“ (Спасов, 2007), а *опитът* е „творческо възприемане и реализиране на поставените цели и задачи в трудовия процес“ (Спасов, 2007: 30).

Понятието, най-тясно обвързано с професионалната квалификация, е професионална кариера. То се определя като „периодично преминаване (преместване) на сътрудниците в организацията от едни трудови дейности в други с по-богато съдържание на труда, при което те придобиват по-висока квалификация и социален статус“ (Спасов, 2007). Професионалната кариера е израстване в две посоки – професионално и квалификационно.

Разноликостта на професията и предизвикателствата, пред които е изправен учителят, налагат той да следи новостите както в съдържателен (в областта, която преподава), така и в методически, психологически и управленски план. Това се постига чрез непрекъснатата квалификация. Според К. Величков „чрез тях (чрез квалификационните дейности – И. П.) се повишава качеството на работната сила с цел нейното текущо адаптиране към изискванията на пазара на труда“ (Величков, 2003: 13).

В следващите страници ще се направи кратък обзор на нормативните промени, насочени към оптимизиране на квалификацията на българския учител. Още в първите години на демокрация, през 1992 г., в Бяла книга за българското образование и наука е отбелязано, че „особено внимание трябва да се обърне на следдипломното обучение на лицата от масовите професии – учители, лекари, юристи, икономисти и т.н.“ (Бяла книга на българското образование: 64).

Съгласно Наредба № 5 за условията за повишаване на квалификацията на педагогическите кадри в системата на народната просвета и реда за придобиване на професионалноквалификационни степени повишаването на квалификацията на педагогическите кадри има за цел:

- „да осигури съответствие между социалната практика, потребностите на образователната система и равнището на професионалната компетентност на педагогическите кадри;

- да дава възможност за задоволяване на професионалните интереси на педагогическите кадри и за тяхното професионално развитие.“ (чл. 6)

Право на квалификация имат всички педагогически кадри, както и „лица, работещи на други длъжности в системата на народната просвета“ (чл. 4, ал. 2).

Квалификацията на педагогическите кадри се организира и координира на три равнища – национално, регионално и училищно, като ясно са разписани органите и лицата, които я осъществяват. Правото на реализация имат висшите училища, както и специализираните институти за повишаване на квалификацията на учителите. Последните са ситиуирани в София, Варна и Стара Загора. От 2000–2002 г. те вече са звена от структурата съответно на СУ „Св. Климент Охридски“, ШУ „Епископ Константин Преславски“ и Тракийския университет. Учителите преминават през пет професионално-квалификационни степени (ПКС). Придобиването на всяка една е свързано с конкретни изисквания, разписани в същата наредба.

Организационните форми на квалификация са „професионално-педагогическа квалификация, специализация в конкретна научна област, тренинг за усвояване и усъвършенстване на професионално-педагогическите умения, семинар, практикум, проблемна група, конференция и комплексен, тематичен, инструктивен курс“ (чл. 8). Всяка от тях има различна продължителност и насоченост.

От 1997 г. досега са направени редица реформи – структурни и съдържателни – по посока на квалификацията на учителите. В структурно отношение през 2004 г. беше създаден Национален педагогически център, една от целите на който е квалификация на педагогическите кадри. Функционира и Национален институт за обучение и квалификация в системата на образованието (НИОКСО). Към него има Национален институт за обучение на директори, който „организира и провежда дейностите по обучение на директори и други лица в системата на училищното образование с цел подобряване на качеството и ефективността на управленския процес“⁽¹⁾.

В съдържателно отношение в Националната програма за развитие на училищното образование и предучилищното възпитание и подготовка (2006–2015) при анализа на актуалното състояние на българското училищно образование се стига до извода за ниския социален статус на учителя, който „не просто не получава адекватно възнаграждение за своя труд, но и отсъства система за кариерно развитие, за квалификация и учене през целия живот“⁽²⁾. В програмата са заложени и две цели. Едната е равен достъп до образование, а втората – качество на образованието. При реализирането им ключова роля се отделя на педагогическите кадри. Въвежда се система за диференцирано заплащане, основаваща се на три стълба:

- въвеждане на система за кариерно развитие на педагогическите кадри в хоризонтален и вертикален план...;

- въвеждане на система за определяне на допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда на педагогическите кадри...;

- въвеждане на система за външна оценка на дейността на училището (рейтингова система).

Развитието в *хоризонтален план* се изразява в заемане на длъжностите: „младши учител“, „учител“, „старши учител“, „главен учител“, „учител методик“, а развитието в *вертикален план* – в заемане на административни длъжности „от помощник-директор до експерт, началник на сектор, началник на отдел, директор на дирекция и др. в общинската администрация и администрацията на министерства и ведомства“, а в *рамките на една длъжност* – усвояване и актуализиране на знания и умения в конкретна предметна област, придобиване и развитие на ключови компетентности.

Кариерното развитие на учителите се приема като „процес на усъвършенстване на знания, умения и компетентности при изпълнение на определени длъжности. Квалификацията на учителите бива първоначална и последваща, като за ефективното осъществяване на квалификационните дейности се планира разработване на „система за наблюдение, анализ и оценка на развитието и реализацията на учителите, включително чрез доразвиване на националния регистър на учителите с информация за преминали квалификационни курсове“. Предполага се, че по този начин ще се следят интересът и потребностите на учителите, както и че ще се осигурява равен достъп до различни видове и форми на квалификация.

Ежегодно МОМН разработва Национална програма, насочена конкретно към квалификацията на учителите. За учебната 2012/2013 г. целите са: „...осигуряване на условия за повишаване на методическата и управленската подготовка и създаване на мотивация за саморазвитие и самоусъвършенстване на педагогическите специалисти чрез организиране на квалификационни курсове за формиране на ключови компетентности (предприемачество) и по приоритетни направления (екипна работа за управление на класната стая, кариерно ориентиране, формиране на умения за личностно развитие), както и надграждане на управленските компетентности“⁽³⁾. Ясно и подробно са разписани дейностите за тяхната реализация, като една част са продължение и на дейности от национална програма за квалификация от 2010 и 2011 г.

От 01.03.2011 г. към Синдиката на българските учители е създадена работна група по Държавен образователен стандарт за „Статут на педагогическите специалисти и на директорите на образователните институции“. Стандартът има амбицията да „е ориентиран към създаване на нормативните предпоставки за повишаване на обществения авторитет и социалния статус на педагогическите специалисти, изграждане на ефективна система за квалификация и кариерно развитие“⁽⁴⁾.

Така направеният обзор на нормативната уредба и институциите, занимаващи се с квалификацията на учителите показва повишен интерес от страна на държавата към проблема. В унисон с европейските политики и документи правителството на Република България работи по посока на повишаване на знанията, уменията и компетентностите на учителите.

Заслужено внимание трябва да се отдаде и на научните изследвания по проблема.

Изследователски екип от ДИУУ на СУ „Св. Климент Охридски“ провежда проучване за кариерното развитие сред учителите, придобили I ПКС след обучения в посочения департамент. В периода 2002–2007 г. броят на тези учители е 263, като колегите успяват да анкетират 115 от тях. Според авторите анализът на данните показва, че е „значителният относителен дял на учителите – 66,96%, които продължават да работят върху иновацията, с която са защитили I ПКС, красноречиво говори за техния траен интерес към съответния проблем и силно изразен стремеж за самоусъвършенстване“⁽⁵⁾. Учителите са намерили начини за популяризиране на знанията и уменията от обученията чрез ръководство на проекти, участие в конференции, семинари. По-малко техният опит се реализира чрез включване в екипи при разработването на учебници или друг вид учебна документация. При анализа на отворените въпроси колегите споделят и някои тревожни констатации, а именно, че „при делегираните бюджети един учител с I ПКС не е предпочитан, защото е „по-скъп“ и тежи на бюджета. Има директори, които правят икономии, като назначават нискоквалифицирани учители“⁽⁵⁾.

Донякъде тези изводи се потвърждават и в още едно изследване на Е. Михайлова и М. Донкова на тема „Квалификацията на преподавателите: ключов елемент от качеството на българското училищно образование“. Те дават предложения за оптимизиране на системата за подготовка и квалификация на учителите в 4 направления:

– Подготовка на учителите: а) намаляване броя на висшите училища, предлагащи получаване на педагогическа правоспособност; б) осигуряване на повече часове за практика в училище; в) „някои от специалните дисциплини или на части от тях във висшите училища могат да се преподават от хонорувани преподаватели – учители. Това ще даде възможност за създаване на по-реална среда на обучение, за по-точно и ясно назоваване на конкретните проблеми пред образованието и за подготовка на самите студенти за действителността, която ги очаква“ (Михайлова & Донкова, 2005: 35).

– Информационно осигуряване – предварително информационно осигуряване на две равнища: а) създаване на база данни за наличния учителски състав; б) „създаване на национална електронна система за информация на учителите за предлаганите възможности за квалификация: курсове, продължителност, цена, възможност за развитие, участие в проекти“ (Михайлова & Донкова, 2005); и в) обмисляне на стратегия за включването в система на разнообразните по своята индивидуалност, нагласи, очаквания и подготовка български учители.

– Организиране на квалификацията: а) необходимост от подновяване на нормативната база; б) „организиране на поддържащата квалификация на ниво училище, която освен че дава масовост на процеса на квалификация, същевременно отчита спецификата и интересите на конкретния преподавателски екип“ (Михайлова & Донкова, 2005); в) „отменяне на Наредба № 5 и приемане на нова наредба, която може и да запази петте ПКС. В новата наредба придобиването

на професионално-квалификационна степен категорично трябва да се обвърже с поддържащата квалификация на учителите“; г) „създаване на система за кредитиране съобразно стажа по специалността в училище, т.е. на всеки учител може да се определи колко точки трябва да покрие за определени години трудов стаж“ (Михайлова & Донкова, 2005); д) създаване на пазар за предоставяне на подобни услуги – квалификация на учители с ясни критерии, на които трябва да отговарят институциите, предоставящи ги; е) създаване на електронни издания, в които да получат популяризация резултатите от учителската практика.

– Финансиране на квалификацията

– а) „държавата трябва да осигури необходимите средства за квалификация, като ясно се заяви, че те не могат да бъдат по-малко от 0,8% от планираните годишни средства за учителски заплати“ (Михайлова & Донкова, 2005); б) „парите за квалификация да се привеждат към бюджета на училището и заплатата на всеки учител... тази сума отново трябва да нараства процентно със степента на вече придобитата квалификация“ (Михайлова & Донкова, 2005: 36).

Разгледана през призмата на качеството на образованието, своя анализ за квалификацията на учителите прави и Б. Господинов. Според него „духът отдавна е изпуснат от бутилката, тревожните последици са налице от години и влиянието им върху българското училище, а оттам и върху българското общество, застрашително нараства“ (Господинов, 2008: 71).

В друго изследване – на Р. Пейчева-Форсайт, след задълбочен анализ на нормативната уредба в България, описание на опита на Великобритания в областта на квалификацията и кариерното развитие на учителите и проведено изследване през 2006 г. авторката дава конкретни препоръки за нормативната рамка, диференцираното заплащане, системата за стимулиране на учителите, диференцираните програми за обучение и квалификация на педагогическия състав и оценката, контрола и поддържането на качеството. Тя стига до извода, че е „налице неотложна и споделена от заинтересованите страни потребност от реформа в българската образователна система... създаването на професионален профил на учителите и директорите за всички професионални длъжности, съдържащи обективни, прозрачни и диференцирани индикатори (във вид на знания, умения и компетенции), базирани на осемте равнища на компетенции на Европейската квалификационна рамка, може и следва да бъде отправна точка за разработването и прилагането на програми за обучение и квалификация на учителите“ (Пейчева, 2009: 127).

Проведено авторово изследване по фонд „Научни изследвания“ на СУ „Св. Климент Охридски“ на тема „Кариерното развитие в професията през погледа на учителя – състояние и проблеми“, целеше проучване на вижданията на учителите за възможностите за кариерно развитие и съотнасянето им към заложените в нормативните документи изисквания за това, както и към системата за квалификация на учителите. Извадката включваше 345 учители от 9 общооб-

разователни училища и 5 професионални гимназии от градовете София, Плевен и Кюстендил, от които 83,04% жени и 16,96% мъже. Като изследователски инструментариум се използва анкетното проучване. Изследваните учители са с богат професионален опит и висока квалификация – 3,21% от тях притежават I професионалноквалификационна степен (ПКС), 29,6% – II ПКС, а на 4,64% им е присъдена образователната и научна степен „доктор“. Анкетираните учители предлагат да се извършат промени в системата за кариерно развитие, които да са по посока на: 1) Разработване на по-ясни процедурни правила и изисквания при разграничаването на отделните длъжности – 43,3%; 2) По-ясно обвързване на съответната длъжност с основните задължения – 33,7%; 3) Даване право на педагогическия съвет да решава кой учител каква длъжност да заеме – 11,2%; 4) Увеличаване броя на длъжностите – 6,2%; 5) Ограничаване правата на директорите при повишаването в длъжност – 3,4%; 6) Намаляване на длъжностите – 2,3%. От тях 20% категорично, а 39% в значителна степен защитават тезата за необходимостта от обвързване на кариерното развитие – по вертикала и по хоризонтала, с професионалноквалификационните степени. Това е и логично, имайки предвид факта, че получените професионалноквалификационни степени са знак за по-високо равнище на качество на образователно-възпитателната дейност, която осъществяват тези учители.

Анализът на отговорите за начина, по който самите учители виждат обвързването между професионалноквалификационните степени и длъжности, показва, че е желателно:

- да съществува механизъм, по който да се преценява след коя професионалноквалификационна степен специалистът да бъде повишен в длъжност – 41 %;

- повишаването в длъжност да бъде само след получаване на ПКС и отговаряне на допълнителни изисквания – 29 %;

- на всяка степен на професионална квалификация трябва да съответства и дадена длъжност – 20 %;

- повишаването в длъжност трябва задължително да става след завършване на ПКС – 9 %.

Анкетираните учители са на мнение, че трябва да съществува и специфика в степените и изискванията за кариерно развитие според типа учебно заведение – детска градина, основно училище, СОУ, професионално училище, помощно училище.

Във всяка професия е необходимо специалистът да се усъвършенства. Като такава необходимост учителите отчитат възможностите за професионално развитие. Те имат желание да се развиват в рамките на една и съща длъжност, т.е. получаването на определена длъжност за тях не е кариерен връх, а възможност за развитие и израстване вътре в нея. Индивидуалната работа с децата, работата по проекти, активното участие в извънкласните занимания, оценката на родителите

и на колегите – всичко това те посочват като начини за оценяване „на място“, т.е. в рамките на една и съща длъжност. Надграждането и достигането до по-висока длъжност трябва да е резултат не само от посещаването на курсове за квалификация и тяхното успешно завършване.

Помолени да йерархизират от какво трябва да се определя кариерното им развитие, учителите посочват следните зависимости: 1) Ключовите професионални компетентности (67,8%); 2) Степените на професионална квалификация (47,5%); 3) Трудовия стаж (42%); 4) Мнението на родителите (34,8%); 5) Оценката на колегите (29,9%); 6) Оценката на учениците (27,5%) и 7) Възрастта (24%) .

Използвайки възможността за свободни отговори, някои учители сами споделиха, че кариерното развитие трябва да се определя от публикации и участия в конференции (учител от Кюстендил), от постигнатите резултати на учениците от външното оценяване и кандидатстудентските изпити (учители от Кюстендил и София), от работата по проекти (учител от Плевен), от система от реални, измерими критерии и показатели (учители и от трите града).

Налагащите се изводи от проведеното проучване показват **разминаване между заложеното в държавната рамка за кариерно развитие и мнението на самите учители**. Те се чувстват „предадени“ (дума, употребена от един от учителите) от синдиката, който невинаги защитава техните интереси. Много често предложенията, които правят, остават неразбрани, нечути. Според тях е необходимо да се **разработи по-ясен механизъм на съотношение, на взаимовръзка между израстването в длъжност и съществуващите сега професионалноквалификационни степени**. Единственото, което сега е посочено в нормативната уредба, е, че за длъжностите „старши учител“, „главен учител“ и „учител-методик“ наличието на I и II ПКС е предимство. Системата за професионална квалификация обаче е петстепенна. Какво става с учителите, които имат III, IV и V квалификационна степен? Учителите изразиха несъгласие и с някои задължения, вписани в отделните длъжности. Според Националната програма за диференцирано заплащане и модула „Кариерно развитие на учителите“ класни ръководители могат да бъдат само „младши“ и „старши учители“. От класно ръководство са освободени главният учител и учителят методик. В по-големия брой училища обаче надали има толкова младши и старши учители, които да поемат класното ръководство на всичките класове, имайки предвид, че един учител може да бъде класен само на една паралелка. За да се избегне този проблем, както споделиха и самите учители, се прибягва до изкуствено занижаване на броя на главните и учителите-методици. Така се стига до неспазване на нормативните документи.

Кариерното израстване и продължаващата професионална квалификация са два неразривно свързани елемента. Те са двете страни на една монета. Ако кариерното израстване е външната, по-видима за личността и обществото част, то професионалната квалификация е вътрешната, съдър-

жателната. Кариерното израстване не е акт на механично израстване в резултат на натрупани години педагогически стаж. Всяка следваща стъпка в кариерното израстване е „венец“ на труда и усилията на професионалиста, свързани с натрупаните и легитимирани чрез сертификати знания, умения и компетентности. Като следващ етап в реформата е намиране на начини за обвързване на съществуващите професионалноквалификационни степени с етапите в кариерното развитие. В момента такова не съществува. Сега в Националната програма за диференцирано заплащане са разписани само минималните изисквания за заемането на съответната длъжност, като изискванията са по посока образователно-квалификационна степен – години професионален опит. Прави впечатление, че длъжностите не са изпълнени със съдържание, което да е обвързано със съществуващите в момента професионалноквалификационни степени. В следващия модел се прави опит за подобно обвързване.

Таблица 1. Модел за съотнасяне на длъжностите и ПКС

Длъжност	Критерии за заемането ѝ	
	Технически	Съдържателни
Младши учител/ младши възпитател	ОКС „бакалавър“ ПКС – учител Не се изисква професионален опит	Знания, умения и компетентности (ЗУК), получени в резултат на обучението по специалността
Учител/възпитател	ОКС „бакалавър“ ПКС – учител 5 г. професионален опит по специалността	Сертифицирани ЗУК от участие в краткосрочни квалификационни курсове по специалността или специализации – мин. 5 на брой; защитена V ПКС
Старши учител/ старши възпитател	ОКС „магистър“ ПКС – учител Професионален опит – 10 г. учителски стаж	Сертифицирани ЗУК от участие в краткосрочни квалификационни курсове по специалността или специализации – мин. 5 на брой; защитена III или IV ПКС
Главен учител/ главен възпитател (длъжността се заема след конкурс)	ОКС „магистър“ ПКС – учител професионален опит – 15 г. учителски стаж	Сертифицирани ЗУК от участие в краткосрочни квалификационни курсове по специалността или специализации – мин. 5 на брой; участия в проекти и семинари; защитена II ПКС
Учител-методик/ възпитател-методик (длъжността се заема след конкурс, организиран и проведен от РИО)	ОКС „магистър“ ПКС – учител Професионален опит – 20 г. учителски стаж	Сертифицирани ЗУК от участие в краткосрочни квалификационни курсове по специалността или специализации – мин. 5 на брой; участия в проекти, семинари и научни конференции; защитена I ПКС или ОКС „доктор“

Във връзка с кариерното израстване на учителите може да бъде въведена и атестацията като форма на оценка на качеството на образование. По подобие на атестационните процедури във висшите училища е възможно разработване на критерии и показатели и за учителите. Атестацията може да се провежда на 3 години – за младши учители, учител и старши учител, и на 5 години – за главен учител и учител методик. На атестацията могат да подлежат и лицата, заемащи длъжности във вертикален план – директор и помощник-директор, а защо не и до експерт, началник на сектор, началник на отдел, директор на дирекция и други в общинската администрация и администрацията на министерства и ведомства. Там разработените критерии и показатели могат да бъдат повече по посока управленски опит и ръководство. В атестационното оценяване на учителите могат да се въвежат както ученици, така и родители, но техните оценки да съставляват само определен процент от общата оценка.

Системата за квалификация на учителите не е напълно изградена в нормативно отношение. Кариерното израстване на всяка личност е постепенно, поетапно и то е свързано не само с личното желание, но трябва да бъде защитено и с необходимите професионални компетенции. Учителската професия предоставя движение по хоризонтала и по вертикала, но е необходимо да се работи на обвързване на личностно-компетентностния и професионалния аспект. Търсенето на пътища, на начини на съчетаване на знанията, уменията и компетентностите на учителя, тяхното приложение за процеса на обучение и обвързване с личната атестация и желание за професионален растеж е предизвикателство пред управленци, учени и учители.

БЕЛЕЖКИ

1. Правилник за дейността на Националния институт за обучение на директори. – <http://www.niod.bg/modules/content/index.php?id=64> – 10.09.2012
2. Националната програма за развитие на училищното образование и предучилищното възпитание (2006–2015). – http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/strategies/programa_obrazovanie.pdf - 09.09.2012.
3. Национална програма „Квалификация“ 2012 г., приета с решение № 310 на МС от 20.04.2012. – http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/projects/national_programs/2012-2-kvalifikatsia.pdf – 07.09.2012.
4. Информация за работата по Държавен образователен стандарт за статута на педагогическите специалисти и на директорите на образователни институции. – <http://www.ssubg.info/ssubg.php?page=12> – 10.09.2012.
5. Михалкова, Ст., Н. Костова, Т. Загорова, Н. Димитрова. Проучване на кариерното развитие на педагогическите кадри с първа професионална квалификация на степен. – <http://www.diuu.bg/ispisanie/broi17/17kt/17kt1.htm> - 15.09.2012

ЛИТЕРАТУРА

- Бяла книга за българското образование и наука. С., 1992.
- Величков, К. (2003). *Квалификационните дейности в България – теоретични и приложни проблеми*. С.
- Господинов, Б. (2008). Педагогическа квалификация на учителите и качество на образованието. *120 години университетска педагогика. Между традицията и новите реалности*. С.
- Михайлова, Ек. & Донкова, М. (2005). *Квалификация на преподавателите: ключов елемент от качеството на българското училищно образование*. С.
- Наредба № 5 за условията за повишаване квалификацията на педагогическите кадри в системата на народната просвета и реда за придобиване на професионалноквалификационни степени. – ДВ, бр.6, 1997, доп. бр.101, 1999 г.
- Пейчева, Р. (2009). Квалификация и кариерно развитие на учителите в България – състояние, проблеми и перспективи. *Годишник на СУ „Св. Климент Охридски“, Факултет по педагогика*, Книга Педагогика Т. 102.
- Спасов, К. (2004). *Професиология – наука и практика за професията и квалификацията*. София: Апис.

BETWEEN VERTICAL AND HORIZONTAL OR MODEL FOR BINDING BETWEEN PROFESSIONAL QUALIFICATION AND CAREER DEVELOPMENT OF THE TEACHERS

Abstract. The present article examines the problem for professional and career development of the teachers. The analysis is two-way- normative and research. The analysis of the legal framework describes the parameters enforced by the state for career development of the teachers, the scientific researches-describe the the teachers' point of view for its practical application. The data analysis shows discrepancy between the state frame for career development and the opinion of the teachers, the necessity of development of more clear mechanism of interaction, of mutual connection between growing up in career and the existing professional-qualification degrees. The article shows a model for interaction of professional-qualification degrees and the degrees of the career development. Valuable and useful book.

Assist.prof. Iliana Petkova, PhD
✉ Sofia University „St. Kliment Ohridski“
Faculty of Pedagogy
15, Tsar Osvoboditel Bld
1504, Sofia, Bulgaria
e-mail: i_petkova@abv.bg