

## КАРИЕРНОТО ОРИЕНТИРАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ И УПРАВЛЕНИЕТО НА ЛИЧНАТА КАРИЕРА – НОВИ КОМПЕТЕНТНОСТИ ЗА ПЕДАГОГИЧЕСКИТЕ СПЕЦИАЛИСТИ

**Валентина Шарланова**

*Тракийски университет – Стара Загора*

**Резюме.** В статията са анализирани основни документи от нормативната база на средното образование. Откроява се новата функция на педагогическите специалисти „кариерно ориентиране и консултиране“. Акцентира се върху разработването на професионално портфолио като средство за кариерно развитие. Очертан е проблемът за формирането на компетентности за кариерно ориентиране и консултиране и компетентности за управление на личната кариера. Представени са добри практики в базовата университетска подготовка на педагозите във връзка с формирането на тези компетентности. Те включват актуализиране на учебни планове и програми, въвеждане на нови учебни дисциплини. Формулирани са препоръки и заключения.

*Ключови думи:* педагогически специалисти; кариерно ориентиране; управление на лична кариера

### **Въведение**

В съвременните концепции за кариерно развитие и в политиките на държавите с развити икономики и образователни системи се очертава необходимостта всеки човек да формира кариерна култура, да притежава компетентности за управление на личната кариера в смисъла на управление на живота, непрекъснатото учене и работата. Под влияние на световните тенденции и проучване на международен опит през последните две десетилетия у нас настъпват редица позитивни промени в обсъжданата сфера (Sharlanova, 2016; Sharlanova, 2014). В настоящата статия вниманието е насочено към необходимостта от промяна в кариерните компетентности на конкретна група специалисти – педагогическите специалисти. Тя се налага от изискванията на нови нормативни документи на средното образование за заемане на длъжности от педагогически специалисти. Промяната не е просто резултат от осъзната необходимост или прозрение по пътя към професионално и личностно удовлетворение.

### **Кариерното ориентиране и консултиране и кариерното развитие на педагогическите специалисти в нормативната база на средното образование**

Проблемът за формирането на компетентности за кариерно ориентиране и консултиране и компетентности за управление на личното кариерно развитие на педагогическите специалисти може да се открие чрез анализ на най-нови документи от нормативната база на средното образование.

**Кариерно ориентиране и консултиране.** Идеята за кариерно ориентиране и консултиране на учениците е заложена в Закона за предучилищното и училищното образование (Закон за предучилищното..., 2016, изм. 28 май 2019). В чл. 174, ал.1, се посочва, че „институциите в системата на предучилищното и училищното образование осигуряват подкрепа за личностно развитие на децата и учениците съвместно с държавните и местните органи и структури и доставчиците на социални услуги“. Подкрепата за личностно развитие е обща и допълнителна (чл. 177, ал.1). Общата подкрепа за личностно развитие включва редица мерки, между които и кариерно ориентиране на учениците (чл.178, ал.1). В чл.49, ал.1 се отбелязва, че центровете за подкрепа за личностно развитие, според дейността си, са различни видове. Сред тях са центровете за кариерно ориентиране и консултиране.

Кариерното ориентиране и консултиране на учениците като функция и компетентност на педагогическите специалисти са заложени в Наредба № 15 от 22 юли 2019 година за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти (Наредба № 15, 2019). Съгласно чл.1, „с тази наредба се определя държавният образователен стандарт за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти в системата на предучилищното и училищното образование“. Стандартът представя функциите на педагогически специалисти в институциите от системата на предучилищното и училищното образование. Определят се и техните професионални профили, условията и редът за повишаване квалификацията и за придобиване на професионалноквалификационни степени. Представени са целите, функциите и съдържанието на професионалното портфолио, както и условията и редът за атестиране и кариерното развитие на педагогическите специалисти.

Раздел II на Наредбата е посветен на длъжностите и функциите на педагогическите специалисти и изискванията за заемане на тези длъжности в системата на предучилищното и училищното образование. Като се проследят функциите на различните педагогически специалисти, се вижда, че за учителите (чл.5, ал.1), ресурсните учители (чл.5, ал.2), учителите в група за целодневна организация на учебния ден в училище (чл.11, ал.1) и педагогическите съветници (чл. 17) се изисква изпълнението на функцията „кариерно ориентиране и консултиране“. Раздел III представя професионалните профили на

педагогическите специалисти. Според чл. 42, ал.1 „професионалният профил на педагогическия специалист определя необходимите компетентности като съвкупност от знания, умения и отношения, необходими за заемане и изпълняване на определена длъжност, за кариерно развитие“ и други.

В профила на педагогическия съветник (приложение № 8) са заложили компетенции кариерно ориентиране и консултиране. Предвижда се педагогическият съветник да познава спецификата на кариерното консултиране, да изследва нагласите и способностите за избор на професия. За разлика от профила на педагогическия съветник, профилът на учителя (приложение № 2), който има новата функция „кариерно ориентиране и развитие“, не съдържа компетенции, съответстващи на тази функция. Така установяваме, че в Наредбата няма пълно съответствие между функциите и посочените в профилите компетенции на педагогическите специалисти.

**Професионалното портфолио и кариерните компетентности.** Управлението на личната кариера изисква компетентности в различни области – лично развитие, изследване на ученето и работата, изграждане на кариера (МСЕЕТУА, 2009). Много от тях са необходими за ефективното разработване на професионално портфолио като средство за оценка и професионално-лично развитие.

В Наредба №15 в самостоятелен раздел (Раздел VI) са представени целите, функциите и съдържанието на професионалното портфолио (Наредба № 15, 2019). Според чл. 66, ал.1, „всеки педагогически специалист отразява в професионалното си портфолио постигнатите компетентности в съответствие с професионалния профил за заеманата длъжност“. Представят се постигнатите резултати и професионално развитие (ал.2). Педагогическият специалист включва материали относно динамиката на своите професионалните изяви, а също и на децата/учениците, с които работи; относно постигнатите резултати и придобиването на компетентности от децата и учениците в образователния процес (ал. 3). Той отразява как участва в реализиране на политиките на институцията и какво е неговото професионално усъвършенстване и кариерното развитие (ал.3). В алинея 4 на същия член се посочва, че професионалното портфолио подпомага самооценяването на педагогическия специалист, както и неговото оценяване от атестационната комисия за съответствието на дейността му с професионалния му профил и с постигнатите професионални и образователни резултати.

Професионалното портфолио има представителна, развиваща, оценъчна и комуникативна функция (чл.66, ал.5). Всяка от функциите е конкретно описана. Развиващата функция е насочена към професионално усъвършенстване и кариерно развитие чрез определянето на конкретни, измерими, осъществими цели и приоритети за професионално развитие. За да се изпълни представителната функция, е важно педагогическият специалист да

осъзнава много добре своите убеждения, стил на работа, как преподава, как мотивира, как се справя с дисциплината, т.е. да има изградена и убедително представена съвременна философия на преподаването. Заедно с това е нужно да има доказателства за образование, за повишена квалификация и за допълнително придобити компетентности. Те биха изглеждали самоцелно придобити, ако не се вижда взаимната обвързаност между образование и квалификация, компетенции, тяхното приложение и постигнатите резултати. Развиващата функция е насочена към професионално усъвършенстване и кариерно развитие чрез определянето на конкретни, измерими, осъществими цели и приоритети за професионално развитие. Оценъчната функция служи за оценяване на постиженията в личностното и професионалното развитие, както и за формирането на умения за обективна самооценка на резултатите от дейността. Чрез комуникативната функция се осигурява обратната връзка, информиране на много равнища (ръководители, колеги, родители, общественост, експерти). Благодарение на нея се очертават потребностите и възможностите за развитие.

В съдържанието на портфолиото на педагогическия специалист се представят данни за неговото образование и допълнителни квалификации; за практическото приложение на усвоените знания и придобитите умения; за постиженията и участието в професионални форуми (чл. 67).

В заключение, като се имат предвид същността на професионалното портфолио, неговите функции и съдържание и това, че то вече има задължителен характер, се вижда, че за да се разработи портфолиото и то да изпълни своите функции, са необходими нови компетентности за управление на личната кариера (МСЕЕТУА, 2009).

### **Кариерни компетентности в базовата университетска подготовка на педагогическите специалисти**

В настоящото изложение е представена добра практика в Педагогическия факултет на Тракийския факултет – Стара Загора, която е свързана с обучението на студенти по социална педагогика, образователно-квалификационна степен „бакалавър“. Една от възможните реализации на тези студенти след завършването е като педагогически съветници, които според представените по-горе изисквания трябва да изпълняват функцията „кариерно ориентиране и кариерно консултиране“ и да могат да разработват професионално портфолио. В отговор на новите реалности през последните години се правят някои важни промени в учебната документация и подготовката на студентите.

Чрез актуализация на учебния план на специалност „Социална педагогика“, ОКС „Бакалавър“, през 2016 година, са включени задължителната учебна дисциплина „Управление на кариерното развитие“ и избираемите дисципли-

ни „Развитие на талантите и силните страни“ и „Професионално портфолио“, чиито цели, съдържание и очаквани резултати са взаимно свързани. В продължение на няколко години преди това, студентите от специалността имат възможност да изучават като избираема дисциплина „Управление на кариерното развитие“.

*Учебната дисциплина „Управление на кариерното развитие“* допринася за развитие на компетенции за социалнопедагогическа работа за изграждане на кариерна култура при работа с различни целеви групи. Тя е отговор на очакването към университетите за подготовка на студентите за успешна реализация на пазара на труда; подобряване на връзката между университета и работодателите; развитие на идеята за „алумни“ студенти – поддържане на връзката „завършили студенти – университет“; изграждане на съвременна култура за управление на личната кариера; развитие на умения за търсене, намиране и задържане на работа; отговаряне на европейската инициатива *New skills for new jobs in XXI century* („Нови умения за нови работни позиции през XXI век“).

Целта на учебната дисциплина е развитие на компетенции за управление на кариерното развитие и изграждане на кариерна култура в контекста на социалнопедагогическата работа. Съдържанието ѝ включва теми, които обхващат съвременни схващания за „кариера“ и „кариерно развитие“, теории за кариерно развитие, себепознание, поставяне на цели и кариерно планиране, технологии за търсене, намиране и задържане на работа, връзка с пазара на труда, инструменти за оценка, подготовка на документи за кандидатстване за работа и явяване на интервю, разработване на професионално портфолио. Технологията на обучение включва лекция с демонстрация, работа в група, дискусии, ролеви игри, обратна връзка, коучинг сесии, поредица от интерактивни методи и техники за изграждане на кариерна култура.

Придобитите компетентности обхващат три области.

– Личностно развитие – изграждане и поддържане на положителна Аз-концепция; позитивно и ефективно взаимодействие с другите; промяна и израстване през целия живот.

– Изследване на ученето и професията – участие в учене през целия живот за подкрепа на кариерните цели; намиране и ефективно използване на кариерна информация; разбиране на връзката между работата, обществото и икономиката.

– Изграждане на кариера – осигуряване и поддържане на работа; вземане на решения за успешна кариера; поддържане на балансиран житейски и професионални роли; разбиране на променящия се характер на житейските и трудовите роли; разбиране, включване и управляване на процеса на изграждане на кариера.

**Учебната дисциплина „Развитие на талантите и силните страни“** цели студентите да осмислят значимостта и същността на проблема за откриването, развитието и използването на силните страни и талантите – както на собствените, така и на участниците в социалнопедагогическата работа и да формират компетенции за развитие на талантите и силните страни. Съдържанието на учебната дисциплина включва теми, свързани с изясняване на феномените „талант“, „надареност“, силни и слаби страни на личността; запознаване със съвременни концепции за силните страни, за талантливите и надарените деца и възрастни; представяне на европейски и национални политики и практики. С помощта на структурирани интерактивни дейности студентите идентифицират основните проблеми при работа с талантливи и надарени деца и възрастни, очертават перспективи за развитие и разработват лични планове за действие. Представя се система от дейности за себепознаване, окуражаване, рефлексия, разработване на лична стратегия за развитие на талантите и силните страни.

Технологията на обучението включва лекция, лекция с демонстрация; приложение на разнообразни интерактивни методи, групова работа, дискусии, обратна връзка, приложение на диагностични инструменти, техники за развитие на творческото мислене – „Мислене с шест шапки“ (Едуард де Боно), правене на избор, решаване на проблеми и други; създаване на подкрепяща, творческа, позитивна, мотивираща среда.

В резултат от обучението, студентите придобиват знания за:

- същността и спецификата на феномените „талант“ и „надареност“, силни и слаби страни на личността;
- съвременни концепции за талантливите и надарените деца и възрастни;
- европейски и национални политики и практики за работа с талантливи и надарени деца;
- инструменти за идентифициране на талантите и силните страни;
- методически варианти за социалнопедагогическа работа за развитие на талантите и силните страни и работа с талантливи и надарени деца и възрастни, така че те да постигат най-доброто, на което са способни.

В резултат от обучението, студентите развиват умения за:

- прилагане на инструменти за идентифициране на собствени таланти и силни страни, както и на другите, откриване и развитие на талантливи и надарени деца и възрастни;
- за саморефлексия и рефлексия, създаване и поддържане на позитивни нагласи, увереност и адекватна самооценка;
- приложение на разнообразни интерактивни методи, работа в група, даване и получаване на обратна връзка;
- приложение на техники за развитие на творческото мислене – „Мислене с шест шапки“ (Едуард де Боно), правене на избор, решаване на проблеми и др.;

- създаване на подкрепяща, творческа, позитивна, мотивираща среда;
- откриване на проблеми и определяне на перспективи на развитие в работата с талантиливи и надарени деца;
- разработване на личен план за действие.

Тази учебна дисциплина е в съответствие с Наредба 15 относно профила на педагогическия съветник и необходимостта да има компетентност „кариерно ориентиране и консултиране“. В профила (Приложение № 8) се вижда, че педагогическият съветник „поощрява изявата на силните страни на учениците; консултира ги в съответствие с интересите и възможностите им; мотивира ги към усъвършенстване на личните им умения; развива социалните им умения“.

**Учебната дисциплина „Професионално портфолио“** цели развитие на компетентности за разработване на професионално портфолио като технология за представяне на професионалните постижения на педагогическия специалист.

Съдържанието ѝ включва разглеждане на професионалното портфолио като технология за представяне на професионалните постижения на педагогическите специалисти. Обосновава се необходимостта от неговото разработване. Определят се задачите и функциите му. Акцент се поставя върху процеса на разработване, видовете портфолио, неговата структура. Работи се върху идентифицирането на постижения, откриването на доказателства за тях и начини за тяхното представяне. Обсъждат се възможностите за приложение. Технологията на обучение включва лекция, работа в група, панелни дискусии, обратна връзка, коучинг сесии, интерактивни методи и техники.

В резултат на обучението студентите придобиват знания за същността, задачите, функциите, структурата и съдържанието, приложението на професионалното портфолио, нормативните образователни изисквания за разработване на портфолио. Те могат да идентифицират свои постижения, да откриват доказателства за тях и начини за тяхното представяне. Могат да разработват различни видове портфолио и да го използват за различни цели. Формират позитивни нагласи към образователните промени, развиват адекватна самооценка.

Представените учебни дисциплини са само една от възможностите за развитие на кариерни компетентности у педагогическите специалисти. Съществуват и други добри практики, например свързани с дейността на Центъра за кариерно развитие, но те не са предмет на настоящото изложение.

### **Препоръки и перспективи**

Анализът на Наредба №15 по отношение на функциите и профилите на педагогическите специалисти очертава препоръката да се допълни наредбата с представяне на необходимите компетентности за всички длъжности по

отношение на новата функция „кариерно ориентиране и консултиране“ и компетентностите, необходими за управление на личното кариерно развитие (включващо разработване на професионално портфолио и много други аспекти на живота на педагога).

Разгледаните промени в нормативната база на средното образование налагат промени на длъжностни характеристики, на основни документи във висшето образование и други. Най-важните от тях са:

- промени в длъжностните характеристики за учител и педагогически съветник във връзка с функцията кариерно ориентиране и консултиране;

- промени в квалификационните характеристики за специалностите от образователно-квалификационна степен „Бакалавър“ по социална педагогика, предучилищна и начална училищна педагогика (ПНУП), начална училищна педагогика с чужд език (НУПЧЕ) и други, които имат квалификация „учител“;

- актуализиране на учебните планове и програми на посочените по-горе специалности;

- създаване на алумни клубове, разширяване обхвата и ефективността на съществуващите такива.

Необходимо е хармонизиране на нормативната база на средното образование в терминологично и понятийно отношение, така че да има единство. Ако се разгледат двата закона – за предучилищното и училищното образование (Закон за предучилищното..., 2016, изм. 28 май 2019) и за професионалното образование и обучение (Закон за професионалното..., 1999, изм. 19 януари 2018), се установяват някои различия. В Закона за професионалното образование и обучение се използва словосъчетанието „професионално ориентиране“. Относно структурата на системата на професионалното образование и обучение в чл. 4 се посочва, че тя „включва професионално ориентиране, професионално обучение и професионално образование и валидиране на професионални знания, умения и компетентности“, като „професионалното ориентиране осигурява информирането, консултирането и съветването на ученици и на други лица относно избора на професия и кариерно развитие“. В Закона за предучилищното и училищното образование не се дава определение за кариерно ориентиране, но очевидно се свързва също с избора на професия и кариерното развитие. Липсата на понятийно и терминологично единство в нормативната база рефлектира и върху образователната практика. Създава объркване у различните категории хора, свързани с образованието.

### **Заклучение**

Чрез анализа на най-новата нормативна база относно стандарта за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педа-



гогически специалисти в системата на предучилищното и училищното образование се установява, че изискванията за изпълнение на новите функции „кариерно ориентиране и консултиране“ и подготовката на професионално портфолио налагат придобиване на нови компетентности по време на базовото обучение в университета и чрез продължаващо обучение. Необходимо е синхронизиране на нормативната база на средното образование и основни документи на висшето образование, като квалификационни характеристики на специалности, учебни планове, учебни програми и други. Проблемът трябва да се решава цялостно на равнището на образователните политики, теории и практики.

### **БЕЛЕЖКИ**

1. Закон за предучилищното и училищното образование / 01.08.2016 г., обн. ДВ, бр. 79 от 13 октомври 2015 г., последно изм. доп. ДВ. бр. 42 от 28 май 2019 г.
2. Закон за професионалното образование и обучение, обн. ДВ, бр. 68 от 30 юли 1999 г., последно изм. ДВ, бр. 7 от 19 януари 2018 г.
3. Наредба № 15 за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти от 22 юли 2019 година, обн. ДВ, бр. 61 от 2.08.2019 г., в сила от 2.08.2019 г.

### **ЛИТЕРАТУРА**

- Шарланова, В. (2016). Компетентностна рамка на модел за обучение за кариерно развитие. *Педагогически форум*. Бр. 2.
- Шарланова, В. (2014). *Образование и кариерно развитие*. Монография. Стара Загора. Алфа Визия.
- МСЕЕТYA. (2009). *The Australian Blueprint for Career Development*, prepared by Miles Morgan Australia, Commonwealth of Australia, Canberra.

### **REFERENCES**

- Sharlanova, V. (2016). Kompetentnostna ramka na model za obuchenie za karierno razvitie. *Pedagogicheski forum*. Br. 2.
- Sharlanova, V. (2014). *Obrazovanie i karierno razvitie*. Monografia. Stara Zagora: Alfa Vizia.
- МСЕЕТYA. (2009). *The Australian Blueprint for Career Development*, prepared by Miles Morgan Australia, Commonwealth of Australia, Canberra.

## **CAREER GUIDANCE AND COUNSELING AND PERSONAL CAREER MANAGEMENT – NEW COMPETENCIES FOR PEDAGOGICAL SPECIALISTS**

**Abstract.** The article analyzes main documents from the legislation of secondary education. The new function of pedagogical specialists „career guidance and counseling“ has been highlighted. Emphasis is placed on the professional portfolio as a tool for career development. The problem of the formation of career guidance and counseling competences and career management competencies is outlined. Good practices in basic university training of pedagogues in relation to the formation of these competences are presented. These include updating curricula and programs, introducing new courses. Recommendations and conclusions are formulated.

*Keywords:* Pedagogical specialists; competence; career orientation and counseling; personal career management

✉ **Dr. Valentina Sharlanova, Assoc. Prof.**

<https://orcid.org/0000-0001-8525-1156>

Trakia University

Stara Zagora, Bulgaria

E-mail: vsharlanova@yahoo.com