



Европейски съюз

МИНИСТЕРСТВО НА ОБРАЗОВАНИЕТО И НАУКАТА

ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА

„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007 – 2013

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски
социален фонд

Процедура: BG051PO001-4.3.02-0001

„Система за кариерно ориентиране в училищното образование“

НАРЪЧНИК НА КАРИЕРНИЯ КОНСУЛТАНТ

София

Настоящият наръчник е разработен от проф. дпн Яна Рашева-Мерджанова и доц. д-р Силвия Цветанска в рамките на изпълнение на проект BG051P0001-4.3.02-0001 „Система за кариерно ориентиране в училищното образование“ с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007–2013 г., съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.



СЪДЪРЖАНИЕ

От авторите	5
Въведение в наръчника	7
Първа част	
Кариерно ориентиране в училище	
I. Същност цели, принципи и подходи за кариерното ориентиране в училище	12
II. Основни участници и техните роли в кариерното ориентиране в училищна среда	16
1. Кариерни консултанти	16
2. Центрове за кариерно ориентиране на учениците	17
3. Училище	18
4. Кариерно ориентиране в мрежа	21
5. Семейството като непосредствен участник и партньор	24
6. Партньорството училище – бизнес	26
Втора част	
Програми за кариерно ориентиране в училищна среда	
I. Обща характеристика на модули и програми за кариерно ориентиране в училище. Годишен календар на дейностите	28
II. Цели, задачи и съдържателна насоченост на кариерното ориентиране на учениците от различни възрасти в училище	29
1. Специфика на кариерното ориентиране в начален етап	29
2. Специфика на кариерното ориентиране в прогимназиалния етап	32
3. Специфика на кариерното ориентиране в гимназиалния етап	34
4. Специфика на кариерното ориентиране за ученици със специални образователни потребности	39
5. Специфика на кариерното ориентиране за ученици, застрашени от отпадане	41
Трета част	
Организационни форми, методи и средства за кариерно ориентиране на учениците	
I. Възможни подходи, организационни форми и методи за кариерно ориентиране	46
1. Организационни форми	46

2. Методи и средства за кариерно ориентиране в училище	52
2.1. Практически насоки за работа в 1. – 4. клас	53
2.2. Практически насоки за работа в 5. – 8. клас	55
2.3. Практически насоки за работа в 9. – 12. клас	56
2.4. Практически насоки за работа с ученици със специални образователни потребности и ученици, застрашени от отпадане	60
II. Ученическо портфолио за кариерно планиране – обща структура и методическа рамка	62
1. Общ преглед към портфолиото	62
2. Обща структура на индивидуалното ученическо кариерно портфолио	63
3. Работа с портфолиото – възрастова адаптация	64
Интерактивни упражнения и дейности по рубрики в портфолиото	65

Четвърта част

Консултантското взаимодействие – същност и специфика

I. Структура на документацията за консултантското взаимодействие	100
II. Типове услуги в кариерния център	102
III. Кариерното информиране – ключова предпоставка за качество на кариерните услуги	104
1. Общи указания	104
2. Образователно информиране	105
3. Кариерно информиране	108
IV. Начален избор на професия/образователен път – интереси и способности	110
1. Ситуацията „спешно професионално решение“	110
2. Диагностика и консултиране на училищно и личностно развитие в начална училищна възраст	111
3. Диагностика и консултиране на професионални интереси и способности в периода 5. – 8. клас и 9. – 12. клас	113
V. Приключване на консултантското взаимодействие с перспектива	129
1. Приключване на консултантското взаимодействие	129
2. Професионална самооценка	130
VI. Професионална квалификация и кариерно развитие на специалиста	130
1. Базова академична и професионална подготовка	130
2. Професионално интегриране на регионално, национално, международно равнище	131

Приложения

Справочна информация и ресурси

1. Мрежата на центровете за кариерно ориентиране на учениците в Република България	150
2. Ресурси по кариерно ориентиране	151
Книги и статии	151
Интернет ресурси	152
Филми по кариерно ориентиране	152
Интерактивни упражнения по кариерно ориентиране	152
3. Полezni контакти	153

ОТ АВТОРИТЕ

Първата професия на всеки от нас е **професията „човек“**. Вероятно обществата като цяло осъзнават и споделят тази ренесансова максима, щом разполагаме с „европейска референтна рамка на ключови компетентности“ и с приоритети за развитие на „умения за управление на жизнената кариера“. Независимо от това разширяване и неимоверно обогатяване на разбиранията и изискванията за професионално развитие, **„носеци колони“** си остават съответствието между професионалните интереси и професионалните способности на личността, от една страна, и тяхното хармонизиране с възможностите и потребностите на пазара на труда, от друга – класическата сърцевина на професионалното ориентиране от началото на XX век.

Така този наръчник на кариерния консултант, написан сега:

- ♦ съхранява историческата традиция в професионалното ориентиране,
- ♦ отразява структурата на професионалната дейност за кариерното ориентиране на учениците в училище
- ♦ и същевременно залага европейските перспективи на кариерното образование в национален мащаб.

Целта е не само да се удовлетвори моментна потребност на системата, но да се осигури нейното развитие чрез усъвършенстването на специалистите и интегрирането ѝ в международната мрежа за кариерно образование (ELGPN).

Макар и с претенции за всеобщност, но като следва принципа на професионална автономност и като отчита уникалността на всеки „случай“ в кариерно ориентиране, едно пособие не може да налага **кредо**, не бива даже и да го предлага. Но може да го сподели:

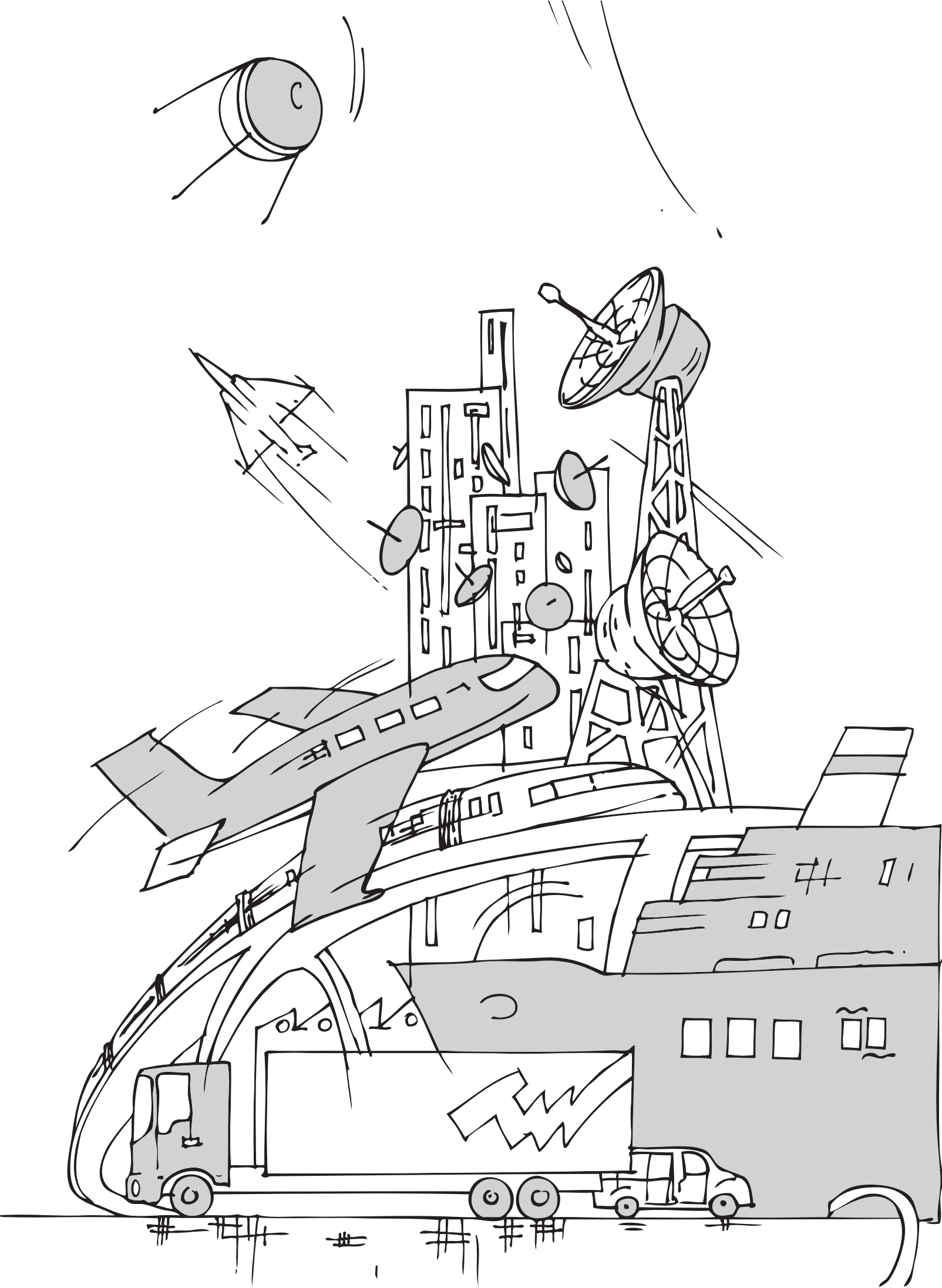
„Всеки човек има правото и потенциала да открие и следва ритъма на своя жизнен и професионален смисъл като уникална ценност и лична мисия, което поражда и длъжността да позволи и на другите да го направят.“

Така изборът за себе си се оказва висш избор и за другите, осигурявайки едновременно (само)регулирано кариерно развитие и възможното човешко общечитие. Наръчникът изповядва професионалната мисия на българските специалисти – да консултират младите хора по пътя им на кариерно себеоткриване и реализация.

Материалите в наръчника са разработени от авторски екип на СУ „Св. Климент Охридски“ – Факултет по педагогика, Учебно-научна лаборатория по експериментална и професионална педагогика „Проф. д-р Петър Нойков“, Център за професионално и кариерно развитие, както следва:

проф. д-р Яна Рашева-Мерджанова – част I, част II – § I, част III – § I и II, част IV – § I, II, III, IV, V.

доц. д-р Силвия Цветанска – част II – § II, част III – § 2.1 – 2.5, част IV – § VI.



ВЪВЕДЕНИЕ В НАРЪЧНИКА

Настоящият наръчник е разработен в рамките на изпълнението на проект BG051PO001-4.3.02-0001 „Система за кариерно ориентиране в училищното образование“ с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси (2007 – 2013)“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

Съдържанието на наръчника интегрира два плана – този на **професионалната дейност на специалиста**, който далеч надхвърля като ангажменти и отговорности случващото се в консултантското взаимодействие; и **втория план – на самото консултиране** с неговите **ключови етапи** като процедура и **ключови характеристики/умения** на личността като процес на нейно кариерно самоопределяне.

Структурата на наръчника е съобразена с възрастовото обособяване на образователните степени в училище и с дейностите и типовете услуги в Центровете за кариерно ориентиране. Обособени са **полетата на кариерното информиране и на диагностиката на професионални интереси**. Адаптираното професионално и/или образователно информиране може да се реализира във всички възрасти и изисква психологически един период от време за асимилиране, обработка и проверка на информацията, преди личността да продължи самоопределянето си. „Спешното“ кариерно консултиране за избор на училище или на професия, когато и млади хора, и родители „трябва да решат веднага“, „нямат време“ за „себепознание, самоопределяне и укрепване на кариерни умения“, е толкова честа ситуация, че е въпрос на системна национална политика **за утвърждаване на своевременността и изпреварващия характер** и в предлагането, и в търсенето на услугите по кариерно консултиране.

Училищните програми и интерактивните задания имат формиращ и развиващ характер **за специфични способности и кариерни умения** на младите хора – те са специфицирани по възрасти, но неизбежно съществуват модули и дейности, които са общи. Кариерното ориентиране е надграждаща се и постепенно разширяваща се процедура.

Общият подбор на предлаганите инструменти залага на няколко **параметра**: като комплекс да „раздвижи“ цялостната личност; отделните инструменти фокусират базови характеристики на личността, значими за цялостното ѝ, включително и професионално развитие; да стимулират активността на клиента като себerefлексия и самооценка, но и като дейност; да имат продуктова насоченост; да разполагат с ясни и логични инструкции за обратна връзка и интерпретация на резултата; търсен е баланс между тестови инструменти (основани на личен опит) и проективни техники.

Наръчникът отделя необходимото внимание на кариерното ориентиране на учениците със специфични образователни потребности и на отпадащите от училище ученици. Методите и инструментариумът интегрират изисквани-



ята за съобразяване с индивидуалните специфики. От друга страна, информирането, диагностиката и самооценката са процеси и процедури, валидни за всяка личност. Диференциацията настъпва при съпоставката на личния капацитет с изискванията на средата и тогава се работи с други специалисти в екип, както и се индивидуализират контактите със семействата и близките. Ето защо едно **„интегрирано консултиране“**, както и **интегрираното обучение**, е много важно да се осъществява в условия на международна политика на интегрирано и интегрално образование, интеркултурно образование, интегрирани работни места, интегрирана социална и обществена среда. Интегрираният контекст включва:

- ♦ **интегрирано консултиране на равнище кариерно информиране** – включени са параметри за условия на интегрирано обучение, интегрирани работни места в организациите, достъп до професията за лица със специфични потребности и способности; относителни и абсолютни противопоказания за достъп до професии и професионални позиции; търсене на такава информация при кандидатстване за работа.
- ♦ **интегрирано консултиране на равнище процедура при диагностика на интереси и способности** – при лица със специални потребности се работи винаги в мрежа със значимите фактори от близката среда и на експертен принцип с други специалисти.
- ♦ **интегрирано консултиране на равнище инструменти** – всички инструменти отговарят на принципа за позитивност – установяват се **ресурсите и силните страни** на личността и възможностите за тяхното развитие и реализиране. **Дефицитите се разглеждат също като контекст и като специфичен ресурс предизвикателство за развитие**, а не като негативни характеристики. Личността се води към комплексна цялостна себепредстава за лична уникалност и своеобразие – **„личен кариерен профил“**.
- ♦ **интегрирано консултиране на равнище резултати** – по-голямата част от инструментите предполагат **продуктов еквивалент** на резултата на клиента – нещо, което да остава след това и което той да съхрани като свидетелство на своето постижение. Самото **ученическо портфолио има специален модул за постижения и продукти** с различна стойност. Това позволява на всяка личност да открива и да обективира своята значимост, своята ценност, своята полезност. Постига се **синтез между всички нива от ценностното до прагматичното равнище на себереализация**. За лицата със специфични и/или специални потребности този преход и синтез са от първостепенна важност както за личното им укрепване, така и за интегрирането им в средата.

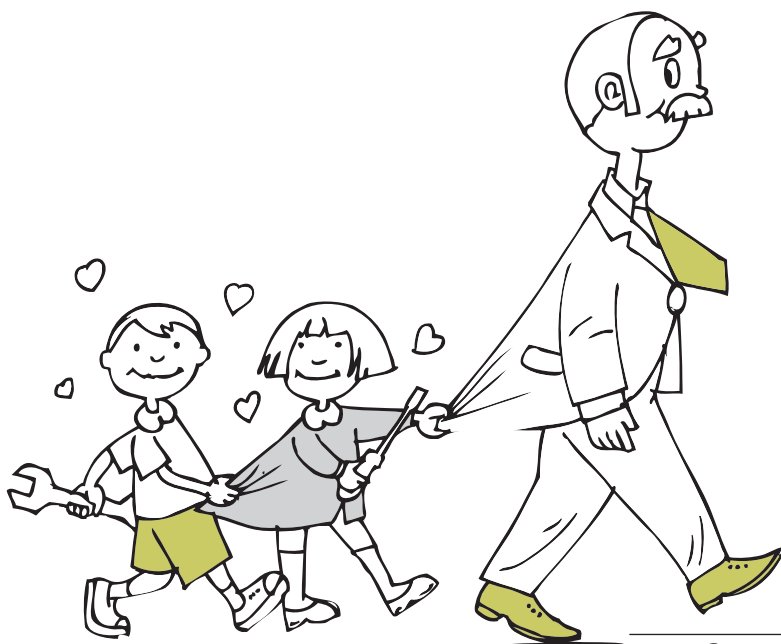
„Остатъчните“ особени специфики и принципи на кариерното ориентиране на ученици със специални потребности и на техните семейства са обособени в съответната част на наръчника.

Ученическото кариерно портфолио е представено като синтезиращ интерактивен инструмент за всички възрасти, реализиращ: личностноцентрирания подход в консултирането, диалоговия метод на активна връзка със

себе си и с другите; принципите на обективна рамка на договарянето и на лична отговорност за самостоятелно взетите решения; принципа на информираност; принципа на перспективна ориентация към бъдещето на основата на развитие на опита от миналото и на ресурсите от настоящето. Ученическото портфолио залага като дейности и информиране, и консултиране, и обучение в баланс от активности както от страна на клиента, така и от страна на консултанта и/или учителя. Стимулират се **самостоятелното** търсене и анализът на информация (умения за работа с информационни ресурси и канали); **самодиагностиката, себеанализът и самооценката; самоподкрепата и дейности за развитие на конкретни умения.**

Ученическото портфолио позволява лесно и без да се накърнява резултатността на отделните модули да бъде адаптирано по съдържателни параметри: специфичните потребности на клиента и да се прилага модулно; възрастта; степен на конкретни умения; социокултурни, образователни, психологически, здравни характеристики на клиента. **Организационното адаптиране зависи от условията на конкретната заявка:** време или период за осъществяване; ресурси, с които се разполага; форма на работа – индивидуална или групов; оценяване – формиращо и само за клиента или сертифицирано и с роля за определени институции и формални процедури; сътрудничество и работа в екип с други специалисти или самостоятелно.

Освен актуална информация по ключови теми, свързани с кариерното ориентиране на учениците, наръчникът включва и множество **примери**, описание на **добри практики, упражнения и инструменти**, улесняващи разбирането и практическото приложение на идеите. Голяма част от описанията на добри практики ни бяха предоставени специално за нуждите на този наръчник от практикуващи кариерни консултанти и учители от училища и Центрове за кариерно ориентиране в страната. На всички тях изказваме своята огромна благодарност за съдействието! Материалите и снимките към тях публикуваме със съгласието на техните автори и с обозначаване на авторството и на източника на информация. При подбора на примерите бяхме водени от желанието да дадем публичност на съществуващия вече опит в професионалната общност на кариерните консултанти и по този начин да насърчим колегията да създава и развива успешни практики.



Указанията и всички пояснения към отделните теми са направени като професионални уточнения в два аспекта. Първо, от регистъра на една европейска и международна перспектива, в чийто диалог и мрежа българското кариерно образование логично и естествено да може да се включи. Поддържана е **съизмеримост едновременно** с международните водещи стандарти и с традициите на българските образователни, социално-икономически и психологически дадености. **И второ, да улеснят нещата, а не на сяпо като черна кутия, ползване на наръчника като подход и дух – на инструментите не поотделно, а като комплекс** в тяхната логика, взаимодействие и възможности за подмяна, разширяване, редуциране и модулация според конкретните ситуации.

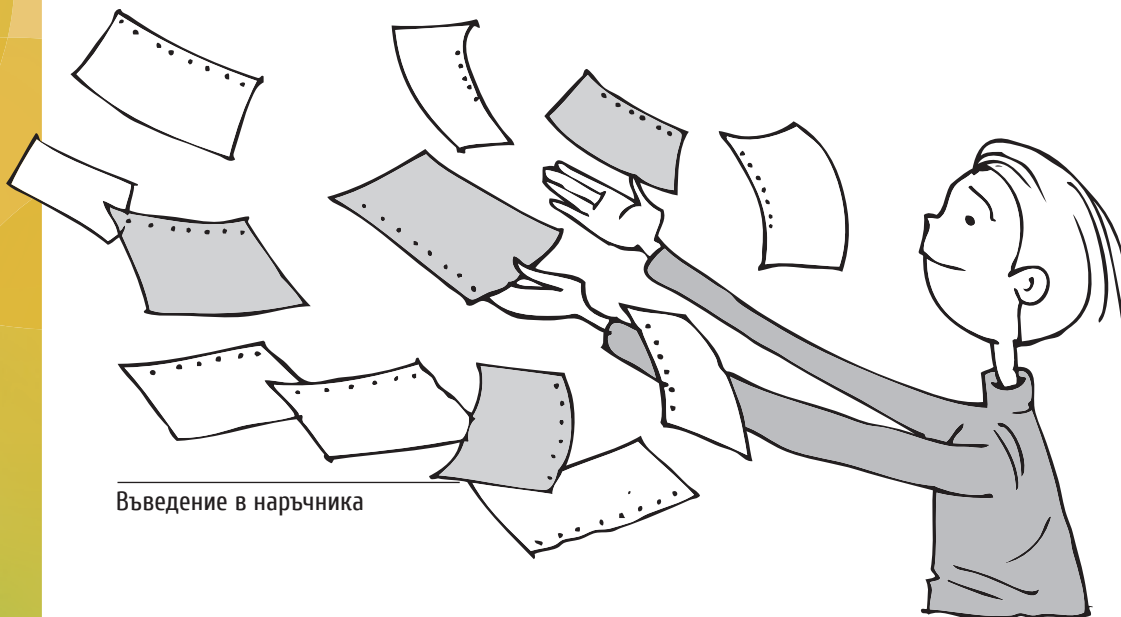
Наръчникът залага на професионалната мяра в теоретичен, приложен, съдържателен, стил, езиков, технически аспект, за да могат и специалисти, и клиенти без специално допълнително обучение да го ползват коректно и резултатно.

В края на наръчника са поместени допълнителни ресурси – справочна информация, полезни контакти за изграждането и поддържането на мрежата на професионалистите, които се занимават с кариерно ориентиране.

Наръчникът носи в себе си желанието да подпомогне не просто кариерното консултиране като среща „консултант-клиент“, но и:

- ♦ да съдейства за консолидирането на цялата професионална общност;
- ♦ да конкретизира значимостта на заявката и идентифицирането на услугата на пазара на българските социални услуги;
- ♦ да облекчи активното отношение на сътрудничество и партньорство у образователните институции от всички равнища;
- ♦ да е полезен за регламентирането на труда в сектора;
- ♦ и накрая – да подпомогне консолидирането на обществените нагласи и отношение.

Защото само промяната у всеки от сегментите осигурява оптимизирането на системите.



Първа част

КАРИЕРНО ОРИЕНТИРАНЕ В УЧИЛИЩЕ



I. СЪЩНОСТ, ЦЕЛИ, ПРИНЦИПИ И ПОДХОДИ НА КАРИЕРНОТО ОРИЕНТИРАНЕ В УЧИЛИЩЕ

Същност: от началото на века разширеният обхват на съдържанието и услугите за професионално и кариерно ориентиране и консултиране се изразява с термина **„кариерно образование“**. Гъвкавите мобилни пазари и гъвкавите лични кариери формират европейските приоритети за кариерно ориентиране през целия живот, от една страна, и формиране на умения за управление на кариерата на отделния човек, от друга. „Кариерно образование“ се налага не като абсолютно нова историческа реалност, а като **акумулиране и разширяване на съществуващия исторически опит**. Така кариерното ориентиране се структурира съдържателно като съвкупност от организирани на регионално, национално и на международно равнище **дейности**:

- ♦ кариерно информирание,
- ♦ кариерно консултиране,
- ♦ и/или кариерно обучение, предназначени за формиране и развитие на умения за планиране и управление на кариерата.

Основна цел: професионално самоопределение, професионален избор, развитие на кариерни умения на личността на основата на консултирано вземане на информирани решения от детето и неговите родители или от младия човек за неговото професионално и жизнено развитие. Като цяло – установяване и създаване на условия за разгръщане и развитие на личностния потенциал на човека от ранна детска възраст.

Основни съдържателни компоненти и съответните им понятия:

В контекста на професионалното самоопределяне личността *формира и съпоставя представата за:*

♦ собствените си интереси;

♦ собствените си способности;

♦ и информацията за възможностите за реализация на пазара на труда, за да прецени сечението и да направи своя професионален избор.

Професионални интереси: представляват активна познавателна насоченост към света на професиите и към конкретна професия или трудова дейност, съответна на целите на личността. Вътрешна/външна езикова формула на интереса: „Интересувам се от... и искам да зная повече за него, защото имам намерение...“ Интересите са динамична и комплексна структура – променят се, надграждат се и си взаимодействат във времето. Следва да търсим „актуалния интерес“ (въведен като понятие още от Клапаред през 1905 г.). Смисълът на диагностиката е да се опита да прогнозира развитието на интересите – сами по себе си и като взаимодействие с професионалните способности, с професионалните ценности на личността, с обективните условия на пазара на труда.

Професионални способности: най-общо ги определяме като „потенциал за високи постижения от определен вид“ (Р. Стаматов, Б. Минчев. 2003, 280). Много съществени за процеса на кариерно ориентиране са *характеристиките на изяви-ни способности* на децата и младите хора. Тези способности се отличават с това, че:

1. Проявяват се рано.
2. Изявяват се като спонтанна склонност, без предварително обучение и насочване.
3. Изпълнението се постига леко, без видими усилия.
4. Напредването и усъвършенстването е много бързо.
5. Реализират висока продуктивност – резултатност. Успешни са като реализация.
6. Широк свободен, уверен пренос на различни техни компоненти в специфични ситуации в пределите на предметната област.
7. Заради всичко по-горе казано, личността изпитва огромно удоволствие, когато ги упражнява. Т.е. способностите сами себе си мотивират и липсата на среда и условия за тяхното реализиране става дефицит за личността, не по-малко опасен от останалите лишавания, които средата, ние налагаме и причиняваме на нашите деца.

Професионални ценности: това са общите и постоянни значимости за личността (на семейната среда на детето) по отношение на една успешна професионална реализация. **Ценностите са винаги актуални за личността**, независимо дали са реализирани, или не. Ценостната ориентация е основен движещ механизъм в социалното и професионалното поведение на човек. От друга страна, професията има вътрешни и външни характеристики. *Ценостната професионална ориентация се гради на определено съотношение в значимостите на тези характеристики за човека и в баланс на неговото отношение към тях.* Кариерното ориентиране е насочено към установяване и поддържане на такъв индивидуален баланс за всяка личност.

Взаимодействието между горните основни личностни структури обезпечава процеса на професионално самоопределение и гарантира оптимален професионален избор, който обикновено формулираме като същност, предназначение и цел на професионалното ориентиране. Формирането и развитието на **уменията за планиране и управление на кариерата пък гарантират устойчивото и позитивно развитие** на човек в перспектива в процеса на професионална реализация.

Професионално самоопределение: процес на избистряне представите на личността за съответствието между професионални интереси, професионални способности и условията на пазара на труда и вземане на информирано решение за относително трайно упражняване на професионална дейност. Професионалното самоопределение е резултат (последица) от поредица професионални решения и същевременно води до автономен избор като вземане на решение за

определена професия. **Самоопределението протича във вътрешен план. То не може да се случи без волята, активното желание и инициатива на човека.** Зависи непосредствено от няколко личностни фактора: професионалната информираност на личността и способността да я попътва и развива постоянно; степента на социалното ѝ развитие; самооценката, самосъзнанието и себerefлексията ѝ (динамичните ѝ способности да ги актуализира и оптимизира непрекъснато); професионалното ѝ развитие и опит до този момент (способността за социално и попътно учене през целия живот в тесен и широк смисъл). Към развитие на тези качества на младите хора е насочено съвременното кариерно ориентиране.

Професионален избор: най-просто е да се определи като момента на *вземане на решение* измежду различните професионални алтернативи за личността. Тук подчертавам, че този акт на професионално решение е комплексен, съдържа в себе си няколко подпроцеса и е възможен:

- ♦ когато човек разполага, първо, с информация за областта на професии-те – такива, каквито са на реалния пазар на труда; второ, с информация за областта на своите интереси; трето, с информация за своите способности; четвърто, с информация за ресурсите на средата и на самия себе си; пето, с информация за трудностите и дефицитите на средата и на себе си;
- ♦ когато човек сравни реалност – интереси – способности – ресурси – дефицити;
- ♦ когато човек прецени кое е най-силно и с кое ще направи компромис, кое в каква степен ще развива и в каква посока;
- ♦ когато на този сравнителен фон изясни, определи очакванията си и риска от всяко възможно решение;
- ♦ когато прецени, претегли шансовете/рисковете за възможните решения и
- ♦ чак тогава избере адекватното и най-ефективното за себе си (а значи и за средата, в която живее).

Всъщност тези компоненти на професионалното решение/избор осмислят и кариерното ориентиране и консултиране като подпомагане на децата и младите хора **да могат да вземат правилни за конкретните ситуации и гъвкави професионални решения.**

Кариерни умения: те се налагат в контекста на динамиката на съвременните пазари на труда и като следствие от обособяването и разграничаването на понятията **професия, работа и кариера. Професията е вид обществено регулиран труд и е нормативно регламентирана на различни пазарни равнища** – международно, национално, регионално, браншово. Информацията за света на професиите се изработва и съгласува на всички тези равнища. Затова функционират **информационни регулирани системи** за нормите, статута и изискванията на труда в професиите. **Професионалното информиране се извършва на всички тези равнища. Работата е функционален модус на професията – хората и условията, в които се реализира.** Информирането и консултирането за търсене на **подходяща работа** се реализират на локално конкретно равнище. **Кариерата** е начинът на развитие в професията (смяна на роли и позиции), но и съгласува-

нето на професионалните с другите жизнени приоритети и цели на личността. Затова днес се говори не само за професионална, а за жизнена кариера при хармонизиране на удовлетворението и целите на човек **в три плана: професионален, семейно-битов и граждански (социален)**. В кариерния си път човек търси и изработва своята „лична жизнена мяра“.

Уменията за управление на кариерата се определят като девета компетентност в европейската референтна рамка на ключови компетентности. **Основното им съдържание** включва отзивчивост към себе си, отзивчивост към възможностите, учене на решения, учене на преходи, личен мениджмънт, изследване на ученето и на работата, изграждане на живот/работа (Тони Уотс, www.elgpn.eu). Открояват се **4 основни ядра и групи умения**: за опознаване света на пазара на труда и на професиите; за самосъзнаване чрез опознаване на собствените интереси и способности; за вземане на решение и за осъществяване на преходи в ситуации на избор и противоречия (по Д. Искрев, Кариерно образование. 2002, 33–36). Наръчникът залага и **две равнища на овладяване и прилагане на уменията** – като **себепознание** и като **активност-себереализация**.

Принципи на кариерно ориентиране – те се проявяват винаги **поне в четири посоки**: спрямо **клиента и значимите други** от неговата среда; спрямо **други колеги специалисти**; спрямо **социалните партньори** и по-широката публика; спрямо **самия себе си**. Принципът трудно (или не) се случва, ако някоя от страните не му съответства.

1. **Топлина, емпатия, сензитивност, откровеност.** Този принцип води към осигуряване на **доверителността**. **Средства** – всички, но тук е царството на невербалните и тренингови техники.
2. **Мултикултурност – откритост за различия (социални, културни, образователни, лични).** Води до **недискриминативност**. **Средства** – мултикултурални интегрирани стратегии и консултантски практики.
3. **Вариативност** – отвореност към промени, инициативи, новости. Води до **гъвкавост, алтернативност** и надпредразсъдъчност и на консултанта, и на клиента. **Средства** – изработване на много варианти, измежду които да се избира.
4. **Личностно центриране** – стимулиране на себerefлексия, себеразбиране, себеприемане. Води до **поемане на отговорност**, авторегулиране – до **автономност**. **Средства** – ученическото портфолио.
5. **Изграждане на обективна рамка на отношенията.** Води до правилно позициониране на действителния проблем, до **фокусиране и разпределяне на отговорността и ролите**. **Средства** – критичен и многостранен анализ, **работа в мрежа** с всички заинтересовани значими субекти от средата на клиента.
6. **Позитивност** – води до стимулиране, използване и развитие на **силните качества на клиента**. Дефицитите са също ресурс – за трансформации и изработване на алтернативи. **Средства** – дейности за откриване, развитие и изява на способности и интереси; ученическото портфолио.

7. **Експертност – работа в мрежа с факторите**, полезни в процеса на консултиране. Води до **професионална експертна екипност**. **Средства** – на ефективната междуетертна и междуетитуционална комуникация и на разследващото професионално ориентиране.
8. **Перманентност** – произтича от необходимостта да се пререшава и да се саморегулира непрекъснато кариерният път в различните възрасти и в различните социално-икономически или лични ситуации. **Средства** – възрастова и друга спецификация на консултирането, осъществявано от съответни специалисти.
9. **Перспективност** – консултиране на базата на миналото, с преценка на настоящето, но **с оглед и за бъдещето**. **Средства** – **работа с активен проективен инструментариум**, диагностициращ и развиващ едновременно умения за самооценка и за планиране чрез преценка на последиците и ефектите от различните алтернативи.
10. **Приоритетност** – сред множеството желания, способности, потребности, ценности и цели, които клиентът ще открие за себе си и за своите близки, трябва да се открият водещите – **най-спешните и най-значимите**. Без йерархията и организиране на целите в система на съподчиненост и линейна подредба във времето кариерният път не може да бъде извървян. **Средства** – проучване ресурсите на средата, оценка на риска, планиране – интегрирани са в ученическото портфолио.
11. **Превантивност** – улавяне на динамиката и тенденциите в процесите около и в личността. Води до **навременност** и изпреварващ характер на кариерното консултиране. **Средства** – изпреварваща диагностика и екстраполация на ситуации, процеси, състояния, **навременно организиране на програми и сесии в сензитивните за възрастовото развитие на младите хора периоди при съгласуване на всички институции и отговорни специалисти**.

II. ОСНОВНИ УЧАСТНИЦИ И ТЕХНИТЕ РОЛИ В КАРИЕРНОТО ОРИЕНТИРАНЕ В УЧИЛИЩНА СРЕДА

1. Кариерни консултанти

Основни дейности на кариерния консултант: **информиране, диагностика и консултиране, обучение** (извършвано и от други сертифицирани специалисти за конкретни професионални и кариерни умения). **Съпътстващи професионални дейности:** съветване, организиране, посредничество и работа със значимите фактори в мрежа:

- ♦ **Информиране** – професионалният консултант подпомага клиента да достигне до актуална и значима информация, необходима, за да вземе своите решения в образователен, професионален и социален план. Информирането включва: *идентифициране* на източниците на информация; обхващане и задвижване на *системата за нейното достигане* и селектиране; подпомагане на клиента да *обработи и използва* тази информация.

♦ **Съветване** – професионалният консултант дава *предложения, препоръки* на клиента във връзка с неговите проблеми и въз основа на личния си опит и знания.

♦ **Диагностика и оценяване** – използване на психологически, тренингови, социологически и други тестове, инструменти и техники *за установяване и преценяване* на личностните и професионалните особености, интереси, способности, проблеми или противоречия както на клиента, така и на неговото обкръжение (факторите, с които директно е свързан и най-силно му влияят).

♦ **Консултиране** – изработване съвместно с клиента на цялостна програма (проект) и подпомагането му да я реализира не само за разрешаване на актуалните проблеми, но и за перспективното му личностно, професионално и социално развитие. Това става възможно *на базата на прецизното диагностициране и преценяване* на личността и нейната жизнена и професионална среда, което е отличителната особеност на консултирането от съветването.

♦ **Програми за кариерно развитие и мобилност; програми за образователно развитие и мобилност; програми за личностно и социално развитие** – на базата на проучване на местните условия и координация с други фактори и институции в системата на професионалното ориентиране, разработване и включване на клиента в индивидуални или групови програми за неговото личностно, професионално и социално интегриране и развитие.

2. Центрове за кариерно ориентиране на учениците

Центровете за кариерно ориентиране (ЦКО) са създадени по проект BG051P0001-4.3.02 „Система за кариерно ориентиране в училищното образование“ и започват своята дейност на 01.10.2012 г. Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

Центрове за кариерно ориентиране на учениците са създадени във всички областни градове в страната. Те са част от Инспектората по образование в съответния регион. ЦКО работят както с учениците от областта, така и с граждани, желаещи да получат информация или консултиране в сферата на образованието и кариерното ориентиране. Тяхната роля е да бъдат полезен помощник при решаване на въпросите за кариерното ориентиране на подрастващите и да създават предпоставки и условия за изграждането на съвременна и ефективна система за кариерно ориентиране в училищното образование.

Дейностите в Центровете за кариерно ориентиране на учениците се осъществяват от ръководител на центъра и от кариерни консултанти.

Кариерните консултанти предоставят специализирани услуги по кариерно ориентиране на учениците от всички видове и степени училища за областта, подпомагат методически педагогическите съветници, класните ръководители и учителите в областта на кариерното ориентиране на учениците и информират и консултират родители и граждани.

Изпълняват програма за обучение по кариерно ориентиране на учениците във връзка с прехода им от една към друга образователна степен и от образованието към пазара на труда на учениците от I до XII клас.

Предоставят актуална информация за:

- ♦ структурата и видовете подготовка в училищното образование,
- ♦ институциите в системата на средното и висше образование, предоставени по териториален признак и по области на образование и обучение;
- ♦ характеристиките на професиите, профилите и специалностите, които се изучават в училищната система,
- ♦ потребностите и изискванията на пазара на труда по данни на Регионалните служби по заетостта.

Осъществяват индивидуална, групова и диагностична работа с учениците от всички степени на училищното образование за подобряване мотивацията на учениците за учене, за познавателните и професионалните интереси, нагласи и мотивация за професионална реализация и кариерно развитие.

Оказват подкрепа за вземане на решения при прехода от една към друга степен на образование.

Развиват уменията на учениците за планиране на учебно и лично време, за кариерно развитие, за преодоляване на типични грешки, свързани с избора на образование и професия, за решаване на вътрешни конфликти, свързани с възможностите за образователна, професионална и личностна реализация.

Провеждат тренинги за формиране на умения за избор на образование и/или професия и подпомагат учениците в изпълнението на интерактивни упражнения по кариерно ориентиране.

Участват и в създаването и утвърждаването на иновативни училищни практики за кариерно ориентиране на учениците.

3. Училище

Типове специалисти в училищна среда, ангажирани с кариерното ориентиране – всички лица участват в изработването и администрирането на училищните програми (планове) за кариерно ориентиране. Тези специалисти са:

♦ **Педагогическите съветници** (или психолози – в зависимост от това с какъв тип специалист разполага училището) – посредничат и насочват ученици и родители към специалистите от центровете и сами при компетентност и сертифициране извършват дейности по ориентиране и консултиране в училище (част от училищните програми); консултират класните ръководители и учителите.

♦ **Учителите** – интегрират знанията за кариерното ориентиране по учебните предмети и участват в дейностите по училищните програми. Осъществяват връзка и информиране на родителите за ориентиране и избор на децата.

Учителят:

- подкрепя индивидуално учениците, когато избират по-нататъшното си образование и
- съдейства при установяване на контакти с други училища, които биха могли да приемат учениците, както и с организации, компании и други, които могат да насърчат училищните дейности;
- информира и насочва учениците преди следващия етап на тяхното образование и предоставя професионално ориентиране, като се фокусира отделно върху възможностите на учениците с увреждания, както и

– подпомага процесите на кариерно ориентиране, предприемани от други членове на персонала.

♦ **Класните ръководители** – реализират част от дейностите, които са предвидени по училищните програми за реализиране в часа на класа, при консултиране и подпомагане от специалистите в училище и от центровете. Не е нужно той сам да извършва обучението – обръща се към специалисти от училище и центровете или другите групи партньори – родители в професията, работодатели, изявени специалисти, обучители.

♦ **Директорите** – организират и контролират дейностите по училищната програма; посредничат и създават контакти с различни групи и категории заинтересовани лица; оперират с част от училищния бюджет за съответни дейности. Директорът е отговорен за резултатите на училището и по този начин в рамките на определени граници има специфични отговорности, за да гарантира, че:

– структурите за сътрудничество между училището и дома са създадени и родителите получават информация за училищните резултати, работните методи и обхвата на избор, който съществува;

– сътрудничеството с училищата и работната среда извън училище е развито така, че учениците **формират конкретен опит**, който би бил съществен, когато трябва да направят избор за по-нататъшното си образование и професионално ориентиране;

– кариерното образование и дейностите по ориентиране са организирани по такъв начин, **че учениците получават насоки относно различните възможности, които училището предоставя и за тяхното по-нататъшно образование.**

На училищно равнище съществуват различни практики за организация и управление на дейностите по кариерно ориентиране. В някои училища се създават комисии по кариерно ориентиране, в които се включват учители, които поемат ангажимента да координират работата по планирането и осъществяването на училищните инициативи през съответната учебна година. В други случаи се формират екипи, които организират конкретни събития – дни на кариерата, ден на специалността и други, в които активно включват учениците. Конкретен пример като добра практика от работата на едно училище, което е превърнало в традиция провеждането на събития за кариерното развитие на учениците, е описан в *Приложение № 1*.

В училище често пъти се налага да се работи по случаи, при които по повод на работата по кариерно ориентиране се открояват редица проблеми, свързани с поведението и личностното развитие на учениците. Случаите преплитат сложни проблеми на отношението към ученето, към себе си, разкриват взаимоотношения в семейството и е трудно по кариерното ориентиране да се работи диференцирано и независимо. В тези случаи полезен подход на действие е **работата в мултидисциплинарен екип**. Обикновено в екипа освен кариерен консултант се включва психолог, педагогически съветник, класен ръководител, директор, или друг, който може да бъде полезен за комплексно осмисляне на случая и изграждане на насоки за разрешаването му, които отчитат ключовите аспекти на проблема и използват ресурса на специалистите с различна компетентност. Индивидуалната работа по кариерно ориентиране в училище създава чудесни предпоставки за превантивна и корекционна дейност и за целенасочено пози-

тивна промяна на нагласи, отношение към себе си, към света и към другите хора при ученици, застрашени от отпадане. Работата в мултидисциплинарен екип е препоръчителна и когато се работи с деца със СОП. В този случай в екипа е наложително да се включат също социален работник и специален педагог, които да подпомогнат процеса на оценка на нуждите и на потенциала на ученика, както и да синхронизират усилията по кариерното ориентиране и интегрираното обучение в училище.



КОГАТО ЕМОЦИИТЕ НАДДЕЛЕЯТ ИЛИ КОГАТО ЕДИН СЕДМОКЛАСНИК СЕ ВЛЮБИ*

Често срещан проблем в годината на кандидатстването, съзряването и в периода на „буря и стрес“ в живота на тийнейджъра. И разбира се – повод за сериозен конфликт между дете и родител. Д. е симпатичен седмокласник, спортист, с отличен успех, много приятели и амбиции за едно от предпочитаните училища след 7. клас. Но се влюбва в началото на учебната година в момиче от съседен клас, което няма толкова силна мотивация за учене и постижения. Дружбата им и времето, което прекарва с нея, започват да се отразяват на усвояването на учебния материал и на успеха му. Започва да се изолира от приятели и семейство, само и само да бъде повече време с нея и по думите на майка му: „Някой да не му я открадне“. Родителите са разведени, което Д. трудно приема и първопричината за поведението му към приятелката може да се търси в този факт от семейната история. В момент на разрыв в отношенията с момичето той дори стига до суицидни мисли. Разговорите с класния ръководител, с учители и други възрастни, които той уважава и на които има доверие, не помагат. Отношенията с майката се изострят. Дружбата с момичето се възобновява, Д. отново е щастлив. Но на пробните изпити, които периодично се провеждат, не показва добри резултати, тъй като бърза да приключи работата си и да излезе навън, където не особено търпеливо го чака приятелката.

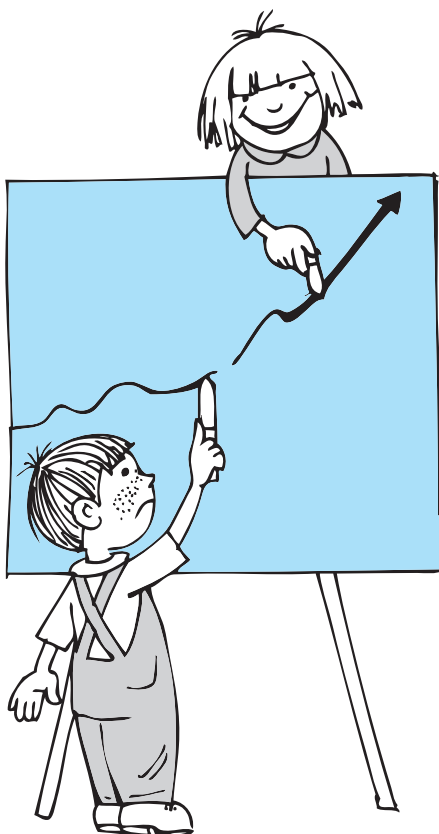
Насоки за работа на кариерния консултант в мултидисциплинарен екип:

1. Разграничаване и приоритизиране на проблемите – кой е свързан с кариерното ориентиране и кой е в друга сфера.
2. Обсъждане с родителя на стратегии за справяне със ситуацията около кандидатстването и насоки за преодоляване на конфликта между майката и Д. Обсъждане на възможни варианти, включително и този, Д. да бъде приет в желаната гимназия, но да не иска да се запише там поради отиването на приятелката му в друго училище.
3. Установяване на доверителни отношения с Д. и обсъждане на плановете му след 7. клас, проучване на мотивацията и интересите му.
4. Насърчаване на Д. да направи тест за кариерно ориентиране. Резултатите потвърждават във висока степен неговото решение и го вдъхват да се мобилизира.
5. Поставяне на цел да бъде завършена учебната година с възможно най-висок успех по балообразуващите предмети

Обратна връзка:

След конкурсните изпити Д. е приет в желаното училище, макар и не в желания профил.

*Казусът е предоставен от Венета Кирова – кариерен консултант, педагогически съветник във Второ основно училище „Петко Рачов Славейков“, гр. Стара Загора.



4. Кариерно ориентиране в мрежа

Принципът за работа „в мрежа“ определя основните субекти на консултантското взаимодействие като множествени партньори: от една страна, личността, но от друга – държавни институции; училища – учители, класни ръководители, училищни ръководства, специалисти по кариерно консултиране (психолози, педагогически съветници, специални педагози, социални педагози, медицински специалисти, социални работници, в детски педагогически стаи); социални партньори – родители, бизнеспартньори, спонсори, неправителствен сектор, частни лица и субекти. **Навсякъде става дума за разпределяне и споделяне на отговорности, дейности, функции – няма международен „стандарт“ или формула за това. Определя я конкретната ситуация и потребности на клиента и неговата среда.**



*Партньорство на регионално равнище:
Център за кариерно ориентиране – училище**

РЕГИОНАЛЕН ПРАЗНИК НА ПРОФЕСИИТЕ „ЗНАМ И МОГА“

Празникът е организиран от Центъра за кариерно ориентиране – гр. Стара Загора. Реализира се като финален форум по кариерно ориентиране, на който се събират ученици от региона, които представят свои проекти, презентации, рисунки или разкази за любими и интересни професии, дейности през свободното време, интервюта с родители, креативни решения на проблеми.

На празника учениците от Второ основно училище „Петко Рачов Славейков“ участват с проекти за представяне на различни професии, които са разработили заедно със своите родители. Най-малкият участник – Денис Конаклиев от I^о клас, открива форума със своя разказ за фирма „Перфектуп Пакеджинг БГ“ ООД, в която работи баща му, и демонстрира производствения процес и продуктите, които се произвеждат там. По време на презентацията на Денис се показват и снимки от посещението на ученици от V, VI и VII клас в същото предприятие и срещата им с мениджърите. На празника учениците от Второ основно училище представят и свои презентации за професии като: уебдизайнер, пилот, съдия, архитект, ветеринарен лекар (изготвени от ученици от IV кл.). Петокласниците и шестокласниците представят участието си в клуб „Кариера“ в училището.

Екипът на Центъра за кариерно ориентиране пък организира професиографски екскурзии за учениците в книжарница, пицария и фитнес зала.

*Добрата практика е описана от Венета Кирова – кариерен консултант, педагогически съветник във Второ основно училище „П. Р. Славейков“, гр. Стара Загора

Активно функционира и **международна мрежа** за сътрудничество в областта на кариерното образование. Европейската мрежа за политика за ориентиране през целия живот – ELGPN (European Lifelong Guidance Policy Network), е създадена през 2007 г. и в нея членуват вече 29 държави, от които 2 са наблюдаващи. Мрежата представлява *структурирано средство за европейско сътрудничество* в областта чрез тематични пакетни дейности; тематични срещи, двегодишни конференции, пленарни срещи и заседания.

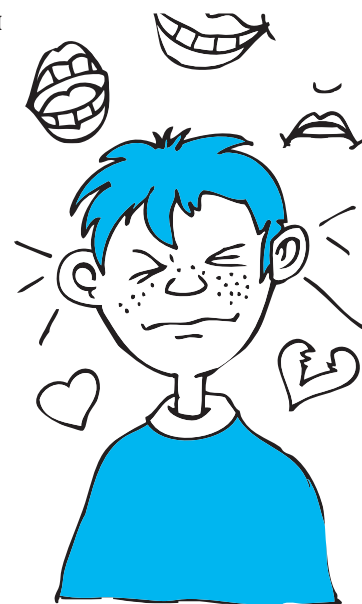
Моделът по-долу визира взаимодействието между действащите български институции в сферата на ориентацията, подготовката и професионалната реализация на хората. Държавните институции (формалното законово равнище) и един предстоящ Национален форум по кариерно образование (гражданско и експертно равнище) балансират режима на непрекъснат и отворен диалог при решаването на проблемите измежду многото заинтересовани страни.

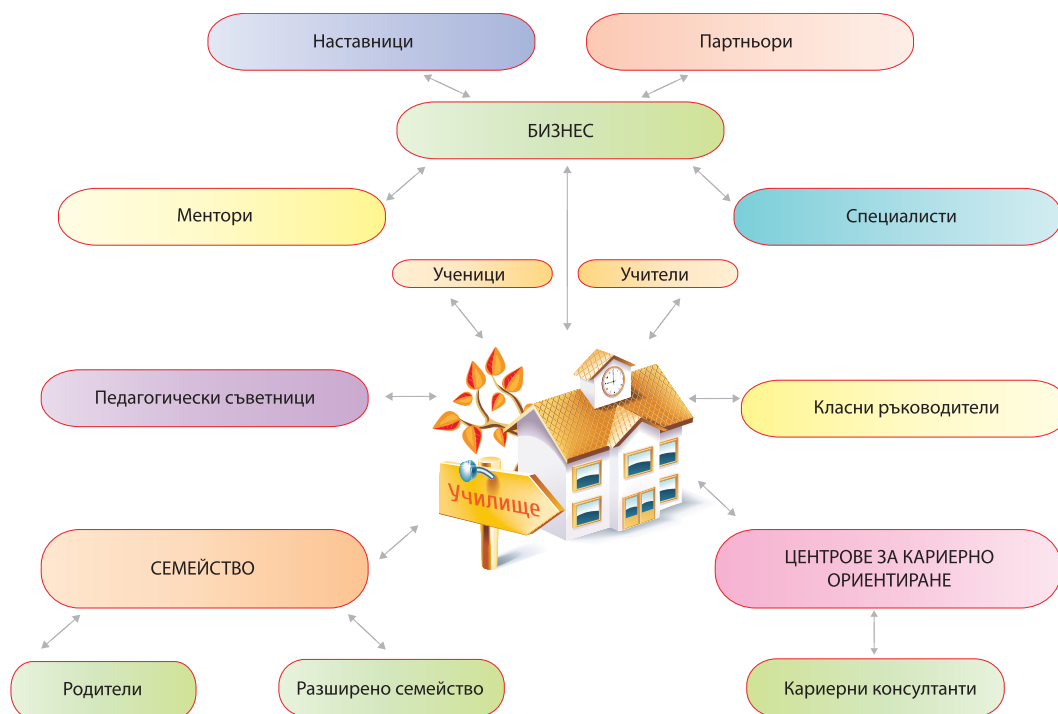
КАРИЕРНО ОРИЕНТИРАНЕ Отговорни държавни институции (министерства) – законодателни и контролни функции

ОСНОВНИ ДЕЙНОСТИ	ОСНОВНИ ИНСТИТУЦИИ	ДОПЪЛНИТЕЛНИ/ПОДКРЕПАЩИ ИНСТИТУЦИИ
Кариерно информиране	Кариерни центрове, училища, бюра по труда	Центрове за работа с деца, неправителствени организации, бизнес организации
Кариерно консултиране	Кариерни центрове, училища, бюра по труда	Центрове за работа с деца, неправителствени организации, частен сектор, професионално- информационни центрове
Кариерно обучение	Училища, центрове за професионално обучение, кариерни центрове	Центрове за работа с деца, неправителствени организации, частен сектор

Успешното реализиране на идеята за кариерно ориентиране в училище на национално равнище изисква съгласуване на усилията на всички заинтересовани страни и изграждане на **Национален форум за кариерно образование** – с представители и на държавните институции, и на всички други организации освен училището, които могат да участват с експертни и консултативни функции.

В този процес на взаимни действия еднакво важни са усилията както на кариерните консултанти, на учителите, на директорите на училища, така и на родителите, на работодателите, дори на медиите, които могат да популяризират инициативите и практиките по кариерно ориентиране и консултиране.





Схемата обединява и показва най-важните участници в този своеобразен форум за кариерно ориентиране. В центъра поставяме училищната институция с отговорното включване на директора, учителите, учениците, класните ръководители, педагогическите съветници. Училището работи в тясно партньорство с кариерните консултанти от Центровете за кариерно ориентиране, които могат да консултират училищните програми за кариерно ориентиране и да предложат специализирана информация и помощ. Като партньори на училището открояваме още:

– **Родителите** – участват с представителство от училищното настоятелство на училищно равнище по изготвянето и реализирането на програмите; на равнище училищен клас участват в различните инициативи или предлагат и сътрудничат за изпълнение на определени дейности съвместно с децата си.

– **Работодателите** – подкрепят реализирането на училищните инициативи по кариерно ориентиране с информация за пазара на труда, за изискванията при търсене на работа, с анализи за появата на нови професии. Работодателите могат да съдействат с осигуряване на ресурси и база за провеждане на практически занятия по кариерно ориентиране на терен в реална работна среда с цел придобиване на конкретни наблюдения и опит за света на професиите и уменията, необходими за тяхното практикуване.

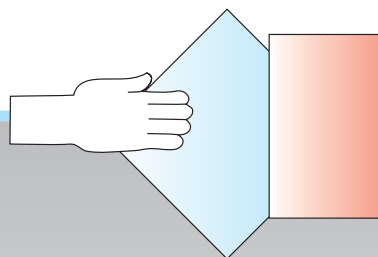
– **Медии** – училищните програми предвиждат контакти и огласяване на дейности и резултати. Наложително е в България да се регламентират и стимулират системни образователни програми или създаването на специализиран телевизионен канал за кариерно образование, търсене на работа, себепознание, вземане на гъвкави решения, избори, съобразени с инфраструктурата и т.н.

ВАЖНО е да си напомняме, че грамотни, културни, способни за перспективни избори, обществено ангажирани, личностно ангажирани, професионално компетентни и кариерно устойчиви личности за устойчиворазвиващи се общества НЕ МОГАТ ДА СЕ ФОРМИРАТ, АКО НЕ СЕ АНГАЖИРА ЦЯЛОТО ОБЩЕСТВО – всяка обществена сфера със своите специфични възможности и ресурси, със своята трибуна и механизми на култивиращо въздействие върху младите хора.

5. Семейството като непосредствен участник и партньор

Включването на родителите в процеса на избор на професия е една от основните задачи в работата на консултантите и на учителите. Още в началото на учебната година *консултантите* от кариерните центрове е добре да участват в родителските срещи във всяко училище от района, за да се представят като партньори при процеса на избор на професия. *Учителите* трябва да споделят приоритета за кариерно ориентиране и развитие на децата и младите хора с родителите, като отчитат съответните специфики за различните възрасти. Предлагаането на *училищната програма на дейности по кариерно ориентиране* прекрасно информира и апелира към родителите да намерят своето място при нейното осъществяване. Могат да бъдат поканени да заявят възможностите си и начините да се включат в различните дейности в годишния календар. Така се улеснява съгласуването между различните заинтересовани участници и страни от кариерното израстване на децата и се дава възможност на родителите да разположат своето участие и подкрепа в удобно за тях време.

Работата със семейството често е ориентирана към консултиране за преформулиране на очакванията на родителите за професионалния избор на техните деца. Много често родителите имат предварително изградени планове за образованието и реализацията на децата, които не са съобразени с техните интереси и потребности. В случаите на разминаване между интересите на ученика и представите на близките се налага намесата на кариерния консултант.



„ЗА ТВОЕ ДОБРО“

„Понякога близките ви не одобряват заниманията ви и смятат, че губите времето и таланта си. Точно това се случва с Паулу Коелю. Представете си само, неговите родители стигат прекалено далеч в желанието си да го спрат. Те го изпращат няколко пъти в психиатрична институция и го подлагат на електрошокова терапия, защото го обичат. Изпратили го в психиатрична клиника, защото от тийнейджър страстно желаел да стане писател. Педро и Линдзия Коелю смятат това за загуба на време – може да пише в свободното си време, ако толкова силно желае, и да бъде любител писател, но истинското му бъдеще е кариерата на адвокат. Коелю не се отказва от желанието си да стане писател и родителите му преценяват, че нямат друг избор, освен да го изпратят в психиатрична институция, където да изкарат от главата му тези разрушителни мисли. „Родителите ми искаха да ми помогнат, казва Коелю. Имаха своите мечти. Аз исках да правя едно, плановите им за моя живот бяха други. В един момент вече не можеха да ме контролират и това ги отчая“.

Изпращат го в лудница три пъти. Знаят, че синът им е изключително умен. Вярват, че го очаква бляскава кариера, и постъпват, както смятат за правилно, за да го върнат в правия път. Но дори и такова крайно вмешателство не успява да спре Паулу Коелю да намери своя Елемент. Въпреки несъгласието на семейството продължава да пише. ... Новелата му „Алхимикът“ постига невероятен международен успех и от нея се продават повече от 40 млн. екземпляра по целия свят. Книгите му са преведени на повече от 16 езика и той е най-продаваният писател на португалски в историята.“

Кен Робинсън, Лу Ароника – Елементът. С., 2010, с. 133-134

Подобни примери като този на Паулу Коелю можем да открием много – в различен културен контекст и в нашето съвремие. Няма съмнение, че ролята на родителите остава неизменно важна, независимо от социалната среда, националността или историческото време. Родителите съзнават своята отговорност, искат най-доброто за децата си и водени от страха да не сбъркат в осъществяването на това желание, лишават децата си от самостоятелен избор. Не бива да обвиняваме родителите. Те имат своите причини да се държат по този начин. Ако поведението им е подчинено на наложеното очакване да продължат родовата традиция и професията на предците си, това може да се окаже силно предопределящо и за професионалния път на децата. От друга страна, социално утвърдени вярвания, като „Музикант къща не храни“ и др., също подхранват страховете, че творческите професии създават несигурност в житейски план. Родителите са уплашени, че децата им ще страдат, ще живеят в несигурност и това ще им създаде тревоги. Понякога на родителите просто им липсва опит, умения или смелост да дадат самостоятелност на децата си. Друг път са лично разочаровани, че техните наследници не са толкова възвишени, специални, надарени или успешни, колкото се очаква от тях. Страхът от неодобрението на околните също е блокиращ фактор за родителите. За да изградят образа на успешни родители, които имат добро семейство, те проектират върху децата си своите свръхопачвания и неосъществени мечти. В този стремеж те могат да бъдат много подкрепящи и вдъхновяващи за децата си, но същевременно могат и да се отдалечат от тях и никога да не видят реалната картина на техните възможности. Умелото насочване на родителите от специалистите включва именно подкрепа да се обърнат към децата си и да ги видят с други очи, да променят перспективата. Консултирането изключва нападите, директните твърдения от типа „Не виждате ли, че той/тя не става за това, за което го готвите?“ или „Оставете го той сам да се оправя“, защото това още повече затвърдява родителската позиция.



АЗ ИСКАМ ДА СТАНА ХУДОЖНИК, А ТЕ МЕ ПРАЩАТ В МАТЕМАТИЧЕСКА ГИМНАЗИЯ



Всеки родител, разбира се, иска най-доброто за детето си. Но всяко дете има свои мечти, способности и насоченост на интересите. Г. е седмокласник, който рисува прекрасно. Амбицията на родителите му обаче е да продължи семейната традиция да учи в математическа гимназия и да следва техния път в семейния бизнес. Острият конфликт настъпва малко преди пролетната ваканция. Г. не идва на училище няколко дни преди това и класният ръководител остава с впечатление, че е болен. Г. обаче не идва на училище и по-нататък. Преди отличен ученик с активна позиция по различни въпроси, участник в ученически съвет, доверен приятел и уважаван от своите съученици, сега Г. започва да трупва отсъствия, става неузнаваем, мълчалив, затворен.

Консултантът има изградени отношения с Г. и на това се базира работата му. Проследява се присъствието му в училище. Когато е там, се провеждат индивидуални консултации. Отделно се консултират родителите. В последните дни преди кандидатстването се организират и две съвместни срещи.

Обратна връзка: Г. е приет там, където родителите му желаят. Минава една трудна година. За следващата учебна година той се мести в училище с профил „Изобразително изкуство“.

6. Партньорството училище – бизнес

Работодателите и светът на бизнеса имат *разнообразни функции и участие* в процесите на кариерно ориентиране:

- ♦ организиране и участие в традиционните изложения и борси за намиране на работа и предоставяне на информация за различни предприятия и професии;
- ♦ открити дни на предприятието, отворено за посещения на млади хора;
- ♦ участие в практическите форми на професионална подготовка и обучение в училищата;
- ♦ участие на професионалисти в часовете на класа;
- ♦ участие в подготовката на годишните училищни програми по кариерно ориентиране;
- ♦ партниране за работа и участие в проекти, свързани с кариерното ориентиране и подготовка на децата и младите хора;
- ♦ финансова подкрепа и осигуряване на стажантски програми.

Особено непосредствено е сътрудничеството между предприятието и училището в процеса на осигуряване на различните видове **практически обучения**, стажове, посещения, дни на „отворени врати“, на гостуване и на ръководени дейности в предприятието за децата и младите хора. За да се постигне целта, предприятието трябва да изпълнява определени основни изисквания. Към тях основно спадат определянето от страна на предприятието на компетентни и с педагогически умения професионалисти, които се явяват като информатори, обучители и консултанти по време на дейностите. Директорите, ръководителят и координаторите, които отговарят за практическите дейности, носят отговорността за подготовката и осъществяването им. В този процес са включени също така и учениците. Добре е подготовката и планирането на всички тези форми на практическо взаимодействие за следващата учебна година да започват своевременно преди края на настоящата учебна година и да се залагат в *Годишния училищен календар по кариерно ориентиране*. Практическите форми имат съществен принос при ориентацията за бъдещия професионален живот. Препоръчителен от Министерство на образованието и науката **модел на партньорство професионална гимназия – предприятие**, с включен календар на дейностите по партньорството, сме представили в *Приложение № 2* в последния раздел на наръчника.

Втора част

**ПРОГРАМИ
ЗА КАРИЕРНО
ОРИЕНТИРАНЕ В
УЧИЛИЩНА СРЕДА**



I. ОБЩА ХАРАКТЕРИСТИКА НА МОДУЛИ И ПРОГРАМИ ЗА КАРИЕРНО ОРИЕНТИРАНЕ В УЧИЛИЩЕ. ГОДИШЕН КАЛЕНДАР НА ДЕЙНОСТИТЕ

Целенасоченото създаване на училищни програми за кариерно ориентиране има благоприятен ефект за предварителното организиране, подготовка и мотивиране на участниците в тях за основни и перманентни ежегодни дейности по кариерно ориентиране. Това улеснява и откриването на необходимите ресурси за осигуряване на планираните дейности и постигане на заложените цели. Когато има обоснована програма, ресурси могат да се търсят от основните участници партньори – семейството и работодателите, както и медиите. Улеснява се и училищната организация, защото Годишният календар на дейности се основава на изграждането на общи традиции и на установяването на общосподеляни ценности.

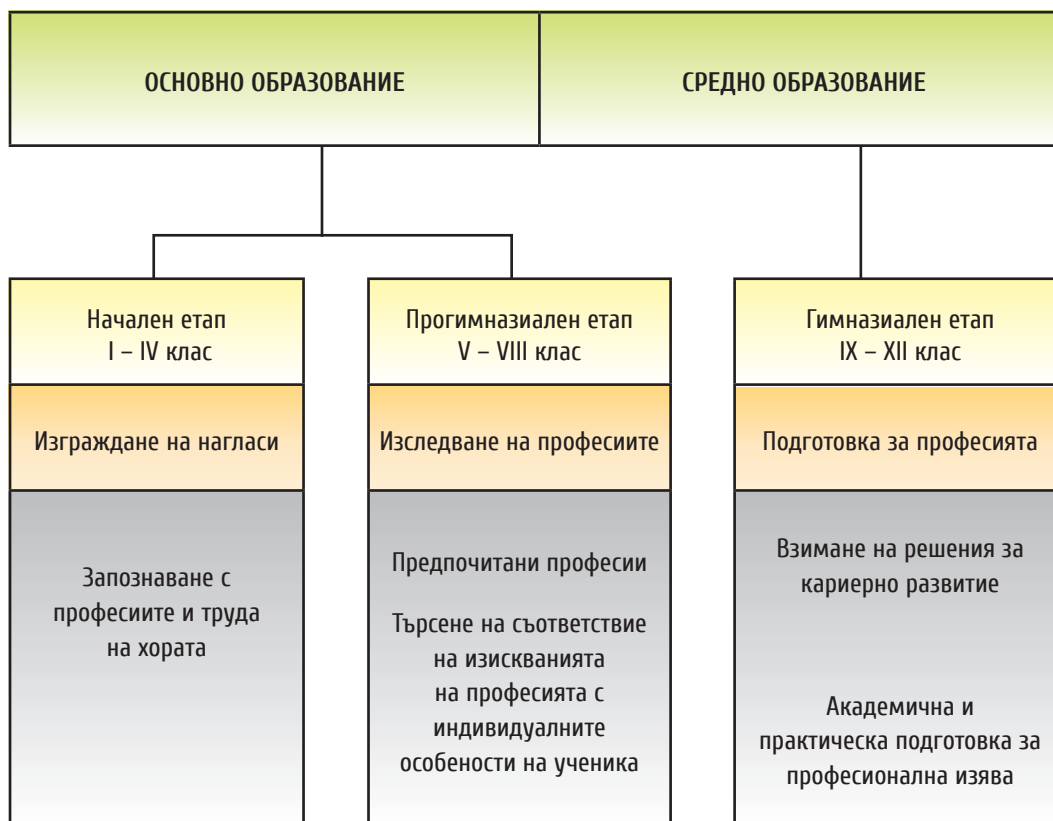
Основни модули в такива училищни програми са:

- ♦ **Информационен** – концентрирано внимание върху определени теми за водещи професии на пазара на труда; за образователни възможности; по определени значими теми и проблеми на професионалния избор и на кариерата. Тук темите се интегрират и свързват с учебното съдържание по предмети за съответната училищна възраст. Специфични са съобразно региона и населеното място, съобразно спецификата на училището, съобразени са със специалните образователни потребности.
- ♦ **Културен** – осъществяване на посещения за наблюдения в сферата на образованието и труда – „дни на отворени врати“ на всички равнища на образование, предприятие, държавни институции, посещение на културни обекти; изложби, образователни и професионални базари.
- ♦ **Обучаващ** – интерактивен модул за консултиране, развитие и формиране на кариерни умения.
- ♦ **Практически** – прилагане на знания и упражняване на умения в областта на определена професия или трудова дейност – „ателиета“ по интереси и професии за различните възрасти в училищна среда; участие и работа по проекти, в олимпиади, кръжоци, международен обмен, състезания.

Конкретните форми и времето (периодът) за реализация на тези модули през учебната година се определят от училищното ръководство и при съгласуване с различните специалисти и партньори – Центровете за кариерно ориентиране, родителите, бизнес организациите, институции в общността и др.

На специални срещи за учители или на един от първите педагогически съвети за учебната година консултантите от кариерния център могат да информират за обхвата и съдържанието на каталога с услуги. Съвместно със специалистите от училище – педагогически съветници, училищни психолози, **да се съгласува календарът на Центъра за кариерно ориентиране с календара от дейности на училището.**

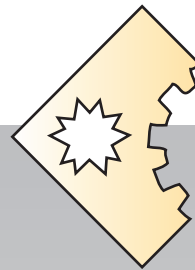
II. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И СЪДЪРЖАТЕЛНА НАСОЧЕНОСТ НА КАРИЕРНОТО ОРИЕНТИРАНЕ НА УЧЕНИЦИТЕ ОТ РАЗЛИЧНИ ВЪЗРАСТИ В УЧИЛИЩЕ



1. Специфика на кариерното ориентиране в начален етап

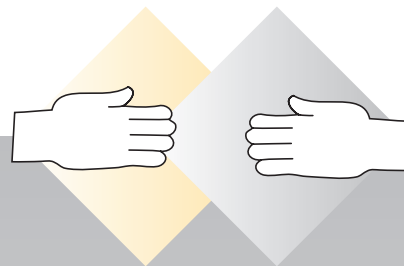
В периода 1. – 4. клас дейностите и програмите по кариерно ориентиране са насочени към установяване и постепенно разгръщане на личностния потенциал на децата – като естествени влечения към определени дейности и занимания; като заложби и дарби, като изявени способности. На тази база съвместно родители, учители и консултанти от училище и Центъра за кариерно ориентиране насочват и вземат решения за по-нататъшния училищен път за развитие на детето, за допълнителните извънучилищни дейности, в които се ангажира, за неговите изяви и напредък, за решаване на различни проблеми. Задачите на кариерното ориентиране са свързани с формиране на способности за себепознаване и себеприемане, на изграждане на адекватна себепредстава на малките ученици – на основата на познаване на личния си опит.

Това е периодът на създаване на първите проекти за кариерно развитие на децата, които се основават на придобиване на най-обща информация за професиите чрез наблюдения на професиите и труда на хората в населеното място, в което живеят учениците. Основна цел на работата по кариерно ориентиране на малките ученици е да се изградят нагласи за положително отношение към труда, да се осъзнае ползата от различните професии и по естествен начин да се формира желание за бъдеща професионална изява.



НАСОКИ КЪМ КАРИЕРНИЯ КОНСУЛТАНТ

- ♦ Използвайте естественото любопитство на децата към обкръжаващия свят и това, което те вече знаят от опита си, за да ги въведете в света на професиите. Информирането за различните професии започва с осмисляне на ежедневието на децата, придобит от местата, които най-често посещават заради ежедневието си: училището, хранителния магазин, поликлиниката, аптеката, транспортните средства. Постепенно разширявайте обхвата на запознаването с професиите, отново като изхождате от опита на децата. Например насочете ги да опишат какви професии срещат, когато са на разходка с родителите, когато са във ваканция или когато се готвят за някакъв празник в семейството.
- ♦ Целта на информиране за професиите може да се реализира успешно чрез установяване на интегративни междупредметни връзки с учебното съдържание по задължителните учебни предмети в училище – роден край (1. клас); околна среда (2. клас); човекът и обществото (3. и 4. клас). Това ще помогне децата по-лесно да направят връзката между професията, особеностите на населеното място и спецификата на труда на хората в региона, в който живеят.
- ♦ Изграждайте партньорства при реализирането на задачите от програмата по кариерно образование – включвайте активно родителите, учителите, библиотекарите и други от училището. Децата са истински щастливи, когато родителите им гостуват в клас и разказват за работата си. Тази форма за кариерно ориентиране има много голям потенциал да постига добри резултати, ако е подходящо планирана и осъществена. Това означава да поразговорите предварително с родителя, който ще се изяснява – да му помогнете да подбере съдържанието, което ще представи на децата, да го ориентирате във възможностите на децата да възприемат информация, да го насочите как да бъде разнообразен при поднасянето на фактите, така че да не говори дълго и монотонно, а да бъде кратък, разбираем, но атрактивен. За позитивния ефект от подобна дейност изключително много помага, ако родителят донесе и покаже на децата инструменти или други атрибути, които използва в работата си. В края на този параграф споделяме с вас един пример за добра практика в тази насока.
- ♦ По-добре покажете на децата нещо характерно за професията, отколкото само да им разказвате за това колко интересна и важна е тя. Бъдете активни и стимулирайте децата също да проявят активност – да споделят какво са забелязали и чрез действие да откриват нови неща за света на професиите. В ученическото портфолио са обозначени интерактивни упражнения, подходящи за тази възраст.
- ♦ Създайте пространство за открито, спонтанно общуване – нека децата да споделят за каква професия мечтаят, какво им харесва в нея, какво си представят, че ще правят, ако я работят.



МОЯТ ТАТКО Е ПИЛОТ

За учениците от 2^а клас часът започва с играта „Познай професията“. В една торба има различни предмети. Всеки ученик си взима един на случаен принцип и трябва да опише в кои професии предметът намира приложение. Слушалките безспорно са за лекаря. Но калкулаторът може да се ползва както от продавача в магазин, така и от счетоводителя или от банкера. В часа, посветен на професиите, следва нещо много вълнуващо. На гости на учениците е пилот-изтребител – баща на един от учениците в класа. Гостът изглежда внушително – облечен със своята униформа, той повежда децата в света на ежедневната си работа. Показва дневника, който трябва да води, за да се подготви за полета, разказва колко е важна математиката, демонстрира чрез презентация различните уреди в пилотската кабина. И след това идва истинското потапяне в атмосферата на професията. За всяко дете той е донесъл екип и всеки може за малко да се почувства пилот. И момичетата, и момчетата изглеждат еднакво добре в пилотските дрехи, които гостът е донесъл. Класната стая е преобразена, децата са емоционално ангажирани – те могат не само да чуят разказа на пилота, но и да видят, пипнат и усетят специфичното за неговата работа. Разказът е образен, участието е активно и съвсем естествено се появяват детските въпроси, чрез които откриват какво прави пилотът, какво е нужно да знае и може, кои са трудните моменти в неговата работа.

Гостуванията на родители, които запознават учениците с професията си, е традиция в този клас. В други подобни часове е гостувала майка – мениджър на фирма, както и архитект, с когото децата създават свой проект на градска среда. Удоволствието от практически ориентираното обучение е неповторимо. А гордостта на ученика, чийто родител се изправя пред класа, е трудно да бъде описана, но се помни завинаги.



Описаната практика е замислена, организирана и осъществена от г-жа Милена Вълова – начален учител в СОУ „Иван Вазов“, гр. Плевен

2. Специфика на кариерното ориентиране в прогимназиалния етап

Професионалното ориентиране от 5. до 7. клас е фокусирано върху изследване на професиите с цел търсене на съответствие между изискванията на професията и индивидуалните особености на ученика. Ако в началния етап на образование основно ядро на съдържанието е запознаването с професиите на базата на разграничаването им по водещи белези, то в средната училищна степен опознаването на професиите е на по-високо ниво със засилване на елементите на анализ и преценка. Стремешът е учениците да възприемат професиите не само като разнообразни, полезни и необходими, а и като различни от гледна точка на изискванията за тяхното упражняване. Ориентацията е към извеждане на акценти за това какви качества на личността и умения са необходими за дадената професия, какво изисква професията от този, който я упражнява. Този аспект на опознаване на професиите върви паралелно с дейности за опознаване на себе си – на своите силни страни, предпочитания и потребности, свързани с бъдещата реализация. Най-подходящо е съдържанието, свързано с кариерното ориентиране, да се структурира в модули, които да се провеждат в училище чрез работа в часа на класа, извънкласни дейности или посещения на работни места. Клубовете „Кариера“, които добиха популярност напоследък, се утвърждават като подходяща форма за извънкласна работа. Ето едно примерно структуриране на съдържанието по теми на такъв клуб, доказал своята успешност в практиката на Второ основно училище „Петко Рачов Славеиков“ в Стара Загора през 2012 и 2013 г.

МОДУЛИ (ТЕМИ) ЗА РАБОТА В УЧИЛИЩЕ	ПОСЕЩЕНИЯ НА РАБОТНИ МЕСТА
1. Мечтая да стана... 2. Самопознание. Кой съм аз? 3. Основни понятия: работа, професия, бизнес, длъжност, кариера 4. Етапи в професионалното развитие Защо ходим на училище? Ролята на учителя днес 5. Умения за живот. Умения за заетост 6. Комуникативни умения, необходими за практикуване на професии 7. Разрешаване на конфликти 8. Умения за сътрудничество и работа в екип 9. Поставяне на цели и вземане на решения 10. Лесно ли е да си мениджър? 11. Какво е да си лидер? 12. Презентационни умения 13. Умения за предприемачество	1. На гости на банкера в банката 2. В Съдебната палата 3. Какво се изисква от хората, които бдят за нашата сигурност – посещение в полицията; в служба „Пожарна безопасност“ и отряд „Спасителни дейности“ на „Гражданска защита“ 4. Какво се изисква от хората, които работят, за да има електрическа енергия? Професиите в „Мини Марица Изток“ ЕАД 5. Ако призванието ти е да си учен – посещение в Тракийския университет 6. Как хората търсят работа и кой им помага – посещение в Бюро по труда 7. Как се произвежда един продукт – посещение в текстилен завод и фирма за производство на фолио и метални опаковки 8. Когато си решил да се посветиш на животните – професиите на хората в зоопарка 9. На гости на печатна медия 10. Да се докоснеш до историята – посещение в Историческия музей 11. Зад кулисите на сцената – посещение в театъра и в операта 12. Как се управлява хотел – изискванията към професионалистите, работещи в хотел – посещение в хотел 13. Как функционира общината – посещение в общинска и областна администрация
ЗАКЛЮЧИТЕЛНО СЪБИТИЕ (В КРАЯ НА ГОДИНАТА): „БАГАЖЪТ МИ ПО ПЪТЯ КЪМ УСПЕХА“	

Според Венета Кирова, която ръководи работата на клуба и реализира посочените теми, много полезно е, когато групата е смесена и включва ученици от различни класове (5., 6. и 7. клас). „Темите бяха приети с интерес от децата. В резултат на работата по тях те разбраха основната идея – кариерата е съвкупност от избори, учене през целия живот, баланс между ролите и взаимоотношенията, в които човек ежедневно влиза, а не просто катерене по стълбицата на една веднъж завинаги избрана професия. Това бе за тях много различна форма на обучение за придобиване на т.нар. преносими умения и ключови компетентности, които са от решаващо значение за развитие на пригодност за заетост“.

В тази възраст е подходящо отделните тематични акценти да бъдат организирани в по-малък обем и да бъдат по-конкретно формулирани като *атрактивни и интерактивни въпроси*, насочени отново към себerefлексията и себепознанието, но вече обвързани с по-конкретен образователен или професионален път, т.е. с по-конкретен избор:

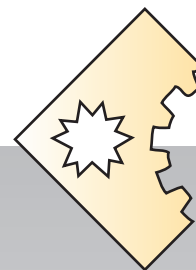
Защо изобщо трябва да работя?

Кое е по-ценно – заплатата или самата работа?

Нужно ли е да имам професия?

Сам ли да избира професия или да потърся помощ?

Коя професия е най-подходяща за мен?



НАСОКИ ЗА КАРИЕРНИЯ КОНСУЛТАНТ

Пет лесни стъпки за избор на професия и планиране на трудовата кариера:

1. Определи какви са твоите заложи.

Какви са моите способности?

Каква е моята личност?

2. Изясни какви са твоите предпочитания.

Как да се ориентирам сред толкова много професии?

Каква работа бих искал да имам?

3. Избери каква професия и кариера искаш да имаш.

Защо трябва да планирам кариерата си още отсега?

Какви видове кариера съществуват?

4. Избери образование и професия / оцени добър ли е изборът ти.

Как да направя проучване за дадена професия?

Как да оценя избраната от мен професия?

5. Планирай подготовката си още отсега.

Как да се подготвя за бъдещата си трудова кариера?

Как да получа подходящо образование?

А ако не ме приемат да уча в желаното училище?

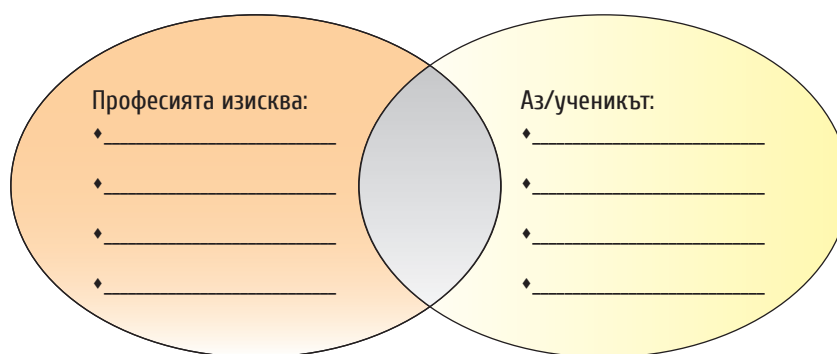
Добре ли е да работя, докато уча?

На каква възраст мога да започна работа?

Защо е добре да завърша средното си образование?

И ако все пак имам сериозни проблеми?

Стимулирайте учениците да бъдат смели и да мечтаят, когато планират и описват своето професионално бъдеще. Но същевременно ги насочвайте да съотнасят желанията с възможностите си с цел осмисляне подходяща ли е за тях работата, която харесват и избират за себе си. Включвайте ги в дейности, които предполагат подобен анализ. Нека, след като попълнят от двете страни на диаграмата съответно какво изисква професията и какво притежава ученикът като умения, качества, възможности, в средата да запишат кое е общото, кои са зоните на съвпадение. На тази основа можете да коментирате в каква посока си заслужава да се развива ученикът или какви промени е нужно да направи.



3. Специфика на кариерното ориентиране в гимназиалния етап

Целта, задачите и конкретните резултати от кариерното ориентиране на учениците от 9. до 12. клас са свързани с потребности от умения за планиране на кариерното развитие, знания за изискванията и за динамиката на пазара на труда, умения за справяне с предизвикателства към себе си, свързани с възможностите за образователна, професионална и личностна реализация.

Кариерното ориентиране за учениците включва **следните общи модули:**

- ♦ *учене през целия живот и планиране на кариерата* – целта е ученикът да се развие като личност, която е готова да учи през целия живот, да упражнява различни роли в променящата се образователна, жизнена и работна среда и да оформи неговия живот в резултат на съзнателни решения, включително и правене на разумни кариерни избори;
- ♦ *среда и устойчиво развитие* – целта е ученикът да бъде социално активна, отговорна и загрижена за средата личност, която я съхранява и защитава, както и е отговорна за нейната устойчивост;
- ♦ *гражданска инициативност и предприемачество* – целта е ученикът да се развива като активен и отговорен член на общността и обществото, който разбира принципите и механизмите на общественото функциониране и чрез значимостта на гражданската инициатива да се чувства член на обществото, да се основава на националните културни традиции, а по този начин и да развива своите дейности в различни направления;

- ♦ *културна идентичност* – целта е ученикът да се развие като личност, която е културно грамотна, разбираща ролята на културата във формирането на мислите и поведението на хората и която знае как културите са се променяли във времето, има представа за универсалността на културите и особеностите на начина на живот, детерминирани от културата, и цени собствената култура, културното многообразие и е толерантна, подготвена за сътрудничество;
- ♦ *информационна среда* – целта е ученикът да се развие като информационно съзнателен човек, който има формирана чувствителност към заобикалящата го информационна среда и по този начин е способен критично да я анализира и да действа според собствените си цели и етичните обществени норми в комуникацията;
- ♦ *технология и иновация* – целта е ученикът да се развие в личност, която е предразположена към иновациите и която знае как да използва съвременните технологии за определена цел; личност, която се справя с бързо променящата се технологична среда за живеене, учене и работа;
- ♦ *здраве и безопасност* – целта е ученикът да се развие в умствено, емоционално, социално и физически здрав член на обществото, който е способен да следва здравословен начин на живот, да действа по безопасен начин и да взема участие в развитието и насърчаването на здравословна среда за живот;
- ♦ *ценности и морал* – целта е ученикът да се развие морално, да припознава основните ценности и морални принципи в обществото, следва ги във и извън училище, не остава безразличен, когато те се нарушават, и се намесва в съответствие със собствените си способности, когато е необходимо.

Смислови и съдържателни акценти на кариерното ориентиране: изграждане на разбиране за свързаност на професиите и уменията – „клъстъри“ и „алианси“ на уменията

Основен фокус на усилията на кариерния консултант е изграждането на умения за кариерно планиране у учениците, на способността да правят ценностни избори и да съобразяват планирането си с актуалната ситуация на пазара на труда. Във връзка с това особено важно е да се покаже на учениците, че светът на труда и професиите е хомогенен и професиите не съществуват в изолирани пространства. Овластяването на една професия с набора от умения, необходими за нейното упражняване, ни прави част от своеобразен пъзел, в който всяко парченце има точно определено място. Ако липсва един сегмент, не се получава общата картина. Така и при професиите – всяка една е свързана с няколко други и не може да се развива успешно, ако липсва тази връзка. Затова и подготовката за дадена професия е толкова по-добра, колкото повече възможности за вътрешни връзки с други сфери на труда създава. **Нуждаем се от комбинирани умения**, а не от тясна специализация. В нашето съвремие се говори за „**клъстъри от умения**“ – групирането им по сфери на дейност, които кореспондират помежду си, за да осигурят **преносимост на уменията** и възможност за адаптация на работещите на различни работни места и в различни ситуации. Този подход на възприемане на професията „в мрежа“ от други сходни професии позволява по-гъвкава и широка професионална реализация, а не ограничена компетентност,

която се свързва с едно, точно определено работно място. Клъстърният подход се появява в отговор на съвременната тенденция за силна динамика и в света на професиите, които непрекъснато се променят под влияние на промените в технологиите, индустрията, комуникацията и не на последно място – нуждите на хората и на обществата. Уменията остаряват много бързо и ако те не са такива, че да позволяват трансфер в други сфери на практиката, се затваря пътят за реализация. Всички ние, със своите умения и компетенции в дадена професия, сме парче от пъзела на динамично променящата се карта на професиите и ако не притежаваме съзнание и готовност да се свързваме с останалите, няма как да функционираме в света на труда, който е интегративен. Изграждането на кариерен план и планирането на необходимите умения преминава през откриването и осъзнаването на вътрешните връзки в света на труда и изграждане на глобален поглед към възможностите за професионална изява. Тогава личният професионален избор става осъзнат в контекста на свързаността с други професии, където уменията също могат да намерят приложение.

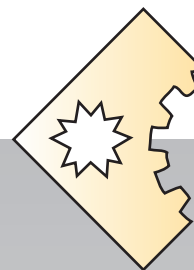
След като се изгради подобно разбиране за осъзнат избор, който се детерминира от отчитането на множество различни фактори от личностно, социално и ценностно естество, задачата за кариерно планиране става много по-лесно осъществима. Кариерното планиране се разбира като цикличен процес и набор от стъпки, които водят към самоусъвършенстване и промяна на кариерния план. Този цикличен процес е свързан с придобитите нови умения и формулираните цели за развитие.



В европейски контекст идеята за кариерно планиране, съобразено с изискванията на пазара на труда, с регионалните политики за заетост и при отчитане на секторните анализи в глобалните професионални сфери за нуждата от определени умения, е приоритет, заложен и в новата **Програма „Еразъм плюс“**, предложена от Европейската комисия в сферата на образованието, обучението, младежта и спор-

та. Тази нова програма ще замени сега действащата Програма за учене през целия живот и ще започне да действа през 2014 г., като ще предостави значително повече средства за придобиване на знания и развиване на умения. В основата на „Еразъм плюс“ стои идеята, че инвестициите в образование и обучение са основен фактор за отключване на потенциала на хората, независимо от тяхната възраст или среда. Програмата ще спомогне за тяхното личностно развитие, за придобиването на нови умения и за увеличаване на перспективите им за трудова заетост. Нов момент, заложен в програмата, е създаването на **„алианси на знанието“** и **„секторни алианси на уменията“**. Алиансите на знанието представляват широкомащабни партньорства между висшите учебни заведения и бизнеса с цел стимулиране на творчеството, новаторството и предприемачеството чрез предлагане на нови възможности за учене и за придобиване на квалификация. Секторните алианси на уменията са партньорства между доставчиците на услуги в сферата на образованието и обучението и бизнеса, създадени с цел насърчаване на пригодността за заетост чрез разработване на нови, съобразени със спецификата на секторите, учебни програми и на новаторски методи на преподаване и обучение в професионалната сфера (http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-11-818_bg.htm).

Друг важен акцент при работа с ученици в гимназиалния етап е **ориентирането за мобилност**. В глобален план актуалността на тази идея и необходимостта да се формират умения за мобилност се обуславят от нарастващото значение на движението на работната сила в Обединена Европа и от стремежа да се изградят механизми за интелигентен и устойчив растеж в Европа, заложен в Стратегия 2020 на ЕС. На индивидуално равнище чрез ориентирането за мобилност младите хора получават шанс за личностно усъвършенстване и за изясняване на кариерните цели чрез обмен на опит, опознаване на различни култури и овладяване на умения в нова среда. Мобилността с учебна цел се реализира чрез периоди на обучение в чужбина, учебна практика в друга държава, участие във форуми на младежки лидери, доброволчески инициативи, стажантски програми и др. Опитът, придобит по време на пътуването, чрез практика в реална работна среда или чрез обучение в тренингови и други форми на неформално учене, осигурява повече възможности за трудова реализация, дава увереност в себе си и прави кариерният избор много по-реалистичен. Ролята на кариерните консултанти е да осигурят информиране на учениците за възможностите за мобилност и ползите от тях, както и да ги насърчат да се включат в подходяща за тях мобилност. За да реализират ефективно мобилността, учениците се нуждаят от развитие на специфични умения за мобилност, което може да бъде част от дейностите по кариерно ориентиране в училище. Най-важните умения за мобилност са: умението за межкултурна комуникация; толерантността към различията; чуждоезиковите умения; уменията за общуване и работа в екип. Те са базисни умения, независими от конкретната професионална сфера на подготовка, защото осигуряват ефективно функциониране на личността (професионалиста) в динамично променящ се социален контекст и са част от т.нар. „преносими умения“. В България съществува Мрежа на посланиците на мобилността, която подкрепя усилията на кариерните консултанти в организирането на училищни дейности за развитие на уменията за мобилност.



НАСОКИ ЗА КАРИЕРНИЯ КОНСУЛТАНТ

1. Упражнение за създаване на карта на свързаните умения чрез приложение на клъстърния подход

- ♦ Използвайте Работния лист в Приложение № 5. Работата със схемата позволява да се осъзнаят връзките между отделните групи умения и те да се видят в мрежа, така както те съществуват в глобалния свят.
- ♦ Разделете учениците на малки групи от 3–4 души. Всяка група да си избере една професия, която да запише в кръга в центъра на работния лист. Под избраната професия да се напишат ключови умения, необходими за нейното упражняване.
- ♦ В празните полета да се отразят други умения (от други професионални области), които са необходими за професията.
- ♦ Например за графичния дизайнер е важно да има умения за рисуване (от сферата на изкуствата), от науките за човека – да има познания от психология на клиента и психология на рекламата; да знае как човешкият мозък обработва графичната информация, как влияят цветовете и др.
- ♦ Дайте 10 минути за работа на групата. След това всяка група да презентира направеното от нея пред класа. Коментирайте въпроса за глобализацията на съвременния свят и за това, че индиректно сме свързани с други професии и професионалисти по целия свят.

2. Интерактивни въпроси и практически дейности, насочени към младите хора, които веднага след завършване на средното си образование ще се насочат към пазара на труда:

- Какви видове платена работа мога да извършвам?
- Какви права и задължения ще имам като работещ?
- Какво да направя, ако правата ми са нарушени?
- Каква полза ще имам от участие в стажантска програма?
- Ще имам ли полза да работя като доброволец без пари?
- Започването на хубава работа зависи ли от мен?
- Как да намеря информация за свободни работни места?
- Откъде мога да получа помощ за започване на работа?
- Кой е най-успешният начин да се кандидатства за работа?
- С какви документи се кандидатства за работа?
- Как да напиша автобиография (CV), ако нямам стаж?
- За какво служи мотивационното писмо?
- Какво означава Европейски паспорт (Europass)?
- Как да се подготвя за интервюто за работа?
- Как да се държа на интервюто за работа?
- Как да преодолея притеснението при явяване на интервю?

4. Специфика на кариерното ориентиране за ученици със специални образователни потребности

Специалните образователни потребности (СОП) са породени от дефицити в различни сфери – когнитивна, двигателна, сензорна. В зависимост от това, в коя от сферите се забелязва дефицит, говорим за различни категории – напр. деца с интелектуална недостатъчност; деца със зрителни увреждания, слухови увреждания, с хронични заболявания; деца с езиково-говорни нарушения. Кариерното ориентиране на деца със СОП се съобразява с националната политика, която отразява разбирането, че професионалното образование и обучение е достъпно за всички тези деца. Чл. 32 от ЗПОО регламентира, че за тях **професионалното образование и обучение се организира по програми, съобразени със здравословното състояние или със социалния им статус**. Обучението е по професии или по част от професии, упражняването на които е подходящо за здравословното им състояние. Тези професии се определят от Министерство на образованието и науката и от Министерство на здравеопазването. За децата с интелектуална недостатъчност се предлагат програми за обучение за придобиване на първа степен на професионална квалификация.

Усилията и мерките по кариерно ориентиране трябва да бъдат съгласувани и с изискванията и насоките за интегрирано обучение на децата в масовото училище, което се реализира в България от 2003 г. насам. **Целта е да не се стигне до отпадане от образователната система и да се гарантира развитието на професионални умения в подходяща образователна среда, която изключва социалната изолация и дискриминирането, а създава адаптирани възможности за развитие.**

Кариерното ориентиране се съобразява с индивидуалния темп на учене на учениците със СОП, организира се адаптирано към възможностите на ученика за справяне и се съобразява с равнището на знания и умения, формирани до момента. Ключов принцип е откриването на силните страни на ученика и търсенето на ресурси за справяне и компенсирание на дефицитите. Важно е да се формират реалистични очаквания у учениците за тяхната професионална изява и на тази база да се формулират достатъчно високи цели, които да стимулират напредък.

Процесът на кариерно ориентиране е специфичен за учениците със СОП главно във фазата на изследване, диагностициране и опознаване на особеностите на личността в контекста на здравословното състояние, индивидуалните потребности и познавателния и социален опит. Останалите фази, свързани с изследване на възможните професии, информиране за професиите и изисквания към тях, създаване на индивидуален кариерен план и периодичен преглед и актуализиране на плана, следват логиката на осъществяване, характерна и за останалите целеви групи.

Насоки за кариерно ориентиране на ученици със СОП:

♦ Самооценка на личността и на потенциала за развитие

Проучете интересите на ученика. Запознайте се с това как се справя с ежедневни дейности и с ученето, има ли обучителни трудности, какво харесва, в какво вярва и какво иска да постигне. Стимулирайте учениците да говорят за себе си, като се изразяват, както е удобно за тях – чрез думи, рисунки, карти, предмети, звуци. Това ще позволи програмата за кариерно ориентиране и консултиране в максимална степен да се съобрази с вида и степента на дефицитите. Колкото по-естествена е тази изява, толкова по-вероятно ще се проявят автентичните заложби на детето.

♦ *Използване на адаптирани инструментариуми за развитие на личностния потенциал на всяко дете*

Анализът на наличните качества, знания и умения позволява да се открият потенциалните области за професионално развитие и на тази база да се изгради индивидуален кариерен план. Често пъти зад медицинските диагнози и стандартни описания на състоянието на ученика се крият ниски очаквания, а не малки възможности. Много лични истории ни убеждават в това как, ако прибързаеме с диагностицирането или подходим еднотипно, блокираме собствената си сетивност да оценим истинския потенциал. (Вж. Приложение № 3)

♦ *Подкрепа за самостоятелност*

Всички дейности за кариерно ориентиране е необходимо да носят духа на позитивното възприемане, на искреността и топлотата на човешкото общуване и приемане. Естествено е кариерният консултант да бъде подкрепящ и да помага, но не и ако това намалява степента на самостоятелност на детето със СОП. Ефективната подкрепа е тази, която насърчава развитието на нагласи и умения за самостоятелно справяне с поставените лични цели.

♦ *Индивидуален подход, но не и отделяне от останалите*

Съобразяването с индивидуалните потребности и с възможностите на учениците със СОП предполага максимално индивидуализиране на мерките, подходите и програмите. Водени от най-добро желание да осигурим подходящи условия в отговор на специфичните нужди на детето, не бива да допускаме то да бъде изолирано или етикирано като много различно от останалите, с които сякаш не може да се съгласува. Децата със СОП имат усещания, мечти, стремежи, размисли, подобни на всички останали деца на тяхната възраст, затова и процесът на кариерно консултиране не бива да е твърде различен като философия, ориентация и форми на осъществяване, а по-скоро да е адаптиран към възможностите на конкретния ученик.

♦ *Целенасочено развитие на социални умения и компетенции*

Насърчаване на учениците със СОП в процеса на кариерното консултиране да развиват и необходимите им социални умения за себеутвърждаване, общуване, разрешаване на конфликти и др.

♦ *Стимулиране на проективно поведение*

За учениците със СОП е от изключителна важност да бъдат проактивни – да търсят информация и възможности, да се презентират, да установяват контакти и да опитват да реализират свои идеи. Практиката на социални работници и консултанти показва, че хората с увреждания по-често от останалите развиват синдром на заучена безпомощност, остават без работа или по-трудно намират работа, защото са пасивни и не демонстрират увереност, че това, което знаят и могат, си заслужава да бъде показано.

♦ *Информирание за подходящи професии и изискванията на работодателите*

Осигуряване на информация и насочване към подходящи ресурси за самостоятелно търсене на информация за професии, работни позиции и за динамиката на пазара на труда.

♦ *Развитие на умения за търсене на работа*

Тук се включва тренирането на конкретни поведенчески стратегии за убеж-

даване, за себепредставяне и изграждане на адекватно поведение по време на интервю, подготовка на документи, търсене на свободни позиции и др.

♦ **Активно сътрудничество със семейството и близкото семейно обкръжение**

Семейството е много необходим партньор в дейностите по кариерно ориентиране. Членовете на семейството не само улесняват достъпа до кариерните услуги, но и създават ресурс за справяне и устойчивост на уменията, които се формират в процеса на училищните дейности.

♦ **Работа в мрежа и мултидисциплинарен екип**

Изключително важно за успеха на кариерното ориентиране е кариерният консултант да работи в тясно сътрудничество с други специалисти в зависимост от конкретния случай – психолог, социален работник, трудотерапевт, арттерапевт и др. В мрежата за подкрепа е добре да се включат и работодатели и представители на партньорски организации, които са готови да работят за създаване на адаптирана среда за практически занятия и професионална изява на ученици със СОП. Изграждането на партньорска мрежа, която да включва различен тип заинтересовани страни, всъщност постига още един ефект – промяна на нагласите на работодателите и служителите към хората с увреждания и техния потенциал да градят кариера и да се реализират успешно.

5. Специфика на кариерното ориентиране за ученици, застрашени от отпадане

Работата с учениците, застрашени от отпадане, има две основни **цели**:

1. Превенция на проблема за преждевременното напускане на училище и минимизиране на риска от отпадане.
2. Подкрепа на кариерния избор на ученика чрез:

- проучване и осмисляне на различни алтернативи за професионално и образователно развитие;
- осигуряване на информация за професии, за които входящото минимално образователно равнище не изисква завършена образователна степен или предполага по-ниска такава – запознаване със спецификата на професиите и с необходимите умения и образователни възможности за тяхното практикуване.

Съдържателните насоки за професионално ориентиране с цел превенция на отпадането и осъзнат кариерен избор включват:

♦ **Разпознаване на риска от отпадане от училище**, за да се реагира своевременно и да се приложат програми за кариерно ориентиране с превантивен характер.

Рискови фактори и индикатори за идентифициране на учениците, застрашени от отпадане:

1. Социални

- икономически и социален статус на семейството – много деца в семейството, непълно семейство, бедност, трайна безработица на родителите, ангажиране с дейности в семейството, които изискват активното включване на децата (сезонна работа в селското стопанство, отглеждане на животни и др.)
- особености на региона – живот в отдалечено и изолирано населено място, трудна комуникация и транспорт

- социална изолация
- занемареност и negliжиране в семейството или в общността
- принадлежност към определена маргинална група – малцинства, емигранти, бежанци, лица, живеещи в специализирани институции и др.

2. Психологически

- неувереност в себе си; ниска самооценка
- слаба мотивация за труд и за учене
- отсъствие на цели и жизнени планове
- емоционална нестабилност
- неумение за изразяване на себе си
- слабо развити личностни качества – дисциплинираност и др.
- склонност към конфликти
- слаба концентрация на вниманието

3. Образователни

- чести безпричинни отсъствия от училище
- повтаряне на класове
- слаб успех
- незаинтересованост към учебното съдържание
- системно неизпълнение на учебни задачи в час и такива, които се възлагат за домашна или самостоятелна работа
- билингвизъм
- чести наказания в училище за неспазване на правилата или прояви на девиантно поведение
- негативни взаимоотношения със съученици и с учители
- слаба ангажираност в извънкласни и извънучилищни дейности

♦ Анализ на търсенето и предлагането на работна сила на пазара на труда.

Предоставяне на данни и примери за това каква е реализацията на хора с ниско образователно равнище и съответно ниска професионална квалификация. Описание на професии и специалности, подходящи за хора, прекъснали образованието си.

♦ Оценка на интересите, уменията и нагласите на ученика, застрашен от отпадане.

Оценката е насочена към откриване на силните страни на ученика и на ресурсите за справяне, а не върху дефицитите, които са станали бариера за успешно образователно развитие.

♦ Разработване на индивидуална програма за работа с ученика, застрашен от отпадане.

- ♦ Индивидуално консултиране или включване в групово работно за изграждане на положителна самооценка, формулиране на лични цели и развитие на умения за вземане на решение.

- ♦ **Осигуряване на подкрепа от страна на кариерния консултант, на учители и други възрастни (работодатели, ментори, трудови посредници) в процеса на търсене на различни възможности за развитие, съобразени с конкретната ситуация на ученика.**

В този план много полезни могат да бъдат позитивни примери и модели за успешно кариерно развитие на хора, които са били в риск от отпадане или са прекъсвали своето образование, но не са спирали в усилията си да търсят подходяща професионална реализация. Най-често тези модели откриваме в биографичните истории на известни личности (Стив Джобс, например) или в личните истории на по-малко известни, но значими за ученика възрастни (хора от общността, града, региона, училището, производственото предприятие).

- ♦ **Изготвяне на план за индивидуално кариерно и/или образователно развитие.**

Индивидуалният план да се базира на оценката на потребностите и ресурсите на ученика. В разработването му задължително участва ученикът, като се постига своеобразно договаряне между него и кариерния консултант за насоките за промяна и за стъпките, които ще бъдат планирани и осъществени. Много важно условие е да се постигне съгласие и ученикът да се ангажира с осъществяването на плана, а кариерният консултант или учителите осигуряват необходимата подкрепа.

- ♦ **Ръководене на процеса на планиране и изработване на индивидуално портфолио на ученика.**

Практическото реализиране на тези съдържателни аспекти на работата по кариерно ориентиране на учениците, застрашени от отпадане, изисква индивидуален подход и работа в мрежа за интегриране на усилията на кариерния консултант, психолога, социалния работник и други специалисти, които могат да оказват благоприятно влияние в работата по случая на ученика.





ИСКАМ ДА СИ ЖИВЕЯ ЖИВОТА, А НЕ ДА КАНДИДАТСТВАМ*

Н. е седмокласничка. Много импулсивна, тя се стреми към автономност и търси винаги интересната, приключенската страна на живота. В края на 6. клас реагира агресивно срещу своя съученичка, блъска я и я събаря на земята, а момичето получава контузия в рамото. Вследствие на това на Н. е назначен обществен възпитател. Освен преодоляване на небомислените постъпки и овладяване на емоционалните импулси, важен проблем при нея се очертава **рискът да не отпадне от училище** поради незаинтересованост към учебна дейност и липса на цели и амбиции.

Н. живее с баба си и дядо си, семейството се справя и посреща ежедневните ѝ потребности. Между тях има диалог и разбирателство. Родителите са разведени. Няма данни за конфликти и напрежение в дома. Повод за изостряне на отношенията е желанието на Н. да бъде по-свободна и самостоятелна, да прекарва повече време с приятелите си и да се чувства „по-голяма“.

Сред съучениците си е популярна, конфликти възникват, когато има съперничество между момичетата за това, коя да е в центъра на вниманието. Н. не иска да дели първото място като „душата на компанията“ с никого.

Класният ръководител е на мнение, че Н. има своето място сред връстниците и при по-силна мотивация и воля е способна да подобри значително и учебните си постижения.

Задачи на консултанта:

Успехът и мястото на знанието в живота на човека са сред постоянно обсъжданите теми при срещите с Н., тъй като тя няма ясна ориентация и поставени цели пред себе си. Отдава по-голямо значение на забавлението, компанията и приятелите. Полага усилия за подготовка на домашни и уроци, когато желае да го направи, и акцентираме върху бъдещите ползи от това за нея, както и върху значението, което отдава семейството ѝ на ученето и постиженията в учебната дейност. Приятелският кръг е рисков. Много от децата са със занижен родителски контрол и са по-големи от нея. Заради компанията ѝ се пораждат и конфликтите с близките, които не одобряват това.

Въпреки преобладаващия повърхностен поглед върху задълженията и отговорностите, момичето споделя свои планове и опасения. Желанието ѝ е да учи нещо „с компютри“ и след време да си има свой бизнес с ремонт и продажба на компютри и компютърна техника. След около два месеца желанието на Н. рязко се променя.

Тъй като сега вече Н. проявява интерес към актьорската професия, с група ученици посещава театъра. Посещението под надслов „Зад кулисите на сцената. За актьорската професия и не само“ включи запознаване с различните професии, свързани със сценичното изкуство, запознанство с актьори,

разходка из театъра, среща с директора и беседа за спецификата, трудностите и предизвикателствата на актьорската професия.

След като натрупва впечатления какво се случва „зад кулисите“ и слуша с интерес увлекателния разказ на директора на театъра, Н. разбира за какъв тежък труд става въпрос, преди зрителите да видят готовия продукт на сцената и колко неимоверни усилия трябва да положи актьорът, докато получи заслужените овации от публиката. Категорично е разколебана в избора си на паралелка „Актьорско майсторство“ в музикалното училище.

Обратна връзка:

Н. издържа успешно конкурсните изпити след VII клас. Резултатите ѝ по български и по математика са добри, но не е приета на първо класиране. На второ класиране е приета „Информационни технологии с английски език“ в СОУ. Характеристиката ѝ от класния ръководител е много положителна, налице е промяна във взаимоотношенията ѝ с околните, готовност да разрешава конфликтите конструктивно, по-висока степен на себевладение. Дефицит остава в мотивацията ѝ за учене и за учебни постижения. Семейството ѝ оказва подкрепа и близките ѝ са в диалог и контакт с обществения възпитател и кариерния консултант.

*Казусът е предоставен от Венета Кирова – кариерен консултант, педагогически съветник във Второ основно училище „Петко Рачов Славейков“, гр. Стара Загора

Трета част

**ОРГАНИЗАЦИОННИ
ФОРМИ, МЕТОДИ И
СРЕДСТВА ЗА КАРИЕРНО
ОРИЕНТИРАНЕ НА
УЧЕНИЦИТЕ**



I. ВЪЗМОЖНИ ПОДХОДИ, ОРГАНИЗАЦИОННИ ФОРМИ И МЕТОДИ ЗА КАРИЕРНО ОРИЕНТИРАНЕ

1. Организационни форми за кариерно ориентиране

Урочни форми – блокови часове, час на класа, избираеми предмети в учебните планове.

Методически възможности по учебни предмети – с най-голяма значимост за кариерното ориентиране е работата на учители и ученици в процеса на обучение по различните учебни предмети. В този процес се реализира връзка между учебното съдържание и общочовешки ценности, социални ценности, регионални ценности, професионални ценности, лични ценности. Става възможно да се преподава не само утвърдената структура на знанията, но и новости от света на професиите. В началото и в края на курса на обучение могат да се диагностицират интересите и да се проследи промяната. Голяма част от предлаганите в наръчника интерактивни дейности и упражнения могат да бъдат интегрирани от учителите в отделните учебни предмети.

Например:

- ♦ Знания за професиите – по всички предмети
- ♦ Развитие на професиите – по всички предмети
- ♦ Известни личности и професионални постижения в областта – по всички предмети
- ♦ Себепознание – човек и общество; психология
- ♦ Вземане на решение и самоопределяне – по всички предмети и философски цикъл
- ♦ Избор на образование, професия, кариера – по всички предмети
- ♦ Сътрудничество и професионална етика, работа в екип – по всички предмети и организационна култура в професионалните гимназии; предприемачество
- ♦ Умения за управление на кариерата – интегрирано и в избираем предмет според образователната степен. Например:

А) Начален етап (1. – 4. клас):

– „Светът на труда около нас“ – диагностика и консултиране на заложби и интереси; консултиране на родителите; позитивно разбиращо отношение към себе си; умения за игрови и познавателни дейности, адаптиране към учебна среда; опознаване света на труда чрез играта; изява на наклонности към определен тип дейности и способности за тях.

– Интегриран модул в „Човекът и обществото“ и в предприемачество – умения за учебна дейност и самостоятелно учене; избор на дейност; съвместна дейност; умения за самооценяване; умения за представяне и изява; определяне на лични интереси за бъдеща професия.

Б) Прогимназиален етап (5. – 7. клас) – избираем предмет „Учене през целия живот и планиране на образованието/кариерата“ с ученическо портфолио или „Индивидуална учебна книга за себепознание и планиране на кариерата“ – информирани за пазара на труда; за собствените интереси и способности; вземане на решение-избор на бъдещо образование/професия и работа.

В) Гимназиален етап (9. – 12. клас) – избираем учебен предмет с надграждащи модули от основното образование в портфолиото – управление на кариерата; търсене и кандидатстване за работа.

Форми на училищно ниво – училищни дни на определена професия, съответна на профила на училището; популяризиране на постижения на изявени ученици; срещи с бивши възпитаници на училището; срещи с представители на професии и академични среди; училищна медия за професионални новости в определени сфери; годишни или по определени поводи вътрешни конкурси; публични мероприятия – конференции, кръгли маси, дискусии за реализацията на учениците и образователното им и професионално бъдеще; опити за организиране на **„мониторно професионално ориентиране“ от по-големите на по-малките** – привличане на по-големите ученици в работата на училищните специалисти и класните ръководители на различни випуски; училищните проекти. В *Приложение № 1* е описана точно такава добра практика, провеждана на училищно равнище.

Извънучилищни дейности и самостоятелно учене – изследвания на самите деца за различни професии, традиционни или „изчезнали“, актуални и бъдещи; изследвания и проекти за професионалното минало на техните семейства и родове, на местното стопанство; „зелени“, но не само „зелени“ училища, в чиито програми приоритет са професионалният и училищен избор, свързването и преносът на познанията в личния опит и перспективи за развитие, в конкретните планове на децата и младите хора; програми на училището за постоянни дейности в съответните центрове по професионални и образователни консултантски услуги; сътрудничество и контакти с посреднически агенции за подбор на персонал. *Обучителни курсове и дни на „професионални ателиета“* – организиране на дейности по интереси, ръководени от специалисти и от професионалисти за опитване и развиване на различни умения и способности.

1. *Работа по проекти, свързани с професионалното развитие и кариерно ориентиране.*
2. *Интегрирани инициативи и услуги в кариерните центрове.*
3. *Цялостни училищни програми с участие на различните специалисти за сътрудничество при реализиране на варианти на гореописаните дейности. Изготвяне на **Годишен календар по кариерно ориентиране** в училищна среда. В *Приложение № 4* може да се види пример за извънкласна и извънучилищна дейност по професионално ориентиране, организирана от Регионален център по кариерно образование.*

Предложението на специалиста: Да създадем клуб „Кариера“

КЛУБ КАРИЕРА – ОРГАНИЗАЦИЯ И ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ*

При организирането на клуб „Кариера“ в училище съществен момент е разнообразието. При съставянето на програмата е добре да се редуват различни дейности и форми, тъй като материята, свързана с кариерното консултиране, не е от най-атрактивните. Вие трябва да я направите такава!

Имате две възможности:

1. Да я организирате семинарно – в няколко последователни дни.
2. Да я организирате като клуб – ежеседмично или веднъж на две седмици.

При семинарната организация по-резултатно е, когато занятията са изнесени (извън училището или града). Тогава предвидете достатъчно почивки (но не прекалено). Ползотворното време за работа е около 90 мин.

При клубна организация е по-приемливо занятията да са ежеседмично по 90 мин. или по-малко, отколкото на две седмици за по-дълъг период от време (има риск да стане отегчително за учениците, ако ги занимавате твърде дълго).

Програмата на клуб „Кариера“ в нашето училище изграждам на основата на следните компоненти:

Теоретична част – тук се включват основните понятия, свързани с кариерата на човека: що е професия, кариера, квалификация; какво образование ни е необходимо; какви документи трябва при постъпване на работа; как се търси работа и т.н.

Диагностична част – състои се от тестове, интерактивни игри, есета по темата, които дават възможност да се определят желанията, възможностите и потребностите на ученика.

Приложна част – позволява на учениците да приложат на практика и да упражнят знанията, уменията и компетенциите, които са придобили по време на обучението.

Чужд опит – споделянето на собствен опит от страна на професионалист дава възможност за получаване на информация от „кухнята“ на дадена професия.

Посещение на място – чрез посещение на реално работно място учениците могат да се докоснат истински до дадена професия. Да видят как се обличат работещите, с какво се хранят, колко работят хората там и, разбира се, да преценят искат ли да са на тяхно място.

*Описанието е авторска добра практика и текст на Олимпия Тенева-Николова от ПГИЧЕ „Свети Методий“ – София.

КАК ДА ПОДНЕСЕМ ТЕОРЕТИЧНАТА ЧАСТ?

По темата има много научни разработки, информация и опит, описани по различен начин и на различни езици. В един курс или клуб не може да се обхване всичко, пък и не е необходимо. Вашата цел е да се научат хората да намират и ползват съществуващата информация. Ако някой прояви по-сериозен интерес – насърчете го!

КАК ДА ОРГАНИЗИРАМЕ КАРИЕРНОТО ОРИЕНТИРАНЕ В УЧИЛИЩЕ?

От опит бих препоръчала теорията да се поднесе сбито и синтезирано, на малки модули. Предварителната подготовка на кариерния консултант е задължителна, тъй като поднасянето на информацията, за която говорим, зависи от целевата група.

Желателно е теорията да бъде подкрепена и разнообразена с подходящи интерактивни игри или интелектуални задачи.

КАК ДА ДИАГНОСТИЦИРАМЕ?

Ако решите да се занимавате с диагностика, внимателно подберете инструментите, с които ще работите. Полезен подход е самодиагностиката. Тя позволява учениците сами да определят силни и слаби страни, да откриват различни аспекти на личността си чрез методики, подходящи за съответната възраст. Най-често това са тестове или въпросници, които имат ключ и учениците сами изчисляват резултата си. Не забравяйте, след като учениците приключат работата си, да обсъдите заедно получените резултати и да помогнете в интерпретацията на данните, така че да не се получи погрешно тълкуване, което може да притесни или заблуди ученика.

КАК ДА ОРГАНИЗИРАМЕ ПРИЛОЖНАТА ЧАСТ ОТ РАБОТАТА?

Тук се отнасят практически задачи и проекти, които предполагат упражняване, трансфер на знанията в нова ситуация. В практиката си най-често давам следните задачи за индивидуална работа:

- ♦ Съставяне на портрет на конкретна професия
- ♦ Интервю с практикуващ специалист от дадена професионална област
- ♦ Изготвяне на автобиография
- ♦ Писане на благодарствено писмо
- ♦ Проект за портфолио



КАК ДА СЕ ПОУЧИМ ОТ ЧУЖДЯ ОПИТ?

Обичайно представата на младежите за някоя професия се разминава с реалността. Коректно е при представянето ѝ да дадем максимално изчерпателна информация за нея. Хубаво е да покажем както атрактивните, така и не много популярните страни на съответната професия. В този случай най-добре е да поканим представител на тази професия, който би споделил информация от „кухнята“.

Предлагам на вашето внимание схема на организацията на едно такова начинание:

1. Проучете от какви професии се интересува групата.
2. Помислете дали има някой родител, ваш близък или познат, който да я упражнява (така би споделил повече за нея, пък и не би ви искал пари).
3. Свържете се с няколко души, за да имате възможност за избор (или резервен вариант, ако нещо се случи).
4. Уговорете дата.
5. Проведете предварителен разговор с човека, като очертаете рамката на дискусията и въпросите, които искате да се разискват.
6. Подгответе вашата група от ученици, като предварително помислят за въпросите, които биха задали на човека. Импровизацията не е добър вариант и може да ви постави в неловка ситуация и от двете страни.
7. Подгответе подходяща интерактивна игра.
8. Уведомете ръководството за вашата идея.
9. Осигурете си обратна връзка.
10. Ден-два преди събитието проверете за евентуална промяна.

Ето един пример за такова посещение:

Поканихме за гост на нашия клуб „Кариера“ инструктор по танци (стандартни и латино). Учениците много се интересуваха как човек става такъв. Бяха много изненадани, че всъщност той е дипломиран зъботехник и е работил няколко години като такъв. Той е имал професия, която е отговаряла на всички критерии за желана професия – престижна, добре платена, с приемливо работно време и приятни колеги. Но всичко това било до едно време. Професията взела да му дотяга, да ходи на работа с нежелание, да чака с нетърпение края на деня...

Другото важно в неговия живот били танците. От ученическите години се занимавал със спортни танци. В един момент решил да рискува и да напусне стабилната си работа и да започне да се занимава с това, което му харесва като основна професия, а не само като хоби. И е успял! Сега има школа, учи хората да танцуват, създава им нова емоция! И печели добре, разбира се.

Като изненада за членовете на клуба направихме едно реално „представяне“ на неговата професия – отидохме в салона, пуснахме музика и той ни показа основните стъпки на няколко танца. Беше много забавно!

КАК ДА ОРГАНИЗИРАМЕ ПОСЕЩЕНИЕ НА МЯСТО?

1. Изберете 2-3 места за посещение, желателно е да са атрактивни или необичайни.
2. Проучете дискретно интереса на групата към тях.



3. Помислете дали има някой родител, ваш близък или познат, който да може да ви покани на такова място.
4. Проучете възможностите и условията за достъп на външни лица на такова място, защото някои организации са интересни, но специфични и външни хора се допускат трудно.
5. Проучете дали ръководството на училището няма да е против.
6. Проведете предварителен разговор за евентуални подробности. Уговорете да има човек, който да ви разведе и да ви покаже мястото; който ще отговори на вашите въпроси.
7. Уговорете дата.
8. Направете предварителен списък на желаещите ученици, като имате предвид, че където и да водите хора, не е удобно да водите повече от 10-12 души.
9. Ден-два преди събитието проверете дали не са настъпили никакви промени в намеренията и организацията на вашите домакини.
10. Напомнете на групата си за предстоящото събитие.
11. Уведомете ръководството за плана ви на посещение.
12. Осигурете си обратна връзка от страна на учениците, включени в групата, за да извлечете максимална полза от събитието.

Посещенията на място са много ефективна форма учениците да преосмислят намеренията си за професионална реализация и да се ангажират с осъзнат професионален избор. Следващият случай от моята практика е много показателен точно в това отношение.

Със съдействието на приятели успях да заведа членовете на училищния клуб „Кариера“ в НАТФИЗ. И вие ще съгласите, че професиите на артиста и на режисьора са едни от най-атрактивните! Всички бяха много развълнувани. Даже заведох повече хора, отколкото се бяхме договорили. За моя радост (и радост на учениците) това не създаде никакъв проблем. Още като отидохме, ни очакваше човек, който през цялото време ни придружаваше, насочваше ни, отговаряше на въпросите ни. Разведоха ни навсякъде – в гримьорната, в гардероба (позволиха на учениците да се облекат със сценични костюми), на сцената. Показаха им някои актьорски трикове – как се пада, как се удрят шамари и други такива. Но им разказаха и за висенето по коридорите, безсънните нощи, ученето наизуст на роли. В резултат от това посещение доста от тях се запалиха по театъра и киното. Приеха и лустрото, и неудобствата на професията. Имаше и изключения, разбира се. Запомнила съм две от тях.

Едно от момичетата, макар да имаше безспорен талант, реши, че не може да прекара живота си по този начин. Плаващото работно време и несигурността ѝ се сториха неприемливи. Макар че продължава да обича театъра, в момента се занимава с компютри и дизайн.

Другият случай е пак с момиче. Нищо и никой не можеше да я разубеди, пък и беше много артистична. Твърде умна, интелигентна и красива, тя беше много амбицирана до момента, когато имаше възможност да се включи в снимането на някакъв сериал. Един снимачен ден (от 12 часа) я накара да преосмисли решението си. Реши, че не си заслужава да виси толкова време на едно място, за да снима 2-3 минути. Така че в момента учи право и е много добра.

2. Методи и средства за кариерно ориентиране в училище

Разнообразието от организационни форми за кариерно ориентиране разчитат на **активни методи на работа с децата и юношите на основата на личностноцентрирания подход**. При тези методи информацията като себепознание и познание на пазара на труда, резултатите и продуктите от дейностите по кариерно ориентиране следва да остават и за клиента, за да може той активно да ги ползва и развива в по-нататъшния си път. Този основен принцип се реализира **чрез ученическо портфолио**, което дава на ученика резултатите и продуктите от програмите и услугите, през които минава. **Наръчникът предлага такова портфолио, включващо гамата интерактивни задания и упражнения, което може да бъде адаптирано за различните възрастови групи. То позволява на кариерния консултант да бъде действителен посредник** за плавно надграждане на личния кариерен опит на личността, а на самата нея да се учи постепенно да консолидира автономно този свой опит. Заложени са *разнообразни интерактивни методи и инструменти*: тестови, динамично интервю, целенасочени наблюдения и самонаблюдения; ситуационни и ролеви, проективни, тренингови, с обучителен и развиващ характер, диалогови, работа с информационни ресурси.

Ресурси за кариерно ориентиране: те не само се използват, но и се предоставят и развиват в процеса на партньорство и активно сътрудничество между различните заинтересовани страни и участници в него:

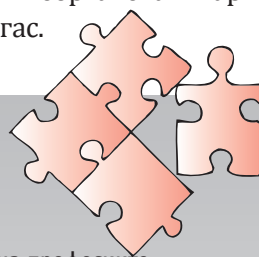
- ♦ *на общата социална среда* – формиране на позитивни и подкрепящи обществени нагласи, присъствие на кариерното ориентиране на младите хора като приоритетен момент в стратегиите и политиките на различните социални и управленски равнища;
- ♦ *възможности за международно интегриране и сътрудничество* – включването на българските структури, институции, представителства, екипи и личности в международния обмен на информация, новости, дейности в тази област. Предоставя мощни и разнообразни ресурси за обезпечаване на основните услуги в сферата;
- ♦ *институционални* – ценен е създаденият ресурс на наличните институции в България (професионално-информационни центрове в 9 големи селища в страната; клубове „Работа“; педагогически съветници и психолози в училищата; практика за подготовка на кариерни консултанти от неправителствени организации; наличие и на частни услуги по професионално ориентиране). Те имат своя база данни, специфичен опит за работа с определени групи лица;
- ♦ *информационни* – *от една страна*, създаването на база данни и единна информация за света на професиите на национално равнище, електронни сайтове и услуги за кариерно информироване; *от друга страна*, разнообразни информационни ресурси за подготовка и квалификация на специалистите по кариерно ориентиране – книжни фондове в кариерните центрове, в училищата; *от трета страна*, осигуряване на присъствено ефективно време на проблематиката на кариерно ориентиране в *медийното пространство* – национален ефир, телевизия, преса, фирмена периодика, на училищно ниво;
- ♦ *на непосредственото социално обкръжение* – всички видове ресурси като капитал на подкрепящата семейна, приятелска, професионална, училищна среда;

♦ *личностови* – капацитетът от способности, интереси, психичен, физически потенциал на личността;

♦ *финансови и материално-технически* – сами по себе си те не могат да осигурят качество на кариерното ориентиране, защото са *количественият компонент* от блока на ресурсното осигуряване на услугите. Само в комплекс с качествените ресурсни предпоставки, с които участва всеки от основните субекти, финансовата и материално-техническата осигуреност на кариерното ориентиране реализира действителна ефективност.

2.1. Практически насоки за работа в 1. – 4. клас

Най-често използван и резултатен метод за кариерно ориентиране на учениците в начален етап на образованието е **играта**. Подходящи за използване са както сюжетно-ролевите игри, които показват различни взаимоотношения и роли при пресъздаване на света на професиите, така и игрите, които имат състезателен характер и предполагат децата да откриват възможно повече признаци на професията, да комбинират елементи, които са характерни за труда на хората от определена професионална сфера и др. Много харесвани от децата са и подвижните игри, при които запознаването с професиите е свързано с движение в пространството и участие на възможно повече сетива в хода на играта. По-долу представяме две подобни игри, които комбинират групова работа, развитие на умения за групиране по признак и използване на разнообразни средства на обучение. Игрите са представени и описани от Таня Попова, Евгения Месерджиева и Мария Георгакева – кариерни консултанти в Център за кариерно ориентиране – гр. Бургас.



ВЛАКЧЕ НА ПРОФЕСИИТЕ

Целева група: 1. – 4. клас

Цел: Учениците да откриват видимите признаци за групиране на професиите

Необходими материали: цветни листчета

Описание на играта:

Кариерният консултант поставя на учениците задача да напишат на раздадените листчета какво искат да работят, когато пораснат.

Учениците се разделят на 4 групи в зависимост от професиите, които са записали.

Първа група – *първи вагон на влакчето* – всички ученици, които са избрали професии, изискващи носене на униформа, като: полицаи, пожарникари, пилоти, моряци, стюардеси и др.;

Втора група – *втори вагон на влакчето* – всички ученици, които са записали професии, отнасящи се до услуги, като: часовникари, обучители, продавач-консултанти и др.;

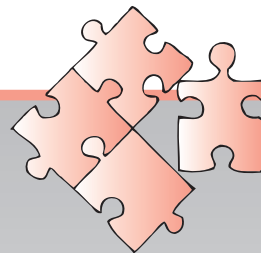
Трета група – *трети вагон на влакчето* – всички ученици записали професии, които си служат със словото, като: адвокати, писатели, журналисти, психолози и др.;

Четвърта група – *четвърти вагон на влакчето* – включва учениците, избрали професии, свързани със здравето и спорта, като: лекари, санитары, лаборанти, зъболекари, медицински сестри и др.

След това е време влакчето на професиите да тръгне. На първата гара се качват учениците от първа група, като всяко дете съобщава на другите своето желание и какво знае за харесваната от него професия. На втората гара се качват учениците от втора група и т.н.

Обсъждане: Изясняват се основни понятия като: работа, професия, работно място, работно облекло, средства на труда (инструменти), групиране на професиите според трудовата дейност. С учениците се провежда дискусия за различните и многообразни професии, които си приличат и различават по определени признаци.

ПОЗНАЙ МОЯТА ПРОФЕСИЯ



Целева група: 1. – 4. клас

Цел: Чрез словесно описание да се открият видимите специфични белези на дадена професия като: работно място, работно облекло, средства на труда, образование.

Необходими материали: карти на професиите

Описание на играта:

Учениците се запознават с картите на професиите – в тестето има три типа карти:

- първите изобразяват работни места като: поликлиника, полиция, пожарна, училище, театрална сцена и др.,
- вторите – работно облекло като: пожарникарска униформа, полицейска униформа, лекарска престилка, театрални костюми и др.,
- третите – средства за упражняване на професията (инструменти), използвани в професията, като: черпак, печка, гребен, кофа, пирони, чертеж, стетоскоп и др.

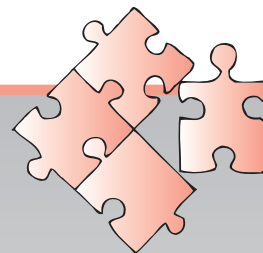
Произволно избран ученик тегли карта от тестето и описва с думи това, което вижда на картата. Останалите от класа се опитват да познаят и да назоват професията.

Обсъждане: След разиграването с учениците се прави свободна дискусия, насочена към изясняване на основни понятия като: работа, професия, работно място, работно облекло, средства на труда (инструменти), групиране на професиите според трудовата дейност, образование. Обсъжда се връзката между професията, образованието за нея и вида трудова дейност. Например в поликлиниката работят много хора, които имат отношение към грижата за здравето, но те извършват различна дейност и съответно професията им е различна (лекар, санитар, шофьор на линейка, лаборант и др.).

В начална училищна възраст игровите методи се съчетават успешно с използването на техники, свързани с **рисуване, оцветяване, изрязване, апликиране**. При запознаването с професиите могат да се използват работни листове за оцветяване например на инструментите, които се използват в дадена професия, или на отделни елементи, които са характерни белези за група професии. Добър ефект имат и задачи от типа „Открий грешката“, при които художникът е „сгрешил“ и е разменил отделни елементи, размесил е характерни неща за професиите. Важна особеност е при включването на подобни техники и средства да се спазва принципът за реалистичност – изображенията, формите, цветовете да бъдат максимално близки до реалността и същевременно да бъдат по детски занимателни и забавни, за да предизвикват интерес и да провокират творческо мислене у децата. Основен принцип при подбора и приложението на различните методи и средства в началното училище е **съобразяването с жизнения опит на учениците**. Това, което се им се предлага, да се основава на наблюденията на децата и на това, което те вече познават от ежедневието. Затова и друг често използван метод е наблюдението. Чрез посещения на място или чрез гостувания на хора, които упражняват определена професия, учениците да правят изводи за професията чрез наблюдения, близки до реалността. Когато **наблюдението** на място извън училището е трудно осъществимо, могат да се използват **учебни филми, клипове, снимки, предмети** и други средства за онагледяване, които да се използват паралелно с разказа на учителя или на кариерния консултант. Концентрацията на вниманието на децата в начална училищна възраст е още неустойчиво, което налага честа смяна на дейностите и използване на комбинация от методи и средства на обучение.

2.2. Практически насоки за работа в 5. – 8. клас

В тази възрастова група разказът, наблюдението и играта продължават да бъдат доминиращи методи. Различието е в усложняването на съдържанието на дейностите, свързани с кариерното ориентиране и със задълбочаване на познанието за различните професии и за връзката между професията и изискванията към човека, който я изпълнява. Игрите усложняват своя сюжет, включват повече роли, възможност учениците сами да интерпретират ролите, да привнесат свои елементи в изпълнението на ролята, да предлагат повече идеи и да изразяват собствено мнение. Рисуването присъства с друга функция – не като основна дейност, а като спомагателно средство за изразяване. За разлика от учениците в началното училище, тук се увеличава относителният дял на писането и на работата с текстове. Учениците се насърчават да създават собствени текстове – описания на професии или на професионалисти от различни области, да разказват истории, свързани с кариерата, да описват и да създават собствена образност, без това да е предварително строго регламентирано. По-големият познавателен, социален и учебен опит на учениците позволява в по-голяма степен да се прилага **дискусията** като метод и да се въведе употребата на **проектно-базираното обучение**. Възлагането на минипроекти, които могат да се изпълняват с включването и на родители, учители или други специалисти, създава много благоприятни възможности за кариерно ориентиране, защото поставя учениците в активна позиция на изследователи, които сами (а всъщност под умелото ръководство на възрастните) овладяват знания за професията и стигат да изводи за значението на професионалния избор.



ДЪРВО НА ПРОФЕСИИТЕ*

Целева група: 5. – 6. клас

Цел: Учениците да откриват видимите признаци за групиране на професиите, качества и умения, необходими за дадена професия

Необходими материали: флипчарт, цветни маркери

Описание на играта:

На флипчарт се рисува дърво с пет клона:

- *първи клон:* професии, изискващи носенето на униформи;
- *втори клон:* професии, предлагащи услуги;
- *трети клон:* професии, използващи словото;
- *четвърти клон:* професии, свързани със здравето и спорта;
- *пети клон:* професии, изискващи талант или специфични способности.

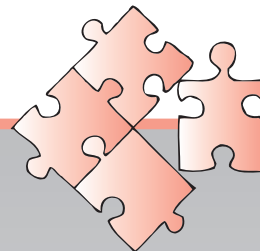
Задачата е всеки ученик да запише каква професия иска да упражнява. За целта според избора си очертава ръката с цветен маркер на съответния клон, а в очертанието записва името си, професията и 2-3 важни умения или специфични качества.

Обсъждане: Оформя се дърво на професиите на даден клас според предпочитанията на учениците, като се изясняват специфичните умения за различните професии. След даден период от време (например 1 година) отново може да се направи дърво на професиите на същия клас, за да се изследва какви промени са настъпили в желанията на учениците и какво ново са научили за дадените професии.

*Играта е представена и описана от Таня Попова, Евгения Месерджиева и Мария Георгакева – кариерни консултанти в Център за кариерно ориентиране, гр. Бургас.

2. 3. Практически насоки за работа в 9. – 12. клас

Играта отново присъства в практиката по кариерно ориентиране в този възрастов диапазон, но вече във варианта ѝ на **симулационна или делова игра**, при която развитието на сюжета и неговото представяне са подчинени изцяло на подготовката и разбиранията на участниците. Играта има предварително зададена рамка като сюжет, правила и разпределение на ролите, но конкретното изпълнение на ролите се режисира от самите участници, които не се ограничават в следването на готови и предварително зададени модели на поведение, а точно обратното – насърчават се да импровизират, да изразяват себе си, да покажат свобода на мисълта и действията си. В този смисъл какво ще се случи по време на играта и какъв ще е резултатът е трудно да се предвиди в началото. Диапазонът на разнообразие, както и насоките за коментар и анализ са много широки и зависят от мотивацията на учениците да участват и от степента на ангажираност с проблематиката.



ПЪТЕШЕСТВИЕ ИЗ ИНДИАНСКИТЕ ЗЕМИ*



Участници: минимум 6 / екипи от 2 до 6 души

Продължителност: от 2 до 4 учебни часа

Цели:

- ◆ Развитие на умения за формулиране на дългосрочни, конкретни и измерими професионални цели;
- ◆ Развитие на умения за работа в екип;
- ◆ Усъвършенстване на уменията за гъвкаво поведение в динамична, бързо променяща се среда, която изисква промяна на личната стратегия;
- ◆ Развитие на умения за стратегическо планиране.

Участниците се поставят в ролята на пътешественици, които стават част от дълго планирана експедиция по стъпките на Индиана Джоунс. Те имат за цел да открият пътя до Пещерата със съкровищата на древните царе и да спечелят максимално количество от богатството. По време на пътуването си участниците трябва да преминат през различни места, да се снабдят с нужните провизии и материали, да се научат да оцеляват

в различни ситуации, да преминат през редица изпитания, за да открият верния път и да придобият правото да получат съкровището на древните владетели. Пътешествениците са допълнително затруднени от ограниченията в броя на дните за пътешествия, което внася допълнително напрежение в тяхната нелека задача.

Дори когато идеално са планирали своите материали и ресурси, понякога те се оказват неприятно изненадани от превратностите на времето и появата на бури и други климатични промени.

Контекст и дейности:

Играта включва учениците в единно предизвикателство, в което им се налага да планират стратегии, гъвкаво да променят плана си на действие, така че да преодолеят трудностите и да реализират целите си докрай. Участниците се разделят на екипи, които са в напрегнато състезание помежду си и това допълнително засилва емоционалността и динамиката на действието. През цялото време учениците са в активна позиция – търсят, коментират, съобразяват в предследване на целта.

Симулативната игра е изградена на основата на принципа за учене чрез преживяване и може да бъде използвана и като част от по-продължителен тренинг за кариерно ориентиране. Чрез тази форма се цели да се повлияе на различните вече придобити знания и умения, като се трансформират връзките между тях – т.е. няма стремеж непременно към нови знания, а се наместват и трансформират отделните връзки между вече познатите и научени неща. Ученето е резултат от активирането на възможно повече сетива и силно емоционално въвличане чрез непознат и интересен сюжет.

След изиграването на играта кариерният консултант организира обща групова дискусия, в която участниците споделят своите впечатления и преживявания в различните фази на играта. Особено важно е учениците да бъдат насочени към осмисляне и обсъждане на моментите, в които са преживели трудности и това е довело до промяна на стратегията им на действие. Играта стимулира към себerefлексия на базата на наблюдението на действията на останалите екипи и играчи.

*Играта е авторска разработка на Тая Терзийска-Кунева – кариерен консултант, създател на Selfinvest Career Consulting. Играта е част от цялостна програма за планиране и управление на кариерата, конструирана в края на 2011 г. През 2012 г. по различни програми и проекти чрез тази симулационна игра са обучени близо 90 ученици от София, Перник и Асеновград. Опитът показва, че тя се възприема изключително добре от учениците и впечатлява със своята оригиналност.

В училищния период 9. – 12. клас практическата ориентация на заниманията по кариерно ориентиране в голяма степен се постига чрез **метода на казуса или работата по случай**. Казусът предполага разсъждение, умение да се поставиш на мястото на друг, опитност да проектираш идеи и да разсъждаваш по реален случай.

Работата по проект е друг метод, който заема ключово място в горна училищна възраст. Полезно е, ако проектите са така зададени, че предполагат работа в екип между учениците, търсене на информация от различни ресурси, посещения в институции или фирми, среща с работодатели и др. Проектът допуска максимална самостоятелност и активност при подбора на средствата за изпълнение от страна на учениците, а учителите и другите възрастни са в позицията на консултанти и експерти.

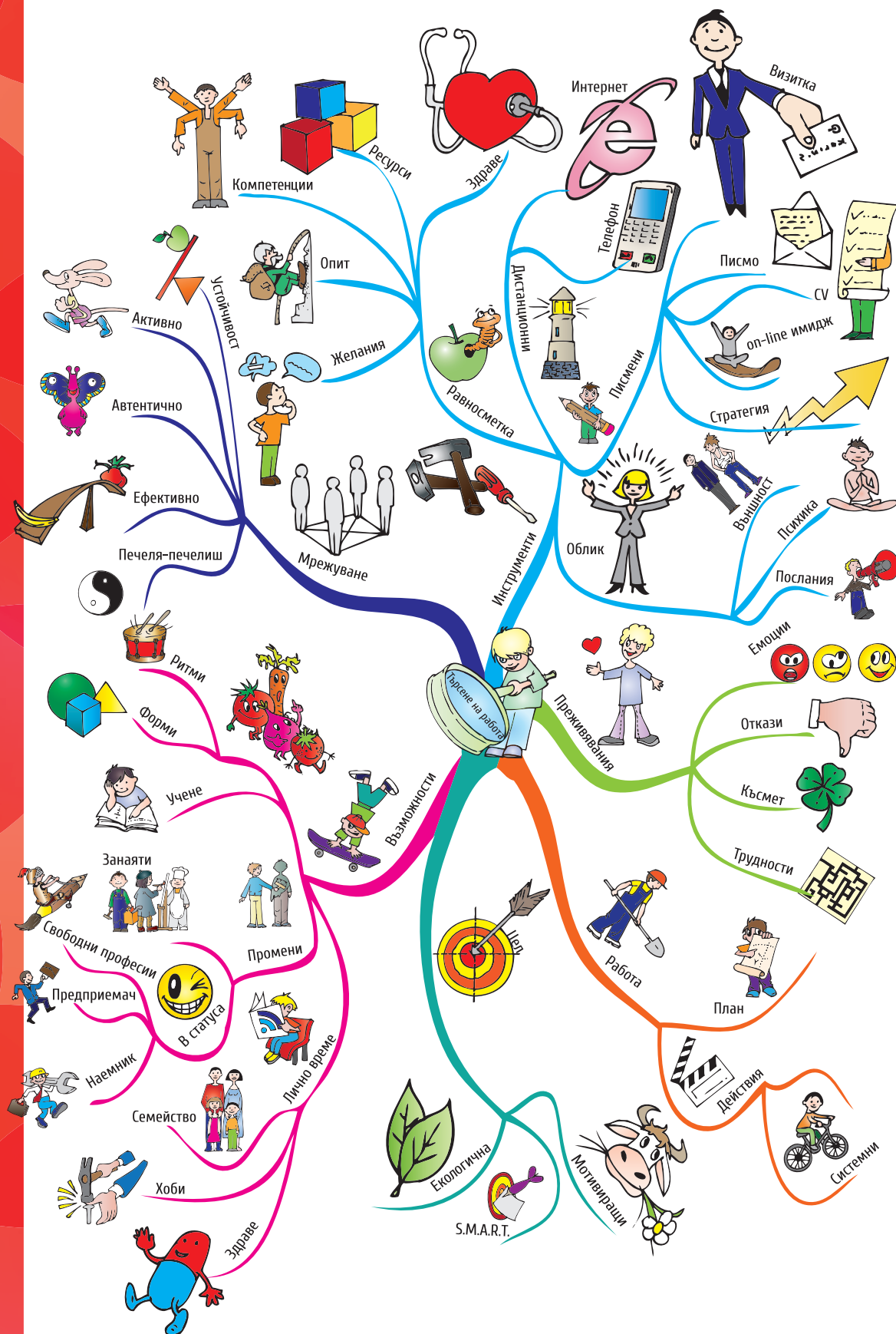
В гимназиалния етап на образованието употребата на методи и средства следва естествения преход от нагледно-образно към абстрактно логическо мислене на учениците. Увеличава се относителният дял на методите, при които преобладават обсъждането, търсенето на решения на проблеми, анализът на ситуации, които предполагат многовариантен избор. С цел развитие на умения за планиране на личната кариера и осъзнаване на различните аспекти на личния избор много полезни са **интерактивната дискусия, жужащите групи, мозъчната атака**. Към тази група методи ще добавим един по-малко познат, но много ефективен метод – мисловните карти.

Методът на мисловните карти (на англ. mind map) е създаден в края на 60-те години на XX век от Тони Бюзан, световно признат изследовател в областта на мисловните процеси и обучението.

Методът позволява процесът на мислене да се **визуализира чрез схема** (диаграма). Когато се опитваме да обясним сложни явления, цели или идеи, картите на ума ни позволяват да подредим в логична последователност всички компоненти, като покажем връзката между тях по лесен за възприемане и разбиране начин. Мисловните карти са диаграми за визуално представяне на информация, свързана с ключова дума или идея. Могат да се използват за генериране, структуриране и нагледно представяне на идеи, както и като помощно средство за обучение и организиране на информация, разрешаване на конкретен проблем или вземане на решения. Затова намират широко приложение не само в обучението, но и в бизнеса, в работата на екипи, когато се нуждаем от творчески решения или просто когато имаме да водим много записки и да обработваме голямо количество информация. Чрез картографирането се подобрява запаметяването, стимулира се генерирането на нови идеи, подобрява се разбирането за същността на изучаваните явления и се улеснява планирането на следващи стъпки. Те са много подходящ инструмент за самоанализ, изясняване на ситуацията и планиране на собствените усилия.

Изграждането на мисловната карта започва с определянето на една централна, водеща идея, която се записва в средата. Около нея се разклоняват асоциираните с нея идеи. Всяка идея се представя чрез ключова дума, която се изобразява и графично (чрез подходящ символ или знак, цвят, форма). В този смисъл картата разчита на нелинейното, лъчисто мислене, при което основните структуриращи идеи са представени като категории и са йерархично подредени. Първичните идеи дават възможност за бързо възникване на второстепенни и третостепенни, което подпомага създаването на хармонична мисловна структура. Системата от думи, числа, цветове и форми отключва скритите възможности на мозъка и повишава капацитета му за генериране на нови идеи. Предимството е в това, че чрез картата се виждат както голямата картина, така и детайлите, които я със-

тавяват. Освен индивидуално, може да се съставят и групови мисловни карти. В зависимост от предпочитанията и възможностите картата може да се начертае на ръка или с помощта на компютърни програми. За улеснение и ориентация предлагаме два интернет адреса, където можете да се запознаете с подобни продукти: <http://www.spiderscribe.net/> и <http://www.mindjet.com/>



За нуждите на кариерното ориентиране при работата с ученици методът е подходящ за изясняване на собствените цели и планиране на действията за тяхното постигане. Може да се използва и като средство за откриване на максимален брой решения, на възможности по повод решаването на определен проблем. Тук предлагаме една мисловна карта, отнасяща се до търсенето на работа. Картата е изработена и предоставена от Капка Стойкова – сертифициран коуч и специалист в областта на подбора на персонал и кариерното консултиране, създател на консултантска компания „Development Zone“.

При мисловните карти ключовите идеи се откриват лесно. Чрез асоциациите между ключовите думи се стимулира появата на нови идеи, всичко изглежда много по-ясно и подредено, отколкото при воденето на записки с думи (т.нар. линейни бележки). Учениците харесват този метод, защото те участват активно в процеса на разгръщането на идеята, визуалните и цветни стимули поддържат мозъка активен и така лесно се достига до нови прозрения, които идват сякаш неусетно или пък неочаквано, но при всички случаи приятно и с лекота. Това насърчава учениците да продължат да мислят и да откриват нови компоненти, аспекти или връзки на дискутираното явление.

Ето някои **методически насоки**, предложени от Т. Бюзан*, които гарантират успешното прилагане на метода и в сферата на кариерното консултиране:

1. Използвайте наблягане.	♦ Винаги използвайте централно изображение. ♦ Използвайте изображения навсякъде в мисловната карта. ♦ Използвайте цветове, линии и изображения с различни размери. ♦ Оставайте достатъчно разстояние.
2. Използвайте асоциации.	♦ Използвайте стрелки, когато искате да направите връзки в рамките на дървовидната структура или извън нея. ♦ Използвайте цветове. ♦ Използвайте кодиране.
3. Работете ясно.	♦ Използвайте само по една ключова дума на ред. ♦ Изписвайте всички думи с печатни букви. ♦ Направете централните линии по-дебели и по-плътни. ♦ Свържете основните клонове с централното изображение. ♦ Свързвайте линиите с други линии.
4. Създайте собствен стил.	Всеки от нас е уникален и би следвало мисловната карта да отразява уникалността на нашата мисъл. Сложността на връзките, находчивостта при означаване на идеите, оригиналността при подреждането и означаването на ключовите понятия са все проявления на нашата уникалност, които ще направят и картата по-лесно приложима за нашите нужди.
5. Използвайте йерархия.	Задавайте си въпроси и не забравяйте, че притежавате безкраен асоциативен капацитет. Ще ви хрумнат редица неща, които е добре да подредите, но не линейно, а йерархично, за да се вижда веднага тяхното място в цялата картина и в общото състояние на проблема.
6. Използвайте номериране.	Ако мисловната карта е предназначена за решаването на конкретна задача – напр. подготовката на презентация, планиране на действията, то тогава ще е необходимо мислите да се изложат в точно определен ред при представянето според важността на проблемите. Затова номерирайте разклоненията в желаната последователност. С букви или цифри можете да отбележите и допълнителна информация – напр. колко време ще говорите за тази част от темата, за да се вместите в предварително определеното време.

* Бюзан, Т. Твоят ум може всичко., С., „Софтпрес“, 2010, с. 97 – 98.

2. 4. Практически насоки за работа с ученици със специални образователни потребности и ученици, застрашени от отпадане

Формите, методите и средствата за кариерно ориентиране на деца със СОП не се отличават съществено от тези във всички останали случаи. Спецификата е в адаптирането на степента на сложност на дейностите и в съобразяването с функционалните и познавателните възможности на учениците. Пример за това е и добрата практика, описана от екипа на едно помощно училище (*Приложение № 6*). Заниманията в клубовете „Кариера“, срещите с успели хора, посещенията на място са много привлекателни за децата. Те дават възможност в естествена среда, заедно с другите ученици, детето със СОП да се информира за многообразния свят на професиите и да развие себerefлексия.

Използването на конгнитивни стратегии постига добър ефект в кариерното образование. Те са насочени към стимулиране на мисленето чрез ясни обяснения и представяне на модели (образци), които насочват към изводи и обобщения. Препоръчително е учениците да работят по двойки или в малки групи чрез проблемно-ориентирания подход – да се насочват към решаването на проблемни ситуации, откриване на несъответствия или на базисни характеристики на явлениято (професията), което се разглежда. Когато работят в смесени групи в масовото училище, децата със СОП напредват дори само чрез слушане на дискусиите и коментарите на своите съученици в групата. Като виждат позитивни модели от другите, те се насърчават да се включат и да участват според нивото на своите възможности.

Полезни варианти за кариерно ориентиране са игрите, при които учениците със СОП се поставят в необичайни за тях роли. Например ако се разыгрва интервю за работа, ученикът да бъде работодател, който търси подходящ кандидат, а не само ученик или кандидат за заемане на длъжността.

Работата с ученици, застрашени от отпадане, протича основно в две форми:

♦ **Индивидуално консултиране** с цел изграждане на положителна самооценка, формулиране на лични цели и вземане на решения за промяна и за кариерно и образователно развитие.

♦ **Групова работа:**

- включване в тренинг групи за развитие на социални умения, себепознание и модифициране на поведението;
- включване в групи по интереси – клубове, в които се предлагат занимания с музика, спорт, приложни дейности;
- включване в учебни групи и екипи за проектна работа – с ученици от други класове; доброволчески групи и групи за оказване на подкрепа.

Основен принцип на работата е откриването на актуални интереси у ученика и развитие на потенциала му за самостоятелно справяне с определени задачи. Това, което привлича учениците, са **прагматични дейности**, свързани с формиране на умения, които намират директно приложение в ежедневието. Затова много насърчаващо действат посещенията в различни фирми и организации, срещите с практикуващи специалисти. Позитивно влияние по посока промяна на поведението и повишаване на мотивацията за учене има **определянето на ментор (наставник)** на ученика. Тази роля може да се изпълнява от по-голям ученик, от студент с подходяща компетентност, от учител или от специалист, който работи извън училище – на местата за практическо обучение, в производствено предприятие или в организация, която работи с младежи. Чрез общуването с ментора едновременно се постига ефект в две посоки: 1) ученикът се запознава



с определена професионална сфера и с изискванията към работещите там; и 2) провокира се интересът, разширява се кръгът от контакти и се стимулира личностна промяна. Много важно условие за постигане на резултати в работата с ученици, застрашени от отпадане, е да се започне с възлагането на индивидуални задачи, с които ученикът може да се справи сам или с минимална подкрепа от кариерния консултант. Добре е това да бъдат задачи, които предполагат презентиране в класа и пред други ученици, за да може **ученикът да преживее чувството на успех**. Преживяването на успех, удовлетворението и позитивните емоции са по-силният мотиватор от страха от наказание и избягването на санкцията (изключване, неизвинени отсъствия, забележки в час и пр.). Веднъж постигнал малък успех, има голяма вероятност ученикът да пожелае да се заеме и с по-сложна задача.

За да има траен ефект от дейностите по кариерно ориентиране, те трябва да вървят паралелно с индивидуална работа за преодоляване на изоставането в училище и за справяне с обучителните трудности (където има такива).



ВКЪЩИ НИКОЙ НЕ ГО Е ГРИЖА ЗА МЕН*

С. е седмокласничка, но е на 15 години. Родителите са разведени. Майка ѝ има втори съпруг и по-малко дете. С. първоначално живее при баба си и дядо си, но в един момент те решават, че вече „не им се занимава“ и я оставят с багажа ѝ пред апартамента, в който живее майка ѝ с новото си семейство. Там С. също не е желана. Майката е с известна умствена изостаналост. Детето е изцяло педагогически и социално занемарено, negliжирано, отхвърлено от най-значимите хора в своя живот.

С. е две години по-голяма от съучениците си. По-късно е тръгнала на училище, а 5. клас е повтаряла.

При участия с ученици от различни класове в групова работа и обучения по различни теми от кариерното ориентиране и гражданското образование С. е много активна, в противовес на мълчанието си в клас, в извънкласните форми изразява мнение, става говорител на групата, дебатирала. Дори на представителен ученически форум тя изрази свое мнение по начин, който впечатли дори учителите. Не бърза да си тръгва от училище. Когато е първа смяна, стои дълго след часовете; когато е втора смяна, идва доста преди началото на учебните занятия. Много социална е, не натрапва присъствието си, не предизвиква раздразнение в стремежа си да бъде част от групата и същевременно се стреми с цялото си същество да бъде включена, да бъде заедно с другите. Интровертна, но с богат емоционален вътрешен свят, С. е много силно емпатична, „попива“ преживяванията на другите.

С. има много занижена самооценка, не познава добре себе си, трудно ѝ е да разграничи какво може, какво обича, какво я отличава от останалите, кои са нейните силни страни и области на развитие.

Поради липсата на адекватна родителска грижа и изоставането в същия клас, назначен ѝ е ресурсен учител, който подпомага учебния процес. С. много обича да рисува, да изработва различни изделия (приложно творчество), да се включва в различни видове трудова дейност (включително изразява желание да помага и на чистачките в училище) за сметка на тоталната липса на интерес към ученето. Поставените задачи (ако не са свързани с учебна дейност) изпълнява много старателно, отговорно, прецизно.

Интересите на С. са насочени към социални дейности, приложни занимания и рисуване. С нея е проведен и адаптиран тест на Джон Холанд за насоченост на интересите и С. попада в категорията „социален тип“, граничещ с артистичния (също проявен при нея), както и с предприемаческия (той може да се открие само в отношенията ѝ с по-малките деца и ученици в училището).

С. участва активно в клуба по кариерно ориентиране, където придобива много нови впечатления и опит. Сега е в 8. клас в друго училище, щастлива е.

*Казусът е предоставен от Венета Кирова – кариерен консултант, педагогически съветник във Второ основно училище „Петко Рачов Славейков“, гр. Стара Загора

II. УЧЕНИЧЕСКО ПОРТФОЛИО ЗА КАРИЕРНО ПЛАНИРАНЕ – ОБЩА СТРУКТУРА И МЕТОДИЧЕСКА РАМКА

1. Общ поглед към портфолиото

Портфолиото е предназначено да обективира вътрешния свят на ученика пред самия него, за да улесни процеса на себепознание. *Посоките на активност* са от състояние към дейности и продукти. *По този начин посоките на трансформация* са закодирани отвътре навън.

Ученическото портфолио е структурирано според типизацията на уменията за управление на кариерата **по признака автономност – себепознание и себереализация**. Разполага с пет модула – два общи самооценъчни (входящ и изходящ); два развиващи за конкретните умения и един систематизиращ за личните постижения и продукти.

По този начин портфолиото е **персонално средство, обединяващо участието, дейностите, резултатите и продуктите от участието на личността и в трите типа кариерни услуги – информирането, консултирането и обучението**.

Всеки специалист може и е отговорен с компетентността си да използва предложените инструменти или такива, които най-добре работят за клиентите и за ситуацията. Но **обединяваща е дейностната и продуктова ориентация, последователността и надграждането на кариерните умения**.

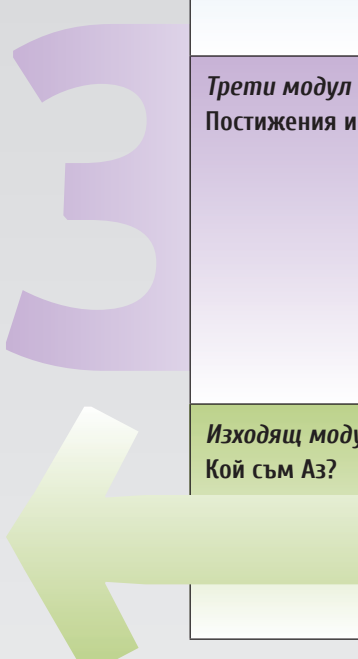
Това е примерната структура и работен вариант по едно индивидуално ученическо портфолио за кариерно планиране. Отново нека да уточним, че според моментното състояние и етап от образователното и жизнено развитие на младия човек портфолиото:

- ♦ може да бъде започнато и да има **„вход“** **откъм най-спешните** за личността задачи в момента;
- ♦ **при затруднения** един ученик да прескочи определени параграфи и да се върне по-късно към тях;
- ♦ **упражненията да варират** и да се допълват с още от допълнително предложените, могат да се адаптират и променят от самия учител/консултант, както и от ученика с помощта на специалиста;
- ♦ пътят „през“ и „чрез“ портфолиото е **индивидуален – съвместни са** разискванията и дискусиите по общите „екзистенциални“ за всички хора въпроси по отношение на професионалното и кариерно развитие – **тези, дадени в средната колона**;
- ♦ така изработено, **самото портфолио се превръща в краен и личен продукт – сертификат за кариерното израстване на младия човек, и удостоверява успешното и своеобразно приключване на настоящия курс**.

Точно за това портфолиото в тази сфера на уникално персонално развитие е индивидуално и гради уникалния персонален личен опит на младия човек в неговото жизнено и професионално себеосъществяване.

2. Обща структура на индивидуалното ученическо кариерно портфолио

СЪДЪРЖАНИЕ	ОСНОВНИ ВЪПРОСИ	ИНСТРУМЕНТИ - УПРАЖНЕНИЯ
Входящ модул Кой съм аз?	Кои са отличителните ми характеристики и качества, които ме правят „Единствен“ и „Аз“? Кои са моите най-силни страни? Кои са моите дефицити? Как мога да ги развивам и да ги превърна в предимства?	Аз през очите на другите Аз през собствените си очи Моята снимка – нещо по средата
Първи модул Себепознание и самооценка	Какво зная обективно за себе си и то отговаря ли на действителните ми качества?	
Средата, в която живея	Кои са ресурсите на моята значима среда?	Систематизираща аналитична таблица за ресурсите на индивидуалната среда
Дарби и таланти	Кои са спонтанните ми и изявени вътрешни влечения в определени дейности?	Упражнение за определяне на личните дарби и таланти
Професионален ценностен профил	Кои са най-значимите неща за мен в една професия?	Упражнение за установяване на личностен ценностен профил
Лични приоритети	Кои са най-важните и спешни за мен неща в момента?	Упражнение за определяне на личните приоритети
Втори модул Себереализация	Какви умения притежавам и кои мога да развия, за да реализирам личния си потенциал по най-добрия и успешен начин?	
Умения за учене	Какъв е моят стил на учене и на самостоятелна дейност и как мога да го подобра?	Въпросник за стил на учене, на самостоятелна дейност и на организация на времето
Умения за вземане на решение	Мога ли да вземам най-ефективните и рационални решения в зависимост от ситуацията?	Ребус за етапите за вземане на обосновано информирано решение
Умения за определяне на общата професионална цел	Мога ли да си поставям реалистична и перспективна професионална цел?	Упражнение за изработване на „силни“ професионални цели
Умения за кариерно планиране	Как да планирам бъдещата си професионална кариера?	Упражнение „5 стъпки за успешно кариерно планиране“ Изработване на личен кариерен план
Умения за кандидатстване за работа	Как да си намеря подходяща работа и да се подготвя за кандидатстване?	Упражнение „Моята идеална работа“ Упражнение за събиране на информация Умения за подготовка на документи за кандидатстване – CV и мотивационно писмо Умения за участие в интервю за работа



Умения за сътрудничество и гъвкавост в организацията	Как успешно да балансирам между личния си и общия организационен интерес?	Упражнение за способности за изграждане на кариера Упражнение за умения за поемане на разумен професионален риск
Умения за извършване на кариерни преходи	Как да се адаптирам към нова професионална и социална среда? Как да се подготвям за промените при преход училище-работа; училище-ново училище? Как да бъда автономен/-а и интегриран/-а?	Упражняване на лична инициатива и отговорност: „Договор за самоуправление на промяната“
Трети модул Постижения и продукти	Кои са моите най-значими лични постижения и продукти до този момент?	Систематизираща аналитична таблица Личностно значими постижения и продукти Образователно значими постижения и продукти Професионалнозначими постижения и продукти Социалнозначими постижения и продукти
Изходящ модул Кой съм Аз?	Какво ново разбрах за себе си? Каква е сега моята представа за мен самия в професионалното ми и общо жизнено бъдеще?	Моите ценности? Моята професионална мисия-призвание? Моята жизнена мисия-призвание? Моето професионално/жизнено кредо – смисъл? Моят образ сега?

3. Работа с портфолиото – възрастова адаптация

Интерактивните упражнения от Входящия модул *Кой съм Аз?* и от Първи модул *Себепознание* са подходящи за всички възрасти. Разбира се, с най-малките тези модули се реализират под формата на интервю-разговор и данните се записват от подпомагащия специалист и коментират с детето и неговите близки. По-големите ученици работят самостоятелно и под ръководството на специалиста се придвижват напред – логиката се задава и надгражда чрез инструкциите от самите упражнения.

Алгоритъмът за образователно и професионално информиране в обособената част на наръчника е пътят за запознаване със света на професиите и за формиране на умения за анализ и оценка на информацията при съотнасяне със собствените нужди, способности – изведени чрез модулите за себепознание. Така се реализират основните цели на професионалното, образователното и кариерното ориентиране в начална училищна възраст – за опознаване на себе си (интереси и способности), както и опознаване на света на професиите и пазара на труда. Тук работата активно се съчетава с партньорство от страна на родители и представители на професиите – организирани срещи с тях по време на учебни часове, училищни мероприятия или индивидуално.

Разпределението на интерактивните упражнения по възрасти е твърде условно. Те могат да бъдат **адаптирани за всяка възраст, защото развиват в съответната степен общи, лонгитудни, трансверсални умения** за професионално самоопределение.

ИНТЕРАКТИВНИ УПРАЖНЕНИЯ ЗА НАЧАЛНА УЧИЛИЩНА ВЪЗРАСТ

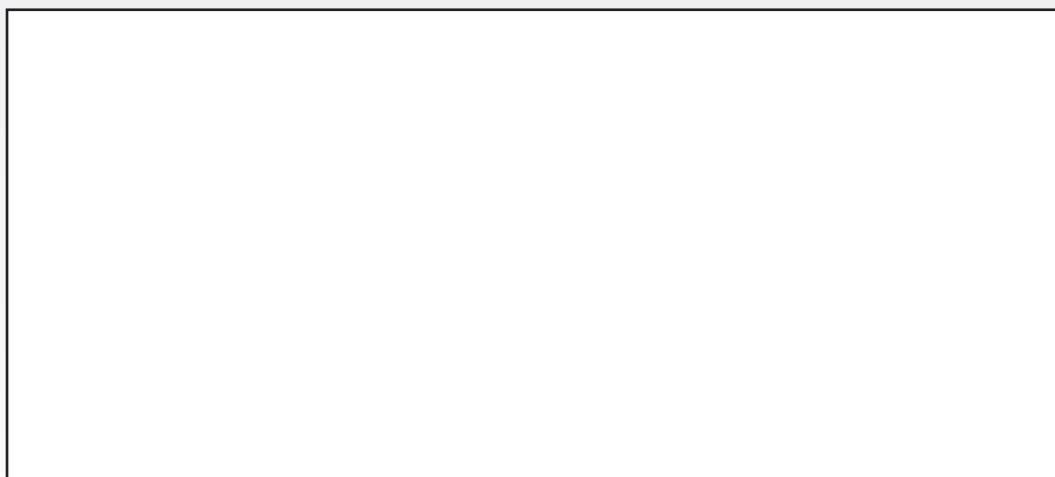
1. Слънцето на моята мечтана професия

Представи си най-хубавите черти на твоята мечта-професия след време – нека те са лъчите на твоята професия. Можеш ли да разкажеш защо това те привлича?



2. Моето родословно професионално дърво

Нека бъдем изследователи. Можем да разберем твоето родословно професионално дърво и да го нарисуваме, като поразпитаеш за професиите, занаятите, за основните занимания не само на твоите родители, но и на твоите баба и дядо (техните братя и сестри), на прабаба и прадядо, на братята и сестрите на твоите родители – докъдето можеш да стигнеш. Така ще разбереш в твой род и в твоята фамилия кои са предаваните „фамилни“ професии и твоето родословно професионално дърво ще има корени, здраво стебло, богата и разклонена корона.



ИНТЕРАКТИВНИ УПРАЖНЕНИЯ ЗА 5. – 8. КЛАС

1. Да построим едно привлекателно училище за щастливи ученици*

Каква е моята роля за изграждане на училището за щастливи ученици?

Каква е нашата (на екипа ни) отговорност в този процес?

Нещата, които ще променя в училище – 5 спешни и най-важни	Нещата, които няма да променя – 5 ценни за мен	С какво всяко от тях допринася за щастieto/удовлетворението на ученици, учители, родители, граждани

* Вместо за училище проектът може да е насочен към дома, към класната стая, към улицата, към селището, към гората, детската площадка, парк, училищен двор... по избор.

ИНТЕРАКТИВНИ УПРАЖНЕНИЯ ЗА 9. – 12. КЛАС

Моето професионално призвание и мисия

Изходен текст: „Мисията“ според тезата на Ортега-и-Гасет

„На първо място мисия означава това, което човек трябва да извърши през живота си. Но необходимостта, подразбираща се в това „трябва да извърши“, е от особено естество. Тя с нищо не наподобява неизбежността на земното притегляне, привличащо камъка. Камъкът не може да не изпитва земното притегляне, ала човек отлично може да не прави това, което му е отредено да прави.

В призванието на човека не се налага, а му се предлага това, което трябва да извърши, и ето защо животът придобива характер на изявление на определена повеля. В наша власт е да пожелаем да я изпълним или не, да сме верни или не на призванието си. Но самото призвание, сиреч това, което наистина трябва да извършим, не е в наша власт, то ни се предлага неумолимо.“

Ортега-и-Гасет. Есета. 1993, Т. 2, С., с. 134.

Обърнете внимание: *мисията като повеля* – сечение на

- ♦ „призвание“ (вътрешно) и „трябва“ (външно);
- ♦ предложение и налагане;
- ♦ вътрешна власт (пожелаването) и външна власт (неумолимото предложение).

Мисията едновременно като **неизбежност** и като **свободен избор**. Можем ли да кажем като **„наложен избор“**? Мисията като дар – да изпълниш мисията, значи ли да приемеш дара? Как да открием своята мисия и професионално призвание?

Мисията на човека въобще / Моята човешка мисия

Мисията на избраната или предпочитана от мен професия / Моята професионална мисия

2. Бъдещето на моята професия – да си представим и въобразим един професионален ден като _____

- | | |
|---|-----------------------------------|
| 1. Работна среда – с всички подробности (ползвай алгоритъма за характеризиране на професия) | 6. Външен вид и етикет |
| 2. Основни дейности | 7. Състояния – вътрешни |
| 3. Работно време | 8. Комуникация и връзки с другите |
| 4. Колегиална среда | 9. Рискови ситуации, инциденти |
| 5. Поведение и отношения | 10. Нещо друго |

Представи себе си в тази професия – подходяща ли е за теб, отговаря ли на очакванията ти, готов/а ли си за нея, какво още е нужно

3. Интерактивни упражнения и дейности по рубрики в портфолиото



„КОЙ СЪМ АЗ?“

(„НАЧАЛЕН ЛИЧНОСТЕН КАПИТАЛ“)

Този модул е основан на **принципа на позитивизма** – установяване на *всички полезни ресурси*, с които разполага личността и нейната среда, и *развитие на ценните ѝ качества*. Дефицитите се превръщат в потребности и след това в мотивирани интереси и цели. Упражнението е отворено и може да се допълва или променя с варианти.

„Аз през очите на другите“

1. Кой са моите силни страни според моите приятели? А кои – слаби?
 2. Според моите съученици – силни и слаби
 3. Според моите родители – силни и слаби
 4. Според моите близки – силни и слаби
 5. Според моите учители – силни и слаби
 6. Нека включи значими за него хора
 7. На пръв поглед какво би харесал в мен един непознат? _____
- А какво не би харесал? _____

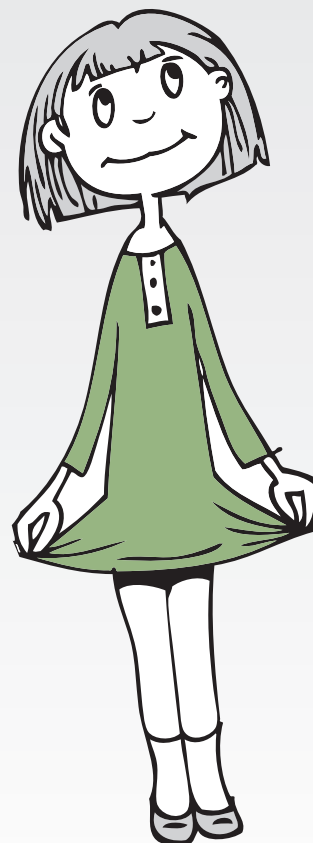
„Аз през собствените си очи“

Кои са най-силните ми страни според мен самия(ата)?
А най-слабите ми?

„Моята снимка – нещо по средата“

Извеждат се силните и слабите страни с най-висока честота.

Нека те бъдат **изходната лична себепредстава** – „**началният капитал**“, с която стартира работата по портфолиото. Тези качества могат да станат *първите упражнения* за развитие на съответните умения – консултант и клиент определят индивидуалния път за работа с портфолиото.



ПЪРВИ МОДУЛ

„СЕБЕПОЗНАНИЕ И САМООЦЕНКА“

СРЕДАТА, В КОЯТО ЖИВЕЯ – РЕСУРСИ И ПОТРЕБНОСТИ

РЕСУРСИ СРЕДА	ЗДРАВНИ	КУЛТУРНИ И ЛИЧНОСТОВИ	МАТЕРИАЛНО- ТЕХНИЧЕСКИ	ИНФОРМАЦИОННИ	ФИНАНСОВИ
Семейна					
Училищна					
Приятелска					
Селищна					
Професионална					

Основните нужди: . _____

Указание: в клетките се попълват **всички характеристики на съответната среда, не се оценяват като положителни или негативни**, защото тяхното влияние по този начин върху личността на клиента не се определя само по себе си, а в контекст с останалите фактори от цялата мрежа. Затова понякога една строгост може да е стимулираща за дете или млад човек при противоположно високо толериране от друг тип среда и обратно – може да е личностен дефицит. Нуждите се определят, след като се огледа и анализира целият комплекс ресурси и тяхното уравновесяване. **Нуждите са един вид необходимата преценена „равнодействаща“ в мрежата от условия за развитие на личността.**

Дарби и таланти

(Установяване)

Упражнението разчита опита и дейностите на личността, като ги преценява според основните характеристики за „изключителни вродени способности“. Изявяват се в спонтанно влечение на човек към определени дейности, в които той има бърз напредък и реализира особено високи постижения. Откриването на дарбите и таланите на младите хора е задача, понеже понякога те се изявяват в съвсем странични и „неосновни“ за общоприетата рамка дейности.

Инструкция: в колонката за дейности впишете първите 5, които вършите спонтанно, с удоволствие и изпитвате удовлетворение. След това ги оценете с „+“ или „–“ по съответните критерии. За дейностите, за които имате пълен или почти пълен сбор от положителни характеристики, вероятно имате дарба.

ХАРАКТЕРИСТИКИ СПОСОБНОСТИ/ ДЕЙНОСТИ	ОЩЕ ОТ МАЛЪК	НИКОЙ НЕ МЕ Е УЧИЛ ИЛИ КАРАЛ	ЗА МЕН Е ЛЕСНО	НАПРЕДВАМ МНОГО БЪРЗО	ПОСТИГАМ ВИСОКИ РЕЗУЛТАТИ	НЕ МИ ОМРЪЗВА	ГОЛЯМО УДОВОЛ- СТВИЕ
1. Да пея							
2. Да танцувам							
3. Да снимам							
4. Да украсявам							
5. Да моделирам							

Планиране на развитието – осъществява се чрез работа в мрежа с останалите значими фактори около младия човек – родители, учители, специалисти, спонсори, приятели.

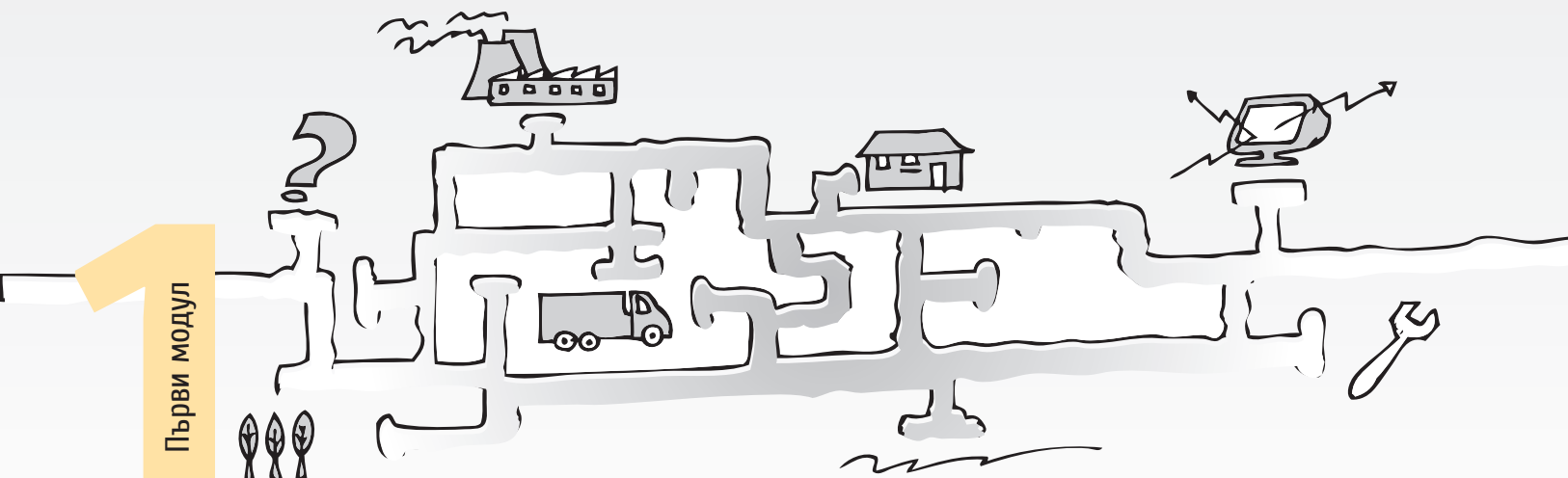
Професионален ценностен профил

Инструкция: Кои особености на професията повлияха (влият) най-силно върху вашия професионален избор? Отговорете, като от изброените по-долу 20 обстоятелства изберете 14 най-значими за вас и ги ранжирате в низходящ ред в дясната колона (започвате от най-важното).

След това ги категоризирайте: *Първи вариант:* икономически, финансови особености, на професионален растеж, на личностно развитие, на вътрешна удовлетвореност, на социален интерес (да подпомагате обществото).

Втори вариант: според потребностите в пирамидата на Маслоу – за физиологични, за сигурност, социални, за престиж и за себerealизация.

Имате възможност да установите своя *ценностен професионален профил*, който е изключителен определител при избора на професия (работа, кариера), а след това – и да определите *личните си приоритети*.



ОСОБЕНОСТИ НА ПРОФЕСИЯТА	ЗНАЧИМИ ЗА ВАС
1. Лично обогатяване и развитие 2. Контакти с много хора 3. Привилегии и пенсиониране 4. Възможности за растеж в професията 5. Финансови приходи 6. Възможност да съм полезен 7. Ръководни позиции 8. Публичност 9. Удобно работно време 10. Продължителни отпуски 11. Допълнителна квалификация 12. Режим на труд и почивки 13. Здравни осигуровки 14. Месторабота 15. Възможност за самостоятелни решения 16. Творчески характер и въображение 17. Социален престиж 18. Добра колегиална среда 19. Липса на стресови фактори 20. Възможност да пътувам на фирмени разноски 21. Възможност въобще да работя нещо 22. Слабо физическо натоварване 23. Липса на шум 24. Осигурено жилище 25. Ниско психическо и емоционално напрежение 26. Модерност и актуалност на професията 27. Друго (посочете)	

Първи вариант на систематизиране:

- ♦ Икономически
- ♦ Финансови
- ♦ Професионален растеж
- ♦ Личностово развитие
- ♦ Вътрешна удовлетвореност
- ♦ Социален интерес

Втори вариант:

- ♦ Физиологични
- ♦ Сигурност
- ♦ Социални
- ♦ Престиж
- ♦ Себереализация

Лични приоритети

Това са ценностите – значимите за вас неща, на които държите, за които искате да работите и да реализирате. Едновременно не се случва, необходимо е да ги подредите **първо, по спешност и второ, още веднъж по значимост**, за да се отсеят най-важните. Тези, за които точно сега и с най-голяма мотивация и убежденост ще действате. Най-лесно се изявяват в долната таблица, ползвайки данните от предходното упражнение – оценете още веднъж водещите ваши 14 ценности.

ЗНАЧИМОСТ ЗА МЕН, ЦЕННОСТИТЕ МИ	ПЪРВОСТЕПЕННА	ВИСОКА	НЕ ТОЛКОВА	ПО-СЛАБА	СРАВНИТЕЛНО СЛАБА

ВТОРИ МОДУЛ

„СЕБЕРЕАЛИЗАЦИЯ – УМЕНИЯ И ИНСТРУМЕНТИ“

Умения за учене

Въпросник „Стил на познавателна дейност“

Разработен от колектив автори (Bonnichon, Gilles. *Tutorat. Methodologie du travail universitaire*. Paris: Daniel Martina, 2003, 49–57), този въпросник помага да се следи и самоконтролира познавателното развитие като предпочитания и умения за работа с информацията, организиране на личната работна среда и време в дългосрочна и краткосрочна перспектива. Споделено е сред специалисти-те, че *вътрешните промени не могат да „се случат“ без поведенческите промени и без промените в средата, която сами си създаваме и поддържаме. Ученето е основната трудова дейност за младите хора и основна кариерна способност в контекста на учене през целия живот.*

Стил на познавателна дейност

А) СТИЛ НА УЧЕНЕ

1. КАК ПРЕДПОЧИТАТЕ ДА УЧИТЕ?

☐ сам

☐ в група

2. ПРЕДПОЧИТАТЕ ЛИ ДА УЧИТЕ, ПРАВЕЙКИ НЕЩО С РЪЦЕ?

☐ да

☐ не

3. КОИ СА МЕСТАТА, КЪДЕТО ПРЕДПОЧИТАТЕ ДА УЧИТЕ? ИЗБРОЙТЕ 3:

.....

.....

.....

4. КАК ВЪЗПРИЕМАТЕ ПО-ДОБРЕ?

☐ наведнъж, подробно четене

☐ няколко пъти, постепенно задълбочаване

5. ВЪЗПРИЕМАТЕ ЛИ УЧЕНОТО ОЩЕ С ПРИКЛЮЧВАНЕТО НА УРОКА В УЧИЛИЩЕ?

☐ да

☐ не

6. ФИКСИРАТЕ ЛИ СИ ПРЕДВАРИТЕЛНО (ОГРАНИЧЕНО) ВРЕМЕ ЗА УЧЕНЕ?

☐ да

☐ не

7. УЧИТЕ ЛИ, ПОЛЗВАЙКИ ДРУГИ ДОПЪЛНИТЕЛНИ КНИГИ И ДОКУМЕНТИ?

☐ да

☐ не

8. ПРЕДПОЧИТАТЕ ЛИ ДА УЧИТЕ С МУЗИКА (ТЕЛЕВИЗОР)?

☐ да ☐ не

9. ЧЕТЕТЕ ЛИ НАЙ-НАПРЕД ЗАПИСКИТЕ СИ ОТ ЧАСОВЕТЕ?

☐ да ☐ не

10. ПРОМЕНИХТЕ ЛИ ПРЕЗ ПОСЛЕДНАТА ГОДИНА СТИЛА (НАЧИНА) СИ НА УЧЕНЕ?

☐ да ☐ не

11. ИЗПОЛЗВАТЕ ЛИ „ТРИКОВЕ“ ЗА УЧЕНЕ – АСОЦИИ, КЛЮЧОВИ ДУМИ, ТЕХНИКИ?

☐ да ☐ не

12. ИЗПОЛЗВАТЕ ЛИ МАГНЕТОФОН ПРИ УЧЕНЕ?

☐ да ☐ не

13. ПРЕДПОЧИТАТЕ ЛИ ДА РАЗКАЗВАТЕ (ОБЯСНЯВАТЕ) НА НЯКОГО НАУЧЕНОТО?

☐ да ☐ не

14. МИСЛИТЕ ЛИ ПАРАЛЕЛНО ЗА ЕЖЕДНЕВНИ ПРИМЕРИ И ПРИЛОЖЕНИЯ НА УЧЕНОТО?

☐ да ☐ не

15. КОГАТО ПРИСТЪПВАТЕ КЪМ ЗАДАНИЯ, ВРЪЩАТЕ ЛИ СЕ КЪМ УКАЗАНИЯ НА УЧИТЕЛЯ?

☐ да ☐ не

16. КОЕ СИ СПОМНЯТЕ НАЙ-НАПРЕД – ВИЗУАЛНАТА ОРТОГРАФИЯ НА ДУМИТЕ И ТЕКСТА ИЛИ АСОЦИИРАТЕ С ИДЕИ?

☐ визуалната форма

☐ различни идеи и примери

17. ПРАВИТЕ ЛИ ВРЪЗКИ С ДРУГИ УЧЕБНИ ПРЕДМЕТИ?

☐ да ☐ не

18. ЗАПИСВАТЕ ЛИ СИ ПО ВРЕМЕ НА УЧЕНЕ ВЪПРОСИТЕ, НА КОИТО ТРЯБВА ДА ТЪРСИТЕ ОТГОВОР СЛЕД ТОВА, ИЛИ СЕ СПИРАТЕ ДА ИЗЯСНИТЕ НЕЩАТА?

☐ да ☐ не

19. ИМАТЕ ЛИ НАВИК ДА ПРАВИТЕ ПО НЯКОЛКО ПЪТИ СХОДНИ УПРАЖНЕНИЯ?

☐ да ☐ не

20. УЧИТЕ ЛИ ЛЕСНО ПО СХЕМА?

☐ да ☐ не

21. УЧИТЕ ПО-ЛЕСНО ИДЕИ ИЛИ ПРИМЕРИ?

☐ общи идеи и концепции

☐ факти и примери

22. ИМАТЕ ЛИ НАВИК ДА ПРЕПИСВАТЕ (ДА ПИШЕТЕ НАНОВО) ИЗЦЯЛО ИЛИ ЧАСТИЧНО ЛЕКЦИИТЕ (ТЕКСТОВЕТЕ) ПРИ УЧЕНЕ?

☐ да ☐ не

23. ТЪРСИТЕ ЛИ ДА ПРАВИТЕ РАЗЛИЧНИ УПРАЖНЕНИЯ ВЪРХУ УЧЕНОТО ЗА ПО-ДОБРО РАЗБИРАНЕ?

☐ да ☐ не

☐ само ако са задължително поставени от преподавателя

24. ИМАТЕ ЛИ НАВИК САМИ ДА СИ ПРАВИТЕ СХЕМИ, ДИАГРАМИ ПО ВРЕМЕ НА УЧЕНЕ?

☐ да ☐ не

25. ТЪРСИТЕ ЛИ ТЪЛКУВАНИЯ НА ТЕРМИНИ В РЕЧНИЦИ, ЕНЦИКЛОПЕДИИ, УЧЕБНИЦИ?

☐ да ☐ не

26. ПОСТАВЯТЕ ЛИ СИ ПРЕДВАРИТЕЛНО ВЪПРОСИ – КАКЪВ ТИП УЧЕНЕ ПРАВЯ: ЗА ПОЗНАНИЕ И ПОНЯТИЯ; ЗА ПРИЛОЖЕНИЕ; ЗА ЛИЧНОСТНО РАЗВИТИЕ... КАКВО СЕ ИСКА ОТ МЕН? КАКВО НЕЯСНО ИМАМ? ТОВА ЛИ Е ПОДХОДЯЩОТО МЯСТО ЗА МЕН?...

☐ да ☐ не



Б) СТИЛ НА РАБОТА ПО ЗАДАНИЕ

27. АКО ИМАТЕ 2 ЧАСА ВРЕМЕ ЗА РАБОТА, ОТДЕЛЯТЕ ЛИ ПОНЕ 15 МИН. ЗА ЧЕТЕНЕ НА ЗАДАНИЕТО, ПРЕДИ ДА ЗАПОЧНЕТЕ?

☐ да
☐ не, започвам направо работа

28. ПОСТАВЯТЕ ЛИ СИ ЧАСОВНИКА ПРЕД ВАС, ЗА ДА СЛЕДИТЕ ВРЕМЕТО?

☐ да ☐ не

29. ГЛЕДАТЕ ЛИ ЧЕСТО ЧАСОВНИКА СИ ПО ВРЕМЕ НА РАБОТА?

☐ да ☐ не

30. ИМАТЕ ЛИ НАВИК ДА СКИЦИРАТЕ ДОПЪЛНИТЕЛНО ЗАДАНИЕТО ПОД ДРУГА ФОРМА – ТАБЛО, СХЕМА...?

☐ да ☐ не

31. АКО ЗАДАНИЕТО ИЗИСКВА НЯКАКВИ СРЕДСТВА И МАТЕРИАЛИ, НАБАВЯТЕ ЛИ СИ ГИ ПРЕДВАРИТЕЛНО?

☐ да ☐ не

32. АКО ИМА НЯКОЛКО ПОДВЪПРОСА (ПОДЗАДАНИЯ), ЧЕТЕТЕ ЛИ ГИ ВСИЧКИТЕ ИЛИ ОТГОВАРЯТЕ ВЕДНАГА НА ПЪРВИЯ?

☐ отговарям веднага на първия?
☐ чета всички
☐ започвам от първия

33. АКО ИМА НЯКОЛКО НЕЗАВИСИМИ ВЪПРОСА, ОТ КОЙ ЗАПОЧВАТЕ РАБОТА?

☐ от най-трудния за мен
☐ от най-лесния
☐ от първия
☐ от този, който е указан от преподавателя (ако има такъв)

34. ИЗЯСНЯВАТЕ ЛИ СИ ПРЕДВАРИТЕЛНО НЯКОИ ТЕОРЕТИЧНИ ПОСТАНОВКИ?

☐ да ☐ не

35. ВРЪЩАТЕ ЛИ СЕ ОТНОВО КЪМ ПЪРВОНАЧАЛНАТА ФОРМУЛИРОВКА НА ЗАДАНИЕТО, ПРЕДИ ДА ПРИКЛЮЧИТЕ ОКОНЧАТЕЛНО РАБОТА?

☐ да ☐ не

36. САМООЦЕНЯВАТЕ ЛИ СЕ?

☐ да ☐ не



37. ПОДГОТВЯТЕ ЛИ СЕ ЗА ЕВЕНТУАЛНО ПРЕДСТАВЯНЕ НА РАБОТАТА ПРЕД КОЛЕГИ?

☐ да ☐ не

38. ОСТАВЯТЕ ЛИ СИ ВРЕМЕ ЗА ПРОВЕРКА И ДОПЪЛНИТЕЛНИ ОПИТИ?

☐ да

☐ не, времето никога не ми стига

39. ПОСТАВЯТЕ ЛИ СИ ЗА ЦЕЛ ДА ОПТИМИЗИРАТЕ ТЕМПОТО СИ НА САМОСТОЯТЕЛНА РАБОТА?

☐ да ☐ не

40. КАК ПРЕДПОЧИТАТЕ ДА РАБОТИТЕ ВЪРХУ ЗАДАНИЯ?

☐ сам ☐ в група

В) ОРГАНИЗАЦИЯ И ПЛАНИРАНЕ НА ВРЕМЕТО

1. КРАТКОСРОЧНА ПЕРСПЕКТИВА

41. ИМАТЕ ЛИ ПРЕДПОЧИТАН МОМЕНТ ЗА УЧЕНЕ ПРЕЗ ДЕНЯ?

☐ да ☐ не

42. ПРЕДПОЧИТАН (ФИКСИРАН) ДЕН ЗА УЧЕНЕ ПРЕЗ СЕДМИЦАТА?

☐ да ☐ не

43. ИМАТЕ ЛИ „РЕД“ (ПОСЛЕДОВАТЕЛНОСТ) ЗА ВЪРШЕНЕ НА ОТДЕЛНИТЕ ДЕЙНОСТИ – УЧЕНЕ, ТЪРСЕНЕ НА СРЕДСТВА И МАТЕРИАЛИ, РАБОТА В БИБЛИОТЕКА, ПРАКТИЧЕСКА РАБОТА...?

☐ да ☐ не

44. ИМАТЕ ЛИ СПЕЦИАЛНО ОТДЕЛЕНО ВРЕМЕ ЗА ПРЕГОВОР?

☐ да ☐ не

45. ПОДГОТВЯТЕ ЛИ СИ ПРЕДВАРИТЕЛНО МЯСТОТО ЗА РАБОТА?

☐ да ☐ не

46. ПРАВИТЕ ЛИ ПАУЗИ ПО ВРЕМЕ НА РАБОТА?

☐ да ☐ не

47. СЛЕДИТЕ ЛИ БАЛАНСА „РАБОТА/ПОЧИВКА/СВОБОДНИ ЗАНЯТИЯ – ХОБИ“?

☐ да ☐ не

2. ДЪЛГОСРОЧНА ПЕРСПЕКТИВА

48. ПЛАНИРАТЕ ЛИ СИ КОИ ЛЕКЦИИ (КУРСОВЕ) НЕПРЕМЕННО ЩЕ ПОСЕЩАВАТЕ?

☐ да ☐ не

49. ПРЕДВИЖДАТЕ ЛИ НЕОБХОДИМОТО ВРЕМЕ ЗА ТРАНСПОРТ?

☐ да ☐ не

50. ПРЕДВИЖДАТЕ ЛИ РАЗЛИЧНАТА НАТОВАРЕНОСТ („ПЛЪТНОСТ“) НА АНГАЖИМЕНТИТЕ СИ В УЧИЛИЩЕ ПРЕЗ РАЗЛИЧНИТЕ ПЕРИОДИ?

☐ да ☐ не

51. ФИКСИРАТЕ ЛИ УЧЕБНИТЕ СИ АНГАЖИМЕНТИ, КОИТО НЕ БИВА ДА ПРЕНЕБРЕГВАТЕ „НА ВСЯКА ЦЕНА“?

☐ да ☐ не

52. ФИКСИРАТЕ ЛИ ДРУГИТЕ СИ АНГАЖИМЕНТИ (СЕМЕЙНИ, ЛИЧНИ, ОБЩЕСТВЕНИ), КОИТО НЕ БИВА ДА ПРЕНЕБРЕГВАТЕ „НА ВСЯКА ЦЕНА“?

☐ да ☐ не

53. ПРЕДПОЧИТАТЕ ДА СЕ ЯВИТЕ НА ИЗПИТВАНЕ ИЛИ ДА РАЗЧИТАТЕ НА ТЕКУЩО ПРЕДСТАВЯНЕ И ОЦЕНКА?

☐ на изпит

☐ текущо представяне и оценка

54. ИМАТЕ ЛИ ГРАФИК (КОЙТО СИ ИЗГОТВЯТЕ ПРЕДВАРИТЕЛНО) И КЛАСЬОР НА БАЛАНСИРАНИТЕ ПРИОРИТЕТИ ПРЕЗ ГОДИНАТА?

☐ да

☐ не

Към подобряване на стила ми на учене и дейност:

Кои са най-силните ми умения – в ученето, в работата по задание, в организацията на времето?

1. Какво мога да подобра – в ученето, в работата по задание, в организацията на времето?

2. Как ще го направя – в ученето, в работата по задание, в организацията на времето?

Умения за вземане на решение

РАЗБЪРКАНИ ЕТАПИ	ПОСЛЕДОВАТЕЛНИ ЕТАПИ
Анализ на ефективността от реализацията на решението	
Изработване на нови варианти за решение	
Отсяване на 2-3 най-добри решения	
Информирание за всички налични решения	
Събиране на информация за проблема	
Реализация	
Предвиждане на последиците от вариантите решения	
Анализ на предимства и ограничения на вариантите	
Планиране на реализацията	
Вземане на окончателно решение	

Последователните етапи постепенно да се прилагат и да станат маниер на вземане на решение от тук нататък. **Средства – самонаблюдение и самоконтрол.** По-ефективни средства няма. Никой вместо нас и заради нас няма да вземе решение и да поеме отговорността за него.

ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ОБЩАТА ЦЕЛ ПРИ ТЪРСЕНЕ НА РАБОТА

(R. Jerman, P. Arnold, *Bernard Haldane Associates Job & Career Building*. N. Y., 1980, 54–55)

*Бих искал работа, в която да използвам способността си да _____ ,
което ще доведе до _____ .*

Целта на това упражнение е да се определи и развие както умение, така и резултат.

ЦЕЛ, ОСНОВАНА НА УМЕНИЯТА И НАСОЧЕНА КЪМ ПОСТИГАНЕ НА РЕЗУЛТАТ

Бих искал работа, където моят опит в развитие на програми и способностите ми за вземане на иновативни решения ще доведат до увеличаване на клиентите и създаване на по-добре печелеща организация.

На друго ниво може да искате да предефинирате тази цел, ако искате да я представите пред различни консултантски фирми. Например вашето CV може да изглежда така:

ЦЕЛ, НАСОЧЕНА КЪМ ОПРЕДЕЛЕНА РАБОТА

Изследователска длъжност в областта на консултирането с все по-засилващи се отговорности, при което доказаните умения за взимане на решения ще бъдат използвани за увеличаване на организационната продуктивност.

По-долу са дадени примери за слабо и силно формулирани цели. Представени са и различни начини на формулиране:

СЛАБИ ЦЕЛИ

Позиция в управлението, при която ще използвам магистърската си степен по стопанско управление и ще създам възможности за бързо развитие.

Длъжност в социалната сфера, която ще ми даде възможност да работя с хора и да им помагам.

Длъжност в отдела за персонал на една добре развиваща се фирма.

Представител по продажбите с възможност за професионално издигане.

ПО-СИЛНИ ЦЕЛИ

Да използвам уменията си в областта на компютрите, за да създавам софтуер за изработване и приложение на оперативни системи.

Длъжност в областта на пбблик рилейшънс, която ще даде максимални възможности за развитие и приложение на програми, за организиране на събития и мероприятия и за обмен на позитивни идеи и образи. Постигане на ефективност в изнасянето на слова и речи и в провеждането на рекламни кампании и промоции.

Длъжност като представител по продажбите към фармацевтична компания, при която ще използвам знанията си по химия си и уменията сам да организирам работата си, за да разработя нова пазарна територия.

Длъжност в отдела за продажба на едро, при която ще използвам опита си в продажбите и творческите си способности, за да представям продуктите и да

убеждавам клиентите. Дългосрочна цел: длъжността директор по продажбите с широки отговорности и за контрол върху качеството и вида на продуктите.

Отговорна длъжност в проучването и анализа на инвестиционни проекти. Интересите и уменията ми включват анализ на системи за сигурност, финансово планиране и управление на портфолио. Дългосрочна цел: да стана лицензиран финансов анализатор.

След единичната цел можем да се движим **към комплексно личностно проектиране в трите основни жизнени сфери – образователно-професионална, лична семейно-битова и социална.**

Умения за кариерно планиране

ПЕТ ОСНОВНИ СЪПКИ ЗА ПРОФЕСИОНАЛЕН УСПЕХ И УДОВЛЕТВОРЕНИЕ

(по Whitaker, U. Career success workbook – 5 Essential Steps to Career and job Satisfaction. The Learning Center, 1998, pp. 26-78)

Преди да започнете, задайте си и отговорете еднозначно, кратко, по възможност пунктуално и писмено на следните три въпроса: Работа или кариера? Какво е за мен едното и другото? Мога ли да ги опиша по различен начин?

Първа стъпка: **ВАШИТЕ ЦЕННОСТИ**

Първо упражнение – определете ги

А. Икономическа сигурност – финансови приходи; привилегии; ваканции; привилегии при пенсионирането.

Б. Условия на работа – здравни осигуровки; колеги; местонахождение; работно време; стресови фактори.

В. Вашата професионална роля и статус – да вземате решения; ръководство на другите; престиж.

Г. Социален статус на професията – стабилна професионална среда; професионална взаимопомощ, расови недискриминиращи отношения.

Д. Лични предпочитания и личностно развитие – развитие на компетентности и качества, обогатяване на културата, разнообразие и творчески характер на работата.

Е. Социален характер на професията и работата – възможност да помагате на други, да допринасяте за решаването на глобални общочовешки проблеми, да работите за обща кауза.

Второ упражнение – степенувайте вашите ценности по критериите:

1. Много важни / Малко важни;
2. Зависими (от семейство, образование, други хора) / Независими (т.е., зависят само от вас)

Втора стъпка: **ВАШИТЕ СПОСОБНОСТИ**

Трето упражнение – отчетете по 5-степенна скала дали притежавате или не следните основни професионални способности:

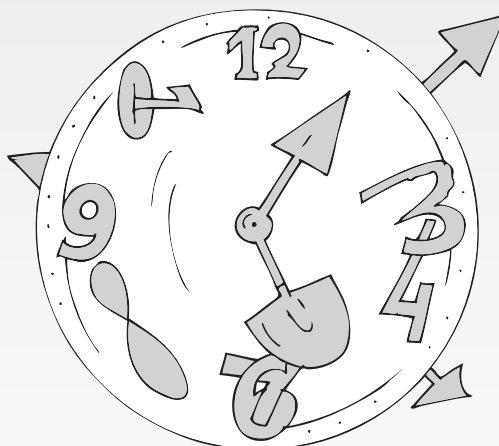
1. Умеете да четете обективно и с парафрази.
2. Владеете различни стилове за писане.
3. Говорите ефективно с личност или в група.
4. Умеете да представите съобщение по медиа.
5. Умеете да изказвате своите нужди, желания, предпочитания.
6. Умеете да идентифицирате и да комуникирате ценностите си.
7. Умеете да описвате обект с малко неточности.
8. Имате позитивно отношение към другите.
9. Умеете да използвате различни източници на информация.
10. Умеете да променяте при нужда методите си.
11. Умеете да откривате проблема и нуждите за неговото решаване.
12. Умеете да съставите план и модел на решаването.
13. Умеете да откривате специфични и нетрадиционни източници на информация.
14. Формулирате адекватни въпроси в хода на дейността си.
15. Не бягате, а преценявате внимателно критичните изходи на определено решение.
16. Умеете да формулирате генералния принцип на дейността си.
17. Умеете да дефинирате параметрите на проблема си.
18. Познавате добре критериите за оценка на действията си.
19. Адаптирате се добре към механизмите на прилагане на тези критерии.
20. Сами можете да ги прилагате.
21. Способен сте да вземате индивидуални и иновационни решения.
22. Схващате връзките между различните идеи.
23. Разбирате различните мотиви, аргументации, култури и менталности.
24. Умеете да предвиждате, да приемате, да променяте последствията.
25. Умеете да синтезирате фактите и концепциите.
26. Преценявате и следвате отговорностите си.
27. Можете да подчинявате и да се подчинявате.



28. Умеете да търсите, да намирате и да представяте аргументите си.
29. Давате си сметка за необходимите лични постижения – какво да промените в себе си.
30. Следвате приоритетите си.
31. Разумен сте в риска.
32. Разбирате и уважавате принципите на другите.
33. Поставяте си реалистични цели.
34. Имате предвид винаги времето, ресурсите, енергиите, с които разполагате вие и другите.
35. Умеете да откривате хората, с които да си сътрудничите.
36. Умеете да делегирате компетенции, да поемате отговорности.
37. Умеете да мотивирате хората.
38. Умеете да организирате хората и обстоятелствата.
39. Умеете да правите нещо с оглед на далечни резултати, ползи, цели.
40. Умеете да откривате решения, с които да се синхронизират индивидуалните и общи ползи.
41. Оценявате и използвате сътрудничеството на литературата, изкуството, науката, технологиите, спорта.
42. Умеете да влагате и обвързвате своите ценности в мрежата на своите решения.

Четвърто упражнение – групирайте способностите и оценките си за тях:

1. Комуникация – 1-8;
2. Изследователски способности – 9-14;
3. Критично мислене – 15-20;
4. Управление на информацията – 21-25;
5. Личностно и кариерно развитие – 26-30;
6. Планиране – 31-34;
7. Управление и администрация – 35-39;
8. Синхронизиране на ценностите – 40-42.



Пето упражнение – преценете в кои групи имате нужда от образование и допълнителна квалификация по следните критерии:

1. Много важни за мен способности / Малко важни;
2. Зависими (от други, от образование, семейство) / Независими (зависими само от вас)

Шесто упражнение – селектирайте вашите най-присъщи и постоянни способности. Опишете ги в следната последователност:

1. Посочете способността и специфичните ситуации, в които я използвате;
2. Посочете доказателствата – резултати, хора;
3. Как сте я формирали – чрез образование; чрез опит; чрез други хора; друго;
4. Как тази способност може да се използва при кандидатстването ви за работа в интервюто, в писмото, в CV-то.

Седмо упражнение – селектирайте най-слабите си и нетипични за вас способности в следната последователност:

1. Посочете от коя имате нужда и в кои ситуации.
2. Това е способност!
 - много важна за вас;
 - можете да я придобиете чрез образование; чрез конкретен опит; чрез други хора;
 - друго.
3. Ако „да“ – съставете план.

Трета стъпка (междинна): СЪСТАВЕТЕ ВАШИЯ ПРОФИЛ ОТ ЦЕННОСТИ И СПОСОБНОСТИ ЗА ВЪЗМОЖНА КАРИЕРА

Осмо упражнение – резюмирайте и систематизирайте в писмен вид цялата информация от предходните стъпки и упражнения, за да планирате по-нататъшната си дейност и за да я използвате при съставяне на мотивационното писмо и по време на интервюто при кандидатстване за работа.

Четвърта стъпка: ПРЕОДОЛЯВАНЕ НА НЕСЪОТВЕТСТВИЯТА – между вашите претенции и реалните възможни резултати, като съставите план за развитие на нужните ви способности и осигуряване на нужните обстоятелства

Девето упражнение – идентифицирайте нуждите си от образование: Много важни / Малко важни; Зависими / Независими; конкретизирайте ги.

Десето упражнение – подберете и конкретизирайте образователните пътища и възможности:

1. Традиционни (курсове, титори, лекции, литература);
2. Нетрадиционни и експериментални (надомна работа; проекти, индивидуални програми, специфична практика).

Единадесето упражнение (междинно) – изработване и реализиране на окончателния план за лично развитие, съпътстван с перманентна и крайна преценка на личния напредък и постигнатите резултати.

Пета стъпка: КАНДИДАТСТВАНЕ ЗА РАБОТА

Дванадесето упражнение – подготовка и съставяне на CV: съобразете се с предварителните изисквания и стандарт, ако такива са заявени от фирмата работодател или фирмата посредник. **Освен** раждане, образование, гражданско състояние, минал професионален опит, квалификации и специализации, езикова компетентност, компютърна грамотност, се включват **и** специални способности, хоби, прилагани препоръки.

Тринадесето упражнение – подготовката за интервюто се основава на: синтезираната в междинната трета стъпка информация за вашите основни способности и ценности; коригирана и допълнена от информацията в междинното 11 упражнение за допълнителните ви постижения.

В резултат на това вие имате обоснован отговор на въпросите за това, какво вие можете да дадете на фирмата и какви са вашите претенции и очаквания.

Четиринадесето упражнение (синтезиращо) – затвърждаване на стереотипа за НЕПРЕКЪСНАТО УЧЕНЕ И САМОУСЪВЪРШЕНСТВАНЕ

Постоянните въпроси (упр. 9, 10, 11) :

Какво? – нужните нови компетентности и нови образователни нужди;

Как? – новите образователни ресурси и активности;

В кой момент? – непрекъсната преценка на личното развитие и резултати.

Така вие привиквате да реализирате непрекъснато **четири взаимосвързани вътрешни дейности** за обогатяване и развитие на професионалния ви и личен опит: **описателна** – констатиране; **анализаторска** – характеризиране и обяснение; **оценяваща** – ранжиране; **планираща** – предвиждане и проектиране. **След което започвате всъщност да действате.**

След упражнението може да се изготви и Личен кариерен проект в свободна форма. За улеснение и за стабилизиране на уменията за проектиране в началото може да се ползва следната матрица. Тя включва и трите основни сфери за цялостна жизнена кариера – личната (семейство и приятелска среда), професионалната (растеж и реализация на работното място) и по-широката социална сфера на реализация на всички таланти, интереси и способности на човек (доброволчество, творческа и художествена дейност, обществена и политическа, спортна и мисионерска ...).

ПЕРИОД	СЕМЕЙНО-БИТОВА И ЛИЧНА СФЕРА	ОБРАЗОВАНИЕ И ПРОФЕСИЯ	СОЦИАЛНА И ГРАЖДАНСКА
16-23 г. – юношество и младост			
24-35 г. – начало на зрелостта			
36-45 г. – средна зрелост			
46-57 г. – същинска зрелост			
58 и повече г. – зрелост и мъдрост			

Умения при кандидатстване за работа

Този богат сектор умения се разделя на **три части**:

А. Умения за търсене на работа;

Б. Умения за подготовка на документи за кандидатстване;

В. Умения за участие в подборни процедури за работа.

А. Умения за търсене на работа

УПРАЖНЕНИЕ „МОЯТА ИДЕАЛНА РАБОТА“

(по Whitaker, U. Career success workbook – 5 Essential Steps to Career and job Satisfaction. The Learning Center, 1998, pp. 101-115)

КАКВО ЦЕНИТЕ В РАБОТАТА

Предпочитам работа, която ми дава възможност да:

- | | |
|---|----------------------------------|
| ♦ имам принос за развитието на обществото | ♦ проявявам творчество |
| ♦ контактувам с хора | ♦ надзиравам работата на другите |
| ♦ работя сам | ♦ работя с подробности |
| ♦ работя в екип | ♦ получа признание |
| ♦ се конкурирам с другите | ♦ се чувствам сигурен |
| ♦ вземам решения | ♦ получавам доста пари |
| ♦ работя под напрежение | ♦ помагам на другите |
| ♦ използвам власт и сила | ♦ решавам проблеми |
| ♦ придобивам нови знания | ♦ поемам рискове |
| ♦ бъда признат експерт | ♦ работя със собствена скорост |

Изберете от списъка четири неща, които цените в работата си, и ги впишете отдолу. Включете и други качества на работата си, които не са в списъка, но въпреки това са важни за вас:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____

Друг подход към определяне на нещата, които ценим в работата си, е описан в *The Guide to Occupational Exploration*. Ако чувствате, че имате нужда да направите нещо повече от дадените по-горе упражнения, опитайте това. В първата колонка отбележете тези качества на работата, които са най-важни за вас, а във втората подредете петте най-важни от тях:

ПОДРЕЖДАНЕ НА КАЧЕСТВАТА НА РАБОТАТА

ДА/НЕ (X)	ПОДРЕ- ЖДАНЕ	КАЧЕСТВО НА РАБОТАТА
—	—	Приключение: работа, която изисква да поемате рискове.
—	—	Власт: работа, при която използвате позицията си, за да контролирате другите.
—	—	Състезание: работа, при която се конкурирате с другите.
—	—	Творчество и изява: работа, при която използвате въображението си, за да откриете нови начини да направите или кажете нещо.
—	—	Гъвкаво работно време: работа, при която избирате колко и кога да работите.
—	—	Помагане на другите: работа, при която правите директни услуги на някой с проблеми.
—	—	Висока заплата: работа, при която повечето хора печелят голямо количество пари.
—	—	Независимост: работа, при която вие решавате сами какво да вършите и как да го вършите.
—	—	Възможност да се влияе върху другите: работа, при която влияете върху мнението или решенията на други хора.
—	—	Интелектуална стимулация: работа, която изисква много мислене и обосноваване.
—	—	Лидерство: работа, при която управлявате, ръководите или надзирате дейността на другите.
—	—	Работа навън: работа на открито.
—	—	Убеждаване: работа, при която вие лично убеждавате другите да предприемат определени действия.
—	—	Физически труд: работа, която изисква значителна физическа дейност.
—	—	Престиж: работа, която ви дава положение и уважение в обществото.
—	—	Обществено внимание: работа, при която привличате непосредствено внимание заради външния си вид или заниманието си.
—	—	Обществени контакти: работа, при която ежедневно работите с различни хора.
—	—	Признание: работа, при която обществото ви забелязва.
—	—	Изследователска работа: работа, при която търсите и откривате нови факти и създавате начини да ги използвате в практиката.
—	—	Рутинна работа: при която следвате установени процедури, изискващи минимална промяна.
—	—	Сезонна работа: работа, при която сте заети само по определено време на годината
—	—	Пътуване: работа, която ви дава възможност да предприемате чести пътувания.
—	—	Разнообразие: работа, при която задълженията ви се променят често.
—	—	Работа с деца: работа, при която обучавате или се грижите за деца.
—	—	Ръчна работа: работа, при която използвате ръцете си или ръчни инструменти.
—	—	Работа с числа: работа, при която използвате математика или статистически данни.
—	—	Работа с машини или оборудване: работа, при която използвате машини или друго оборудване.

След това направете пълен списък на миналите и настоящите ви разочарования и качества на работата, които не ви удовлетворяват. Това ще ви помогне да идентифицирате негативните фактори, които ще трябва да избягвате в бъдеще.

РАЗОЧАРОВАНИЯТА ОТ ПРЕДИШНАТА И СЕГАШНАТА МИ РАБОТА

Посочете и реда на съответните неща и качества, които са ви разочаровали или накарали да се чувствате неудовлетворени.

	Ред
1. _____	_____
2. _____	_____
3. _____	_____
4. _____	_____
5. _____	_____
6. _____	_____
7. _____	_____
8. _____	_____
9. _____	_____
10. _____	_____

Сега направете списък на „Десет или повече неща, които обичам да правя“. Посочете кои от тези неща могат да се случат при практикуване на определена професия.

ДЕСЕТ ИЛИ ПОВЕЧЕ НЕЩА, КОИТО ОБИЧАМ ДА ПРАВЯ

Занимание	Работа, при която може да се върши
1. _____	_____
2. _____	_____
3. _____	_____
4. _____	_____
5. _____	_____
6. _____	_____
7. _____	_____

Сега посочете най-малко десет неща, които харесвате в работата, и ги подредете по ред на предпочитанието.

ДЕСЕТ НЕЩА, КОИТО ХАРЕСВАМ В РАБОТАТА

	Ред
1. _____	_____
2. _____	_____
3. _____	_____
4. _____	_____
5. _____	_____
6. _____	_____
7. _____	_____
8. _____	_____
9. _____	_____
10. _____	_____

И накрая трябва да посочите и типовете междуличностна среда, в която предпочитате да работите. Направете това, като определите характеристиките на хората, с които обичате или не обичате да общувате или работите.

МЕЖДУЛИЧНОСТНА СРЕДА

Характеристики на хората, с които обичам да работя	Характеристики на хората, с които не обичам да работя
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

ИДЕАЛНИТЕ КАЧЕСТВА НА МОЯТА РАБОТА

ИНТЕРЕСИ ПО ОТНОШЕНИЕ НА РАБОТАТА	ОТГОВОРНОСТИ	УСЛОВИЯ НА РАБОТА	СУМА, КОЯТО ИСКАМ ДА ПОЛУЧАВАМ / ОСИГУРОВКИ	МЕЖДУЛИЧНОСТНА СРЕДА	ОБСТОЯТЕЛСТВА / ВЪЗМОЖНОСТИ / ЦЕЛИ

А. Умения за събиране на информация

1. Обхващане на възможно най-много и разнообразни източници на информация

ФОРМАЛНИ ИЗТОЧНИЦИ	НЕФОРМАЛНИ ИЗТОЧНИЦИ
Училище Кариерни центрове Медии – официални обяви Интернет Сайтове на съответните министерства и браншови организации От самата работа Агенции за подбор Бюра по труда Други	Професионалисти от бранша Служители от същата организация Приятели Близки Хора, които са авторитети за мен, но не са от професията Случайна информация от непознати Други

2. Структуриране и анализ на информацията за работните места – структурира се за всяко работно място поотделно и след това се сравняват. В колонката параметри се вписват тези, които клиентът е извел за себе си от упражнението „Моята идеална работа“. Смесът на упражнението е да осигури информиран избор и вземане на решение в два аспекта – на личността за самата себе си и на личността за пазара на работни места.

ПАРАМЕТРИ	ОПРЕДЕЛЕНА ВИСОКА ОЦЕНКА	ВИСОКА ОЦЕНКА	НИЩО ОСОБЕНО	ПО-СКОРО НИСКА	ОПРЕДЕЛЕНА НИСКА ОЦЕНКА

3. Съпоставка и вземане на решение за кандидатстване само на едно или на 2-3 места

На този последен етап на избор преценявам **съвпадението** в офертите на:

- ♦ най-важните качества на работата за мен (от „Моята идеална работа“) с
- ♦ перспективите за развитието ми
- ♦ дали ще допадне на важните за мен хора
- ♦ и отговаря ли на мои специални изисквания.

Така остават 2-3 места, за които си заслужава да кандидатствам.

Б. Умения за подготовка на документи

Подготовка на CV

1. Стимулирайте младите хора **да намерят сами образците** на CV и мотивационно писмо при кандидатстване за работа – има ги навсякъде. Не ги осигурявайте наготово.
2. Нека най-напред да представят себе си по други поводи – за организиране на мероприятия, за участие в проекти, за покана на любим човек, за предложение пред някого за нещо – нека те да изберат. Така по-добре ще усетят спецификите и „работата“ на тези документи.
3. Ако са работили по предишните отдели на ученическото портфолио, вече имат събраната информация и трябва само да я организират. Упражнението за мотивирани умения, диагностиката на дарби и таланти, личните приоритети ще помогнат да класифицират способностите си на: социални, организационни, технически, артистични и други.

Подготовка на мотивационно писмо

1. Изпълнява **двустранна мотивираща роля: за работодателя** – да бъде убеден в стойността на кандидата; и **за автора** – да предаде най-добре своята мотивация. Затова е важно да разберем, че трябва да умеем не само да изразим себе си, но и да се мотивираме така, както биха очаквали от нас.
2. **Основни компоненти** на мотивационното писмо:
 - ♦ Адресат и адресант
 - ♦ Обръщение
 - ♦ Откъде разполагаме с информацията (обява, оферта)
 - ♦ Показваме, че сме запознати с изискванията
 - ♦ Обясняваме защо формално отговаряме на тях – дипломи, сертификати, опит

- ♦ Същинска мотивационна част – аргументираме с ярки факти и лична убеденост, изразяваме увереност за ценността на качествата си
- ♦ С какво по този начин ще бъдем полезни за очакванията на офертата
- ♦ Изразяваме увереност и доверие, че кандидатурата ни ще бъде преценена обективно
- ♦ В очакване предоставяме контакти
- ♦ Дата и личен подпис

Дори само изброяването на основните съдържателни компоненти „осигурява“ обема на мотивационното писмо. Истинско майсторство е да се съчетаят внушенията и посланията, да се запази мяра на стила и изказа и да се постигне съотношението обем – съдържателност – мотивираща сила. Т.е. мотивационното писмо да е ефективно.

Полезно упражнение – да се напишат **варианти само с някои компоненти** и да се прецени как се отразява липсата на останалите. Да се постигне умение **да се синтезират чрез умел и точен изказ** отделните съдържателни компоненти.

- 3. Обем** – неголям, от ½ до една страница, освен ако няма други специално посочени технически параметри.
- 4. Дори и да няма** посочено изискване за мотивационно писмо, **едно обръщение** към този, към когото се отнасяме, **е необходимо**.

В. Умения за участие в подборни процедури

1. На тази възраст и в този начален етап на професионалното развитие пазарът на труда няма да се отнася към младия човек като с високо квалифициран или като с професионалист с голям опит. Понеже това е и самата истина. Ето защо на този етап при кандидатстване за работа е важно **да се заявят преди всичко:**

- ♦ лоялност на работното място и професионална етика;
- ♦ готовност за въвеждащо обучение;
- ♦ готовност да се развива и учи; умения за сътрудничество и работа в екип;
- ♦ творчество и интерес към нови идеи.

НО! Още сега като кандидат за работа младият човек може да прояви интерес към предоставяните му и гарантирани възможности за повишаване на образованието и квалификацията.

2. Подготовката за кандидатстване е различна според **вида процедури за подбор:**
 - ♦ само по документи;
 - ♦ само по събеседване – интервю;
 - ♦ по документи и интервю;
 - ♦ по документи и интервю, но и с професионални ситуации.

В последния случай за ускорена подготовка на определени специални професионални качества и способности се търси професионалното съдействие на специалист-експерт и обучител.

3. Подготовка за успешно **участие в интервю** за работа – ролята на консултанта е организираща за **симулации в група** с разпределяне на ролите на „интервюиращо жури“ и на „кандидат“.

Представяне на симулацията „Интервю за работа“: „Журито“ (всички участници в групата без кандидата) предварително подготвя въпроси с различен характер и след провеждане на интервюта (с всички участници на ротационен ролеви принцип) се обсъжда представянето на всеки кандидат по определени предварително **критерии**.

Технология на провеждане:

А) Списъкът с критерии умения да се изработи от цялата група. В началото е добре да включва **не повече от 3-4** умения и всички ги следят – журито следи дали кандидатът ги проявява, а кандидатът – да ги изяви най-добре.

Критериите включват:

- ♦ съдържателни и коректни отговори;
- ♦ използване на подходящи примери;
- ♦ етика при засягане на други лица;
- ♦ умело представени приоритети и лични ценности;
- ♦ умело изтъкнати готовност да се развива, фирмена лоялност, готовност за сътрудничество и работа в екип;
- ♦ интеркултурни разбирания и толерантност;
- ♦ умения да отговаря умно на предизвикателства;
- ♦ спокойствие и достатъчна умереност, но не предизвикателност;
- ♦ естествено държание;
- ♦ ведро изражение;
- ♦ спокойна и уверена поза;
- ♦ премерени жестове;
- ♦ проявен хумор и находчивост;
- ♦ не се обърква лесно и т.н.

Б) Журито подготвя интервюто, като подбира въпроси и минипровокации – ситуации, които целенасочено проверяват и провокират съответното умение.

В) Всички участници изиграват „кандидата“, но всеки път интервюто е различно и се подготвя от всеки нов състав на журито.

Г) По време на интервюто всеки член на журито си отбелязва коментарите и оценките си за кандидата по съответните критерии.

3) Провежда се обща дискусия с оценка на представянето на всеки по определените параметри.

Постепенно кръгът от критерии умения може да се разширява и променя. **По този начин упражнението е обучаващо и развиващо.**



ВЪЗМОЖНИТЕ ВЪПРОСИ ЗА ИНТЕРВЮ

Образование

- ♦ Защо се записахте в _____ университет (колеж или училище)?
- ♦ Защо си избрахте за специалност _____?
- ♦ Какъв беше средният ви успех?
- ♦ Кои предмети ви харесаха най-много? А най-малко? Защо?
- ♦ Заемахте ли някакъв лидерски пост?
- ♦ Как финансирахте образованието си?
- ♦ Ако започвате отново, какво бихте променили в образованието си?

Работа и професионални

- ♦ Какви бяха най-големите ви постижения при всяка от предишните ви работи?
- ♦ Защо напуснахте предишните си работодатели?
- ♦ Как изглежда типичният ви работен ден?
- ♦ Какво обичахте да правите най-много?
- ♦ Уволнявали ли са ви? Ако да, защо?

Кариерно развитие

- ♦ Защо искате да работите за нашата организация?
- ♦ Защо мислите, че сте достатъчно квалифициран за тази длъжност?
- ♦ Защо си търсите нова работа?
- ♦ Защо искате да промените кариерата си?
- ♦ Какво бихте искали да правите в идеалния случай?
- ♦ Защо, смятате, бихме ви наели?
- ♦ Как ще подобрите работата ни?
- ♦ Какво бихте искали да правите през следващите пет години?
- ♦ Колко бихте искали да печелите през следващите пет години?
- ♦ Как приемате идеята да се преместите, да пътувате, да работите извънредно и да прекарвате уикендите в офиса?
- ♦ Кое ви привлече в нашата организация?

Личностни и с психологически характер

- ♦ Разкажете за себе си.
- ♦ Кои са най-големите ви слабости? А най-силните ви качества?
- ♦ Кое може да ви накара да си изпуснете нервите?
- ♦ Какво правите през свободното си време? Имате ли хоби?
- ♦ Какви книги четете?
- ♦ Каква роля играе семейството в кариерата ви?
- ♦ Колко добре работите, когато сте под напрежение? А когато трябва да се съобразявате със срокове?
- ♦ Разкажете за философията си за управление.
- ♦ Често ли поемате инициативи?
- ♦ Ако можете да промените живота си, какво бихте направили по различен начин?

Изненадващи въпроси

- ♦ Защо да ви наемам?
- ♦ Какво всъщност искате?
- ♦ Какво всъщност можете да направите за мен?
- ♦ Какви са слабостите ви?
- ♦ Какви проблеми ще имам с вас?

Умения за сътрудничество и гъвкавост в организацията

СПОСОБНОСТИТЕ ВИ ЗА ИЗГРАЖДАНЕ НА КАРИЕРА

УКАЗАНИЯ: Отговорете на всяко от твърденията, като оградите номера, който най-добре отговаря на мнението ви.

СКАЛА НА ОТГОВОРИТЕ: **1** – напълно съм съгласен, **2** – съгласен съм, **3** – може би, но не със сигурност, **4** – не съм съгласен, **5** – твърдо не се съгласявам.

1.	Знам какво ме мотивира да се старая на работното си място.	1	2	3	4	5
2.	Мога да посоча най-добрите си способности и умения.	1	2	3	4	5
3.	Мога да посоча седем големи постижения, указващи за интереси и способности, които отговарят на работата ми.	1	2	3	4	5
4.	Знам какво харесвам и не харесвам в работата си.	1	2	3	4	5
5.	Знам какво искам да правя през следващите 10 години.	1	2	3	4	5
6.	Кариерата ми има ясно дефинирана цел, поради което си търся работа в точно определени организации и компании.	1	2	3	4	5
7.	Знам какви умения мога да предложа на работодателите си в различните области.	1	2	3	4	5
8.	Знам какви умения работодателите търсят у кандидатите за работа.	1	2	3	4	5
9.	Мога ясно да обясня на работодателите си какво мога да правя добре и какво ми харесва да върша.	1	2	3	4	5
10.	Мога да посоча защо работодателите би трябвало да ме наемат.	1	2	3	4	5
11.	Имам подкрепата на семейството и приятелите си за промяна на работата или кариерата.	1	2	3	4	5
12.	Имам свободни между 10 и 20 часа седмично и мога да си търся работа на половин работен ден.	1	2	3	4	5
13.	Имам финансова възможност да си позволя да търся работа три месеца.	1	2	3	4	5
14.	Мога да проучвам в библиотеки или чрез интервюта различни занимания, работодатели, организации и общности.	1	2	3	4	5
15.	Мога да пиша CV, благодарствени писма и писма за търсене на работа.	1	2	3	4	5
16.	Мога да изпратя CV и писма на подходящите хора.	1	2	3	4	5

17.	Мога да посоча най-значимите си постижения.	1	2	3	4	5
18.	Мога да открия работодатели, които ме интересуват, и да се свържа с тях.	1	2	3	4	5
19.	Мога да създам мрежа, подпомагаща търсенето на работа от други хора.	1	2	3	4	5
20.	Мога да убедя други хора да се включат във формирането на група за помощ при търсенето на работа.	1	2	3	4	5
21.	Мога да правя проучвания за работа.	1	2	3	4	5
22.	Мога да използвам телефон, за да правя проучвания за работа и за да получавам информация.	1	2	3	4	5
23.	Мога да планирам и осъществя ефективна кампания за търсене на работа с пряка кореспонденция.	1	2	3	4	5
24.	Мога да си уредя едно интервю на всеки 10 контакта за работа, които правя.	1	2	3	4	5
25.	Мога да разчитам на представянето си при интервютата за работа.	1	2	3	4	5
26.	Мога да уговоря заплата, по-висока с 10-20 процента от това, което работодателят предлага първоначално.	1	2	3	4	5
27.	Мога да убедя работодателя шест месеца, след като започна работа, отново да обсъдим заплата.	1	2	3	4	5
28.	Мога да си създам добро положение в една организация.	1	2	3	4	5
	ОБЩО:	1	2	3	4	5

Умения за поемане на разумен професионален риск

Необходими задължителни уточнения: Рискът представлява **степената на несигурност за успех на един човек** в дадена ситуация. Не бива да се отъждествява с трудността на самата ситуация или с теоретичните шансове за успех в нея. Така рискът е **относителна величина и е различна за всеки от нас**.

Преценката за разумния (оправдан) риск за мен в дадена ситуация става лесно при съпоставката на характеристиките на ситуацията и на моите качества. Склонността към риск по този начин подлежи на саморегулиране и на контрол.

ХАРАКТЕРИСТИКИ СТРАНИ	ПРЕДИМСТВА НА СИТУАЦИЯТА СИЛНИ МОИ КАЧЕСТВА	ТРУДНОСТИ НА СИТУАЦИЯТА СЛАБИ МОИ КАЧЕСТВА
Ситуацията – нападение	Нападателят е пиан. Вали дъжд. Още е светло. Наблизо има работещ ресторант и хора.	Не е сам. Има хладно оръжие. Едър е. Самоуверен е от алкохола.
Аз	Спортувам бойни изкуства. Не съм страхлив(а). Пъргав(а) съм. Не съм си забравил(а) телефона.	Дребен(а) съм. С очила съм и дъждът ги замъглява. Не обичам да се бия. Сам(а) съм.

Степента на личния риск за мен в ситуацията се определя едва след като четирите полета се разгледат в комплекс и се прецени тяхното взаимно уравновесяване или унищожаване „на кръст“ – **мои силни качества как компенсират трудностите на ситуацията и как нейните предимства „помагат“ на моите слабости. ЗАПОМНЕТЕ И ПРИЛАГАЙТЕ ТАЗИ ФОРМУЛА НА ДОБРИЯ РИСКУВАЩ.** Такова кръстно съответствие е причината в редица по принцип „страшни“ ситуации ние да „извадим голям късмет“ или „шансът да бъде на наша страна“. „Играта на съдбата“ е в залагането на това кръстно съвпадение. С развитие на уменията на познаването на средата, на наблюдателността и светкавичната правилна преценка на трудности, предимства и на правилната себепреценка човек може да се научи да поема „огромни рискове“ – в очите на другите. Всъщност, това ще бъдат добре пресметнати и предвидени разумни рискове и „супер успешни пробиви“. По този начин се поставят световните рекорди в спорта. И не само там.

За пример нека използваме прочутата формула на Левски за преценка на личния и обществен риск: **„Ако губя, губя само себе си. Ако печеля – печели цял народ“.** В преценка на риска и решението дали да го поемем или не ние претегляме на везните печалбите и загубите и решаваме кое от тях струва повече.

Умения за кариерни преходи – смяна на професия, работа, кариера

Три логически стъпки е необходимо да се изминат при оценка за предприемане на прехода:

1. Каква е **същността на заявения кариерен преход** – смяна на професията, смяна на работата като работно място (фирма, организация) или смяна на работната позиция като йерархия в организацията?

Ако се заявява **смяна на професия**, консултирането ще трябва да се върне към интересите и способностите на личността.

Ако става дума за **смяна на работно място**, то ще се търсят нови работни места и ще се кандидатства за работа.

Ако става дума за **нова професионална позиция** (повишаване, понижаване, разширяване на периметъра или стесняване), ще се упражнява **кариерно планиране** и реализация на други приоритети на личността.

2. Каква е **причината**, довела до необходимостта да го правим?

Причините могат да бъдат от **обективен и от личностен характер**. С обективен характер са: смяна на местоживееене, раждане на дете, промени в пазара на труда, съкращаване на отдели, трагични обстоятелства в семейната среда и т.н. От личностен характер са: смяна на интересите, психологични състояния, конфликт в семейство, влияние на приятели, колеги, нова информация, нови идеи и т.н. **Необходимо е да се прецени дали причината за промяната е основателна. И едва след това да се вземе решение за преход или не.**

3. Откъде да започнем? Откъде ще „**рестартираме**“ работата с наръчника?

Решава се съвместно с клиента след отговора на първите два въпроса. След което **първо**, консултантското взаимодействие се връща до необходимия пункт и рестартира; **второ**, същевременно се предлага и **договарянето със себе си**, за да се случи промяната.

ДОГОВОР ЗА САМОУПРАВЛЕНИЕ НА ПРОМЯНАТА

(техника за стимулиране активността и автономията на клиента в консултантския процес)

Поведение, което трябва да се промени: _____

Цел за поведение: Посочете това с целеви термини.

Какво точно поведение бихте искали да потиснете/насърчите?

Какво равнище на промяна бихте искали да постигнете?

Под какви условия искате да се проявява това поведение?

План за действие: Как планирате да го направите?

Какви стъпки ще предприемете?

Ще включите ли и друг/други?

1.

2.

3.

4.

5.

Като планирате стъпките си, запитайте се какво би се случило.

- ♦ Как ще реагирам/ще се справя с това сега?
- ♦ Какво води до това?
- ♦ Какво правя, че влошавам проблема?
- ♦ Какво правя, което облекчава положението?
- ♦ Какво мога да направя, за да избегна проблема?
- ♦ Как мога да намаля последиците от проблема?
- ♦ Как мога да сведа до минимум отрицателните последици?

Самонаблюдение:

Как смятате да наблюдавате своя напредък?

Какво ще използвате – графика, личен дневник?

Можете ли да посочите в общи линии как ще си водите бележки?

Награди:

Как смятате да се възнаградите?

В кои моменти от плана бихте си дали награда?

Ще включите ли значим друг човек в плановете си за награда?

Ако срещате трудности при планирането на своите награ-

ди и наказания, запитайте се следното:

- ♦ Какво правя за забавление?
- ♦ Какво ме отпуска?
- ♦ Какво ме кара да се чувствам добре?
- ♦ От нещата, които правя всеки ден, от кое не бих се отказал?
- ♦ С какви хора обичам да бъда?
- ♦ Какво обичам да правя с тези хора?
 - ♦ Какво аз обичам да правя?
 - ♦ Какво обичам те да правят?

Наказания: Ще прилагате ли наказания, ако не се справите с плана си за действие?

Ако да, какви ще са те?

Ако не, защо?

НАСОКИ ЗА САМОНАБЛЮДЕНИЕ

1. Изберете обект на наблюдението – конкретизирайте го.
2. Изберете метод за отбелязване. Обмислете фактори като:
 - ♦ време за отбелязване;
 - ♦ какво да се отбелязва;
 - ♦ устройства за отбелязване;
 - ♦ равностойност за постигнатото през деня.
3. Планирайте наблюдение и следене за:
 - ♦ анализ на самонаблюдението;
 - ♦ уверяване, че клиентът е разпознал целта;
 - ♦ насърчаване на клиента.

НАСОКИ ЗА ПРИЛАГАНЕ НА ДОГОВОР СЪС СЕБЕ СИ

Част от успеха на договора със себе си зависи от начина, по който договорът се прилага. Ето резюме на стъпките за прилагане на договора:

1. Условията на договора трябва да се договарят, а не да се налагат, от всички страни (клиент, консултант, важен трети човек).
2. Устно и писмено поемане на задължение от страна на клиента да спазва договора.
3. Поведенческите модели, установени с договора, трябва да се упражняват от клиента, ако е възможно.
4. Клиентът (и останалите обвързани лица) трябва да изпълняват договорните процедури систематично и редовно.
5. Договорът трябва да се преразглежда на по-късен етап и да се изменя, ако е необходимо.
6. Консултантът трябва да дава подкрепа на клиента, докато прилага процедурите на договора.

НАСОКИ ЗА САМОНАГРАЖДАВАНЕ

1. Помогнете на клиента да избере подходящата награда:
 - ♦ индивидуализирайте наградата;
 - ♦ избирайте достъпни награди;
 - ♦ използвайте различни видове награди (вербално-символични, материални, имажинерни, текущи, потенциални);
 - ♦ нека наградата да е съответна на изпълнението на целите.
2. Раздаване на наградите:
 - ♦ помогнете на клиента да уточни какво и колко трябва да си даде за награда;
 - ♦ уточнете конкретни премии в малки количества за различни равнища на изпълнение на целите.
3. Време на наградите:
 - ♦ да си ги дава на момента;
 - ♦ да си ги дава след изпълнението, а не като си обещае да изпълни.
4. Планиране за поддържане на самопромяната:
 - ♦ обмислете помощ от други хора за споделяне или раздаване на наградите;
 - ♦ планирайте време за преглеждане на информацията с клиента.

ТРЕТИ МОДУЛ

ПОСТИЖЕНИЯ И ПРОДУКТИ – ЛИЧНОСТНО, ОБРАЗОВАТЕЛНО, ПРОФЕСИОНАЛНО, СОЦИАЛНОЗНАЧИМИ

ПРОДУКТ ПОСТИЖЕНИЕ	КОГА	КЪДЕ	ИЗДЕЛИЕ ДОКУМЕНТ СЕРТИФИКАТ
Значимо само за мен			
Значимо за образованието ми			
Значимо за професията и работата			
Значимо за по-широк кръг хора – семейство, приятели, град, обществото			

Трети модул

ИЗХОДЯЩ МОДУЛ

КОЙ СЪМ АЗ? – ЦЕННОСТ, МИСИЯ, КРЕДО

Моите ценности _____

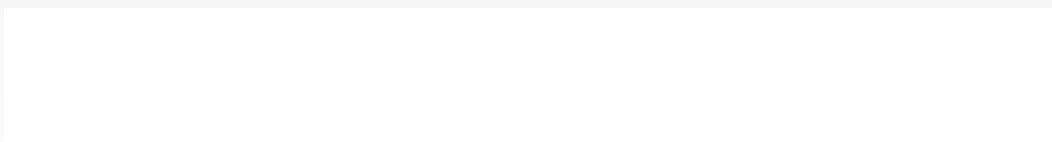
Моята професионална мисия (призвание) _____

Моята обща мисия в живота _____

Моят жизнен смисъл (кредо) _____

Може и да нарисуваш своето кредо ето тук

Всъщност, това е „принадената стойност“, истинската печалба от твоята работа, приятелю.



Изходящ модул

Четвърта част

**КОНСУЛТАНТСКОТО
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ –
СЪЩНОСТ И
СПЕЦИФИКА**



I. СТРУКТУРА НА ДОКУМЕНТАЦИЯТА ЗА КОНСУЛТАНТСКОТО ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

Необходими са **три предварителни уточнения**:

1. Става дума за **консултантско взаимодействие** като съвкупност от разнообразни активности, дейности и процедури, разпределени между различните заинтересовани страни около клиента. Интервюто е само един от възможните методи и средства за контакт, но не рамка, нито изчерпващо същността и реализирането на процеса.
2. Става дума за **формиране на умения за...** Съвременното консултиране не се задоволява вече с „диагностика, оценка, решение, насочване“, а се стреми да развие съответните кариерни умения. Ето защо се документират и от страна на специалиста, и от страна на клиента (чрез ученическото портфолио) практическите дейности и методи със съответни **результати – постижения и продукти**, които материализират и обективират развитието на конкретните кариерни умения.
3. Подобно структуриране и съхраняване на процедурата е необходимо не само заради **институционални изисквания**, но най-вече заради възможността **същите клиенти да потърсят продължение на консултирането** след определен период от време и то да може да се надгради естествено и логично над предишните си етапи.

Структурата на документацията представлява едно „консултантско портфолио“ и отразява процедурата от позицията на професионалиста. Тя включва:

1. *Времева рамка* – основни времеви етапи (начален, същински, заключителен);
2. *Начална заявка* – съдържателни и организационни параметри;
3. *Същински проблем и договорена окончателна услуга*;
4. *Договорени цели* – за клиента и заинтересованите (какво да се постигне), за консултанта (какви умения да се развият);
5. *Заложени водещи принципи* – два-три, които са определящи в ситуацията;
6. *Значими субекти и фактори* – на кой етап, с каква роля, по какъв начин ще участват;
7. *Извършени дейности* – за клиента (търсене на информация, работа с информационни ресурси, участия в обучения, организиране на свободното време, самостоятелна работа и т.н.) и за консултанта (допълнителни срещи и дейности с другите значими фактори във взаимодействието, организационната дейност);
8. *Основни методи* – тестови, диалогови, анкетни, (само)наблюдение, ситуационни и ролеви, проективни, тренингови, обучителни, работа с информа-

ционни ресурси, терапевтични, оздравителни процедури, други – конкретизират се в йерархия и по време;

9. *Инструменти* – конкретизират се съответно на метода и дейността – преобладаващите диалогови техники, конкретните въпросници и тестове, задания, портфолио, информационни материали;
10. *Резултати* – постиженията и промените в уменията и личностните характеристики на клиентите;
11. *Продукти* – всички носители на материалните и духовни творчески постижения; *материали*, обективизиращи резултатите – списъци с умения и самооценки, със задачи и приоритети, с взети решения, изделия и творчески продукти;
12. *Ресурси за реализиране на взаимодействието* – на средата на клиента; личностови; материално-технически; информационни; на инфраструктурата на региона; финансови.

Допълнителни указания:

1. Ефективността на консултирането зависи от съответствието между:

- ♦ **цели и резултати** – в целта залагаме промените и постиженията в личностното кариерно развитие на клиента като конкретни *кариерни умения*; *резултатът отчита тези промени*;
- ♦ **дейности и продукти** – съответствие между „извършеното“ и „произведеното“, което онагледява вътрешните трансформации като постижения и умения.

Чрез дейностите се реализират целите, а продуктите обективизират резултатите. Продуктите позволяват на клиента да се убеждава непрекъснато в резултатността и успехите си по пътя на своето кариерно развитие, да повишава мотивацията и увереността си.

2. **Методът** само преимуществено има една водеща функция – за диагностика, контролна, за предизвикване, за формиране и развитие, за авторефлексия, за релаксация и т.н. В действителност, **един и същ метод може да бъде използван от консултанта и клиента с различна функция и с различен резултат** и ефект като следствие. Тази свобода е и професионалната методическа отговорност на консултанта.
3. В разпределянето на ролите и отговорностите **на значимите участници (пункт 6. в структурата на документацията)** в консултантското взаимодействие да се търси специфичният капацитет на цялата мрежа от специалисти.

II. ТИПОВЕ УСЛУГИ В КАРИЕРНИЯ ЦЕНТЪР

Интеграцията на трите типа кариерни услуги е водеща при представянето на техния спектър.



Интегрираност на услугите

Кариерните услуги се предоставят в различни сектори, като за да се постигнат най-добри резултати, и трите типа услуги е необходимо да бъдат интегрирани не само помежду си, но също и с други информационни и консултантски услуги.

Интегрираните кариерни услуги предоставят по-добри възможности за придобиване на знание и умения, нужни за съзнателното планиране на кариерата. Тяхната основа е адекватното, актуално кариерно информиране, до което право на достъп имат всички граждани на всякаква възраст. Затова кариерното информиране е разгледано в отделен параграф като основна кариерна услуга.

Интегрираността на услугите за кариерно ориентиране предполага освен създаването на структури и звена на локално и регионално ниво, да се осъществи координиране и на национално равнище. Във връзка с това е препоръчително създаването на Национален координационен център – звено, което да улеснява реализирането на политиките по кариерно ориентиране, да подкрепя професионалистите, работещи в регионалните центрове и да синхронизира връзките между заинтересованите страни.

Функции на Национален координационен център:

1. Разпространява информация и опит, свързан с кариерните услуги както в страната, така и в света.
2. Подкрепя мобилността в процеса на учене, като предоставя кариерна информация.
3. Организира събирането на информация и подготовката на методологически материали, необходими за предоставянето на кариерни услуги.
4. Въвежда и развива система за обучение на кариерни специалисти и организира обучението.
5. Координира предлагането на кариерни услуги в регионалните кариерни центрове и по този начин развива кариерното образование в училищата.
6. Разработва и въвежда система и стандарти за гарантиране качеството на кариерните услуги.
7. Информира обществеността за кариерните услуги.
8. Включва заинтересованите страни в процеса на развитие на кариерните услуги.

Основните услуги на кариерния консултант въвеждат и подпомагат клиента в процеса на кариерно планиране. Те се изразяват в:

- ♦ подпомагане на клиентите за самостоятелно търсене на кариерна информация, включително електронни и други ресурси (информационни системи, уебсайтове, библиотеки и други носители на информация) и насочване на клиентите, ако е необходимо;
- ♦ кариерно информиране – предоставяне на кариерна информация на отделни лица и групи;
- ♦ създаване на мрежи за сътрудничество и координиране на движението на информацията (включително училища, компании, центрове);
- ♦ организиране на тематични събития (Дни на кариерата, панаири);
- ♦ кариерно консултиране – диагностика и консултиране на професионални интереси и способности;
- ♦ диагностика и консултиране на талантиливи деца;
- ♦ кариерно обучение – организиране и партньорство при изготвяне и реализиране на училищните програми по кариерно ориентиране;
- ♦ посредничество при организиране на международен обмен – работа по проекти, обучения, образователни програми, намиране на работа, стажове и бригади;
- ♦ консултиране при търсене на работа;
- ♦ консултиране при кандидатстване за работа;
- ♦ консултиране на семейства и родители.

Типове кариерни услуги според целевата група:

- ♦ кариерно ориентиране и консултиране на деца и семейства;
- ♦ кариерно ориентиране и консултиране на безработни лица;
- ♦ кариерно ориентиране и консултиране на младежи;
- ♦ кариерно ориентиране и консултиране на възрастни;
- ♦ кариерно ориентиране и консултиране на хора със специални потребности.

Основни задачи:

- установяване на потребностите и кариерните цели на клиента;
- изясняване и оценяване на квалификацията, потенциала на клиента (образование, професионален опит, интереси, способности, умения, ценности, личностни характеристики и др.);
- подпомагане на клиента при съставяне на кариерен план и план за дейности, изготвяне на програми за самостоятелно управление на кариерата или програми за развитие;

- информирание на клиента за възможни професии, работни места и обучение и предоставяне на съответните източници на информация;
- съпровождане на клиента в процеса на развиване на кариерни умения;
- подпомагане на клиента за активно търсене на работа, в намирането и посредничеството за работа, включително и преквалификация;
- изготвяне на методически материали за кариерно консултиране, кариерно обучение и образование;
- консултиране с други специалисти, ако е необходимо (кариерни координатори в училище, специалисти по кариерно информирание, психолози и др.);
- отговаря за подходящо документиране на работните резултати и консултантския процес, търси и съхранява обратната връзка от клиентите;
- участие в изготвянето на образователни политики и политики за пазара на труда, както и съответните обучителни програми към тях;
- участие в изготвянето и прилагането на международни, национални и регионални програми за развитие на кариерните услуги;
- съставяне и прилагане на принципи за работа на институциите, предлагащи кариерни услуги;
- анализ на кариерни услуги, провеждане на проучвания (включително анализ на качеството на услугите), изработване на стандарти за качество;
- съставяне на учебни програми за обучения, организиране и провеждане на обучения;
- съставяне и усъвършенстване на методически материали;
- менторство на кариерни консултанти;
- супервизия на кариерни консултанти (при наличие на съответна подготовка и стаж).

III. КАРИЕРНОТО ИНФОРМИРАНЕ – КЛЮЧОВА ПРЕДПОСТАВКА ЗА КАЧЕСТВО НА КАРИЕРНИТЕ УСЛУГИ

1. Общи указания

За голяма част от компонентите стимулирайте самостоятелни дейности на клиентите за събиране на информация – не само по официални пътища като сайтове, базари, изложения, конкурси, преса, но и от **представители на професията или от учещи в училищата**. Събирането на информацията е поделено между консултант и клиент, **водеща е ролята на специалиста при структурирането на информацията и нейната оценка** съобразно потребностите и очакванията на клиента.

Ето защо представените по-долу структурирани модели за образователно и професионално информирание са и основни инструменти за обработка, класифициране и оценка на информацията.

Структурираната информация за образователните институции и за професиите съдържа не само характеристиките на труда в една професия и на институцията като тип образование и сертификати, но и тези динамични техни особености, които ги представят като среди за социално, кариерно развитие и цялостна жизнена реализация на личността. И то в перспектива.

Тази информираност е **базовото условие**, което позволява на личността (или на детето с неговото семейство) да направи автономен и информиран избор за по-нататъшния образователен и професионален път.

В характеристиките на професиите **ограниченията за входа в професията** като противопоказания са включени във всяка основна част (в медикограмата, психограмата и социограмата). Те трябва да се представят детайлно и конкретно. По отношение на образователното информиране ограниченията са по-обща за училища с общообразователен профил и се специфицират за конкретни професионални учебни направления в сферата на професионалното образование.

Информирането при търсене на работа има своите специфични параметри, но е представено в съответната част на ученическото портфолио – формиране на умения за кандидатстване за работа.

Предстои в страната **на национално равнище да се установят и да заработят механизмите за непрекъснато поддържане и актуализиране на единна класифицирана информация** за пазара на професии и на образователни услуги с регулирани механизми на достъп на различните клиентски аудитории.

2. Образователно информиране

То е особено важно в периодите на *преход от една в друга образователна степен*.

Обща характеристика и представяне на училището

1. Общ профил, кратка история, патрон, адрес.
2. Обща структура на специалностите, дипломи и сертификати.
3. Рейтинг в образователната мрежа.
4. Статут и авторитет в региона, социални мисии и изяви – в общ план, нещо емблематично.
5. Други подобни училища, конкурентоспособност – общи тенденции на интереса към училището, на приема и реализацията на учениците.

Характер и качество на обучението

1. Специалисти на изхода – степен на квалификация.
2. Продължителност на обучението.
3. Квалификация на преподавателския състав, партньори външни преподаватели и сътрудници.
4. Постигания и реализация на учениците – олимпиади, конкурси, изложби, професионална реализация или продължаване на образованието, награди и отличия както за ученици, така и за учители или за училището като цяло.

5. Професионално и кариерно ориентиране от специалист – педагогически съветник, психолог, външен специалист.
6. Работа по проекти в различен мащаб.
7. Летни практики, стажове, обмен с други училища на разменен принцип.
8. Прием – процедури, изисквания, предимства.

Санитарно-хигиенни условия

1. Големина и брой обучаеми, брой класове и паралелки и брой на учениците в тях.
2. Разположение, дестинация.
3. Отдалеченост от местоживееене.
4. Комунални услуги и обезпеченост – медицинско обслужване, общежития, хранене, целодневни занимания, административен корпус, транспорт.
5. Сменност и режим на учебна заетост – годишен, сезонен, дневен.
6. Хигиенни изисквания на учебния труд в училището – осветеност, отопленост, замърсявания, вредности и профилактика (при специфична професионална подготовка), вибрации и шум. Техническа безопасност при инциденти.
7. Техническо и технологично оборудване и условия за интегрирано обучение за лица със специфични образователни потребности.
8. Сигурност и защитеност – охрана и обезопасяване на учебния труд.

Социално-психологически и педагогически условия

1. Брой и интеркултурен състав на учениците в паралелките; тип взаимоотношения.
2. Взаимоотношения учители – ученици – семейство – стил и методи, установена атмосфера и режим на навременна комуникация.
3. Ритуали, празници и училищни традиции.
4. Поддържане на контакти със завършили ученици, алумни клуб.
5. Психологически условия за интегрирано обучение на деца със специфични потребности – толерантност и подкрепа, отношение, взаимодействие с родители, наличие на специалисти.

Материално-техническа база

1. Техническо и технологично осигуряване на обучението.
2. Училищни лаборатории, специализирани кабинети, центрове за производствено обучение.
3. Партньорска социална мрежа – допълнително финансиране от работодатели и проектна дейност; спонсорство и дарителство.
4. Приходи от реализация на собствена производствена дейност.

Организационно-управленски условия

1. Административно управление и училищно ръководство.
2. Училищно настоятелство, съвет на родителите – взаимодействие.
3. Вътрешноучилищен правилник.
4. Органи на ученическо самоуправление и участие в училищния живот – съвети на класа, ученически общоучилищен съвет.
5. Организация и режим на взаимодействие и сътрудничество с държавните институции и социалните партньори.
6. Организация на взаимодействието и участие на работодатели и бизнеса в обучението и училищния живот.
7. Доброволчески дейности от и за училището.

Условия за прием – изисквания и ограничения

Абсолютни противопоказания за достъп до образование няма! Професиите имат такива, защото те самите представляват услуга на обществото и неговите граждани и трябва да гарантират минимума си качество. Образованието е единственият вид „крайна“ услуга, имаща смисъла си в развитието на самия човек. Ето защо то е отворено и с „равен“ достъп за всички. Образователното информизиране и консултиране има за задача да подпомогне най-оптималния и посилен вариант за реализация в помощ на детето и неговото семейство.

Ограниченията се определят от:

- ♦ *Образователната степен* – изисква се завършена предходна такава или се уточняват допълнителни компенсаторни условия.
- ♦ *Общия профил* на училището – изисква се прием по документи или с изпит.
- ♦ *Конкретните професионални специалности* – те вече се явяват с ограниченията за достъп до конкретната професия от професиограмата.

- ♦ *Индивидуалния здравен и социокултурен статус на кандидата* – който в определени ситуации може да бъде и *под минималния необходим праг* за нормално участие в общия образователен процес. Тогава консултантът може да предложи изработване на индивидуална адаптирана обучителна програма – частна, въщи, частична и т.н.

3. Кариерно информиране

Обща част – професията на пазара на труда и възможности за кариерен растеж

1. *Точно наименование* на професията и код по национален/международен класификатор.
2. *Значение и място* на професията в националното стопанство и на актуалния пазар на труда. *Актуалност* (обновени характеристики, проблематичност, спешна нужда от кадри) и *модерност* (престиж, новост, атрактивност) на професията.
3. *Предмет и продукт* на труда в професията.
4. *Вид и характер на труда* в професията – ръчен, механичен, автоматизиран ... /интелектуални, творчески, физически компоненти – необходима степен на квалификация.
5. *Икономически условия на труд* – финансови средства и заплащане, транспорт, жилище, осигуровки, привилегии, премии, възможности за допълнителна работа на друго място – регламентиране; отпуски.
6. Перспективи за *професионален и социален растеж* (класове, разреди, степени и звания) – вътрешнопрофесионална, национална, международна регламентация; условия и механизми за адаптиране в професионалната среда – тюторство, стажуване и др.
7. Механизми за *персонално атестиране* на професионалистите и за институционално акредитиране на професионалните организации.
8. Пътища за придобиване на *професионална подготовка и квалификация* и професионална легитимност – сертификати: дипломи, свидетелства, удостоверения за правоспособност, степен на образование, степен на квалификация.
9. Характеристика на *институциите за професионална подготовка*: вид и степен на образование и подготовка; срокове за обучение; необходими средства и ресурси; проходимост в друг тип обучение и институции.
10. Други *родствени професии* – професионална област (семејство) на професията; професионални специалности – актуално състояние и тенденции.
11. *Разпространеност* на професията, наситеност на инфраструктурата на региона, професията на международния пазар на труда – сега и в перспектива.
12. *Безработица, потребност от кадри* в региона и в национален/международен мащаб.

Медикограма или медицински и хигиенни условия за упражняване на професията

1. *Професионална среда* – наземна/специфични условия – подземна, под вода, във въздух...; на открито или на закрито.
2. *Режим на труд и отдих* – сменност, монотонност, променливост и вариативност на работния терен (материални условия) и на професионалната среда (колеги), скрито работно време; годишна, сезонна, дневна структура на работното време.
3. *Санитарно-хигиенни условия* на работното място – температура, влажност, шум, движение на въздуха и вибрации, запрашеност и аерозоли, напрежение за зрение и слух, осветление, токсични фактори, населеност (плътност) на работната среда (с колко други живи хора работи едновременно – като колеги и като клиенти).
4. *Физиологични компоненти на труда* (медицински изисквания на професията) – физическо натоварване, работна поза, напрежение на гръбначния стълб, динамично и статично напрежение на крайниците, зрителни изисквания, обща физическа издръжливост, слухови изисквания, обоняние, вкус, тактилна чувствителност, изисквания към говорния апарат, индивидуални физиологични особености.
5. *Сложност, трудност и степен на професионален риск* от медицинска гледна точка.
6. *Професионални деформации* от медико-физиологична гледна точка.
7. *Професионална рехабилитация* от медицинска (здравна) гледна точка.
8. *Медицински ограничения* и противопоказания за влизане в професията – относителни и абсолютни; предимства и ограничения по пол и възраст.

Психограма или психологически личностни условия на труд и кариерен растеж в професията (връзки с клиенти и с колеги)

1. *Психологически условия на труд* – тип контакт с клиента: услуга лице в лице или задочна, услуга с група клиенти едновременно или индивидуално; тип контакт с колеги: работа в самостоятелна стая или с други колеги; работа в екип или самостоятелно.
2. *Психологични компоненти на труда* (психологични изисквания на професията) – възприятие, представи, памет и мислене, внимание, въображение, наблюдателност, темперамент, емоции, екстровеерност, индивидуални психични особености, речево развитие.
3. *Сложност, трудност и степен на професионален риск* от психическа гледна точка.
4. *Професионални деформации* от психологическа гледна точка.
5. *Професионална рехабилитация* от психологична гледна точка.

6. Психологически ограничения и противопоказания – абсолютни и относителни; предимства и ограничения по пол и възраст.

Социограма или организационно-административни и управленски условия на труд и кариерен растеж в професията

1. Организационно-административни и управленски условия на труд в професията – степен на самостоятелност при вземане на решения; подчиненост или управленски позиции – поемане на отговорност за професионалната дейност на други хора или не; работа в екип или не; необходимост от справяне в инцидентни критични ситуации; степен на отговорност за материално-технически или финансови ресурси.
2. Социални компоненти на труда (социални изисквания на професията) – общо социални компоненти и изисквания: екипност, конфликтност, адаптивност – стереотипност, взаимопомощ; изисквания към организационни, волеви и делови характеристики.
3. Сложност, трудност и степен на професионален риск от социална гледна точка.
4. Професионални деформации от социална гледна точка.
5. Професионална рехабилитация от социална гледна точка.
6. Социопротивопоказания – относителни и абсолютни; предимства и ограничения по пол и възраст.

IV. НАЧАЛЕН ИЗБОР НА ПРОФЕСИЯ/ОБРАЗОВАТЕЛЕН ПЪТ – ИНТЕРЕСИ И СПОСОБНОСТИ

1. Ситуацията „спешно професионално решение“

Това са много чести ситуации в живота, когато той ни изненадва „отново“ и ние **не сме готови за тях, но така или иначе трябва да ги преминем**. В такива условия на стрес, а понякога и паника, децата и техните родители, или училището, ще потърсят вас, кариерните консултанти, „да решим!“ – „Къде да уча?“, „Каква професия да избира?“ А време няма – нито за себerefлексия, нито за изработване на варианти и за „обсновен избор“, нито за „развиване на умения за информиране аз-решения“. Ето защо понякога практиката ни изглежда съвсем различна и теорията – „ненужна“.

Основните фактори на консултиране тук са **интересите на личността и нейните способности, от една страна, и информацията за обективните възможности на пазара на труда, от друга. Налагането на тези три полета** и търсенето на общото им сечение е сърцевина на ситуацията „спешно“ кариерно консултиране.

Възможните компромиси: с интересите в най-голяма степен (най-податливи на промяна и на развитие от трите компонента); със способностите в по-малка степен, защото те са предопределени и от биологични предпоставки; с пазара на труда в най-ниска степен – той е обективна даденост.

Инструментите проучват и установяват **интереси и способности в тяхната естествена психологическа взаимообусловеност** и сечение („интересно ми е това, което мога, и мога най-добре това, което най-много ме влече“). **Извличането** на способностите и на интересите **от личния минал и настоящ опит** на личността е най-достоверният и убедителен за нея начин на себепознание и избор.

Класически въпросници за познавателни и професионални интереси има адаптирани и стандартизирани на български език (Д. Василев, Я. Мерджанова. Теория и методика на професионалното ориентиране. С., 2003; въпросници по Емил Герасков – *Посоки*, 1998, 5-6 бр, 13-23). При тях възниква абсурдната ситуация младите хора да отговарят дали имат или не **интерес към дейности и области, за които нямат и представа какво точно представляват**, защото нямат информация или нямат опит в тях, или и двете. Отговорът на такива въпроси не може да регистрира друго отношение от респондента, освен **на наличие или отсъствие на любопитство**. Едва след неговото задоволяване личността може да определи дали ще има интерес в областта като активно познавателно отношение, или не. Ето защо от съвременна гледна точка този тип въпросници са и некоректни – те не установяват реален интерес към областите на познание и професиите. За тази възрастова група VI-VIII клас са по-подходящи **синтетичните качествени методи за диагностика на професионални интереси и способности**.

2. Диагностика и консултиране на училищно и личностно развитие в начална училищна възраст



Информационна индивидуална карта

I. Общи сведения и външни характеристики (дълги пръсти, изразителност, мелодичен глас, атлетично телосложение, пъргавост и т.н. – признаци и отличителни черти, типични за определени дейности).

1. Какви общи задачи сте изпълнявали успешно досега и кои са ви доставяли най-голямо удоволствие? _____

2. „Любими“ и „нелюбими“ учебни предмети. _____

3. Какви изяви сте имали – участия в изложби, концерти, събития, промоции, клубове?

Систематизиране: Кога, къде, какво?

4. Участия в кръжочни и клубни дейности по спорт, изкуство, сръчности и т.н.

Систематизиране: Кога, къде, какво?

5. Любими литературни произведения: _____

Кога за първи път го прочетохте? _____

Колко пъти сте го чели? _____

6. Любими филми: _____

Какъв жанр са? _____

Колко пъти сте го гледали? _____

7. Любими театрални спектакли:

Име и актьори: _____

Кога за първи път посетихте театрално представление? _____

С кого? _____

9. Пътувания:

Къде сте пътували извън страната? _____

Кога за първи път? _____

С кого? _____

Къде сте пътували в България? _____

Какви исторически места сте посетили? _____

С кого? _____

10. Хора, с които сте прекарвали и вършили заедно различни неща (посочват се инициали, ако детето не желае да посочи имена).

№ _____

Име (инициали) _____

Пол _____ Възраст _____

Връзки (роднинство и характер) _____

Дейност _____ Период _____

Нека от информацията по-горе да систематизираме сега вашите водещи интереси и най-силни способности.

Моите „какво искам – какво мога“

ИЗЯВИ (КЪДЕ)	ИЗВЪРШЕНИ ДЕЙНОСТИ	ОТГОВАРЯТ НА МОИТЕ ИНТЕРЕСИ ЗА	РАЗВИВАТ МОИТЕ СПОСОБНОСТИ ЗА	КАКВО НОВО НАУЧИХ ЗА МЕН?	СЕРТИФИКАТИ И ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ
Училище					
Спорт					
Зелено училище					
Клуб					

- | | |
|--|---|
| II. Целенасоченост на личността, нравствено-психологически и делови качества | XI. Свободно време |
| III. Отношение към хората | XII. Отношение към материални блага и благополучие – прояви |
| IV. Отношение към труда – отношение към конкретни професии | XIII. Отношение към нравственост и морални норми – прояви |
| V. Характеристика на семейна среда | XIV. Отношение към семейството и семействеността – прояви |
| VI. Дарби и умствени способности | XV. Отношение към естетическа дейност и изкуство – прояви |
| VII. Обучение и училищни проблеми | XVI. Отношение към себе си – прояви |
| VIII. Емоционална сфера | XVII. Отношение към природата – прояви |
| IX. Воля и поведенчески прояви | |
| X. Общуване | |

Първи сектор се изготвя съвместно от кунсултанта и клиента, **в останалите** се привличат близките, значими за детето – семейство, учители, приятели, обучители и треньори, специалисти.

3. Диагностика и консултиране на професионални интереси и способности в периода 5. – 8. и 9. – 12. клас

Нивата на диагностика на професионални интереси в тази възраст могат да бъдат **три**.

1. Тип социална и професионална насоченост на личността.

2. **Познавателни интереси** – в различните области на познанието, но проявени в *определени дейности чрез определени умения и реализирани постижения* – чрез „Упражнението за мотивирани умения и способности“. По този начин се реализира синтетична диагностика на **съответствието на професионални способности и интереси, основано на личен опит.**

3. **Интереси към определена професия и работа** – те са приоритет при диагностиката на професионални интереси в 9. – 12. клас

Социална и професионална насоченост – „Партито“ на Ричард Бойлс, адаптация по всеизвестната класификация на шестте типа личност на Холанд, е изключително полезен проективен тест за младите хора. Установява органичната взаимовръзка личност – среда, база за вземане на „екологични“ адаптивни решения.

КАРТА ЗА БЪРЗО ТЪРСЕНЕ НА РАБОТА

„ПАРТИТО“

(Richard N. Bolles and the National Career Development Project. 1975.)

Привличат ви хора, които имат едни и същи интереси и умения като вас. Този безспорен и банален факт бе проучен и въведен в тестовете за професионална ориентация от психолога доктор Джон Холанд. Д-р Холанд установява, че в нашата култура повечето хора може да бъдат категоризирани в шест типа: реалисти, изследователи, артистични, социални, предприемчиви и обикновени. Тези характеристики са такива, че всяка една личност може да се опише чрез една от тях или чрез комбинация между тях. Д-р Холанд установява, че професионалната работна среда също разполага с „личности“ и също така може да се категоризира в тези шест типа. След като изследва и проучва взаимоотношенията между личността на индивида и професията му, д-р Холанд установява, че хората търсят работна среда, която ще им позволи да максимализират приложението на уменията, способностите и стойностите си, докато същевременно избягват да изпълняват неприятни задължения и да поемат неприятни отговорности. В резултат, взаимодействието между индивида и професионалните характеристики засяга важни неща като изпълнението на работата, удовлетвореността и стабилността на професионалната кариера. Както е писал д-р Холанд: „Формулирането на типове се очерта в практиката ми като съветник по професионалните въпроси и лекар, както и воденето ми на опис на личностите, към които съм проявил интерес.“

Упражнението, което включвам тук – „Партито“, е продукт на работата на Ричард Бойлс, автор на няколко популярни книги по въпросите за търсене на работа и смяна на кариерата. Той е създал формат за шестте типа на д-р Холанд, който ни позволява да избираме и подреждаме по значение и важност шест групи хора, които представляват интерес за нас. Основната идея е, че изборът ни в общи линии ще се свърже със социалните и професионалните ни интереси, а така също и ще ни осигури информация за нещата, които харесваме или не харесваме. Ето защо за масовата практика „Партито“ на Ричард Бойлс се оказва по-подходящо средство за работа в областта на професионалното ориентиране и диагностициране.

Р

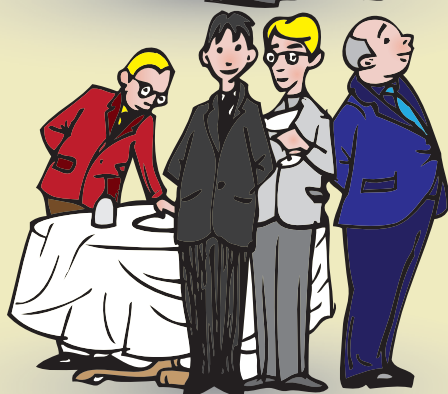


И



А

О



П



С



ИНСТРУКЦИЯ

По-горе ще видите изглед отгоре на стая, в която има забава. На това парти хора с едни и същи или сходни интереси (по някаква причина) са се събрали в един и същ ъгъл на стаята. След като разгледате стаята по-горе, прочетете трите въпроса и поставете отговорите си в съответните квадратчета.

1. Към кой ъгъл на стаята бихте се присъединили инстинктивно като към група хора, с които би ви било най-приятно да бъдете най-дълго време? (Абстрахирайте се от притеснението си или от въпроса дали ще се наложи да говорите с тях.)
2. След петнайсет минути всички от ъгъла, който сте избрали, освен вас, си тръгват за друго парти в другата част на града. Към чий ъгъл на стаята бихте се присъединили сега?
3. След 15 мин. и тази група, освен вас, се отправя към друго парти. С коя от останалите групи би ви било най-приятно да бъдете сега?

РЕЗУЛТАТ И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

Всяка една от групите хора в „Партито“ представлява една от шестте теми за интересите. Първата стъпка при интерпретиране на избора ви е преглед на качествата, които сте поставили на първо, второ и трето място и как те определят (поне в общи линии) уменията, които ви е най-приятно да използвате.

Разгледайте буквите, поставени при всяка една група хора на партито, и съответните им описания, дадени по-долу. Помислете за това до каква степен би ви било приятно или неприятно да работите във видовете обсъдени ситуации и как. Като допълнителна забележка можем да кажем, че тези основни типове могат да се съчетаят, за да се създадат няколкостотин вида работни типа личности, всеки от които може да каже нещо различно за съвпадението между личността (индивида) и професията. Например, човек, който е главно реалистичен („Р“), може същевременно да е артистичен („А“) и предприемчив („П“) и по всяка вероятност би намерил за задоволителна работата в отдел „Връзки с обществеността“ в областта на лесовъдството.

Р=Реалистични. Хора, които са реалисти и са по-склонни да творят разни неща с ръцете си и да работят с инструменти и предмети, отколкото с хора и идеи. Такива хора са силни и практични, като обичат да работят на открито. Примери на професии, които са главно реалистични по характера си, са тези в областта на строителството, лесовъдството, селското стопанство и занаятчийството.

И=Изследователи. Професиите с изследователска насоченост имат тенденция да се съсредоточават в научни дейности. Хора с такива склонности по-скоро биха предпочели да работят сами, отколкото с други хора и обикновено работят с идеи и творят в различни научни области. Някои специфични изследователски професии са тези на биолога, на психолога-проучвател, математика, писателите на техническа литература и компютърните програмисти.

А=Артистични. Хората с висок резултат в тази област имат артистични наклонности и обикновено описват себе си като независими, с творчески способности и различни от другите. На тях им харесват ситуации, които им позволяват свободата да са оригинални, и обикновено са недоволни, ако ги принуждават да спазват много правила и процедури. Някои предимно артистични професии включват тези на художника, музиканта, фотографа, репортера, вътрешния декоратор, писателя на художествена и публицистична литература.

С=Социални. Хората с високи резултати в социалната тема обикновено са общителни, популярни и отговорни в собствените си и в очите на другите. Те често проявяват интерес към проблемите на другите и имат чувството, че нещата ще се оправят сами. Професиите, които съответстват на тези персонални аспекти, са тези на социалния работник, на съветника по брачни и други въпроси, на свещеника, на медицинската сестра и на хората, които организират отдиха на другите.

П=Предприемчиви. Професиите, които изискват предимно предприемчивост, обикновено включват продажби или други ситуации, където човекът се намира в ръководна позиция или убеждава другите. Хора с високи резултати в тази област често са считани за ентусиасти, доминиращи личности и нетърпеливи.

Обичат да се занимават с професии като търговия на дребно, продажби на недвижими имоти, телевизионни продукции и организиране и провеждане на политически кампании.

О=Обикновени/Конвенционални. Хората с висок резултат тук предпочитат професии, при които разполагат със структурата на фирмата и точно знаят какво се очаква от тях. Те често описват самите себе си като съзнателни, работоспособни и спокойни. Обичат думи и цифри и се ориентират към систематични професии като счетоводители, банкови чиновници, секретарки и асистенти на зъболекари.

Комплексна диагностика на съответствие на професионални способности и интереси, основано на личния опит

УПРАЖНЕНИЕ ЗА МОТИВИРАНИ УМЕНИЯ И СПОСОБНОСТИ

(Jurman, R. and P. Arnold. *Bernard Haldane Associates Job & Career Building*, New York, 1980, 58-61)

Първо: Посочете 15-20 постижения. Това са неща, които обичате да правите, вярвате, че правите добре и изпитвате задоволство, гордост или чувство, че сте си свършили работата, когато ги вършите. Опитайте се да си представите, че вършите това, с което се справяте най-добре, и анализирайте постиженията си. Тази информация ще разкрие мотивацията ви, тъй като има отношение единствено с това, което вършите по своя воля. Освен това тя разкрива какво умеете, тъй като посочва позитивните ви качества и уменията. Посочете постиженията през целия си живот, като започнете още с детството. Постиганията трябва да са свързани със специфични, а не с общи умения и може да са в областта на работата, образованието, удоволствията, военната област или домакинството. Напишете всяко от постиженията си на отделен лист хартия. Постиганията ви могат например да са:

ПРИМЕРНИ ПОСТИЖЕНИЯ

Започнах да играя шах в девети клас и през първата си година в колежа получих правото да играя на първа дъска.

Научих се да свиря на пиано и често свирех на църковните служби, докато бях в гимназията.

Измислих модел и уших рокля, която участва в ревю.

Въпреки че бях по-дребен от останалите, бях най-важният играч в отбора по футбол в гимназията.

Завърших гимназията с отличие, въпреки че бях много активен в училищните клубове и работех на половин работен ден.

Бях първият от семейството, който влезе в колеж, и един от малкото от гимназията. Работех на непълен работен ден, както и през лятото. Беше истинска борба, но успях.

Получих шестица на проекта си по психология при наистина строг професор.

Получих магистърска степен, въпреки че работех на пълен работен ден и имах задължения към семейството си.

Предложих да организирам курс за готвачи за момчета и получих одобрение. Курсът стана много популярен.

Разработих планове за къщата ни и успяхме да я построим за парите, за които бяхме планирали.

Второ: Подредете седемте си най-значими постижения.

ВАШИТЕ НАЙ-ЗНАЧИМИ ПОСТИЖЕНИЯ

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____

Трето: Напишете по една цяла страница за избраните от вас най-значими постижения.

Трябва да опишете:

Как започнахте да се занимавате с това?

Подробности за това какво направихте и как го направихте.

Кое ви донесе най-голямо удоволствие?

Четвърто: Разсъждавайте върху постиженията си. Накарайте един или двама други хора да ви интервюират. Накарайте ги за всяко от постиженията да записват на отделен лист хартия думите и термините, използвани, за да опишат вашите способности, умения и личните качества. За да научат подробностите, интервюиращите може да ви попитат:

Как започнахте да се занимавате с това?

Какво беше участието ви в него?

Какво всъщност направихте?

Как го направихте?

Изяснете всичко неясно чрез примери или илюстрации на това, което всъщност се направили. Опитайте със следните въпроси:

Ще дадете ли пример за това, което имате предвид?

Можете ли да направите илюстрация?

В какво бяхте добри?

Това интервю ще разкрие детайлите от вашите занимания само чрез въпросите „какво“ и „как“. Трябва да отнеме между 45 и 90 минути.

Пето: Създайте модели като използвате записите на интервюиращия. Двата заедно открийте способностите, уменията и личните ви качества, за които става дума повече от един път и които са демонстрирани от постиженията ви. Търсете модели. Моделът на уменията ви трябва вече да е станал ясен и да чувствате, че той ви удовлетворява. Ако има неща, които не са ви ясни, прегледайте отново данните. Ако не сте съгласни с достигнатия извод, не го вземайте предвид. Резултатите трябва точно и честно да отразяват какво можете да вършите.

Шесто: Синтезирайте информацията, като групирате сходните умения в категории. Например уменията и качества ви могат да бъдат групирани по подобен начин:

СИНТЕЗИРАНИ ГРУПИ УМЕНИЯ по области

Разследване / Проучване / Събиране на информация / Оценка на информацията	Обучение / Трениране / Изпълнение / Демонстрация
Научаване / Запомняне / Добро практикуване / Оценяване / Преценка / Сравнение	Конструиране / Събиране на части в едно / Комбиниране Организиране и планиране на дейности
Възможност да се оказва влияние / Добра реклама Подкрепа, съветване, оказване на помощ на другите	Организиране / Изграждане на структури / Съставяне на дефиниции / Планиране / Посочване на курс / Координация / Изграждане на стратегия
Творчество / Дизайн / Адаптиране / Модификация	

Упражнението разкрива много от вашите умения. Информацията ще ви даде възможност да използвате *речник на уменията*, когато определяте целите си, пишете CV и писма или интервюирате. Благодарение на нея ще се повишат и самоувереността и самооценката ви.

ОПИШЕТЕ ПОДРОБНО ПОСТИЖЕНИЯТА СИ

ПОСТИЖЕНИЕ № ____: _____

1. Как се заех с това? _____
2. Какво направих? _____
3. Как го направих? _____
4. Какво правих с най-голямо удоволствие? _____

ДРУГИ АЛТЕРНАТИВИ

Няколко други техники също могат да ви помогнат да определите мотивиращите си умения и способности:

1. Избройте всичките си хобита и анализирайте какво правите при всяко от тях, кои ви харесват най-много, какви умения използвате при тях, какво сте постигнали.
2. Проведете анализ на работата си, като опишете какво сте работили преди и определите какви умения сте използвали при всяка от предишните си работи. Групирайте уменията.

Горните упражнения помагат на личността да изясни приоритетите си, силните си страни, за да може, съпоставяйки ги с характеристиките на ситуацията, да открие евентуалните проблеми и трудности, после дефицитите в себе си и в средата, за да претегли риска.

Диагностика на интереси към определена професия и/или работа

ЧЕК-ЛИСТА НА ИНТЕРЕСИТЕ*

Чек-листата на интересите е разработена от Отдела за анализ на производствените дейности и промишлени услуги към Министерството на труда в САЩ. Главната цел на чек-листата е да служи като помощно средство при интервюиране, когато се усети нужда от повече информация за интервюирувания. Както е посочено в инструкциите към теста: „Той ще ви бъде полезен за хора, които не разполагат с явно изявен интерес към определена работа, или за тези, чиито познания за много видове работа и дейности в различните професионални области са ограничени.“

Дейностите и професионалните категории в списъка са взети от „Речник на професиите“. Тази книга групира хиляди професии в търговията и промишлеността в относително малък брой професионални области въз основа на преплетеността на професиите една с друга. Тези взаимоотношения на преплетеност може да са в използваните материали или съоръжения, характера на извършваната работа, количеството и вида необходими познания. Чек-листата може да бъде използвана в системата на професионалното ориентиране и подготовка.

Първо пребройте броя отметки във всяка група дейности. След това потъмнете горната таблица, започвайки от долния ред нагоре до съответното постигнато ниво от групата на буквата. Ако няма отметки в групата дейности на буквата, оставете графата празна. Вижте долния пример.

* От Министерство на труда на САЩ за ползване в центровете по професионално ориентиране (R. Jerman, P. Arnold, Bernard Haldane Associates Job & Career Building. N. Y., 1980, 88-98)

5								
4								
3								
2								
1								
0								
		А	Б	В	Г	Д	Е	Ж

ИНСТРУКЦИЯ

По-долу са изброени 115 дейности, подредени в списък от 23 групи. Прочетете всяка дейност и поставете отметка до тези, с които бихте искали да се занимавате като професия или хоби. Отбележете дейността дори и ако се интересувате само от една част от нея. Ако не сте извършвали даден вид дейност, но смятате, че бихте искали да се занимавате с нея при предоставена възможност, също я отбележете. Ако дейностите, изброени в някоя от групите, не ви интересуват, оставете празно място. Работете бързо, като не прекарвате много време в мислене за някой вид работа.

А

..... Скициране и рисуване на портрети, пейзажи, натюрморти или фигури на платно.

..... Създаване, проектиране и рисуване на плакати, фирмени табели, афиши за представления, морски карти, диаграми, етикети и илюстрации за рекламни изделия, книги и списания.

..... Моделиране или гравирание на различни предмети от дърво, глина или камък.

..... Скициране на стаи и планиране как да се подредят мебелите, украсяване на стени и цветни схеми.

..... Създаване и рисуване на мащабни шаблони за нови видове и модели дрехи.

Б

..... Свиране на музикален инструмент.

..... Пеене на различни видове песни.

..... Създаване и композиране на музикални пиеси или аранжиране на мелодии за изпълнение от оркестър.

- Дирижиране на оркестър.
- Изучаване на теорията на музиката и похватите ѝ, мелодията и хармонията.

В

- Писане на статии за списания, на пиеси, разкази, стихотворения или книги.
- Превод от един език на друг.
- Съставяне на новините за вестник или списание.
- Писане или редактиране на новини за вестник, списание или книги.
- Извършване на литературно-изследователска работа за исторически публикации.

Г

- Игра в пиеса или драматична продукция.
- Водене на радиопрограми.
- Танцуване за развлечение или професионално.
- Изкарване на прехраната чрез игра на футбол, бейзбол, хокей или други видове спорт.
- Развличане на другите чрез жонгльорство, фокуси, пантомима или магия.

Д

- Организиране на рекламни кампании.
- Прилагане на принципите на счетоводството, статистическия анализ, договори, кредити, пазарни условия и приложна психология към проблеми на бизнеса.
- Съставяне на законодателни документи като договори, споразумения за партньорство, актове и завещания.
- Водене на законодателни дела.
- Разработки по методи за продажба.

Е

- Решаване на математически задачи с използване на умножение, деление и квадратни корени.
- Преписване на дълги списъци с числа и проверка дали са преписани правилно.
- Намиране на грешки в отговори на математически задачи.
- Извършване на действията събиране и изваждане.
- Работа с дробни и десетични числа.

Ж

..... Водене на бизнес отчети като: бизнес фишове, разписки, квитанции, сметки, протоколи за присъствие и количества закупени стоки или свършена работа.

..... Печатане на машина на писма и доклади.

..... Стенографиране под диктовка или на машина за стенографиране.

..... Получаване, проверяване, преброяване, сортиране, преглеждане и съхраняване на записи.

..... Сортиране, индексирание и подреждане на доклади, протоколи и други писани неща.

З

..... Ако сте продавач – продаване или събиране на билети, боравене с пари или разваляне на пари.

..... Вдигане на телефона.

..... Даване на информация на хора за ориентиране из улиците или показване местонахождението на стоки в складове.

..... Изготвяне на списъци на перспективни клиенти и свързване с тях с цел извършване на продажби.

..... Опити да заинтересувате перспективни купувачи, като им показвате мострени артикули или каталози.

И

..... Преподаване в училище.

..... Разговори с отделни хора или семейства с цел подпомагането им да решат личните си или финансови проблеми.

..... Вземане на интервюта и даване съвети на отделни хора относно обучението им и социалните им проблеми.

..... Изучаване на социалните и икономическите условия с цел подпомагане отделни личности или групи за разрешаване на проблемите на общото им благополучие.

..... Въвеждане в сила на закони във връзка с предотвратяване на пожари и престъпления, трафика, здравеопазването или емиграцията.

Й

..... Планиране на балансирана диета (планиране на меню или ядене).

..... Смесване на храни за получаване на нов вкус.

..... Полагане на труд, за да може храната да изглежда по-красива и по-привлекателна.

..... Изучаване на подходящите за дадени ястия подправки.

..... Подбиране на меса и зеленчуци на пазара, за да видите дали са пресни и от добро качество.

К

- Игра с деца.
- Разказване на приказки на деца.
- Грижа за деца, за да видите дали се поддържат чисти и подредени.
- Помагане на децата да се облекат или съблекат.

Л

- Оказване на първа помощ.
- Подреждане на маса и сервиране на храни и напитки.
- Да бъдете домакиня или обсеркелнер в трапезария.
- Грижа за косата на хората и поддържане на ноктите им.
- Обслужване на други хора и грижа за дрехите им.

М

- Изучаване на почвата, времето, климата и т.н., при които растенията и животните виреят най-добре.
- Оран, засяване на растения, обработка на почвата или събиране на реколтата.
- Опитване на различни методи за отглеждане на растения, за да се намери най-подходящият за тях.
- Отглеждане на добитък като овце, прасета и пилета.

Н

- Ловене на риба с мрежи, въдици, харпуни, копия или пушки.
- Почистване на риба.
- Управление на кораб и нанасяне върху карта на маршрута с помощта на компас.
- Стоене на пост на кораб в търсене на скали, фарове, шамандури или други кораби.
- Наблюдаване действията на риби за определяне навиците им и изискуванията им по отношение на храната.

О

- Използване на капани за хващане на животни.
- Да бъдете водач на ловни дружини.
- Цепене или рязане с трион на дървета и подрязване на клони от дървета с използването на брадва или трион.
- Преместване или подреждане на купчина от дънери и трупи, както и завързването им с въже или верига.
- Оказване на грижа за горите, като ги предпазвате от пожари или болести по дърветата.

П

..... Проектиране на машини, механично и електрооборудване.

..... Разработка и изпълнение на планове за строителство на сгради или мостове.

..... Използване на инструменти за чертане при изготвяне на подробни планове и чертежи за сгради или машини.

..... Изследване в химическа, физическа или биологическа лаборатория.

..... Чертане на карти.

Р

..... Разглобяване на механични неща като велосипеди, автомобилни двигатели, помпи, пишещи машини или пушки и повторното им сглобяване.

..... Преглеждане на механично оборудване дали е амортизирано, или износено, или дали има повреди, за да видите от какво има нужда.

..... Спазване на сложни инструкции (упътвания) и диаграми, за да сглобите части от машини.

..... Преглед и регулиране на двигатели.

..... Смазване на машини.

С

..... Поправка на електрически печки, хладилници, прахосмукачки, вентилатори и двигатели.

..... Изучаване на теорията на електричеството, включително прав и променлив ток, волтове, амperi, омове и пр.

..... Монтиране на електрически проводници, свързване на кабели, свързване чрез спояване и изолиране на електрически връзки.

..... Сглобяване и проверяване на радиоапарати.

..... Смяна на бушони, поправка на електрически ютии, заякчаване с тел на лампи, поправка на щепсели и къси съединения.

Т

..... Работа на скеле и изкачване по сгради, докато монтирате големи съоръжения с чук, нитове или заваръчно оборудване.

..... Боядисване, шпакловане, замазване или лепене на тапети.

..... Работа с ръчни инструменти като триони, циркуляри и други.

..... Огъване, завинтване и монтиране на тръби, ремонт на дренажни канали и водопроводни кранове.

..... Извършване на дърводелска работа, водопровод, подреждане на под или покрив.

У

..... Монтиране или поправяне на уреди като часовници, катинари, ключалки, фотоапарати, автоматични писалки или бинокли.

..... Изучаване, инспектиране и сортиране на предмети по качество, размер, цвят или тегло.

..... Изрязване или оформяне на стъкло или камъни за бижута и други подобни дребни артикули.

..... Нарязване, оформяне и точене на тесто за хляб и пасти.

..... Кроене, шиене или поправяне на дрехи, обувки или други артикули от плат или кожа.

Ф

..... Работа на универсален струг, колонни вертикално пробивни машини и други машини в работилница.

..... Извършване на изчисления за определяне на ъгли, криви или форми на малки части от метали или дърво.

..... Дърпане на лостове и натискане на бутони или завъртане на кормилото за тръгване, спиране, намаляване или увеличаване на скоростта на машини.

..... Работа на мощни машини за преместване на мръсотия или скали.

..... Правене на части или инструменти от метал.

Х

..... Написването на букви или копиране на скици върху дърво, метал, платно или филм.

..... Правене на фотографски копия на чертежи, доклади или снимки за книги или вестници.

..... Машинно или ръчно нагласяване на печатарска машина; или работа с размери, стилове и нагласяване на правилното разстояние на шрифта или насяне на корекции.

..... Използване на мека креда за копиране на карти, диаграми, плакати и чертежи.

..... Изрязване на проекти или букви в метал, камък или стъкло с използване на ръчни инструменти или гравирани кола.

Ц

..... Съблюдаване на формули, синхронизиране, измерване на температурата и указанията за налягане.

..... Манипулиране и изливане на горещи метали или метали с галванични покрития.

..... Работа с пещи, фурни и други съоръжения.

..... Шлифоване, смесване или разделяне на химикали.

..... Измерване, смесване или сготвяне на храни за консервиране.

ОЦЕНЯВАНЕ НА ЧЕК-ЛИСТАТА

[illegible]

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ НА РЕЗУЛТАТИТЕ

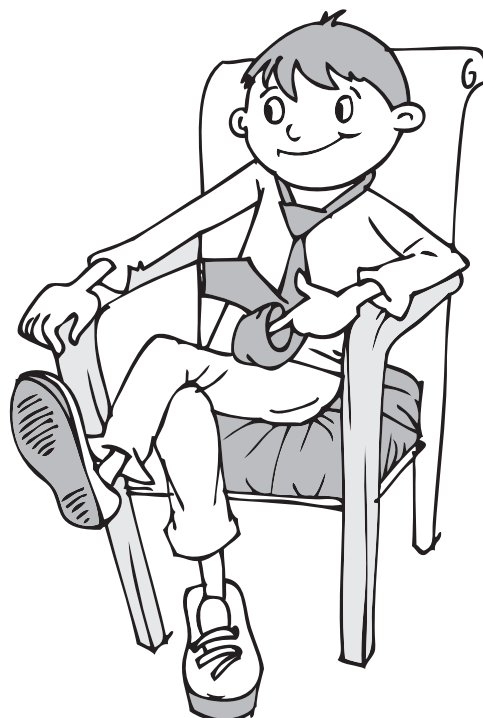
-

Като определите своите четири категории работа с най-висок резултат, вие установявате, че тези видове работа ви привличат най-много. Разгледайте дейностите, които съставляват всяка една група. Обърнете особено внимание на всички възможни прилики между включените видове дейност. Те описват определени видове работа и работни характеристики, взети от професионално изследване на работния процес.

Проверката на дейностите, която вече сте направили, определя най-важните за вас дейности в професионално отношение. Ако разполагате с повече от четири групи с висок резултат, то по всяка вероятност имате широк кръг от интереси, който ще ви позволи да избирате между много видове работа. Най-голямо удовлетворение от работата си ще получите, ако приемете длъжност, която ще ви позволи да се занимавате с толкова много от проверените дейности, колкото това е възможно.

Нисък резултат: Направете списък от буквите с дейности, по-които сте получили най-ниски резултати. До всяка буква напишете категорията труд, асоциирана с буквата от горния списък. Като класифицирате тези свои категории с най-нисък резултат, вие установявате, че проявявате малък интерес към изброените в съответните категории дейности. По всяка вероятност бихте били нещастни, ако приемете работа, съдържаща подобни задължения. Ако приемете работа, която включва дейности с нисък резултат, и се заемете с дейност като хоби, за която имате висок резултат, то това може да повиши удовлетворението от работата ви.

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____



V. ПРИКЛЮЧВАНЕ НА КОНСУЛТАНТСКОТО ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПЕРСПЕКТИВА

1. Приключване на консултантското взаимодействие

СТЪПКИ	НАСОЧВАЩИ ВЪПРОСИ
I. Оценяване на постиженията на клиента Опишете поведението му в края на консултирането. Сравнете поведението в началото и в края. Сравнете поведението в края с целите. Определете дали целта е била постигната. Определете дали има нужда от по-нататъшно консултиране.	Осигурих ли на клиента си възможност да осъзнае къде се намира сега? Помогнах ли на клиента си да се съсредоточи, да обобщи и пр.? Съсредоточих ли се върху поведението на клиента, а не върху чувствата му? Адекватно ли подкрепих моя клиент? Отбелязах ли докъде е стигнал мой клиент сега? Помогнах ли на клиента си да сравни къде е сега с положението преди, в началото на консултантския процес? Подкрепих ли клиента си за постиженията му? Помогнах ли на клиента си да сравни положението сега с целта ни? Помогнах ли на клиента си да определи степента, до която е постигнал целта? Подкрепих ли клиента си за постиженията му? Ако целта не е била постигната, върнах ли се назад в процеса на консултиране? Обмислих ли всички въпроси, които възникнаха в резултат на консултантския процес? Определих ли тези въпроси? Съсредоточих ли се върху други въпроси, по които мой клиент иска да работи? Ако е необходимо по-нататъшно взаимодействие, планирахме ли го заедно с клиента?
II. Приключване на консултантския процес Обяснете процедурата за приключване. Уточнете необходимостта и начина на следващите контакти.	Посочих ли причините за приключването? И клиентът ли мисли така? Обсъдих ли с клиента необходимостта сам да поеме отговорността за своите действия? Съсредоточих ли се върху преминаването от консултиране към къщи/училище/работа? Приключихме ли с уточнена перспектива взаимодействието на този етап? Уточнихме ли необходимостта? Уточнихме ли начините за евентуални контакти (срещи, обаждания, интернетвръзка, с посредничество – на кого)? Определихме ли честота? Изяснихме ли стъпките, които трябва да се предприемат, ако възникнат неочаквани трудности?

2. Професионална самооценка

ВЪПРОСИ ЗА САМООЦЕНКА НА КОНСУЛТАНТА

I. Количествени показатели

Какъв бе измеримият резултат от работата с този клиент (намиране на работа, постъпване в учебното заведение и пр.)?

Това ли бяха резултатите, които планирахме?

Какви са продуктите от успешната дейност на клиента?

Кои от тях бяха предвидени и кои са допълнителни?

Ако не, мога ли да обясня защо са били само частично постигнати или изобщо не са били постигнати?

Мога ли да планирам нещо различно за следващ път на основата на опита ми от този случай?

II. Качествени показатели

Кои личностни и кариерни умения се развиха у клиента?

Кои от тях са предварително заложили и кои – не?

Тези постижения бяха ли предварително договорени за този клиент?

Използвах ли/забравих ли да използвам някои специфични консултантски професионални умения, на които трябва да обърна внимание в бъдещата си работа?

Имам ли увереност за удовлетворението и нарастналата мотивация на клиента?

Излизам ли аз на този етап от това взаимодействие с чувство на професионална удовлетвореност?

III. Времева рамка

Колко време общо продължи консултантското взаимодействие?

Можехме ли да постигнем същите резултати и по-бързо?

Ако да, как?

VI. ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ И КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ НА СПЕЦИАЛИСТА

1. Базова академична и професионална подготовка

Базисната професионална подготовка на кариерните консултанти у нас е обикновено в областта на хуманитарните науки и най-често психология или педагогика. Няма задължително изискване за точно определена специалност, с която се заема длъжността, поради което съществува широк диапазон на бакалавърски програми, които стават основа за профилиране в сферата на професионалното консултиране. В някои от университетите в страната на бакалавърско равнище проблематиката се изучава в отделни курсове. В Софийския университет, например, в бакалавърската програма по педагогика съществува обособен профил „Педагогическо консултиране“, а в специалност „Социални дейности“ профилът е „Социална работа в сферата на трудовата заетост“. Отделни дисциплини, свързани с кариерното образование, се предлагат в Русенския университет „А. Кънчев“ и в университета във Варна. Придобиването на квалификацията кариерен кон-

султант става чрез надграждане над базисната професионална квалификация – чрез включване в магистърска програма или продължаващата професионална подготовка. В СУ „Св. Климент Охридски“ Факултетът по педагогика предлага три магистърски програми, пряко ориентирани към развитието на компетенциите, необходими за кариерно ориентиране и консултиране – „Кариерно образование и професионална квалификация“; „Кариерно образование в институции и мрежи за неформално образование“ и „Квалификация и пренасочване на работната сила“. Нарастващото значение на ролята на кариерните консултанти не само в училищното образование, но и в неформалното учене, разширяването на полетата на практикуване неизбежно води до необходимостта и от разширяване на програмите на академично равнище за придобиване на необходимата компетентност. Съдържанието на академичната подготовка е съобразено с потребностите на специалистите и следва интердисциплинарен подход, при който се съчетават знания от различни научни области – науки за човека и човешкото поведение; педагогика; специална педагогика; икономика (пазар на труда и мениджмънт на организации и услуги за кариерно развитие); статистика и иконометрия и др. Очевидно е, че при подобна широка базисна компетентност ключово значение за качеството на предоставяните кариерни услуги придобива допълнителната квалификация и усилията на самите кариерни консултанти да учат през целия живот.

Допълнителната квалификация е свързана с налагащото се профилиране на компетенциите поради **непрекъснато разширяващите се полета на практикуване**. Кариерните консултанти работят в училищните институции – в момента тези функции се изпълняват от педагогически съветници, които имат необходимата допълнителна квалификация; в Центровете за кариерно ориентиране, в консултативни кабинети; в екипи за работа по проекти и др.

Надграждащата квалификация чрез краткосрочни форми на учене (обучителни семинари, конференции, мобилност и др.) е безспорно задължителна за кариерните консултанти. Насърчаването на специалистите да се включват активно в продължаващо обучение е свързано и с въроса за признаването на компетентността, придобита по неформален път. Валидирането на компетенциите на практикуващите специалисти като процедури и подходи у нас все още е в процес на регламентиране.

2. Професионално интегриране на регионално, национално, международно равнище

В редица европейски държави, подобно на практиката и в България, тясната специализация в кариерното консултиране се придобива чрез следдипломна квалификация. Един пример от Великобритания: университетът в Източен Лондон предлага следдипломна програма по професионално ориентиране, в която могат да се обучават всички желаещи, които притежават университетска диплома. Обучението за редовни студенти е с продължителност 1 година, а за задочни – 3 години. Успешното завършване на програмата покрива изискванията за членство в Института за професионално ориентиране. Програмата включва както теоретични модули, така и практически занятия, обучение за равни права, стратегии за осигуряване на равни права в контекста на професионалното консултиране, знания за пазара на труда, за образователните системи и за придобиването на професионален опит.

Разнообразието от целеви групи и задачи налага в бъдеще да се помисли за създаване на *стандарт* за практикуване на професията, които да задават рамката на компетенциите, необходими за специалистите, работещи в различните полета на професионалната практика. В Канада, например, Стандартите за професионално развитие на консултантите по професионално ориентиране осигуряват рамка, включваща различни видове роли. Тя е създадена в резултат на продължителни консултации и постигане на консенсус. Рамката очертава основните компетенции, които всички консултанти по професионално ориентиране трябва да притежават, независимо от работната среда. Тя включва и различни специализирани компетенции, които са необходими в зависимост от същността на услугата, която се осигурява, работната среда и групата клиенти.¹ Канадската рамка е повлияла силно на международните стандарти, разработени от Международната асоциация за образование и професионално ориентиране, която осигурява полезни отправни точки за тези процеси в другите държави.²

У нас в областта на сертифицирането на уменията на кариерните консултанти вече има натрупан положителен опит. Все по-популярен сред професионалисти и работодатели става международно признатият сертификат Global Career Development Facilitator (GCDF), който се придобива след завършено образование „бакалавър“ и преминат курс на специализирано обучение с продължителност 120 часа. Подготовка по програмата за придобиване на сертификата предлагат Софийският университет „Св. Кл. Охридски“ и Job Tiger – България. Съдържанието на обучителните модули е адаптирано за български условия, но съответства на заложените критерии от Националния борд на сертифицираните кариерни консултанти на САЩ (NBCC) за сертификация и образование. Представител на NBCC за България е Фондацията на бизнеса за образованието. Сертификатът е ориентиран към следните области на компетентност:

- ♦ Теоретични модели за кариерно развитие
- ♦ Оценяване в кариерното консултиране
- ♦ Оказване на съдействие в процеса на кариерно развитие
- ♦ Работа с клиенти от различни културни и етнически групи
- ♦ Управление/реализация на програми за кариерно развитие
- ♦ Обучение на клиенти и колеги
- ♦ Информация и ресурси за пазара на труда
- ♦ Умения, свързани с пригодност за заетост

Добра практика в европейски мащаб е създаването на *Регистър на практикуващите професионално консултиране*. В Германия Немската асоциация за професионално ориентиране е създавала регистър на консултанти по професионално ориентиране, която има 420 члена (около 100 от тях не са членове на Асоциацията).³ За да бъдат включени в регистъра, консултантите трябва да имат опреде-

¹ Повече информация на: www.career-dev-guidelines.org

² По данни от доклад на ОИСР

³ Пак там

лена начална квалификация, да докажат натрупан опит в тази сфера и редовно да посещават курсове за продължаващо обучение. Чрез регламентите на подобен регистър не само се насърчава постоянното професионално усъвършенстване, но и се уеднаквяват стандартите за практикуване на професията.

Подобни мерки, като създаването на регистър на практикуващите и стандартизиране на компетенциите им, създават благоприятни възможности за изграждане на интегрирана общност от професионалисти както на национално, така и на международно равнище. Принадлежността към общност от колеги и съмишленици увеличава усещането за сигурност и съдейства за нарастване на престижа на професията чрез отстояване на единни критерии за качество на предоставяните кариерни услуги. На национално ниво у нас е изградена първата такава общност, наречена **Мрежа на посланиците на мобилността** (вж. повече информация в приложението). Тя обединява кариерни консултанти, които предоставят информация и подкрепа при организация на мобилност на ученици и младежи и при развитие на умения за мобилност като част от кариерното ориентиране. В европейски мащаб устойчиви резултати постига **Еврогайдънс** – мрежа, която се финансира от Европейската комисия в подкрепа на мобилността и развитието на качествени услуги за кариерно консултиране в Европа. Национален представител за България е Център за развитие на човешките ресурси.

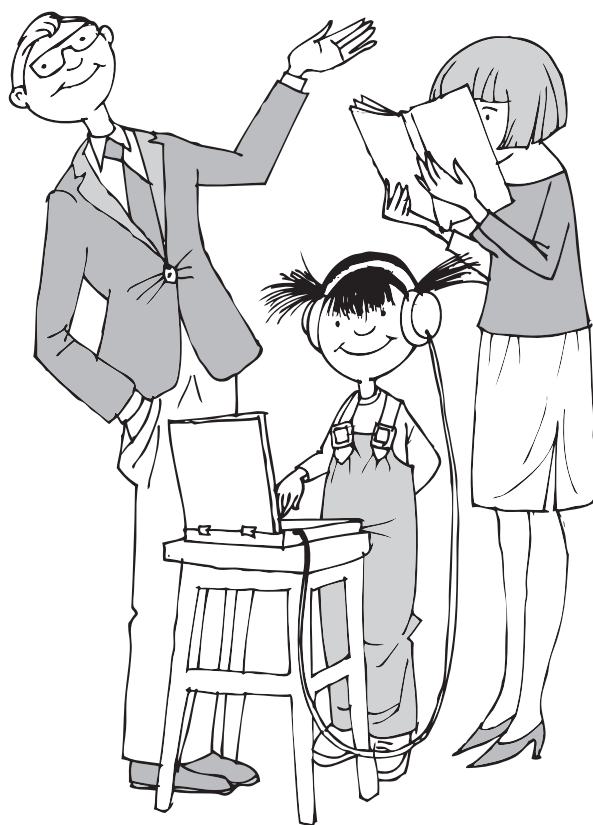
Осигуряването на подкрепа за повишаване на квалификацията на кариерните консултанти чрез обмен на опит между колеги се реализира най-често чрез супервизията и менторството. **Супервизията** е изключително полезен начин на учене от практиката и същевременно механизъм за намаляване на работното напрежение. Тя се базира на специално организирано споделяне на трудни случаи от практиката, които се обсъждат индивидуално или в група под ръководството на супервизор – специално обучен професионалист, който фасилитира дискусията. Участниците в групата за супервизия обикновено са с еднакъв ранг и сходен опит, като целта е не само да се осъзнае по-добре проблемът и да се намери решение, но и да се преработят емоциите, които са свързани с преживяването на този проблем.

За разлика от супервизията, **менторството** е по-слабо регламентирано като процес и стъпки на осъществяване, но това не означава, че всеки човек може да бъде ментор. Менторите са специални хора в нашия живот. Те повлияват професионалните ни избори, като създават ситуация с цел да открием посоката, в която си заслужава да се движим. Според Кен Робинсън менторите играят една или всичките четири роли в нашето развитие (Кен Робинсън „Елементът“, С., 2010, с. 174):

1. **Признание** – менторът помага да открием своите уникални способности и таланти в професията и прави възможна изявата им и признаването им от другите.
2. **Окуражаване** – менторите ни карат да повярваме, че можем да постигнем нещо, което ни е изглеждало невъзможно. Те са до нас, за да ни напомнят какви качества имаме и да не позволят да се съмняваме дълго в собствените си възможности, а просто да опитаме и да го направим.

3. *Благоприятстване* – използват съвети и техники, които ни помагат да открием същността в себе си и създават благоприятна среда, за да продължи пътят ни на професионално усъвършенстване, да се учим от грешките си и да напредваме.
4. *Разширяване* – „ефективните ментори ни подтикват да надскочим границата, която приемаме за възможностите си. Точно както не ни позволяват да се поддадем на съмненията в собствените си сили, те ни предпазват и от това да направим по-малко с живота си, отколкото бихме могли“ (с. 178)

„Менторството е двупосочна улица. Колкото е важно да имате ментор в живота си, точно толкова е важно да изпълнявате тази роля за другите“ (Пак там, с. 179). Мисията на кариерните консултанти е точно в това – в цялостната си практическа дейност и поведение да подкрепят, да влияят, да ориентират и да помагат на учениците да откриват смисъла да се развиват, без да е необходимо формално да са в ролята на ментор.



ПРИЛОЖЕНИЯ





ПРИЛОЖЕНИЕ 1

УПРАЖНЕНИЕ ЗА КАРИЕРА

Из опыта на Земеделска професионална гимназия „Климент Тимирязев“ – гр. Сандански, в подкрепа на кариерното ориентиране и професионалната реализация на учениците *

Гимназията подпомага кариерното развитие и професионалната реализация на своите възпитаници, като ежегодно провежда следните събития:

- ♦ Панаир на професиите,
- ♦ Педагогическа практика „Умението да представим себе си“,
- ♦ „Ден на ученическото самоуправление“.

ПАНАИР НА ПРОФЕСИИТЕ

По време на панаира на професиите на специални щандове на градския площад ученици от различните специалности в гимназията демонстрират придобитите от тях професионални умения. Пред погледите на ученици от други училища, кандидат-гимназисти и техните родители, граждани и гости на гр. Сандански учениците от професионално направление „Храни и напитки“ приготвят кулинарни шедьоври, учениците от направление „Цветарство и озеленяване“ аранжират букети, ученици от специалност „Селски туризъм“ изготвят сувенири, ученици от специалност „Монтьор“ ремонтират превозни средства. Атрактивен



* Екипът на гимназията е победител в категория „Кариерни услуги за ученици“ в Националния конкурс за успешни практики в кариерното информиране, ориентиране и консултиране в България, 2013, инициран от ЦРЧР в партньорство с Фондация на бизнеса за образованието.

е щандът на учениците от специалността „Лозаро-винар“, където се извършва дегустация на вино, приготвено от самите тях, отлежало в специално изградената към училището винарска изба. Учениците от направление „Икономика“ оформят щанд на традиционно учредяваните и функциониращи в училището учебни компании и на техния предмет на дейност – организиране на детски партита и забавления, воден пейнт бол, ръчно изработени бижута, аксесоари и картички. Инициативата е част от провежданата рекламна кампания на училището. Тя се явява своеобразен пазар на труда, където ученикът продава придобитите професионални умения, а работодателите от региона откриват своя потенциален персонал.

УМЕНИЕТО ДА ПРЕДСТАВИМ СЕБЕ СИ



В педагогическата практика „Умението да представим себе си“ основният използван метод е деловата игра. Учениците изпълняват различни роли. Една част от тях са работодатели, които изготвят обява за работа, извършват подбор по документи и провеждат интервю за работа. Други ученици изпълняват ролята на безработни, които търсят работа. Те предварително са оформили своя

личен пакет от документи за кандидатстване за работа, който включва: автобиография, заявление, мотивационно писмо и езиков паспорт. За целта използват формулярите на националния Europass център, попълват ги on-line и ги изпращат на имейла на работодателя. Двама или трима ученици са в ролята на външни психолози, които консултират работодателя и безработния по време на провежданото интервю. Освен в часовете по бизнес комуникации, урокът успешно се провежда в часовете по чужд език по професията.

ДЕН НА УЧЕНИЧЕСКОТО САМОУПРАВЛЕНИЕ

Инициативата „Ученическо самоуправление“ позволява в един ден от учебната година учениците да заемат различни работни места в гимназията – директор, помощник-директор, счетоводител, хигиенист, учители по различни учебни дисциплини. За целта те подават заявление и мотивационно писмо. Подборът на кандидатите се извършва от титулярите, заемащи длъжността. Освен че се забавляват в новите си роли, възпитаниците ни са много критични и безкомпромисни към нарушителите на реда и дисциплината в училище. Успешно се справят с ролята на учители по отделните дисциплини. С помощта на колегите преподават, изпитват, полагат големи усилия, за да разнообразят часа и да го направят по-интересен и разчупен. Работният ден приключва с провеждане на заключителна работна среща с всички участници (титуля-



ри и заместници). Всеки ученик получава сертификат за участие. Някои категорично заявяват, че не биха заели никога тази длъжност, но за щастие има и такива, които затвърждават желанието си да станат счетоводители, учители и др.

През 2013/2014 учебна година в гимназията ще бъде учредена учебна компания по програма на Джуниър Ачийвмънт България, чийто предмет на дейност ще бъде кариерно консултиране. Ролята на кариерни консултанți ще изпълняват самите ученици, като усилията ще бъдат насочени към подпомагане изготвянето на пакет от документи за кандидатстване за работа и добиване на умения за успешна вербална и невербална комуникация по време на интервю.

Екип на професионалната гимназия, изготвил и реализирал добрата практика:

Емил Терзийски – директор на ЗПГ „Климент Тимирязев“, гр. Сандански

Дина Кирилова – главен учител и учител по информатика и информационни технологии в ЗПГ „Климент Тимирязев“, гр. Сандански

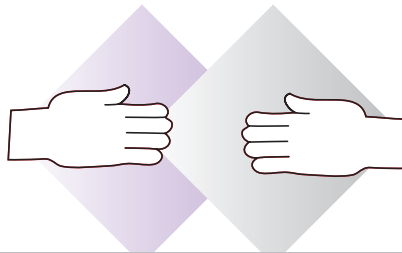
Мариана Анталавичева – старши учител по икономически дисциплини в ЗПГ „Климент Тимирязев“, гр. Сандански

Даниела Коюмджиева – старши учител по икономически дисциплини в ЗПГ „Климент Тимирязев“, гр. Сандански

Иван Стоилов – учител по икономически дисциплини в ЗПГ „Климент Тимирязев“, гр. Сандански

Мария Петкова – старши учител по английски език и чужд език по професията в ЗПГ „Климент Тимирязев“, гр. Сандански





ПРИЛОЖЕНИЕ 2

МОДЕЛ ЗА ПАРТНЬОРСТВО „ПРОФЕСИОНАЛНА ГИМНАЗИЯ – ПРЕДПРИЯТИЕ“ *

ОПИСАНИЕ НА МОДЕЛА

Партньорство „Професионална гимназия – предприятие“ на основание Закона за професионално образование и обучение, изградено на базата на договор между професионална гимназия и предприятие и на основата на подписани Меморандум за разбирателство между Министерството на образованието и науката и заинтересована браншова организация на работодателите (или изграден от нея секторен консултативен съвет по заетостта и уменията) и Меморандум за разбирателство между Министерството на образованието и науката и съответната община.

ЦЕЛ

Повишаване качеството на придобитите от учениците компетентности и насочването им за кариерна реализация по придобитата професия в предприятието партньор.

ПРИНЦИПИ

Партньорство и взаимен интерес.

ОБХВАТ НА РЕАЛИЗИРАНЕ

Първоначално апробиране на модела в няколко партньорски мрежи.

КЛЮЧОВИ УЧАСТНИЦИ

Професионална гимназия, предприятие, община, браншова организация на работодателите (или секторен консултативен съвет по заетостта и уменията), Министерство на образованието и науката.

*Източник – МОН -http://www.mon.bg/top_menu/vocational/

В годината на приемане на нов випуск ученици в професионалната гимназия (след завършен 7. и 8. клас) предприятието прави прогнозен разчет на потребностите си от квалифицирани кадри по професии към годината на завършване на учениците (след 4 или 5-годишен срок на обучение). Професионалната гимназия заявява искане за планиране на държавния план-прием, съгласувано с предприятието. Държавният план-прием за професионалната гимназия се договаря с общината, като се вземат предвид броя на завършващите 7. и 8. клас ученици и разпределението им по пол, както и възможностите за регулиране на приема в съответствие с приоритетите на общинската икономика. Държавният план-прием се планира на паралелка/професия (26 ученици). По изключение може да се планира обучение по две професии или специалности в една паралелка, когато това е потребност на предприятието и осъществяването на издръжката на паралелката е финансово осигурено от него. Професионалната подготовка на учениците се осъществява по учебен план, чийто раздел Б (Професионална подготовка) е разработен съвместно от партньорите – училище и предприятие – и е в съответствие с потребностите на предприятието. Учебните програми също са разработени съвместно от партньорите при гарантирано реализиране на резултатите от ученето, предвидени в Държавното образователно изискване за придобиване на квалификация по съответната професия. Учебните планове и учебните програми се утвърждават от министъра на образованието и науката, а училищният учебен план се разработва съвместно от училището и предприятието. Чрез училищния учебен план (учебните часове по СИП и ЗИП) може да се организира както обучение по базовата професионална подготовка и обучение по конкретна специалност (на конкретно работно място), така и обучение по общообразователни предмети, напр. чужд език, математика и др., определени от предприятието, финансово и технически осигурени от него. Организацията на професионалната подготовка се определя съвместно от предприятието и училището и може да бъде: учебно-предметна, модулна или смесена (до 11. клас – учебно-предметна, а в 11. и в 12. клас – модулна). Професионалната подготовка, включваща теория и практика, до 11. клас подпомага формирането на базовата професионална подготовка, а в 11. и в 12. клас чрез нея се формират специфични умения за упражняването на професията. В 11. клас теоретичната подготовка е не повече от 3 дни в седмицата, а в 12. клас е 2 дни. Учебната и производствената практика в 11. и в 12. клас се провежда в предприятието на конкретни работни места, като на учениците се определят наставници, които могат да бъдат както инженери, така и изявени работници, преминали курс за обучение по методика на преподаването. Обучението по теория до 11. клас се провежда от учители, а за обучението в 11. и 12. клас се наемат на граждански договор специалисти (инженери, икономисти) от предприятието, предварително преминали обучителен курс по методика на преподаването.

За обучението по учебна практика до 11. клас се използват учители от професионалната гимназия, които са задължени през летните месеци да работят най-малко 1 месец в предприятието. За учители по учебна практика в 11. и в 12. клас се назначават специалисти от предприятието – инженери, икономисти, технолози и др., преминали обучителен курс по методика на преподаването. За преподаватели по производствена практика се назначават специалисти от предприятието, преминали обучителен курс по методика на преподаването. Учебната и производствената практика в 11. и в 12. клас се провеждат в пред-

приятието на конкретни работни места, като на учениците се определят наставници, които могат да бъдат както инженери, така и изявени работници. Всеки наставник отговаря за един или двама ученици, за здравословните и безопасни условия на труд на ученика/учениците на конкретното работно място, както и ги подпомага в изпълнение на конкретните им производствени задачи. За провеждането на теоретичната подготовка, учебната и производствената практика се разработват и синхронизират съвместни графици между училището и предприятието.

ФИНАНСИРАНЕ НА МОДЕЛА

Обучението на учениците по професията, обект на този модел, се финансира чрез предварително разработена финансова програма, включваща ежегодна актуализация на средствата и дейностите. Финансовата програма е неразделна част от договора за партньорство. Средствата за обучение, осигурени от МОН, са в съответствие с утвърдения единен разходен стандарт за професиите от съответното професионално направление.

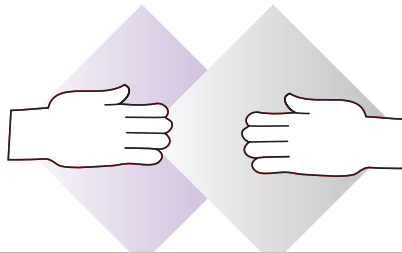
Предприятието финансира допълнително: обучението на учениците за реализирането на училищния учебен план; модернизирането на оборудването на учебните кабинети и работилниците в училището, необходими за обучение по договорените професии; квалификацията на учителите, специалистите и работниците, които ще преподават на учениците по теория и практика.

След записване за обучение и по време на обучението си в професионалната гимназия учениците получават стипендия от предприятието на основата на сключен договор за обучение. Договорът е в съответствие с Кодекса на труда, чл. 229, според който „работодателят може да сключи договор с лице, което постъпва или е постъпило в учебно заведение за придобиване на професионална квалификация...“. На основание на същия член от КТ работодателът поема ангажимента да осигури издръжка на обучавания, както и други условия, свързани с това, като ученикът може да бъде задължен да работи за срок не по-дълъг от 6 години в предприятието. До навършване на пълнолетие договорът се сключва с родителите, след което се преподписва с ученика. Във връзка с прилагането на Глава 11 от КТ могат да се договорят и други условия като: по време на производствената практика освен стипендиите на учениците да се заплаща и реално вложеният от тях труд; при продължаване на обучението във висше училище по професии, за които предприятието даде съгласие, младите хора да продължават да получават стипендии и след завършване на образованието им да се осигурят работни места в съответствие с придобитата квалификация и т.н.

СТЪПКИ ЗА ПИЛОТНО ВЪВЕЖДАНЕ НА МОДЕЛА

Стартирането на дейностите, осигуряващи прилагането на модела за всяка следваща учебна година, следва да започне още през месец октомври на предходната. С цел създаване на условия за пилотно въвеждане на партньорския модел през учебната 2013/2014 дейностите в стъпковата програма са предвидени, считано от началото на м. март. Дейностите, свързани с доставката на ново оборудване, ремонт и обучения за всяка следваща учебна година, следва да се планират за изпълнение през предходната. Те трябва да бъдат обсъдени на съвместни срещи, включени в годишния план от дейности и в ежегодните анекси към финансовата програма.

ВРЕМЕВИ ПЕРИОД	ДЕЙНОСТИ	ОТГОВОРЕН КЛЮЧОВ УЧАСТНИК
до 10 март	Инициирана среща на общинско ниво във връзка с потребностите от професионално обучение с представители на училището, предприятието, общината, браншовата организация на работодателите и МОН	Предприятието
до 30 март	Сключен договор с разработена финансова програма към него между предприятието, училището и МОН	Предприятието, МОН
от 30 март до 15 септември	Стартиране на информационна кампания	Предприятието – на национално и регионално ниво
до 15 април	Приемане на Национална програма за популяризиране на професионалното образование и обучение	МОН Социални партньори
до 30 април	Актуализиране на действащата Национална програма за модернизиране на професионалното образование и обучение	МОН
до 30 март	Утвърждаване на държавен прием за обучение по договорената професия	МОН
от 30 април до 15 септември	Провеждане на информационна кампания за популяризиране на професионалното образование и обучение, финансирана чрез Национална програма	МОН, социални партньори – национално ниво Училището – на регионално ниво
до 30 юли	Разработване на експериментален учебен план и учебни програми за обучение по договорената професия	МОН Предприятието Училището
до 30 август	Сключване на договори между кандидатите за обучение, училището и предприятието	Предприятието Училището
до 30 август	Организиране и провеждане на обучение по методика на преподаването на специалистите от предприятията, които ще преподават в 8. и 9. клас	Предприятието
до 30 август	Разработване на училищен учебен план	Предприятието Училището
до 30 август	Организиране на ремонтни дейности и доставка на оборудване за обучението през първата година	Предприятието
до 10 септември	Разработване на специален годишен план от дейности и графици за сътрудничество, гарантиращ качеството на организираното професионално обучение	Предприятието



ПРИЛОЖЕНИЕ 3

ВДЪХНОВЯВАЩИ ИСТОРИИ ЗА КАРИЕРА И НЕ САМО...

Джалиан е само на 8 години, но бъдещето ѝ вече е изложено на риск. В училище нещата не вървят, поне според изискванията на учителите ѝ. Закъснява с домашните, краснописът ѝ е ужасен и се представя зле на тестовете. И не само това, тя разваля дисциплината на целия клас – или се върти и вдига шум, или става и отива до прозореца, което заставя учителката да спре урока и да я върне на мястото, или разсейва децата наоколо. Джалиан не се безпокояла особено от това – била свикнала да бъде мъмрена от авторитетни възрастни и не смятала, че е трудно дете. Но учителите били силно обезпокоени. Така се стигнало до момента, в който училището изпратило писмо до родителите ѝ.

Според учителите Джалиан има проблеми с възприемането и за нея би било по-добре да се премести в училище за деца със специални нужди. Това се случило през 30-те години на миналия век. Мисля, че днес биха казали, че тя има синдром на хиперактивност и дефицит на вниманието и биха ѝ предписали лекарство. Но по онова време все още не била открита епидемията на този синдром и не било възможно да се постави като диагноза. Хората не са знаели, че може да имат такъв синдром, и е трябвало да живеят без него.

Родителите на Джалиан се обезпокоили от писмото и решили да предприемат нещо. Майка ѝ я облякла с най-хубавата ѝ рокля, сложила ѝ най-новите обувки, вързала ѝ косата на опашка и я завела на консултация при психолог, страхувайки се, че ще чуе най-лошото.

Джалиан ми каза, че си спомня как са я поканили да влезе в голяма стая с дъбова облицовка и богата библиотека с красиви книги. В близост до огромно бюро седял внушителен мъж с шарено сако. Той я повел към най-далечния край на стаята и ѝ казал да седне в един кожен фотьойл. Краката ѝ не стигали пода, а седенето на едно място я заставило да бъде много внимателна. Изнервена заради впечатлението, което ще направи, тя седнала на ръцете си, за да не може много-много да шава.

Психологът се върнал до бюрото си и през следващите 20 минути задавал на майка ѝ въпроси, свързани с трудностите на Джилиан в училище и с това какво училището смята за проблем в поведението ѝ. Въпреки че нито един въпрос не бил отправен към Джилиан, през цялото време психологът я следял внимателно. Това я карало да се чувства неудобно и буквално я объркало. Дори и на тази крехка възраст, тя знаела, че този човек ще изиграе съществена роля в нейния живот. Много добре разбирала какво означава да ходиш в „специално училище“ и не искала да има нищо общо с това. Интуитивно усещала, че няма реален проблем, независимо че останалите смятали, че има.

И изведнъж разговорът между психолога и майка ѝ спрял. Мъжът станал от бюрото, тръгнал към фотьойла и седнал до малкото момиченце.

„Джилиан, ти бе много търпелива и ти благодаря, казал той. Страхувам се, че ще трябва да проявиш още малко търпение. Сега трябва да поговоря с майка ти на четири очи. Ще излезем за няколко минути. Не се безпокой, няма много да се бавим“.

Джилиан кимнала разбиращо и двамата възрастни я оставили сама в стаята. На излизане психологът заобиколил бюрото си и пуснал радиото.

Когато излезли в коридора, казал на майка ѝ: „Постойте тук за момент и гледайте какво ще направи дъщеря ви“. На стената имало двойно огледало и те могли да наблюдават Джилиан, без тя да ги вижда. Почти веднага момиченцето станало и започнало да танцува. Двамата възрастни я погледали няколко минути, смаяни от грациозността ѝ. Всеки би забелязал, че има нещо естествено – вродено – в движенията на Джилиан. Точно както със сигурност са видели изписаното удоволствие на лицето ѝ.

Накрая психологът се обърнал към майката с думите: „Знаете ли, г-жо Лин, Джилиан не е болна. Тя е танцьорка. Запишете я в училище за танци.“ Попитал Джилиан какво е последвало. Тя ми каза, че майка ѝ постъпила точно както я посъветвал психологът. „Нямам думи да ти кажа колко прекрасно бе“, споделя Джилиан. „Влязох в една стая, пълна с хора като мен. Хора, които не могат да стоят на едно място. Хора, които трябва да се движат, за да мислят“.

Започнала да ходи на танци всяка седмица и се упражнявала вкъщи всеки ден. По-късно кандидатствала в Кралското балетно училище в Лондон и я приели. После се присъединила към трупата на Кралския балет, станала солистка и танцувала по целия свят. Когато тази част от кариерата ѝ свършила, основала своя трупа и продуцирала много успешни спектакли в Лондон и Ню Йорк. Случайно среща Ендрю Лойд Уебър и става хореограф на някои от най-успешните мюзикъли в историята, сред които „Котките“ и „Фантомът от операта“.

Малката Джилиан, момиченцето с неясно бъдеще, става известна в целия свят като Джилиан Лин – един от най-успешните хореографи в наши дни, човек, доставил наслада на милиони хора и спечелил милиони долари. Това се случило, защото някой погледнал дълбоко в очите ѝ – някой, който е виждал деца като нея и знаел как да разчете знаците. Друг би ѝ предписал лекарства и би я заставил да се успокои. Но Джилиан не била проблемно дете. Не е имало нужда да я пращат в училище за деца със СОП. Просто е имала нужда да бъде себе си.

За разлика от Джилиан Мат винаги се е справял добре в училище, получавал прилични оценки и вземал всички тестове. Въпреки това му било много скучно.

За да се забавлява, започнал да си рисува в час. „Постоянно рисувах“, каза ми Мат. „И станах толкова добър, че можех да рисувам, без да гледам в листа, а учителите мислеха, че внимавам“. За него часовете по изкуства били възможност да се отдаде изцяло на своята страст. „Оцветявахме картинки и мислех, че никога няма да успея да не изляза от очератанията. О, не, няма да се оставя това да ме обезкуражи“. В гимназията увлечението преминава в нови измерения... „Спомням си, че бях нарисувала тонове рисунки, докато се усетиха, че използвам много хартия и ме спряха“.

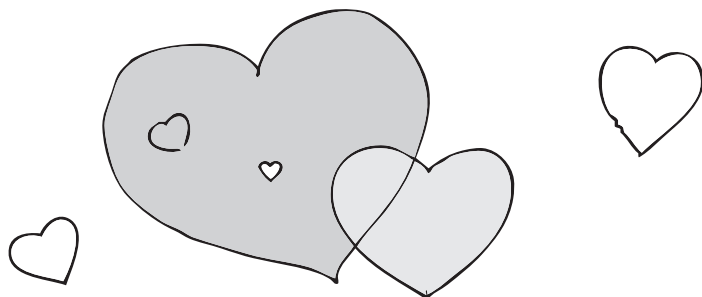
Мат Грьонинг, известен в целия свят като създател на анимационния сериал „Семейство Симпсън“, открива своето истинско вдъхновение в работата на други творци, чиито творби не блестят с техническо съвършенство, но комбинират своите характерни стилове с измислени истории.

Учителите и родителите му – дори баща му, който е карикатурист и автор на филми, го окуражават да се заеме с нещо друго. Съветват го да постъпи в колеж и да си намери сериозна работа. Всъщност, преди да отиде в колеж, той е срещнал само един учител, който наистина да го вдъхновява. „Учителката ми от първи клас си пази рисунки, които съм правил в час. Наистина ги пази толкова години. Бях впечатлен, защото, както знаете, през нея са минали много деца. Името ѝ е Елизабет Хувър. Кръстил съм на нея героиня от „Семейство Симпсън“.

Взех решение, че ще се препитавам с това, което умея. Между другото не бях много сигурен, че ще се получи. Представях си, че ще върша някаква противна работа, която мразя. Мислех си, че ще търкалям гуми и през почивката ще си рисувам“.

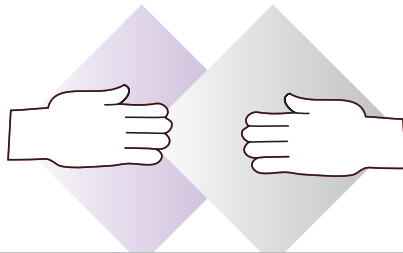
Нещата се развиват по доста различен начин. Мат се премества в Лос Анжелис, по случайност започва своя рубрика с комикси „Животът в ада“ в „Ел Ей Уикли“ и да изгражда име. И така се стига до покана от компанията „Фокс бродкастинг“ да създаде анимация за шоуто на Треиси Улман. По време на този конкурс на „Фокс“ Мат измисля семейство Симпсън – буквално за един миг, защото той не знае какво ще се случи, преди да влезе на срещата. Анимационните етюди прерастват в половинчасова програма, която върви по „Фокс“ всяка неделя вече в продължение на 19 години. В допълнение – към „Семейство Симпсън“ се създават филми, книжки с комикси, играчки и безброй други продукти. С други думи, превръща се в империя в поп културата.

Нищо от това нямаше да се случи, ако Мат Грьонинг бе послушал, когато му казваха, че трябва да преследва „истинска“ кариера.



Из книгата на Кен Робинсън
„Елементът“





ПРИЛОЖЕНИЕ 4

ПРОФЕСИОГРАФСКА ЕКСКУРЗИЯ *

МЯСТО НА ПРОВЕЖДАНЕ

Агенция „Митници“ – гр. Бургас.

ОРГАНИЗАТОРИ

Инициативата е по проект „Система за кариерно ориентиране в училищното образование“, съфинансиран от ЕС с бенефициент Министерство на образованието и науката.

Бургаската митница бе първият партньор по проекта на Центъра за кариерно ориентиране в Бургас в сътрудничество с Регионална библиотека „Пейо Яворов“.

ЦЕЛЕВА ГРУПА

Ученици от 9. и 11 кл. на Търговска гимназия.

ЦЕЛ

Учениците се поставят като наблюдатели в реална работна среда. Идеята е да придобият най-обща представа за професии в определената професионална област, както и непосредствени и лични наблюдения за дейностите, които вършат хората, и условията, при които работят.

ОПИСАНИЕ НА ПРОФЕСИОГРАФСКАТА ЕКСКУРЗИЯ

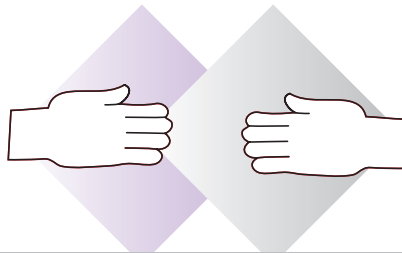
Учениците от специализираните паралелки в 9-ти и 11-ти клас на Търговска гимназия Бургас имаха възможност да се запознаят на практика с част от дейността на митническата администрация – със задълженията на началника на Митница Бургас, на ръководителите на отдели и сектори, на митническите инспектори. Учениците зададоха множество въпроси и натрупаха професионални познания, лични впечатления и емоции за тяхната бъдеща работа по тази професия.

Сред най-интересните за тях теми бяха възможностите за постъпване на работа в митническата администрация, квалификацията и обучението на митническите служители, детайли от „кухнята“ на самата професия.

В края на срещата бяха обсъдени и поставени задачи на учениците да изготвят самостоятелен проект – да опишат тази професия от наблюдаваните, която най-много харесва, като подготвят материали по свой избор – напр. постер с материали от интернет или от пресата, снимки и др.



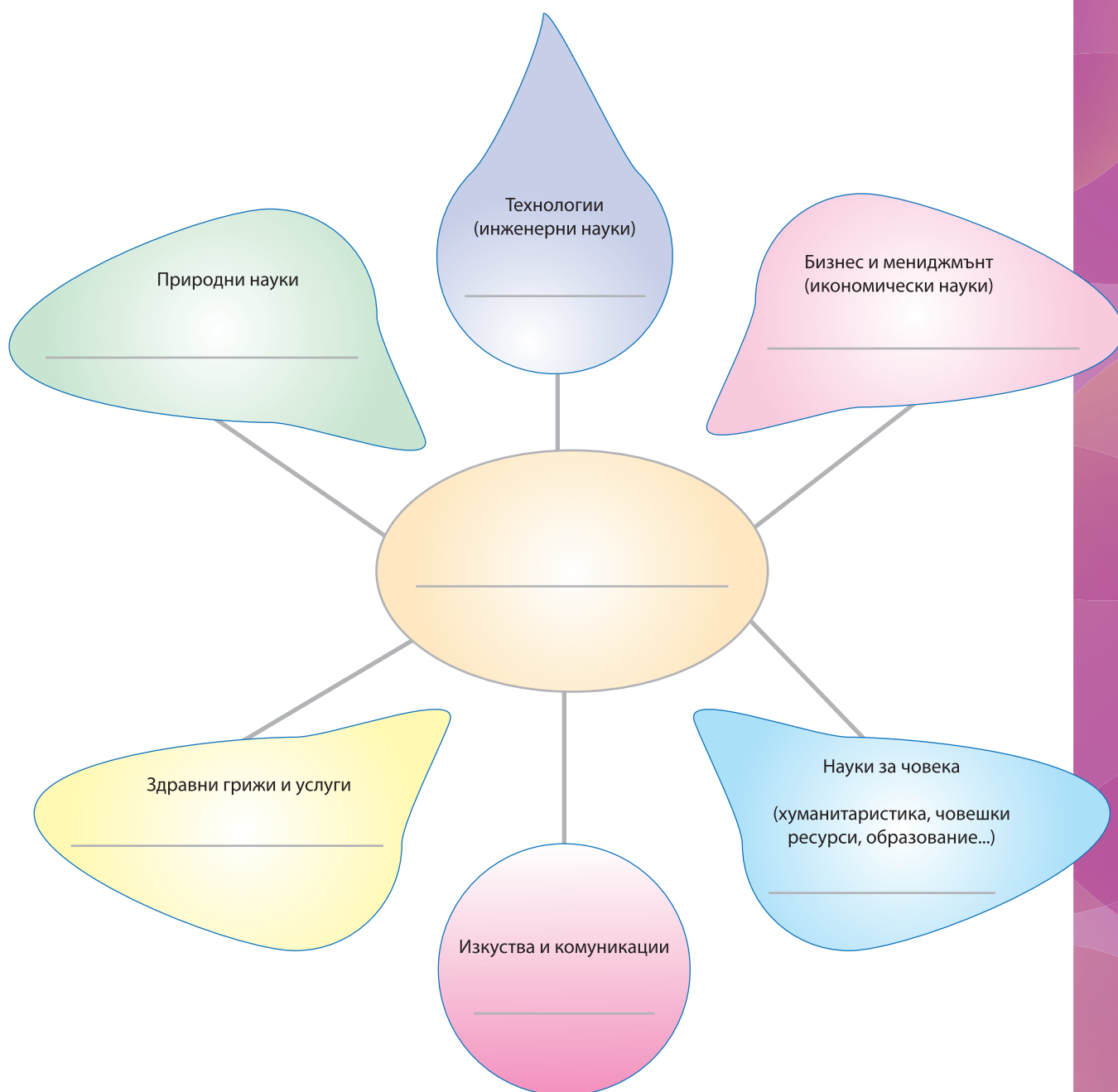
*Добрата практика е представена от Румяна Михайлова и Катя Иванова – ЦКО, гр. Бургас

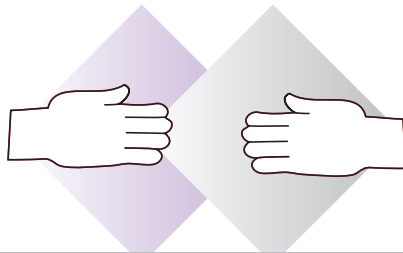


ПРИЛОЖЕНИЕ 5

РАБОТЕН ЛИСТ

Карта на свързаните умения (клъстъри от умения)





ПРИЛОЖЕНИЕ 6

ИЗ ОПИТА НА ПОМОЩНО УЧИЛИЩЕ „СВ. ТЕОДОСИЙ ТЪРНОВСКИ“ – ГР. ВЕЛИКО ТЪРНОВО

В помощно училище „Св. Теодосий Търновски“ се осъществява цялостна програма за професионално ориентиране на ученици със специални образователни потребности. Целевата група са ученици от първи до десети клас, които са с множество увреждания (умерена или тежка интелектуална недостатъчност и съпътстващи заболявания като детска церебрална парализа, синдром на Даун, аутизъм и др.). Работата с учениците със СОП е ориентирана към следните цели:

- Създаване на среда за овладяване на професионални умения и компетенции, съобразени с интелектуалните възможности и с характера на уврежданията на учениците.

- Осигуряване на качествена професионална психолого-педагогическа диагностика на потребностите и възможностите на учениците със СОП.

- Запознаване със спецификата на различните професии и специалности, съобразно възможностите и потребностите на учениците.

- Развитие на трудови умения и навици, необходими за овладяване на професия и достъпно приложение в реални условия.

За постигането на тези цели в училището се прилагат различни форми на работа, които взаимно се допълват и осигуряват необходимото професионално ориентиране и подготовка за практикуване на определена професия.

КЛУБ „КАРИЕРА“

В клуба малките ученици се запознават с отделни професии, учат се да ги разпознават по определени белези, обличат характерни костюми за професиите и ги пресъздават чрез игра. Чрез изразните средства на изобразителното изкуство, музиката и театъра учениците разбират същността на дадената професия. Те учат, като в същото време се състезават, забавляват, превъплъщават и осъзнават с какво биха искали да се занимават след време. Клуб „Кариера“ като форма за професионално ориентиране съдейства за развитието на познавателните и професионалните интереси, нагласи и ключови компетентности. Играта и драматизацията са основни методи за работа по кариерно ориентиране в клуба. Използват се и елементи на социално-психологичен тренинг. Поставяйки детето в реална или въображаема среда чрез сюжета на играта, то възпроизвежда ситуация, която му позволява да бъде „някой друг“ (хлебар, сладкар, готвач и пр.), да разкрива чувствата и отношението си към професията. Децата използват аспекти от реалния живот и възпроизвеждат сценария под формата на диалог или пантомима. Чрез тези методи учениците от начален етап разбират как се чувстват и как реагират хората, които упражняват дадена професия. Така се създава интерес към професията и желание да продължат да опознават труда на хората.

КЛУБ „КУЛИНАРНОТО ИЗКУСТВО ПО СВЕТА“ (ПО ПРОЕКТ „УСПЕХ“)

Учениците имат реалната възможност да повишат своята мотивация за професионална изява, изграждайки умения за контрол и самоконтрол, адекватна самооценка, усещане за лична значимост, толерантност и съпричастност. Работата в клуба разкрива чудесни възможности за пълноценно включване в комуникативния процес като равноправни членове, за работа в екип и за преживяване на успех от общата дейност.

ИНФОРМАЦИОННИ ДНИ НА ПРОФЕСИЯТА – „ЕЛА, ВИЖ И НАУЧИ МОЯТА ПРОФЕСИЯ“

В рамките на тези дни учителите представят открити уроци, обявяват се конкурси, провеждат се демонстрации на различни професионални сфери. Учителите изготвят презентации, свързани с различните професии, с които запознават учениците. След това поставят конкретни индивидуални задачи с цел учениците да търсят информация в интернет и в други източници. С помощ от учителите учениците изготвят минипроекти и чрез тях се стремят да убедят съучениците си в ползата от дадена професия.

Обучение по професия „Работник в заведенията за хранене и развлечения“ със специалност „Работник в производството на кулинарни изделия в заведенията за хранене и развлечения“

Това професионално обучение е за придобиване на първа степен на професионална квалификация. Освен на адаптираната теоретична подготовка се разчита много и на практическото обучение. Производствената практика на учениците се провежда в реална работна среда, което допринася във висока степен за изграждане на мотивация за работа по избраната професия. В часовете за практика учениците прилагат наученото за професионалния труд в извънкласните форми на обучение.

Разнообразието от форми, както и свързването на обучението за придобиване на професия с извънкласните форми на работа в клубовете, информационните дни и социално-трудова борса осигуряват необходимата гъвкавост на дейностите, чрез които се достига до всеки ученик съобразно неговите потребности и възможности за развитие. Паралелно с целите на кариерното ориентиране се постига и социална интеграция на учениците със СОП и се повишава тяхната мотивация за професионална реализация.

Добрата практика е замислена и осъществена от екип в състав:

Росица Тодорова – специален педагог, логопед, ръководител на екипа

Деница Ценкова – директор на ПУ „Св. Теодосий Търновски“, начален учител, специален педагог

инж. Надя Иванова – учител „Теоретично обучение“

Ана Иванова – учител по практика

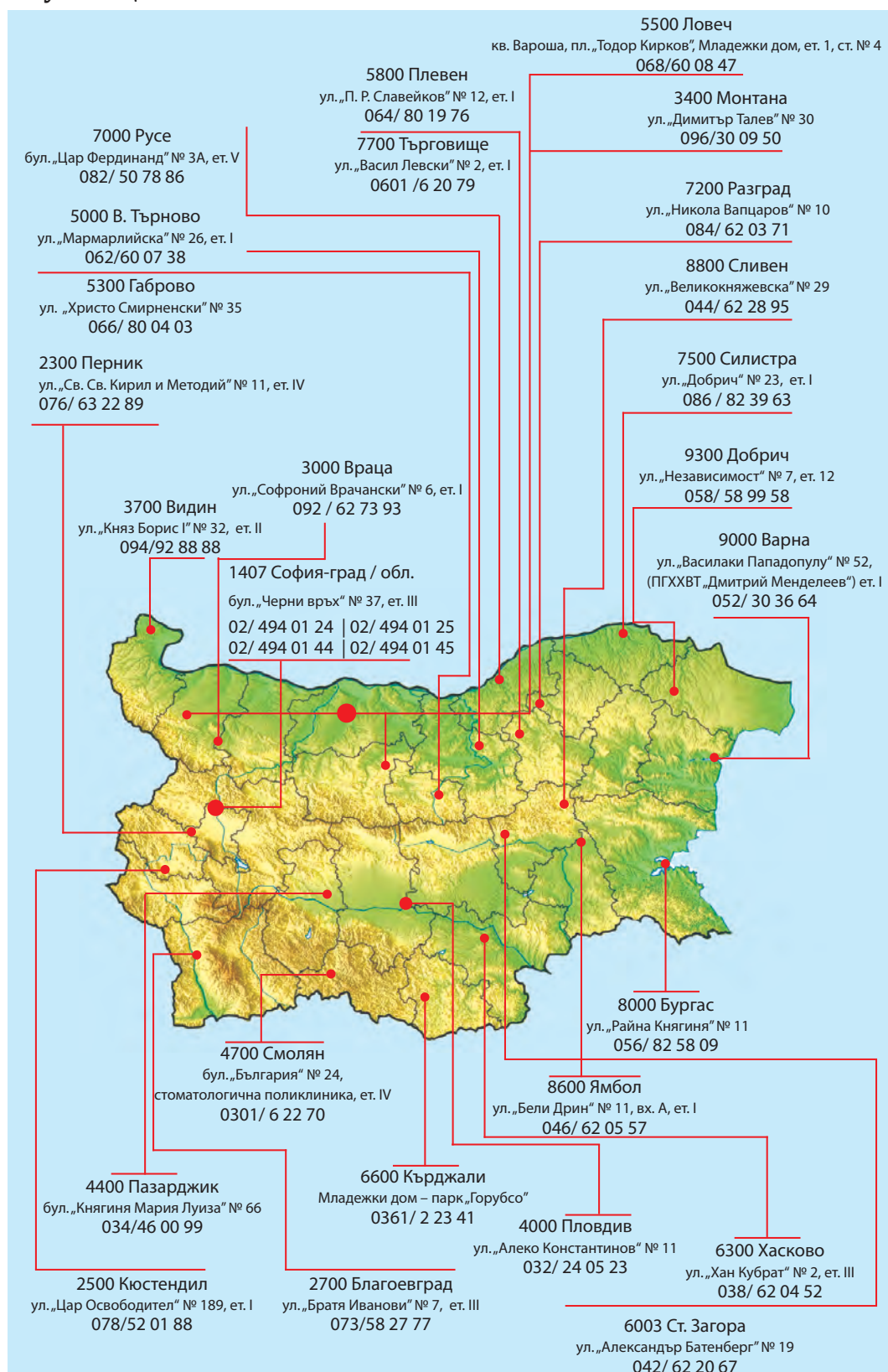
Петя Марчева – кариерен консултант, психолог, специален педагог, социален педагог, докторант в катедра „Педагогика“, ВТУ „Св. св. Кирил и Методий“ – външен консултант

СПРАВОЧНА ИНФОРМАЦИЯ И РЕСУРСИ

1. Мрежа на центровете за кариерно ориентиране на учениците в Република България

1.1. Регистър на центровете за кариерно ориентиране на учениците – www.orientirane.e-edu.bg

1.2. Адреси и телефони на центровете за кариерно ориентиране на учениците



2. Ресурси по кариерно ориентиране

2.1. Книги и статии

1. *Африканов, Л.* Приказки за кариерни консултанти. Том I, С., 2012.
2. *Богданова, М.* Професионално ориентиране и консултиране на деца със специални потребности. С., 2012.
3. *Божкова, Е. и колектив.* Кариерното образование на ученика. Благоевград, 1999.
4. *Василев, Д., Я. Мерджанова.* Теория и методика на професионалното ориентиране. С., 2003.
5. *Герасков, Е.* Проучване на професионалните интереси на учениците V-VIII клас. Посоки, 1998, 5-6, 13-23.
6. *Искрев, Д.* Кариерно образование. Бл., 2002.
7. *Искрев, Д.* Технология на кариерата. С., 2001.
8. *Концепции и практики за кариерно развитие* – Наръчник за кариерни консултанти. С., 2010.
9. *Комнева, Кр. и колектив.* Всичко, което искаш да знаеш за избора на професия и започването на работа (професионално ориентиране за тийнейджъри). С., 2010.
10. *Мавродиева, Ив.* Интервю за работа. С., 2002.
11. *Пътеводител за успешна кариера.* Selfinvest Career Consulting. С., 2011.
12. *Рашева-Мерджанова, Я.* От динамичен профил към холограмен модел на интересите. С., 2008.
13. *Раковска, Н., Л. Африканов, В. Куйова.* Ориентиране за мобилност. Програма за обучение на съветници по мобилността в България. С., 2012.
14. *Рашева-Мерджанова, Я., М. Богданова.* Европейско кариерно образование и националната перспектива. С., 2012.
15. *Рашева-Мерджанова, Я., М. Богданова.* Индивидуална учебна книга за кариерно планиране. С., 2011.
16. *Рашева – Мерджанова, Я., М. Богданова.* Пътеводител за професионално ориентиране. Помагало за учители и ученици, за треньори и партньори. С., 2013.

2.2. Интернет ресурси

1. www.orientirane.e-edu.bg
2. www.fzz.ba
3. www.tera.bg/files/Key-Competencies.pdf
4. www.ltf.europa.eu
5. www.elgpn.eu
6. www.mlsp.government.bg/closs/store/metodology.asp
7. www.innove.ee
8. <http://www.kakvidastanem.bg/> – Какви да станем? Сайт за избора на кариера
9. <http://bulgaria.nbcc.org/bg/home> – National Board for Certified Counselors
10. <http://www.cce-global.org/credentials-offered/gcdfmain> – Center for Credentialing and Education – Global Career Development Facilitator
11. <http://www.myway.bg> – полезна информация при избор на висше образование и кариера
12. <http://www.wishbox.org> – on line платформа и идеи в подкрепа на професионалното ориентиране и образование

2.3. Филми по кариерно ориентиране

В центровете по кариерно ориентиране на учениците има ресурс от 30 филма по различни теми от областта на кариерното ориентиране в училищна възраст. Всеки филм представя специфичен казус, пред който е изправен ученик, воден от необходимостта да вземе решение за избор на образование и професия. Учениците могат да се запишат за участие в групови дискусии по отделните теми на филмите на адрес: www.orientirane.e-edu.bg

2.4. Интерактивни упражнения по кариерно ориентиране

В центровете по кариерно ориентиране на учениците има ресурс от 80 интерактивни упражнения по кариерно ориентиране за учениците от 5. до 12. клас.

3. Полезни контакти

Център за развитие на човешките ресурси

Центърът за развитие на човешките ресурси е координиращ орган в България по Програма „Учене през целия живот“ на Европейския съюз и работи по проекти в областта на образованието, професионалното обучение и пазара на труда. Центърът за развитие на човешките ресурси осъществява дейностите по информиране и консултиране, свързани с работата на Euroguidance център България в сферата на професионалното ориентиране.

Адрес: София-1000, ул. „Граф Игнатиев“ № 15, ет. 3
www.hrdc.bg

Еврогайдънс

Мрежа, която се финансира от Европейската комисия, в подкрепа на мобилността и развитието на качествени услуги за кариерно консултиране в Европа. Национален представител за България е Център за развитие на човешките ресурси. Екипът на Еврогайдънс България работи активно по разработване на иновативни инструменти за кариерно консултиране и работа с младите хора, издава тематични публикации, организира обучения за кариерни консултанти в България и чужбина, осигурява сравнителна информация от различни европейски страни, представянето на българските успехи на национално и европейско ниво. Интернет адрес: www.euroguidance.hrdc.bg

Мрежа от посланици на мобилността

Мрежа от професионалисти в областта на кариерното информиране, ориентиране и консултиране. Основните цели на Мрежата от посланици на мобилността са да популяризират различни възможности за реализиране на мобилности и да подготвят хора, решили да се впуснат в приключението, наречено „Мобилност“. Те организират обучения, семинари и презентации в цялата страна на база на обучителна програма „Ориентиране за мобилност“ в подкрепа на вашата мобилност. Интернет адрес: <http://mobilnost.wordpress.com/manet/>

Европейска мрежа за политики в сферата на ориентирането през целия живот (ELGPN)

Мрежа, която се финансира от Европейската комисия и подпомага развитието на националните системи за ориентиране през целия живот. Национален представител за България е Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО). Екипът на ELGPN България работи активно по изграждането на единна национална система за ориентиране през целия живот и предоставянето на информация относно добри модели в Европа по 4 основни теми: умения за управление на кариерата в училище, достъп до кариерни услуги, качество на кариерни услуги и сътрудничество между всички заинтересовани страни. За повече информация: <http://ktl.jyu.fi/ktl/elgpn>

Настоящият наръчник е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Министерството на образованието и науката чрез дирекция „Образователни програми и образователно съдържание“ в качеството си на бенефициент по проект BG051P0001-4.3.02-0001 „Система за кариерно ориентиране в училищното образование“ носи цялата отговорност за съдържанието на този наръчник и при никакви обстоятелства не може да се приеме, че същият отразява официалната позиция на Европейския съюз или Главна дирекция „Структурни фондове и международни образователни програми“.

НАРЪЧНИК НА КАРИЕРНИЯ КОНСУЛТАНТ

Автори

проф. дпн Яна Рашева-Мерджанова
доц. д-р Силвия Цветанска

Редактор

Даниела Кръстева

Графичен дизайн и илюстрации

Николай Цачев

Предпечатна подготовка

Биляна Иванова

Българска. Първо издание
Формат 60х90/8. Печатни коли 19,25

Печат