

Non-formal Education
Неформално образование

КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ И НЕФОРМАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ

Валентина Шарланова

Тракийски университет – Стара Загора

Резюме. В статията се обосновава необходимостта от програми за кариерно развитие, които да се реализират в рамките на неформалното образование. На базата на проучване на теоретични разработки на автори от Америка, Европа и Австралия и на национални рамкови документи са представени съвременни схващания за „кариерата“ и „кариерното развитие“. Очертани са тенденции в света на труда. Изяснени са промените в живота, ученето и работата, които обуславят потребност от управление на личната кариера и развитието на компетенции за управление на личната кариера. Тези компетенции са представени като основа за разработването на програми за кариерно развитие в неформалното образование.

Keywords: career; competences for personal career management; non-formal education

Въведение

Съвременните промени в живота, ученето и работата обуславят необходимостта всеки човек да поеме отговорност за своя живот, учене и работа. Въпреки все по-очевидната роля на отделния човек за собственото му кариерно развитие много хора не знаят как да управляват кариерата си, защото никой не ги е научил и не им е помагал в това. Необходимостта да се управлява личната кариера, и липсата на умения за това насочват вниманието към проблема за необходимостта и определянето на компетенциите за управление на кариерата и разработване на програми за кариерно развитие. Тези програми могат да са свързани с кариерно ориентиране, консултиране и кариерно обучение. За тях има специално място в рамките на неформалното образование.

Понятията „кариера“ и „кариерно развитие“

Определенията на понятията „кариера“ и „кариерно развитие“ са се променяли с течение на времето, за да се адаптират както към промените в света на труда, така и към променените разбирания за тези свързани понятия. При дефинирането им се очертават две основни схващания. Едното е свързано с раз-

витието на работната сила и с търсенето на работа. Повлияно е от динамиката в областта на информационните технологии и промените в пазара на труда. То отразява икономическите функции на кариерното развитие и подготовката на хората за работа, така че отделните държави да изграждат и развиват конкурентна икономика в глобалния пазар. Другото схващане поставя акцент върху кариерното и човешкото развитие, което означава наблягане на израстването и цялостното развитие на личността във връзка с работата и други житейски роли през целия живот. И двете разбирания са необходими, но в много страни все още доминира първото (Hiebert & Bezanson, 2000).

Понятието „кариера“. От времето на Parsons (1909), с чието име е свързано началото на научната и практическата дейност в областта на кариерното развитие, понятията „кариера“, „професия“ и „работа“ често са използвани като синоними (McDaniels & Gysbers, 1992). Такъв тесен поглед към кариерата е съобразен само с платената работа. Така, някои видове работа по традиция се ценят повече от други – например платеният труд се оценява по-високо от неплатената работа, като работа вкъщи, доброволческа дейност, благотворителност (Blustein, 2006). Оттук може да се направи изводът, че само хората с платена работа имат кариера. Освен това използването на термина е критикувано, че по-скоро служи на средната класа по отношение на прилагането му във връзка с професионална заетост, а не на всички категории хора (Richardson, 1993, 2000).

В обобщение, традиционните определения ограничават кариерата до професионалния трудов живот и включват повишение в работата.

Ограниченията на такова тясно разбиране започват да се преодоляват, когато някои автори „разширяват“ понятието, включвайки идеята за предпрофесионални, професионални и следпрофесионални роли. В дефиницията на понятието „кариера“ започват да се отразяват времевото и житейското измерение. Това разширяване намира израз в дефиницията за кариера, предложена от Donald Super през 1976 г.: „Последователността от най-важните длъжности, заемани от личността в течение на неговия предпрофесионален, професионален и следпрофесионален живот. Кариерата включва роли, свързани с работата, такива като учащ се (ученик, студент), служещ и пенсионер, заедно с допълнителни професионални, семейни и граждански роли“ (Super, 1976: 20).

По-късно Super накратко определя „кариерата“ като ролите и сцените на човешкия живот, включително работа, семейство, отдих, учене, граждански права и задължения (Super, 1980). От тези определения следва, че хората на всяка възраст имат кариера.

Израз на разширеното разбиране на кариерата е понятието „живот/кариера“ на Miller-Tiedeman (1988, 1999), което отразява интеграцията на кариерата с други аспекти от живота на човека. В действителност понятието „живот/кариера“ става широко използвано и това, което трябва да се подчертае, е ак-

тивната роля на човека в собственото му кариерно развитие. Тъй като светът на труда се е променил и продължава да се променя, има широко съгласие според литературата, че хората не трябва да бъдат пасивни в процеса на живота/кариерата. По-скоро те трябва да бъдат проактивни мениджъри на живота/кариерата си, за да отговорят на своите променящи се потребности и промените в характера и структурата на платената заетост, включително разпространението на краткосрочна работа по договор, случайна работа и намаляване на постоянната работа с пълно работно време. В тази връзка McMahon, Patton и Tatham подчертават, че „понятието живот/кариера“ става широко използвано и това, което ясно трябва да се признае, е активната роля, която индивидът е нужно да вземе в собственото си кариерно развитие“ (McMahon, Patton & Tatham, 2003).

При изграждането на кариерата са възможни много промени и комбинации от житейски опит, обучение и работа. Ето защо се счита, че всяка кариера е уникална и всеки човек трябва да има активна роля в своето кариерно развитие (Savickas, 2005). Herr (1992), от своя страна, изтъква, че кариерите не съществуват като длъжности и професии, а по-скоро са създадени от индивидите.

Може да се обобщи, че приемане и специално внимание заслужават всички съвременни постановки за кариерата, които подчертават, че тя се развива от самия човек на основата на неговите кариерни нагласи и възприятия.

В САЩ предложението на много изследователи за разширяването на дефиницията на „кариера“ намира израз в концептуалната постановка за национална рамка за кариерно развитие на американското образователно министерство, където кариерата се дефинира като „разнообразието от професионални роли, които индивидът заема през целия си живот, и включва: платена и самостоятелна заетост; различните професии, които едно лице може да има през годините и периоди на безработица, както и неплатените дейности, като например тази на учач, доброволец или родител“⁽⁵⁾.

Повлияно от новите идеи за кариерата е канадското определение, възприето и в документа „Професионални стандарти на практикуващите кариерно развитие в Австралия“⁽²⁾. То описва кариерата като: „общата представа за начина на живот, която включва поредицата от работа, обучение/учене и дейности в свободното време в продължение на целия живот. Кариерата е уникална за всеки човек и е динамична. Кариерата включва и това как човек балансира платената и неплатената работа и своите житейски роли“⁽⁴⁾.

Понятието „кариерно развитие“. Понятието „кариера“ е тясно свързано с понятието „кариерно развитие“, което за първи път е предложено от Ginzberg, Ginsburg, Axelrad и Herma (1951). Кариерното развитие се свързва преди всичко с професионалния избор, определян като процес, който се осъществява в продължение на много години. В началния етап на създаването на

своята теория Ginzberg, Ginsburg, Axelrad и Herma приемат, че професионалният избор се прави в ранното детство. По-късно това схващане е ревизирано – професионалният избор се приема като процес на вземане на решение през целия живот (Ginzberg, 1972).

Друго ранно определение на кариерното развитие е на Donald Super. Той развива теорията си в продължение на няколко десетилетия. Кариерното развитие определя като „продължаващ през целия живот процес на развиване и прилагане на Аз-концепцията, изпробването ѝ при среща с действителността, постигане на удовлетворение от себе си и полза за обществото“ (Super, 1951). Кариерното развитие е процес, при който човек създава и усъвършенства своята идентификация, тъй като е свързан с житейски и трудови роли, отнасящи се до професии, образование, социална отговорност, свободно време. По-късно Super определя кариерното развитие като „последователността от трудови и други житейски роли, които се комбинират, за да изразят обвързването на индивида с работата в нейния цялостен модел на развитие“ (Super, 1976: 20).

Значимостта на кариерното развитие през целия живот е изразена и в следната дефиниция на Sears: „Кариерното развитие е съвкупността от психологически, социологически, образователни, физически, икономически и случайни фактори, които се съчетават през целия живот, за да оформят кариерата на човека“ (Sears, 1982: 139).

Определенията за кариерното развитие се развиват с течение на времето. Неделимостта на работата и живота и съществуващите отношения между кариерата и живота са осъзнати от редица изследователи. Едни от тях са Wolfe и Kolb, които представят своя дефиниция на кариерното развитие, съответстваща на съвременните промени: „Кариерното развитие включва целия живот на човека, а не само професията. Става дума за постоянно променящия се контекст на живота – собствената личност и обстоятелствата, които се променят и разгръщат във взаимодействие“ (Wolfe & Kolb, 1980: 9). Това, че според тях кариерното развитие включва целия живот на човека, а не само работата и професията, наистина показва, че то се отнася до цялостната личност и до непрекъснатото променящите се контексти на нейния живот. Натискът и ограниченията на средата, връзките със значимите други хора, отговорностите към деца и родители, целият обхват от обстоятелства, които също са фактори, трябва да бъдат разбирани и отчитани. От тази гледна точка, кариерното развитие и личностното развитие се доближават. Личността и обстоятелствата се развиват, променят се и така създават центъра на кариерното развитие (Wolfe & Kolb, 1980: 1 – 2).

Тази действена дефиниция може да бъде силно подкрепена, защото включва човека, средата, взаимодействието между тях и динамичните промени на нашето съвремие, а те представят ключовите елементи на кариерното развитие.

Някои изследователи предлагат алтернативи на идеята за кариерното развитие. Според Redekopp и Day изграждането на кариера е по-полезно, отколкото кариерното планиране. Те имат предвид кариерно планиране в среда, където хората се заемат с краткосрочни цели и дълго време вземат решения, като се позовават по рационален път на предишни житейски и трудови дейности, при които случайно могат да се открият нови ценни неща (Redekopp & Day, 1999: 276). Nache и Jarvis (2000) използват понятието „проектиране на живота и работата“ при идентифициране на компетенциите за кариерно развитие, необходими за управление на ученето и работата през целия живот.

Това, че кариерното развитие е процес, който продължава през целия живот, включващ всички житейски роли, а не само професионалната, в Австралия се признава от Patton & McMahon (1999). Те разглеждат кариерното развитие в контекста на широк спектър от влияния, като семейство, култура, общество, училище, социално-икономически обстоятелства, географско местоположение, социална политика и пазар на труда. Следователно вземането на решения за кариера, без да се отдава дължимото внимание на живота, като цяло, и множеството му влияния, е доста повърхностно.

От началото на ХХІ в. в различни публикации кариерното развитие се представя като описание както на влияния и процеси, свързани с разбирането на кариерното поведение, така и тясно свързано с кариерните интервенции. Patton описва кариерното развитие като „процеса на управление на ученето и работата през целия живот“ (Patton, 2001: 14). Едно много често цитирано определение, включено в национални документи на САЩ, е това на Edwin Herr (2004). Според него „кариерното развитие е процес през целия живот, включващ много задачи, които възникват в хода на проучването, избора и приложението на решения за образователни, професионални и житейски роли“. Herr изтъква, че „кариерното развитие е аспект от човешкото развитие, който включва: професионалните ценности на хората; техните убеждения за собствените им интереси и способности; решенията им за образованието; начините, по които се справят с промените в работата и извън нея; уникалните взаимодействия между професионалната и други житейски роли“ (Patton, 2001).

Най-новите определения на „кариера“ и „кариерно развитие“ представят проактивния, личностно ориентиран процес на управление на живота/кариерата – хората са активни в реагирането и адаптирането към промяната и в създаването, изграждането, проектирането и определянето на възможностите за платени работни места, житейски и учебен опит, които биха им позволили да изградят удовлетворяващ живот. McMahon, Patton & Tatham (2003) при разработването на национална рамка за кариерно развитие в Австралия правят ценни изводи: (1) *Относно съвременното разбиране на понятието „кариера“* – то все повече се разширява от синоним на професия или работа до представяне на всички аспекти и роли в живота на човека; всички хора

имат кариера; платената заетост е един от елементите на кариерата; всеки има активна роля в изграждането на кариерата. (2) *Относно съвременното разбиране на понятието „кариерно развитие“* – то се осъществява през целия живот и е уникален процес за всеки един човек; обект е на различни влияния.

Може да се каже, че дефинициите могат да се разглеждат в континуум, който започва с по-традиционни професионално ориентирани подходи, свързани с правенето на образователни и професионални избори. В другия край на континуума стоят по-широки определения, които включват развитието на дългосрочни кариерни умения, необходими за цял живот.

Традиционната дефиниция за кариерно развитие акцентира върху подготовката на човека за света на труда. На пръв поглед се обхваща развитието на цялостната личност, но в действителност се визира внимание на придобиването на трудови умения и опит, необходим на човека, за да си осигури работа. Главната цел на този подход е насочена към подобряване на заетостта и получаване на добра работа.

Другата гледна точка към кариерното развитие обуславя определянето му като процес, продължаващ през целия живот, при което се постигат себепознание, изследване и експериментиране на факторите, влияещи върху различни аспекти от човешкия живот. Знанията, уменията и отношенията, които се развиват по този път, дават възможност за планиране и вземане на решения, изследване на трудовата заетост и професионалните избори, но и управление на самия себе си, развитие на житейски и трудови умения. Кариерното развитие е резултат от ученето през целия живот, по време на което личностните и професионалните умения постоянно се променят и разширяват в отговор на промените в кариерата и появяващите се нови възможности. Постигането на консенсус за една обща дефиниция е предизвикателство към всеки тип стратегия за кариерно развитие.

Необходимостта да се управлява личната кариера, и липсата на умения за това насочват вниманието към проблема за определянето на компетенциите за управление на кариерата и разработване на образователни програми за кариерно развитие.

Компетенции за управление на кариерата и програми за кариерно развитие в неформалното образование

В началото на XXI в. хората все повече трябва да се съсредоточават върху усвояването на умения, които да им помогнат в поемането на отговорност за управлението и развитието на собствените им кариери, така че да подобряват резултатите от упражняваната от тях работа и да постигат удовлетворение в живота.

В действителност днес много от работещите не са имали възможност в по-млада възраст да развият компетенции за управление на кариерата си и

да постигат карьерен успех. В миналото вземането на карьерни решения се е считало от мнозина за нещо сравнително просто – съпоставяне на събраната информация за работното място със собствените интереси, ценности и умения и достигане до избор на кариера.

Традиционните подходи „на съчетаване“ на личностните характеристики и средата, описани от Parsons (1909) в началото на миналия век, не са в състояние да решават по адекватен начин проблемите, възникващи в трудовия живот на хората в условията на новата пазарна икономика. Необходими са нови умения, нагласи и знания за правене на добър избор и за определяне на това какво представлява успехът в съвременните условия. Хората вече трябва да притежават качества като адаптивност, гъвкавост, умение за сътрудничество, за да се адаптират и преуспяват на работните места.

Walz и Feller определят гъвкавостта като основното умение, нужно за оцеляване в бъдеще (Walz & Feller, 1996). Miller набляга на устойчивостта, „способността за адаптиране към променящата се ситуация и същевременно запазване на самия себе си“. Той смята, че устойчивостта и гъвкавостта се увеличават, ако хората са учещи през целия живот (Miller, 1996: 402).

Ученето през целия живот е от решаващо значение, от една страна, защото е единственият начин да се върви в крак с бързо променящия се свят, в който живеем, а от друга – защото е неразривно свързано с карьерното развитие и отношенията между хората и тяхната околна среда. Предполага се, че новата кариера ще изисква „учене как да живееш живота си“ (Mirvis & Hall, 1996: 80), а не просто да работиш, за да живееш.

Дефинирането на рамка на уменията, необходими за заетост в следващите години, не е свързано само с подготовката за платена работа и преди всичко за удовлетворяване на потребностите на работодателите и бизнеса (DEST, 2002). В действителност, уменията за управление на живота и кариерата отговарят на потребностите на отделния човек да бъде подготвен за много преходи между трудови, образователни и други житейски роли и да постигне удовлетворение и продуктивност в живота и кариерата си.

Да се определят подходящите умения за хората в едно общество, е трудна задача, изискваща много усилия. Например „метакомпетенциите“, представени в рамките за карьерно развитие, разработени в Съединените американски щати³⁾, Канада (Nache, Redekopp, & Jarvis, 2000) и Австралия, ясно определят уменията за управление на живота и кариерата, необходими за успешно справяне с житейските и трудовите роли.

McMahon, Patton и Tatham, изследвайки управлението на живота, ученето и работата през XXI век, извеждат новите според тях очаквания спрямо работещите. Те обобщават, че на хората ще им се налага: многократно да променят трудовите си роли; активно да участват в обучение през целия живот; да развиват умения за търсене на работа и умения за управление на живота/

кариерата, необходими за преуспяване през XXI в.; проактивно да проектират и управляват напредъка в живота/кариерата (McMahon, Patton & Tatham, 2003).

Усилията на теоретици, политици и практики да търсят начини за целенасочено и системно развитие на умения за управление на кариерното развитие, водят до обосноваване на необходимостта от разработване на програми за кариерно развитие. През последните две десетилетия в развитите страни с приоритетно отношение към образованието се наблюдава повишен интерес към дейности за кариерно развитие от страна на преподаватели, работодатели, родители, които търсят начини за подготовка на младите хора да живеят, учат и работят в едно общество, което се характеризира с променящите се технологии, промяна на професии, работни места, промяна на очакванията на работодателите и променяща се семейна структура. В училищата се разработват нови програми за кариерно развитие. Има много организации, които се занимават с възрастните в кариерен преход. Все повече се признава значимостта на това хората да имат възможност да се адаптират към променливите и предизвикателни времена. В този контекст, за да се гарантира качеството на услугите за кариерно развитие, специалистите по кариерно развитие, преподаватели, изследователи, бизнесът и правителства се обединяват и си сътрудничат в разработването на национални рамки и програми за кариерно развитие. Това не е лека задача. Базираните на компетенции програми за кариерно развитие в САЩ, Канада, Австралия и Великобритания помагат успешно на младежи и възрастни в процеса на кариерното им развитие.

Заклучение

От представения анализ на съвременни схващания за кариерата и кариерното развитие и влиянието на промените в живота, ученето и работата върху съвременния човек се открие необходимостта от развитие на компетенции за управление на кариерата и разработването на програми за кариерно развитие. Кариерното развитие се осъществява във и чрез ученето. Ето защо неформалното образование може да помогне за удовлетворяване на тази необходимост чрез компетентностно базирани и личностно ориентирани курсове за кариерно развитие, които да формират компетенции и да научат гражданите на XXI в. как най-адекватно да управляват личната си кариера. По отношение на такива курсове пазарът за образователни услуги, особено в България, все още е длъжник на своите потенциални клиенти.

NOTES/БЕЛЕЖКИ

1. Department of Education, Science and Training. (2002). *Employability Skills for the Future*. Canberra: Department of Employment, Science and Training.

2. MCEETYA. (2009a). The Australian Blueprint for Career Development, prepared by Miles Morgan Australia, Commonwealth of Australia, Canberra.
3. National Occupational Information Coordinating Committee. National Career Development Guidelines. Washington, DC: NOICC, 1989 (ED 317 874 – 880).
4. National Steering Committee for Career Development Guidelines and Standards. (2004). Canadian standards and guidelines for career development practitioners.
5. Career Industry Council of Australia. (2006). Professional standards for Australian career development practitioners. Carlton: Author.
6. Hache, L., Redekopp, D., & Jarvis, P. (2000). Blueprint for Life/Work Designs. – <http://www.blueprint4life.ca> – 11.07.2017.
7. Herr, E. L. (2004). Career development: What it is and why it is important. America's Career Resource Network – <http://www.acrnetwork.org> – 11.07.2017.

REFERENCES/ЛИТЕРАТУРА

- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Ginzberg, E. (1972). Restatement of the theory of occupational choice. *Vocational Guidance Quarterly*, 20, 169 – 176.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S. & Herma, J. L. (1951). *Occupational choice: An approach to general theory*. New York: Columbia University Press.
- Hall, D. T. & Mirvis, P. H. (1995). The new career contract: developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 47, 3, pp.269 – 89.
- Herr, E. L. (1992). Emerging Trends in Career Counseling. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 15, 255 – 288.
- Hiebert, B. & Bezanson, L. (eds.) (2000). *Making Waves: Career Development and Public Policy*. Ottawa: Canadian Career Development Foundation.
- McDaniels, C. & Gysbers, N. C. (1992). *Counseling for career development: Theories, resources, and practice*. San Francisco: Jossey-Bass.
- McMahon, M., Patton, W. & Tatham, P. (2003). *Managing Life, Learning and Work in the 21st Century*. Perth: Miles Morgan Australia Pty Ltd.
- Miller, J. V. (1996). A career counselling collage shaping the next century: Professional issues shaping career development. In R. Feller & G. Walz (Eds.), *Career transitions in turbulent times: Exploring work, learning and careers* (pp. 395 – 403). Greensboro, NC: Educational Resources Information Center, Counseling and Student services Clearinghouse.
- Miller-Tiedeman, A. (1988). *Lifecareer: The quantum leap into a process theory of career*. Vista, CA: Lifecareer Foundation.

- Miller-Tiedeman, A. (1999). *Learning, practicing, and living the new careering*. Philadelphia: Accelerated Development.
- Mirvis, P. H. & Hall, D. T. (1996). New organizational forms and the new career. In: D. T. Hall (Ed.). *The career is dead: Long live the career* (pp. 72 – 100). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Patton, W. (2001). Career education: What we know, what we need to know. *Australian Journal of Career Development*, 10, 13 – 19.
- Redekopp, D. E. & Day, J. B. (1999). *Supervisors and managers: The new career development practitioners? Building Tomorrow Today Proceedings*. Edmonton, AB: Alberta Human Resources & Employment.
- Richardson, M. S. (1993). Work in people's lives: A location for counseling psychologists. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 425 – 433.
- Richardson, M. S. (2000). A new perspective for counselors: From career ideologies to empowerment through work and relationships practices. In: A. Collin & R. Young (Eds.), *The future of career* (pp. 197 – 211). New York: Cambridge University Press.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In: S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp.42 – 70). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Sears, S. (1982). A definition of career guidance terms: A National Vocational Guidance Association perspective. *Vocational Guidance Quarterly*, 31, 137 – 143.
- Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper and Row.
- Super, D. E. (1976). *Career education and the meaning of work, in Monographs on Career Education*. Washington, D.C.: U.S. Department of Education.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16 (3), 282 – 298.
- Walz, G. & Feller, R. (1996). The summing up and a leap to the future. In: R. Feller & G. Walz (Eds.), *Career transitions in turbulent times: Exploring work, learning and careers* (pp. 395 – 403). Greensboro, NC: Educational Resources Information Center, Counseling and Student services Clearinghouse.
- Wolf, D. M. & Kolb, D. A. (1980). Career development, personal growth, and experimental learning. In: J. W. Springer (Ed.). *Issues in career and human resource development* (pp.1 – 11). Madison, WI: American Society for Training and Development.

CAREER DEVELOPMENT AND NON-FORMAL EDUCATION

Abstract. The article justifies the need for career development programs to be implemented within the non-formal education. Based on a study of the theoretical works of authors from America, Europe, Australia, and national framework documents, contemporary concepts of „career” and “career development” are presented. Trends in the world of work have been outlined. Changes in life, learning, and work that determine the need for personal career management and the development of competences for personal career management are clarified. These competences are presented as a basis for the development of career development programs in the non-formal education.

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

Trakia University

Stara Zagora, Bulgaria

E-mail: vsharlanova@yahoo.com