

Съвременните характеристики на професии имат особености, които отразяват тяхното развитие и динамика:

- физическите, интелектуалните и творческите компоненти на трудовата дейност да се изследват и оценяват като баланс, тъй като са ядро на всяка трудова дейност;
- от съществено значение е да се характеризират и представят не само актуалното състояние, но и тенденциите във всяко направление;
- да се включват моментите на характеризиране на професионалната среда като колегиална, а не само като веществена;
- да се отразяват тенденциите към мултистепенната, мултивремевата работна заетост на съвременния специалист – на няколко работни места;
- като специален компонент се обособяват професионалните деформации и изискванията за организиране на трудовата рехабилитация;
- да се включва моментът на конвертируемост на професията и на професионалиста на националния и на международния пазар на труда – позиция в класификаторите, легитимност на пътищата за професионална подготовка, механизми за акредитиране и атестиране.

Национален и международен класификатор на професии

В историко-теоретически план (Василев&Мерджанова, 2003) съществуват множество опити за класификация на професиите. Първи Платон групира гражданите на своята държава по професионално-кастов признак на „златни”, „сребърни” и „медни”. Класификацията се базира на предопределеността на професионалната дейност на човека от неговото социално положение и този принцип управлява дълго време движението на хората в човешките общества. Съвременните класификации на професиите се опитват да отразяват сложността и разнообразието на света на професиите, като ги групира по един или по повече признаци – по предмет на труда, по степен на сложност на труда, по степен на квалификация, по групи необходими умения. Класификацията на Джон Холанд се базира на взаимодействието на личността с неговата среда, Робърт Рийч използва за разграничителен признак относителния дял на символния труд в професионалната дейност. Теоретичните опити за класификации на професиите са (или би трябвало да са) в основата на Международната (ISCO 1988) и съответно на националните класификации на професиите, които функционират като официални и нормативни регламентиращи документи движението на специалистите на международния и на националните пазари на труда. Последната и в момента действаща българска национална класификация на професиите е от 1996 г. и е актуализирана неколkokратно.

Очертават се два кръга перманентни проблеми, поради динамиката и непрекъснатите промени на общите пазари на труда и в национален, и в международен план - *външен кръг*: съответствието на класификацията на действителното развитие и съвремения спектър и характер на професионалните дейности, и

вътрешен кръг: регулирането на професиите и на професионалната подготовка въз основа на списъци на учебните професии. Т.нар. регулирани професии са професии, чиято подготовка се планира и организира на държавно (или национално) равнище в системата на професионално образование и обучение, квалификация, преквалификация и повишаване на квалификацията. Основен документ за тази регулация е *Списъкът на учебните професии*, изработван от няколко министерства и висши държавни ведомства. Той е основен документ и при предлагането и наемането на работна сила. Актуализацията в списъка на учебните професии очевидно следва да върви в две посоки: включване не само на нови професии в списъка на професиите; но реструктуриране на модул принцип на професионалните компетентности в професиите, което да се отрази в модулността на учебното съдържание.

Кариерното образование би следвало да подготвя личността самостоятелно и ефективно през целия живот да попълва и да „трупа“ модули в подготовката си – пресичащи се, но не дублиращи се. С тези модули тя се заявява вече като свой пълноправен самодържец на пазара на специалисти и сама определя вече цената на своята работна сила. Става дума за едно професионално самосъзнание – самоосъзнаване на личната стойност и ценност като специалист. Така последните две десетилетия обособиха и сферата на *подбор на персонал* не само като избор от страна на работодателя, но и като избор от страна на специалиста – на работно място, на условия на труд, на колегиална среда. Развиха се мрежите за консултиране за търсене и успешно кандидатстване за работа.

Б. Образователни механизми

Тук се включват професионална подготовка и обучение; професионално образование; продължаващо професионално обучение; учене през целия живот (квалификации и преквалификации); валидиране на дипломи и опит.

Професионална подготовка и обучение

Напълно естествено, изворите (началата) на професионалната подготовка са свързани с предпоставките и факторите за възникване и развитие на човешкия труд. В племенния строй професионалната подготовка е стихийна и спонтанна. Извършва се при необходимост, а не целенасочено, и не е обособена като самостоятелна дейност, а е естествена (спонтанна) част от трудовия живот на племето. Нито дейността, нито субектите, които я извършват, са обособени, още по-малко – институционализирани.

Можем да обособим три пределно общи етапа в еволюцията на професионалната подготовка: период на стихийна и спонтанна подготовка, органична част от естествения трудов живот на племето (до началото на робовладелския строй); период на обособяване на специална дейност по професионална подготовка и на субектите в нея (професионално обучение), във от другите общест-

вени и трудови дейности (до късното средновековие); период на постепенна професионализация на професионалната подготовка – институционализация, специална подготовка и на обучаващите, заплащане и сертификати, теоретично и научно осигуряване на дейността.

Професионално образование

Можем да откромим следните етапи в еволюцията на професионалното образование в международен план:

- Поява на първите професионални училища (начало на институционализация).
- Развитие на национални и международна мрежи от училищни институции (обогащаване по направления и по степен на образование).
- Утвърждаване на системи за професионално образование в различните страни (институционализация и законова уредба) на мрежите.
- Период на универсализация и централизация в развитието на системите.
- Период на демократизация и плурализация на системите.
- Период на паралелно утвърждаване на алтернативни системи за професионална подготовка и обучение (деинституционализация).
- Период на „учене през целия живот” и „непрекъснато образование”, т.е. надинституционализация (терминът мой - Я.Р.-М.) на професионалното образование, когато много институции се ангажират с услугата професионално образование, квалификация, преквалификация, ориентиране и консултиране.

Продължаващо професионално обучение

Оказва се, че понякога формалното професионално образование е непосилно, а и неадаптивно към личните жизнени проекти. Продължаващата алтернатива се появява, за да отговори на необходимостта от гъвкави обучителни структури, осигуряващи професионална подготовка и квалификация на индивиди със специфични (по-ниски, по-високи) професионални потребности при динамичните и променящи се непрекъснато обществени и лични жизнени обстоятелства. Съвременният начин на живот не съответства на схемата „израстване, десетина години подготовка, до края на живота консумиране и упражняване на тази компетентност”.

В български условия ППО се идентифицира и реализира в три основни типа обучителни среди:

- Обучение в системата на професионално образование като вечерни и задочни форми на начално (елементарно) професионално обучение и подготовка за лица над 16 години за придобиване на първоначална професионална квалификация по професия или по част от професия.
- Обучение в центрове по професионално обучение като начално професионално обучение за квалификация по професия (част от професия) или като непрекъснато професионално обучение за усъвършенстване (повишаване или допълнителна) на квалификацията или преквалификацията.

- Фирмено обучение, иницирано от работодателите и осъществявано от лицензирани обучаващи институции като начално или като непрекъснато професионално обучение.

Професионалното образование и продължаващото обучение се съчитават в „учене през целия живот“ чрез „валидиране на дипломи и опит“. В контекста на първото се разбира най-добре същността на продължаващото обучение. То е част от непрекъснатото образование – тази част, която осигурява професионална подготовка и квалификация по професия или по част от професия на лица, прекъснали (или отпаднали) по една или друга причина престоя си в училище преди завършване на задължително образование, както и на лица, желаещи да повишат или да сменят професионалната си квалификация. На второ място, този „прекъснат-непрекъснат“ режим на повишаване и/или придобиване на квалификации и опит поражда необходимостта от механизми на признаване, сертифициране на новите за личността компетенции и опит и валидирането на дипломите и сертификатите на пазара на труда. Така през последните 10-15 години възниква системата за валидиране на дипломи и опит, съответстваща на контекста на учене през целия живот чрез механизмите на продължаващо професионално обучение и на неформално образование.

В. Консултантски механизми

Тук се включват възникването и поэтапното развитие на професионалното ориентиране и неговите трансформации, съпътстващи социално-икономическата еволюция на обществата.

От племенния строй до към края на феодалния строй в Западна Европа господстват възгледите за предопределеност на професионалното занятие по пол, възраст и социална принадлежност. Тези параметри са изработени като естествени механизми на трудова регулация за милиони години родова еволюция. Собствено професионален избор няма – ти се раждаш, така да се каже, „вече избрал“ – избрали са вместо теб предците ти, фамилията, социалната ти категория. Всяко отклонение, не само професионално, но социално, културно, личностно, религиозно, е заклеявявано, преследвано и наказвано безмилостно.

Но през епохата на Ренесанса – XV-XVI век, се появяват идеите за някаква връзка между заниманията с определени дейности и интересите на човек (склонностите) към тях. В Испания започва да се говори за научаване на определено занятие (да се занимаваш с наука, с медицина). Постепенно през следващите два-три века се оформя почвата и накрая възниква специалната услуга за насочване и избор на професия от човек. *Най-напред е изборът на човек за професията, а след това и на професията – от човека.* В началото на XX век в модерните общества се появява терминът „професионално ориентиране“ от Фр. Парсънс (Василев & Мерджанова, 2003). Почти веднага, паралелно с частните

услуги и мрежи, започва и утвърждаване на държавни системи за професионално ориентиране: 1911 г. – Англия; 30-те години – Германия; 20-те години – Франция; 1937 г. – САЩ.

Как се обогатява и трансформира професионалното ориентиране само за няколко десетилетия – от втората половина на XX век до наши дни? Това разширяване е несравнимо като интензивност и съдържание, като усложняване на проблематиката и като съвършено ново позициониране на ролите и приоритетите на участниците в услугата – в сравнение с хилядолетното статукво от зората на човешкото развитие до XX век на новата ера. Трансформациите са наистина впечатляващи и много малко цивилизационни явления могат да се представят в еволюцията си с такъв колорит. Развитието на консултантските механизми (защото те вече не са само един) следва (понякога изреварва) теориите и прогнозите за социално-икономическото развитие, теорията и практиката на социалното управление, теориите и практиките за управление на човешки ресурси, развитието на образованието. Последователно професионалното ориентиране се обогатява със:

Образователно ориентиране – появява се с изтегляне на професионалния избор в по-ранна възраст и с поява на „училищен избор“ заради профилиране на образователните институции – това налага консултиране на родители и деца за избор на училище заедно (преди и паралелно) с избор на бъдеща професия.

Професионално консултиране – появява се с възникване и налагане на личностно-ориентирания подход от К. Роджърс -1962 г., (тъй като човек става активен и отговорен за своя избор) и с парадигмата за „професионално развитие“ на работното място – т.е. и след първоначалния избор на професия.

Кариерно консултиране – на личността в професията по време на нейния трудов път като израстване, движение в професията, смяна на професии и работни места, обогатяване на професионалните роли.

Консултиране при търсене и кандидатстване за работа – появява се при социално-икономическите процеси на динамика на пазара на труда; на предлагане на различни типове работни места за една и съща професия; с промяната в социалните парадигми на функциониране на пазарите – човешките ресурси не се разпределят, а човек участва активно в тези процеси, като предлага себе си на пазара на труда – той си е стопанин и господар.

Кариерно ориентиране и консултиране през целия живот – паралелно с налагане на визията за учене и за развитие на личността през целия живот.

Кариерно образование – появява се през 70-80-те г. на миналия век в САЩ (Искрев, 2002), но бързо се разпространява и се налага като термин, а през последните години - като европейска образователна парадигма с осмислянето и обобщаването на сложния комплекс от възгледи за автономния съвременен гражданин:

- *отговорен и информиран (личносно центриран подход)* за своите перманентни избори през различни фази от живота си – автономен;
- *мигриращ и мобилен* непрекъснато (глобализация и отваряне на граници) – гъвкави преходи;
- функциониращ *в различни мултикултурни среди (социални и граждански компетентности)* – етичен и сътрудническ.

Най-важното, което трябва да подчертаем, е, че кариерният типаж – професионалист, разбираан по този начин, се превръща в част от механизмите на регулация на професии и на специалисти, защото сам регулира себе си и своята среда и се превръща в най-активния фактор на съвременните пазари на труда. Това е най-значимото обстоятелство и предпоставка с личностен характер за това кариерното образование да е вече парадигма и водещ приоритет на европейските общества и образователни системи.

Втора част

Възникване и утвърждаване на европейско кариерно образование - общ генеалогичен модел и съдържание

Кариерното образование представлява сложен резултат, включващ чрез трансформация в себе си исторически утвърдили се услуги, практики не само на консултантските механизми, но и на образователните, и на информационните механизми и регулатори в едно общество, и на социално-икономическите пазарни регулатори. Генеалогичният модел, представен на фигура 1, може да представи тези макровръзки, видими само чрез мащаба, обхващащ големите еволюционни преходи и трансформации в едно явление.

В генеалогичния модел водещ е принципът на съответствие „тип национално стопанство – тип система на общо образование – тип система на професионално образование – тип система на професионално ориентиране – тип мрежа на кариерно образование“: Кариерното образование е продължение, развитие, следващ етап на професионалното и кариерното консултиране. То съответства на парадигмата за учене и развитие през целия живот.

Терминът „кариерно образование“ се налага не като абсолютно нова историческа реалност, а като трансформация и акумулиране на съществуващия исторически опит. Кариерното образование „асимилира“ и превръща в нещо ново всички постижения (виж отново Генеалогичния модел).

Така кариерното образование се структурира съдържателно като съвкупност от организирани на регионално, национално и на международно равнище дейности със:

- информационен
- консултантски
- и/или обучаващ характер

ГЕНЕАЛОГИЯ НА ЕВРОПЕЙСКО КАРИЕРНО ОБРАЗОВАНИЕ СЪВРЕМЕННОСТ В ИНТЕГРАЦИЯ

Съзнателно организирани процеси на взаимовръзка и развитие

Национално
стопанство
еволюирало

Система на
проф. образов.
XIX в.

Система на
проф. ориент.
нач. на XX век

Кариерно
образование
70 г. XX в. - нач. XXI в.

Соц.-икономически Образователни Консултантски Обуч.-консултантски
механизми на регулиране на професии и специалисти на пазара на труда

Валидиране на дипломи и опит – международен трансфер на специалисти	Учене през целия живот	Ранна диагностика на интереси и заложби	Кариерно образование - умения за управление на кариерата – себепознание и себerealизация
Подбор на персонал	Продължаващо обучение	Консултиране при кандидатстване за работа – 80-те г. на XX-нач. на XXI в.	Умения за представяне и персонална промоция
Национални и международни класификатори	Професионална квалификация и преквалификация	Кариерно ориентиране и консултиране – 70-те г. на XX в.	Умения за избор и вземане на решения в професионалния живот
Характеристики на професиите – професиограми	Професионално образование – XVI в.	Образователно и професионално ориентиране като система – XX в.	Диагностика и решение за упражняване на професия - от специалиста, не от личността
Естествено разделение на труда – племенен строй	Стихийна трудова подготовка и обучение – племенен строй	Естествено насочване по пол, възраст, соц. принадлежност – племенен строй	Спонтанно изграждане и борба за кариера XVI - XVIII в.

ГЕНЕАЛОГИЧНО ПОРАЖДАНЕ В ИНТЕРФЕРЕНЦИЯ Спонтанно протичащи процеси на взаимовлияние и еволюция

Фигура 1.

Те са предназначени за формиране на умения за управление на кариерата на две равнища – себепознание и себереализация, в три аспекта – спрямо личността, спрямо пазара на труда и спрямо професионалната организация.

Още през 2008 г. Съветът на Европейския съюз призовава държавите членки да насърчават придобиването и формирането на умения за управление на кариерата през целия живот; да се улеснява достъпът на всички граждани до услуги по ориентиране, като непрекъснато се повишава тяхното качество; да се насърчават координацията и сътрудничеството между различните регионални, национални и локални лица и институции; да се насърчава участието в международните мрежи по кариерно ориентиране и образование през целия живот. Установява се Европейска мрежа за политика за ориентиране през целия живот – European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN). Създадена е през 2007 г. и в нея членуват вече 29 държави, от които 2 са наблюдаващи. Мрежата представява *структурирано средство за европейско сътрудничество* в областта чрез тематични пакетни дейности; тематични срещи, двегодишни конференции, пленарни срещи и заседания.

Съчетаването между кариерно информиране, кариерно ориентиране и кариерно обучение се заключава в концепцията, че:

- първо, човек се движи в професията и работата си през целия живот и няма „твърда“ професионална йерархия, която личността да не може да преструктурира според личния си капацитет;
- второ, няма вече еднократен начален избор на професия и на кариера, а има изграждане на кариера чрез перманентни пререшавания в личния жизнен път;
- затова трето, основно съдържание на кариерното образование стават кариерните умения на личността;
- четвърто, развивани чрез информиране, консултиране, обучение;
- и пето, чрез които тя да управлява своята кариера (основен резултат на кариерното образование).

Говорим вече за кариерни умения като девета ключова компетентност. Европейската референтна рамка на 8 такива ключови компетентности задава нормата за съвременния мобилен трансферен специалист в която и да е професионална област (www.tera.bg/files/Key-Competencies.pdf): *общуване на роден език*: презентационни умения; водене на преговори; разговори с клиент; водене на делова кореспонденция; *общуване на чужди езици*; *математическа компетентност и основни знания в областта на природните науки и технологиите*: работа със специализирана аналитична апаратура или софтуер; *дигитална компетентност*: работа с основни текстообработващи програми; създаване на таблици; бази данни; съхраняване и управление на информация и общуване с електронни средства; *умение за учене*: умения за работа в екип; управление на стреса и времето; мотивация, свързана с естеството на работа и надграждане на знанията на служителите самостоятелно или в екип; *обществена и гражданска компетентност*: упра-

вление на промяната; управление на конфликти; участие в процеса на европейска интеграция; *инициативност и предприемачество*: умения за поемане и оценка на риска; подобряване на уменията за планиране, анализиране, контролиране, ръководство на проекти; лидерски умения; *културна осъзнатост и творчески изяви*: неформална комуникация; познания и опит в областта на изкуството.

Как се вписват тук „уменията за управление на кариерата“ като девета ключова компетентност? Тя има и синтезен „крос“-компонентен характер, и самобитно конкретно съдържание. Общо понятие за умения за управление на кариерата – структурирани начини да се събира, анализира, синтезира, обработва и организира информация за самообразование и професионална информация, както и умения да се вземат решения и да се извършват преходи.

Основното им съдържание: 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.elgrp.eu). Димитър Искрев ги групира в 4 основни ядра, които се превръщат и в ядра на учебното съдържание по кариерно образование: „осъзнаване на възможностите“ чрез опознаване на света на пазара на труда и на професиите; „самоосъзнаване“ чрез опознаване на собствените интереси и способности; „учене за вземане на решение“ и „учене на осъществяване на преходи“ в ситуации на избор и противоречия (Искрев, 2002). Структурирани, уменията обхващат три релационни модуса (спрямо себе си, спрямо пазара на труда и спрямо професионалната среда) и две равнища на осъществяване – като себепознание и като активност-себerealизация.

Кариерното образование е постмодерно по своя характер и като понятие, и като концепция, и като практика, и е може би първото по рода си, което не предвижда в строгия смисъл на думата „даване на знания“ – тук те действително са просто „течаща река“. Защото знанието е променящо се и непрекъснато ново като информация, се появява кариерното образование – неговото основно информационно съдържание са знанията за уменията, за начините на дейност на пазара на труда.

Основни дейности: информиране, диагностика и консултиране, обучение. Съпътстващи професионални дейности: съветване, организиране, посредничество и работа със значимите фактори.

Основни субекти: от една страна – личността, а от друга – държавни институции; училища – учители, класни ръководители, училищни ръководства, специалисти по кариерно консултиране; кариерни центрове – кариерни консултанти; предприятие, пазара, родители, социални партньори. Навсякъде става дума за разпределяне и споделяне на отговорности, дейности, функции – няма международен „стандарт“ или формула за това. Специфичното институционално устройство е въпрос на регионално договаряне между всички участници за улесняване на достъпа и на кариерния път на отделната личност.

От тази общосподелена на европейско равнище парадигма за кариерното образование националните и регионалните системи развиват и структурират своите мрежи за кариерно образование.

БЕЛЕЖКИ

www.tera.bg/files/Key-Competencies.pdf

www.ltf.europa.eu

www.elgpn.eu

www.mlsp.government.bg/closs/store/metodology.asp

ЛИТЕРАТУРА

Василев, Д., Я. Мерджанова. (2003). *Теория и методика на професионалното ориентиране*. С.

Искрев, Д. (2002). *Кариерно образование*. С.

Рашева-Мерджанова, Я. (2004). *Професионална педагогика в традиция и в перспектива*. С.

Трифонов, Тр. (1996). *Трудова, икономическа и бизнеспсихология*. С.

EUROPEAN CAREER EDUCATION OR FOR THE NATURAL EVOLUTION OF THINGS

Abstract. The European career education is one of the most advanced paths of the international educational cooperation and is the result of its universalization processes. The article follows the evolutionary approach for understanding and differentiating its content, key components and contemporary vision about the mission and goals of career education. Genealogical model presents various mechanisms of regulation of professions and specialist, led to its separation.

Prof. Dr. Yana Rasheva-Merdzhanova

✉ Sofia University “St. Kliment Ohridski”
1504, Sofia, Bulgaria
15, Tsar Osvoboditel Blvd.
tel. +359 2 9308 337
e-mail: merdjanova@abv.bg

УКАЗАНИЕ ЗА АВТОРИТЕ

Редакционната колегия на списание *Стратегии на образователната и научната политика* разглежда само ръкописи, които са насочени единствено към него. Ръкописи, които вече са публикувани някъде или са изпратени или са под печат в друго списание, няма да бъдат публикувани. Статиите трябва да съдържат оригинални научни резултати и идеи и това ще бъде проверявано чрез експертна оценка на двама анонимни и независими рецензенти.

Електронното изпращане на ръкописите е предпочитано. Адресът за това е strategies@azbuki.bg, kolevaira@gmail.com. За оформяне на ръкописите, които се прилагат като приложение (attachment) към съпровождащото ги електронно писмо, трябва да се използва стандартна Word програма. Изпращането на ръкописа на диск също е допустимо.

Подготовка на ръкописа

Общи указания

(1) Ръкописите могат да бъдат на български или на английски език, съобразно желанието на автора.
(2) Ръкописите трябва да бъдат структурирани по следния начин: заглавна страница с информативно и без никакви съкращения заглавие на статията (на български и на английски език), след което следват имената на авторите без техните академични степени и длъжности (ако имат такива); резюме (на английски език), което ясно представя същността на проведеното изследване с акцент върху получените нови научни резултати (не повече от 20 реда); 3-6 ключови думи (на български и на английски ези); пълен текст; благодарности; приложения (ако има такива); бележки; литература; пълни адреси на всички автори с техните академични позиции, училища или научни организации, пощенски и електронни адреси (на английски език).

(3) Фигурите и техните надписи се представят отделно от основния текст в допълнителен файл, но мястото на тези фигури в текста трябва да бъде посочено – Фиг. 1, Фиг. 2 и т.н.

(4) Таблиците и техните надписи се представят отделно от основния текст в допълнителен файл, но мястото на тези таблици в текста трябва да бъде посочено – Таблица 1, Таблица 2 и т.н. Таблично се представят числени данни, изразяващи функционални зависимости между някакви величини или променливи. Текстовите таблици затрудняват печата и четенето на статиите и затова тяхната употреба не се препоръчва.

Бележки и литература

Списъкът на използваната литература трябва да съдържа литературни източници, които са достъпни за проверка или справки. Маргинални източници, които нямат присъствие в световните научни масиви, нямат място в списъка на основната литература. Ако цитирането на такива източници все пак е необходимо, това може да стане в раздела „Бележки“, където могат да намерят място и допълнителни обяснения или сведения, за които е преценено, че присъствието им в основния текст на статията би го обременило излишно. Цитирането на интернет източници не се препоръчва, но ако това наистина е необходимо, мястото им не е в литературата, а в бележките, и то в предпочитания *portable document format* (pdf). Мястото на бележките се маркира в текста на статията с арабски цифри като горни индекси.

Представянето на литературните източници в списъка на литература става в APA – стил (вж. *Publication Manual of the American Psychological Association*), който се използва широко в обществените и хуманитарните науки, включително в науката за образованието.

Ето някои примери:

Списания:

Mochrie, S.G.J. (2011). The Boltzmann factor, DNA melting, and Brownian ratchets: topics in an introductory physics sequence for biology and premedical students. *American J. Physics*, 79, 1121-1126.

Каишев, Р. (1998). Автобиографични бележки. *Химия*, 7, 112-119.