

КАРИЕРНИТЕ УСЛУГИ В БЪЛГАРИЯ – СЪСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ

Моника Богданова

Софийски университет „Св. Климент Охридски“

Резюме. Статията очертава същността и особеностите на кариерните услуги, а така също тяхната история и развитието им в България. Изведени са субектите в полето – кариерни центрове, агенции за подбор и обучение на персонал, бюра по труда. Отделено е място на *добрите практики* в дейността на кариерните центрове – „Дни на кариерата“, майсторски бизнескласове, „Дни на отворените врати“, Алумни клубове. Систематизиран е и професионален профил на кариерния консултант.

Keywords: career service, career centers, career counseling, recruitment agencies, job services.

По света кариерните услуги се предоставят в информационни и консултативни центрове, училища (във всички нива на образованието), в регионалните служби, на работното място, в частния и публичния сектор, както и като социални услуги.

Дейностите могат да се осъществяват индивидуално и в групи, пряко или от разстояние (включително под формата на телефонни и интернет-услуги). Услугите включват посредничество при предоставяне на кариерна информация (устно, на хартиен носител, по електронен път и в други формати), интервюта, тестове и инструменти за самооценка, програми за кариерно обучение (подпомагане в развитие на умения за управление на кариерата, самопознание и анализ, развитие на способности), различни програми (обучителни и управленски).

Кариерните услуги са насочени както към кариерно планиране, свързано с идеите за учене през целия живот, взимане на решения, управление на редица събития и роли, което формира кариерата на човека и подпомага постигането на неговите цели, избор на професия, така и към:

– *кариерно обучение* – целта на кариерното обучение е да подпомогне учениците (студентите) да развиват своето себепознание, да придобият познания за света на заетостта, професиите и възможностите за обучение и да формира у тях нагласи и способности за справяне на съвременния пазар на труда, при взимането на кариерни решения и в процеса на самоопределяне;

– *кариерно образование* – препраща към организираното теоретично и практическо обучение, в резултат на което учениците (студентите) развиват

знания и умения, необходими за планиране на кариерата, и формират нагласи, готовност за учене през целия живот;

– *кариерно консултиране* – подкрепя при взимането на информирани решения по отношение развитието на собствената кариера. Темите, които се обхващат по време на процеса, са свързани предимно с избора на професия, обучение, заетост;

– *посредничество при предоставяне на кариерна информация* – структурирани данни относно образованието, пазара на труда, професиите и връзките помежду им.

Карьерните услуги в България на ниво училище все още се свързват с професионалното ориентиране и консултиране (част от кариерното обучение), което се фокусира върху темите за професиите, включително естеството на труда, работната среда, изискванията за професионални умения и т. н.

Освен услугите в кариерните центрове, през последните години се засилва активността на агенциите за подбор и обучение на персонал, докато едновременно с това услугите на държавните дирекции „Бюро по труда“ се минимализират.¹⁾

Въпреки декларираните желания и опити за професионализация и стратегическо развитие на сферата, все още не може да кажем, че има напредък по отношение на мрежата от партньорства и информация, на систематичност на услугите и разнообразие.

Масовата безработица се отразява крайно неблагоприятно върху младежите – младежката безработица се обуславя от действието както на социално-икономически, политически и демографски фактори, така и от тези, произтичащи от проблемите в образователната система, която е призвана да осигури на младите хора квалификация в динамичните условия на пазара на труда. Значителна част от младите хора трудно намират работа, нямат възможност да натрупат трудов стаж и професионален опит, а работодателите избягват да ги назначават, тъй като са необходими допълнително средства и време за обучение. Най-често на тях се гледа предимно като на временни работници, на които се заплаща по-малко от стандартното за дадена позиция. Едновременно с това безспорен факт е, че безработицата носи на младите хора не само икономически трудности, но и води до неудовлетвореност, понижено самочувствие и дистрес, а понякога и до асоциално поведение.

От друга страна, все по-често се говори за умения за заетост, преносими умения и трансфер на знания в (и от) различни области, гъвкавост на образованието и повишаване ролята на неформалното образование, професионална и образователна мобилност. Създадена беше и карта на кариерни услуги²⁾, чрез която могат да се намерят кариерен специалист, център, бюро по труда или друга специализирана услуга, а кариерните консултанти могат безплатно да се включат.

Именно в тези условия на пазара на труда въпросите за кариерното образование са все по-актуални, а мерките и стратегиите в тази посока – все по-необходими. Предстои изграждането на традиции и разширяване полето на компетенции и приложение³⁾, а качеството на кариерните услуги и тяхното развитие следва да е предмет на договор за сътрудничество между съответните министерства.

Кариерни центрове

Началото на идеята за кариерни центрове в България се свързва с открития на 28 март 2000 г. в СУ „Св. Кл. Охридски“ Университетски студентски консултативен център за кариера – съвместен проект с Националната служба по заетостта, оборудван със средства от фонда на Британския посланик Ричард Стаг. Целта на Центъра е да създаде тесни връзки между висшите учебни заведения, младите специалисти и студенти, от една страна, и бизнеса в България – от друга. През април 2003 г. центърът спира дейността си.

През юли 2002 г. към Университета за национално и световно стопанство се създава Междуниверситетски център за развитие на кариерата, а по-малкото, системно изграждане на кариерни центрове в България започва през 2005 г. – пилотно в девет университета в страната, като пресечна точка между потребностите на бизнеса и желанието на университетите да подкрепят професионалната реализация и развитие на студентите си.

През 2006/2007 г. проект, финансиран от USAID (Американска агенция за международно развитие), оказва подкрепа при създаването им в 24 университета и институции от сферата на висшето образование. Няма официална статистика за броя на кариерните центрове в България – по неофициални данни между 40 и 54 в системата на висшето образование и 4-6 в средното.⁴⁾

Кариерният център е един от основните стимули за ефективна комуникация между бизнеса (и неправителствения сектор), университета и студентите. Освен в партнирането на работодателите чрез подпомагане в процесите на подбор на студенти за стажантски позиции и работни места, кариерният център играе роля в професионалното ориентиране и кариерното развитие на студентите.

Типично, те са част от административната структура на университетите, като са посредници на пазара на труда. Една от основните дейности е свързана с привличане на преподаватели (и доброволци, стажанти), които да подпомагат и да популяризират дейността – било като ментори, супервайзори, медиатори.

Като цяло, дейностите се разделят на:

- услуги за студенти – стажове, студентска мобилност, доброволчески програми, социална активност, обучения, семинари, майсторски бизнескласове, кариерно ориентиране и кариерно планиране и т. н.;

- услуги за работодатели – разработване и публикуване на оферти за свободни работни и стажантски позиции, първична селекция на кандидати за работа, представяне на организацията, корпоративни презентации, стипендии, конкурси, промотиране, реклама на различни програми и проекти и т. н.

Много често в кариерните центрове студентите търсят отговор на въпроса „Какво искам да работя?“, който е свързан с професионалното ориентиране, но особеностите на университетското образование (и не само) предполага този отговор в някои случаи да не бъде намерен и до края на следването. Това поставя кариерните консултанти в позицията и на специалисти по професионално

ориентиране – в практиката най-често се констатира, че студентите не познават добре себе си, трудно правят информирани избори и вземат решения, склонни са да избират професия според външни фактори (близки, приятели и медийно преекспониране на някои професии). Карьерните центрове разполагат и с литература по редица въпроси в полето на професиите, пазара на труда, което ги превръща в своеобразни библиотеки и средище за трансфер на знания.

На ниво средно образование карьерните услуги следва да се предоставят от педагогическите съветници в училище – задължение, споменато в длъжностната характеристика като „диагностика за подпомагане на училищното и професионалното ориентиране и насочване на учениците“, което се свежда до консултативна дейност на учениците по посока „личностното и интелектуално развитие“. За реализирането на дейности по професионалното ориентиране и карьерно образование се разчита на желанието и ентусиазма на специалиста, който често се отказва поради голямата заетост, липса на подготовка и необходимостта от непрекъснато актуализиране на информация. Най-често се реализират проекти за ученици в 11 и 12 клас.

Професионален профил на карьерния консултант

Обичайно в карьерните центрове работи един карьерен консултант, което предполага прекалена ангажираност и редуциране на дейности. През последните години се наблюдава тенденция всички те да бъдат сертифицирани по GCDF.⁵⁾

В България е позната само *професията на карьерен консултант* (човек, който подкрепя хората в планирането на кариерата, помагайки им да повишат информираността си както по отношение на себе си, така и по отношение на образованието и възможностите на пазара на труда, да поставят цели и да планират дейности за постигане на тези цели), но по света съществуват и:

- *специалист по кариерна информация* – лице, което създава и предоставя информация за кариерата и информира обществеността за различни карьерни услуги;
- *карьерен координатор* – лице, което организира карьерно образование и свързаните с него дейности.

Професията карьерен консултант обхваща все по-комплексни полета – изискванията постоянно нарастват поради обществените промени и реформите в образованието, трудовата заетост и особеностите на пазара на труда. Освен това работната среда, целевите групи и взаимодействието с различни субекти (преподаватели, работодатели, студенти) стават все по-разнообразни. В много страни (Естония, Литва, Полша и Турция) е въведена квалификационна рамка за практикуващите ориентиране за издигане на професионалните стандарти: карьерен съветник (консултант), специалист по кариерна информация и карьерен координатор в училище и институциите за професионално образование и обучение.

Освен компетентност за трудовото законодателство, карьерният консултант трябва да притежава и компетенции за:⁶⁾

- процеса на кариерно консултиране;
- пазара на труда, тенденциите и развитието на отделните професии;
- оказване на съдействие на кандидатите;
- разпознаване на специфичните потребности на отделни целеви групи;
- администриране и обработване на резултати от инструменти за оценка на кариерно развитие;
- стандарти за етично кариерно консултиране и ориентиране;
- различни стратегии за търсене на работа и ефективно представяне по време на интервю за работа;
- насочване към различни програми за обучение;
- сътрудничество с други кариерни консултанти.

През 2008 г. в *Литва* се разработва стандарт за обучение на специалисти по професионално консултиране и методология за установяване на нуждите от усъвършенстване на квалификацията – специалистите по професионално ориентиране трябва да завършат учебна програма за висше образование, която осигурява специфични компетенции, или да завършат учебна програма за висше образование и програма за обучение на работното място за консултанти по кариерно ориентиране.

Чрез сертифицирането на образователен и професионален консултант по закон (Закон 35/2009) *Исландия* си поставя за цел да гарантира, че услугите, предоставяни от образователния и професионален консултант, са с висок професионален стандарт, за да гарантира професионализма сред консултантите. Според него единствено специалисти със съответното университетско образование могат да работят като образователен и професионален консултант. Министерството на образованието, науката и културата носи отговорност за оценката и сертифицирането на специалистите.

Дания и Австрия въвеждат законодателство за регулиране на обучението за консултантите по ориентиране. В Дания с изменение през 2007 г. на Закона за ориентиране от 2003 г. от специалистите се изисква да завършат програма с диплома⁷⁾ по образователно и професионално ориентиране или документ с еквивалентни компетенции чрез предварително обучение. Съществува и бакалавърска степен „педагогика и професионално ориентиране“.

Румъния и Норвегия въвеждат системни мерки за обучение с цел подобряване капацитета на ориентирането за учители и консултанти. Румънският национален център за обучение на учители в училищното образование усъвършенства обучението на учители чрез система от кредити – обучението обхваща широк диапазон от теми: професионално ориентиране и консултиране, ученици (студенти) със специални нужди, гарантиране на качеството, разработка на училищни планове за действие, преход от училище към работа, стандарти на подготовка и развитие на учебните програми, базирани в училището.

В страни като *Гърция и Холандия* сертифицирането на консултанти се осъществява от акредитирана организация и гарантира качеството на услугата. Междуна-

родната асоциация за образователно и професионално ориентиране (МАОПО) реализира програма за международно сертифициране за практикуващите образователно и професионално ориентиране (ПОПО), което се основава на комплекс от международни компетенции, които практикуващият трябва да притежава, за да предлага висококачествена услуга.

По европейския проект (Европейски сертификат за кариерно ориентиране – ЕСКО, 2007-2009) се разработва стандартизирана международна система за сертифициране, потвърждаваща придобитите знания, умения, компетенции на консултантите по кариерно ориентиране. Европейският сертификат по ЕО разчита на 35 определени стандарта за компетентност; той не подменя сегашните национални системи за сертифициране, а представлява допълнителна квалификация за професионалистите, които биха желали да специализират и в бъдеще – това се смята за особено полезно за страните, които нямат официална квалификация за кариерно ориентиране и консултиране, както и за практикуващите ориентиране, които биха желали да включат европейско измерение на техния профил.

Описание на професията кариерен консултант⁸⁾

Работата на кариерния консултант е насочена към подпомагане и подкрепа на различни целеви групи в планирането на кариера и развитие, включително и при взимане на решения относно избора на професия, работа, обучение и образование, при развиване на умения за търсене на работа и формиране на ефективни стратегии за преквалификация.

Кариерният консултант консултира хора от различни възрасти, социална и културна среда чрез индивидуална или групова работа. Използва различни методи и ресурси, подпомагащи процеса на кариерно консултиране (бази данни, въпросници, тестове и др.), съобразно потребностите на клиента (ученик, студент, но и родители, учители, работещи възрастни, безработни лица и работодатели).

Консултантът може да работи в информационни и консултативни центрове, търговски и образователни институции, консултантски организации, държавни и местни органи на властта. Той трябва да се придържа към етичните принципи и изискванията за конфиденциалност. Работата изисква владееенето на систематичен подход, умения за решаване на проблеми, комуникативни умения, толерантност, емпатийност и организираност.

Кариерният консултант трябва да бъде способен да планира работата си и да оценява нейното качество, да се самообучава непрекъснато, а също така трябва да информира и образова обществеността по въпроси, свързани с кариерните услуги (разработвайки статии, чрез участия в семинари и в медии). Той работи съвместно с други специалисти и насочва клиентите в зависимост от техните потребности.

Кариерните консултанти могат да се специализират в:

- кариерно консултиране на безработни лица;

- кариерно консултиране на младежи;
- кариерно консултиране на възрастни;
- кариерно консултиране на хора със специални потребности.

Основните дейности на кариерния консултант произтичат от представянето на кариерни услуги и въвеждането на клиента в процеса на кариерно планиране

Основни задачи са:

- 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;
 - информиране на клиента за възможни професии, работни места и обучение и предоставяне на съответните източници на информация;
 - подпомагане на клиента за развиване на умения за търсене на работа, посредничество, 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 информиране, психолози и др.);
 - 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).
- Общи професионални знания и умения:*
- основи на икономиката, администрацията и предприемачеството;
 - нормативни актове, регламентиращи образованието и трудовите правоотношения;
 - безопасност на работната среда и здравословни условия на труд;
 - комуникативни умения;

- управление на стреса;
- основи на управлението и организационно поведение;
- езикови умения – поне един чужд език;
- административни и компютърни умения.

Основни знания и умения в областта на:

1. Консултиране:

- психологически концепти за консултирането;
- процес и техники на консултиране;
- основи на системната теория;
- консултиране на групи и общности.

2. Кариерно консултиране:

- история и парадигми на кариерно консултиране;
- теории и методи на кариерното консултиране;
- стилове на кариерно планиране и взимане на решения;
- начин на живот и жизнени роли, връзката им с планирането на кариерата;
- методи за планиране и развитие на кариерата;
- кариерно консултиране на хора с различен културен произход (мултикултурно консултиране);
- кариерно консултиране на хора със специални потребности и в неравностойно положение;
- планиране, анализ и оценка на процеса на кариерно консултиране.

3. Оценяване:

- различни техники за оценяване (стандартизирани и нестандартизирани) и тяхното използване;
- тестове;
- интервюиране;
- интерпретация на резултатите;
- обратна връзка от резултатите на клиента;
- рефериране на резултатите от оценката с практически планове за действие;
- записване и архивиране на резултатите от оценката.

4. Психология:

- психология на личността;
- психология на развитието;
- психология на индивидуалните различия;
- основи на психопатологията.

5. Роля на кариерния консултант и професионална етика:

- отговорност и етика на кариерния консултант;
- защита на личните данни на клиента;
- познаване на различни теоретични парадигми и методи;
- професионално самообучение;
- формулиране на силните страни на личността и потребностите от развитие;
- организиране, анализиране и развитие на собствената работа;

- запазване на баланса между психично здраве, работа и личен живот;
- професионално поведение с клиентите, справяне с различни групи клиенти.

6. Пазар на труда:

- регламенти, свързани с пазара на труда и заетостта (включително лицензи, сертификати и професионални сертификати) – услуги по заетостта, субсидии за заетост;
- индивидуално търсене, финансиране и социални услуги;
- статистика за пазара на труда и класификации;
- политики на пазара на труда;
- институции;
- ситуация и тенденции на пазара на труда в страната, ЕС и по света;
- да бъде запознат с професиите;
- анализаторски позиции;
- процес и практики за търсене на работа;
- аутплейсмънт (придружаване на хора, които дадена фирма освобождава при необходимост, с цел да намерят нова професионална реализация);
- лизинг на персонал.

7. Образование:

- образователни организации – образователната система в страната, правни актове, регламентиращи образованието, образователни институции;
- образователна информация – възможности за обучение в чужбина, образователна статистика и класификации.

8. Педагогика:

- стилове на учене;
- активно учене и методи за работа в група;
- планиране и провеждане на обучения;
- индивидуално професионално ориентиране.

9. Развитие на услугите за кариерно консултиране:

- оценка и развитие на кариерното консултиране;
- развиване на методология за кариерно консултиране;
- съставяне и усъвършенстване на методически материали;
- планиране и/или провеждане на изследвания в областта на кариерата;
- усъвършенстване на системата за развитие и обучение на кариерните консултанти.

10. Специални знания и умения:

- кариерно консултиране на безработни хора;
- консултиране на младежи;
- консултиране на възрастни;
- кариерно консултиране на хора със специални потребности и в неравностойно положение;
- консултиране на организации;
- икономика и организация на труда.

11. Допълнителни знания и умения:

- разработване и провеждане на програми за кариерно консултиране;

– супервизия.

12. Личностни характеристики и способности:

- позитивна нагласа към живота;
- аналитично и концептуално мислене;
- креативност и отвореност;
- вербални умения;
- адаптивност;
- емоционална стабилност;
- устойчивост на вниманието;
- способност и готовност за сътрудничество;
- умения за взимане на решения и отговорност;
- толерантност и емпатийност;
- независимост и самоорганизация;
- личностна зрялост (адекватна самооценка, баланс, изградена система от ценности).

Специфични знания и умения:

1. Планиране на кариерата, теории и парадигми:

- понятие за кариера и различни подходи;
- процес и етапи на кариерно планиране;
- терминология.

2. Кариерни услуги:

- история на кариерните услуги, световни тенденции;
- общ преглед на проучванията върху съдържанието и формите на кариерата;
- принципи на кариерно информироване и посредничество;
- принципи на кариерно консултиране;
- връзка между кариерните услуги и други информационни и консултант-

ски услуги.

3. Образователна система, пазар на труда и връзки между тях:

- структура и съдържание на образованието в страната;
- настояща ситуация на пазара на труда, прогнози и тенденции;
- възможности за обучение и работа в контекста на ученето през целия живот и мобилност.

4. Основи на социологията:

- основни проблеми на социологията;
- влияние на социалните и културните фактори върху развитието на обществото и хората.

5. Професионална етика.

6. Сътрудничество със специалисти от други области:

- екип и създаване на мрежа;
- работа в екип и мрежа за сътрудничество;
- водене на случаи извън компетентността на специалиста.

7. Основи на научните изследвания.

8. Умения за обработване на информация и използване на източници за кариерна информация.

Връзката с училището

Би следвало да съществува и да се развива връзка между кариерните центрове в системата на висшето образование и училище, но като цяло това не е честа практика – училищата не търсят услугите на кариерните центрове, а кариерните консултанти са твърде ангажирани, за да реализират идеи в тази насока.

Партньорството би могло да се изрази както в професионално ориентиране и консултиране (диагностика на умения, способности, интереси, личностни характеристики и др.), така и в образователно (избор на университети и специалности), кариерно ориентиране (какви кариерни умения са ми необходими и как да ги получа). Тъй като кариерните центрове разполагат с широка база данни, те могат да бъдат ресурс при информирането, консултирането и осъществяване на връзка с работодатели, които са склонни да приемат ученици на (учебна) практика.

Важен е и въпросът за прехода от училище към университет, адаптацията в новите условия, което може да се заложи като процес още в училище чрез сътрудничеството с кариерните центрове.

Младежки обмени и неформално образование⁹⁾

Младежките обмени и различни инициативи в полето на неформалното образование са свързани както с кариерното развитие на младите хора, така и с тяхното чувство за принадлежност към училището, университета, факултета, академичната (училищната) общност.

Кариерното развитие е процес, който се разгръща в рамките на целия живот на човека и обхваща, от една страна, професиите, видовете работа и дейностите, а от друга – заниманията през свободното време. Личните решения, вземани в рамките на този процес, се влияят от семейната среда, училището, приятелската среда, медиите, религиозната ориентация и други фактори.

Кариерното развитие се определя и като непрестанен процес на учене, следване на някои гъвкави стъпки, свързани със себеоткриването, проучване на възможности за работа, взимане на решения и определяне на цели чрез събиране на информация за професионалните (личните): роли, интереси, ценности, умения, наклонности, личностен стил, предпочитана среда, нужди за развитие; и чрез събиране на информация относно възможностите за работа (средства за масова информация, среда на общуване, информационни интервюта): проучване за съществуващите позиции, проучване на браншовете, проучване на пазара на труда.

В последните години се засилва интересът към връзката между доброволчеството, менторството и ученето през целия живот – налице е значителен интерес към уменията, които могат да се развият, *чрез включване* в различни форми на учене през целия живот, и механизмите за ангажиране на организа-

циите за инвестиране в обучения, тренинги и преквалификация. Изпробвайки различните възможности, които предоставя ученето чрез преживяване, непосредствено в практиката се развиват способностите и потенциалът, професионализъмът и извървяването на Пътя чирак – калфа – майстор.

Доброволчеството и младежките обмени предоставят възможност за изпробване на различни пътища за кариерно развитие, за събиране на добри препоръки, които да се включат в автобиографията. Така доброволчеството в неправителствени или професионални организации дава възможност на младите хора да проверят и изпитат своите възможности, да проверят доколко работещи са усвоените до този момент модели на работа за справяне в различни (кризисни) ситуации и преодоляване на трудности.

Кариерното развитие чрез ученето в реална среда дава възможност да се тренират уменията и да се поддържа професионалното ниво от хора, неудовлетворени от своята кариера – развивайки своите квалификации и професионални компетенции при реализирането на доброволческа дейност, решилите да променят кариерата си разширяват своите професионални перспективи и проучват нови посоки на кариерно развитие. От друга страна, при останалите дълго време без работа включването в различни програми би могло да се приеме като път обратно към заетост, като средство, чрез което се формират или усъвършенстват умения, преносими на пазара на труда.

Кариерното развитие е свързано със стремеж за издигане в йерархичната структура на дадена професионална област, чрез усъвършенстване на професионални компетенции и именно чрез неформалното образование младежите имат възможност да се запознаят с особеностите на различни организации, тяхната организационна култура, приоритети и програми.

Младежките обмени са ценен източник на опит и знания, те позволяват експериментиране и въвеждане на иновации, което може да се реализира през идеите на учене през целия живот, а младежите – бъдещи специалисти, могат да мотивират чрез примера си.

В този смисъл, кариерните услуги популяризират различни програми, включват младежите в обучения, тренинги, проекти и ги консултират по посока на кариерно развитие и необходими умения за реализация в избрана сфера.

Стажантски програми

В съдържанието на думата *стаж* (фр. stage) се влага следният смисъл: 1. Определено време, през което новопостъпващи служители или учащи се работят под ръководството на опитни лица, за да получат практическа опитност по своята специалност. 2. Продължителност на дейност в някоя област; прослужено време (Речник на чуждите думи в българския език, 1978).

Стажантската програма като форма на практическа подготовка на студентите е определен период от време (обикновено между 1 и 3 месеца), през кой-

то студентите-стажанти практикуват в реална работна среда с подкрепата на ментор, с цел придобиване на професионални умения и компетенции.

Това е нова сфера за България, за която все още няма разработена нормативна база, регламентираща отношенията стажант–работодател, университет–работодател и т. н. Някои въпроси са засегнати в Закона за администрацията и Закона за съдебната власт, както и в Постановление № 103 на МС от 3.06.1991 г. за практическото обучение на студентите от висшите учебни заведения и полувисшите институти, в Кодекс на труда и договор за ученичество и т. н.

Основните *принципи*, на които се основава стажантската програма, са:

- взаимност – стажантът се подкрепя от наставник (ментор), който го съпровожда в процеса на неговото развитие;
- активност – в основата на ефективното научаване;
- целенасоченост – планиране на дейности в контекста на постигане на резултати;
- отговорност – индивидуална и екипна;
- етичност – към процеса и участниците в него;
- гъвкавост – прилагане на наученото в различни ситуации и промяна на насоката при необходимост;
- дискретност, конфиденциалност.

В реализирането на стажантска програма се включват най-малко три субекта:

- стажанти;
- работодатели;
- посредническа организация – университет, кариерен център, агенция и т. н.

За много от студентите стажът е свързан с удовлетворяването на потребността за научаване, възможност за прилагане на усвоеното по специалността и професионална оценка на постиженията, препоръки за бъдещето. След края на стажа те имат шанс да продължат кариерното си развитие в дадената сфера, а понякога и в самата организация, в която е проведена стажантската програма.

От друга страна, за студентите (както и за всеки млад човек) е изключително важно да им се покаже, че са значими (за организацията и университета, за света), че са подкрепени и не са сами, което води до идентификация с работното поле и е стимул за продължаване на желаното кариерно развитие. Да им се вдъхне увереност в собствените сили или да се насочат към „намиране“ на компетентности е предпоставка за удовлетворяваща реализация на пазара на труда.

По времето на стажа работодателят би могъл „да си избере“ бъдещ служител, да подпомогне работния процес с хора и идеи. Необходимо е организирането на хората и пространството, създаване на благоприятни условия и формиране на екипи от ментор и стажант.

Предоставяйки развитие, основано на личните потребности, чрез стажантската програма се залага идеята за кариерно развитие и метакомпетентност (метапоз-

нение). Чрез развитие и усъвършенстване стажантът работи в екип и има шанс да реализира идеи и стратегии за повишаване ефективността в организацията.

В период на криза стажовете са лукс, който работодателите не могат да си позволят – не само поради „свитите“ бюджети за обучение, но и поради липсата на потребност от нови служители – в повечето случаи се залага на неплатените стажове и осигуряването на „безплатна“ работна ръка, което често не е притегателен център за младите хора, също живеещи в условията на криза. Проектната дейност по оперативни програми се явява частичен изход както поради тежките механизми за кандидатстване и отчитане, така и поради заложените „критерии по принцип“ (изискване за брой стажанти например, без оглед спецификата на сферата и специалността на студентите).

Както кариерните центрове са специфични за всеки университет (факултет), така и стажантските програми имат своите особености в зависимост от специалността, професионалната реализация на студентите, атрактивността на работодателите и т. н. Именно познавайки тези особености и разполагайки с „листа на работодатели“, кариерните центрове биха могли да инициират стажантска програма, а кариерните консултанти да поемат посредничеството между стажанти–работодател–специалност.

В училище водещ е въпросът за учебните практики, организирани със съдействието на бизнеса, но и подкрепени от държавна политика – практика, която следва да бъде разпространена не само в професионалните гимназии. Тук полезни и възможни за адаптиране са идеите на немската система за професионално ориентиране и консултиране в училище.

Менторски програми

В България менторството няма особени традиции и ясно очертано поле – по-скоро се реализира като съпътстваща дейност и в контекста на други (като доброволчество например). Същевременно то може да се реализира в спорта, здравеопазването, армията, образованието и съвременния мениджмънт, като практически и във всички „йерархични структури“.

Менторството е онази подкрепа, която всеки начинаещ би (по)желал (а в някои случаи е необходимо) да получи, за да развие себе си, своите ресурси и потенциал, да преоткрие възможностите (своите и на света), чрез които да се (себе)осъществи.

То е приложимо към всякакъв вид взаимоотношения, в които ментор може да бъде професионалист, учител, преподавател, ръководител, приятел¹⁰) и т. н., а наставляван – всеки човек с по-малко опит (самоувереност) и склонен да се приспособява. Целта е предаването на по-богатия опит на ментора към наставляваните при прилагане на индивидуален подход. По този начин менторството се доказва като подходящ, евтин и гъвкав метод за подготовка и подкрепа на хора във всички сфери на живота при обучение и започване на работа.

В средното и висшето образование менторските програми се предлагат в подкрепа на ученици, студенти – както за адаптиране към образователния про-

цес, повишаване на успеха, така и за изграждане на доверие към обучението и преход към по-нататъшна образователна степен или професия. Съществуват и менторски програми, предназначени да подкрепят по-слабо представени (малцинствени) групи в различни области (наука и техника например).

Менторството е важен механизъм, инструмент на неформалното учене и ученето през целия живот, който помага на завършилите студенти да придобият основните знания и умения, от които се нуждаят, за да опознаят практиката. Проучванията показват, че студенти, които са имали менторски взаимоотношения, имат по-висока продуктивност, по-висока мотивация и отлична удовлетвореност от техните обучителни програми.¹¹⁾

От друга страна, за кариерните консултанти менторството води до получаване на признание, на нови знания, развитие на различни методи и техники, сътрудничество в бъдещи проекти, осъществяване на проучвания и т. н.

Целите на менторството в университета са свързани с:

- повишаване самоувереността на студентите;
- повишаване мотивацията за учене и анализиране значимостта на висшето образование;
- създаване на мрежи между учениците (студентите) и бизнеса;
- намаляване на предразсъдъците срещу младежите от малцинствени групи от страна на работодателите.

Постиженията са по посока на:

- подкрепа и мотивиране на младите хора – мотивация за учене и продължаване на обучението, участие в различни дейности, познаване пазара на труда, поемане на отговорност за собственото бъдеще и позитивно отношение към ученето. Мотивират се и студенти с липса на мотивация за учене, като разбират, че е необходимо да се поеме отговорност за изборите. Често участниците в менторски програми стават ролеви модели на връстниците си;
- разширяване мирогледа на бизнеса – дава се възможност на организациите да придобият реална представа за обществото и за това, как се променя работната сила и потенциалните кандидати за работа;
- „отваряне“ на училището, университета – изгражда се модел на сътрудничество между пазара на труда, индустрията, училището и университета;
- глобален подход – възможността за платен стаж е част от цялостната програма за развитие на наставяваните, които имат възможността да бъдат в реална работна среда и да я познават.

Добри практики

Дни на кариерата

Целта на инициативата е да се запознаят студенти (и млади специалисти) с работодатели, като, от своя страна, фирмите-участници представят дейността си и възможностите за кариерно развитие, които предлагат, представят стажантски програми и свободни работни места.

Приоритет е и популяризирането на летните стажове за студенти като форма на обучение и подготовка за бъдещите им професионални задължения, прилагайки придобитите знания в реална бизнессреда. Същевременно фирмите, наели стажанти, са улеснени в подбора на персонал, тъй като имат възможност да обучат и подготвят част от бъдещите си служители още от студентската скамейка.¹²⁾

Участници във форума са водещи български и международни компании – банки, консултантски фирми и предприятия, структури на държавната администрация, които имат добре развити стажантски програми, както и други партньори на организаторите.

Дните на кариерата са добра възможност за среща не само между кариерни консултанти и различни организации, предоставящи кариерни услуги, но и между активни млади хора, които могат да споделят и обменят опит и информация. За учениците участието в подобен форум би могло да е свързано с кариерното планиране и провокиране на интерес към различни програми, университети, младежки сдружения и т. н.

Майсторски бизнескласове

Майсторските бизнескласове са професионална програма за обучение на бъдещи бизнеслидери, свързана с идеята за реалното осъществяване на връзката теория–практика чрез привличането на експерти в дадено поле (хотелиерство, маркетинг, туризъм и т. н.) като лектори, обучаващи. Целта е да се изгради отговорна връзка между настоящите и бъдещите бизнеслидери. За хуманитарните науки (психология, педагогика, социална работа) те се реализират под формата на т. нар. лятно училище (школа) и нямат установени традиции.

Обикновено са насочени към студенти от 3–4 курс, които кандидатстват с мотивационно писмо и CV, и се избират от жури в съответната сфера на дейност.

Майсторските бизнескласове са стимул за бъдещите специалисти, които могат да зададат своите въпроси, да се информират за актуалното състояние на полето и да усвоят занаят от специалист, доказал своя професионализъм. От друга страна, те са реклама за университета и изграждат неговия имидж в обществото.

Ролята на кариерните центрове като съорганизатори и медиатори между студентите и експертите е свързана и с популяризиране на събитието, обработка на документите за кандидатстване и т. н.

Дни на отворените врати

По време на Дните на отворените врати кандидатстудентите могат да се запознаят както с университета, обучението в различните факултети, с преподавателите, така и с настоящи студенти – техни инициативи, проекти, сдружения и т. н. Те се запознават и с академичния протокол, усещат академичната атмосфера, което е важно за тяхната последваща адаптация в новите (образователни) условия, улеснявайки процеса на информиран, мотивиран избор на университет и специалност.

Подобна инициатива позволява не само обмяна на информация, но и провеждане на професионално ориентиране и консултиране за тези, които все

още не са избрали категорично своята професия, кариера или не знаят къде биха могли да се реализират на пазара на труда след придобиване на дадена степен (специалност). Именно кариерният консултант може да насочи кандидатстудента към информация или към индивидуално консултиране. Добра практика е и организирането на отворени лекции, чрез които да се демонстрира реален процес на преподаване и учене в академична среда.

Подобна практика съществува и в бизнеса (в широк смисъл) – бъдещите специалисти биха могли да се запознаят с условията в организацията, възможностите за стаж и работа, да зададат въпросите си и да се консултират по различни (важни за тях) въпроси.

Алумни клубове

Алумни клубът е организация на бившите реализирали се възпитаници на университета, които са неговата най-добра реклама както за бизнеса, така и за бъдещите кандидатстуденти. Някои кариерни центрове разполагат с база данни за реализираните се студенти, които могат да бъдат включени като лобисти при реализиране на различни инициативи, но и като ментори на настоящи студенти. Алумни клубът би могъл да подпомага дейността на даден факултет чрез предложения и идеи по актуални и важни за студентите въпроси, експертен опит и стратегии за развитие на факултета, възможности за реализация на партньорства, международно сътрудничество и обмен и т. н. Той е и катализатор, партньор при реализиране на проекти, реформи и иновации.

Алумни клубът чрез своята съвещателна и консултативна функция работи в полза и подкрепя на развитието на факултета за споделяне на опит, добри практики и устойчивост на постигнатите резултати.

Членовете на Алумни клуба може да подпомогнат и подкрепят дейността на кариерните центрове, включвайки се в различни инициативи и в ролята на ментори на студентите. Чрез тяхната дейност се изгражда имидж не само на университета, но и на кариерните услуги.

Агенции по подбор и обучение на персонал

Агенциите за подбор на персонал са посредник в процеса на търсене и предлагане на работни места – те са свързващото звено между работодатели и кандидати за работа, разполагайки се в конкретни особености на пазара на труда.

Сред основните дейности на агенциите за подбор на персонал са постоянни, временни и лизингови назначения, оценка и подбор на персонал, обучения, решения, свързани с човешките ресурси, и предвид именно на реализирането на тези услуги се създава предпоставка за включването в техния профил и развитие на услугата кариерно ориентиране и консултиране – подготовка за успешно кандидатстване за работа, кариерно планиране и развитие, избор на подходяща работна позиция и т. н. Така се постига двупосочност на взаимодействието работодател – кандидат, което означава, от една страна, търсене на подходящи кандидати, но също и намиране

на съвместими с профила на кандидатите вакантни длъжности, компании. По този начин се използва капацитетът не само на одобрените чрез услугите по подбор кандидати, но и на неodobрените по конкретни обяви, търсещи работа.

В последните години те реализират и (нова) специфична роля – да повишат ефективността на услугата кариерно ориентиране и консултиране, като се активизира личностният потенциал на кандидатите за работа и готовността за трудова заетост.

Същността на услугата кариерно ориентиране и консултиране в агенцията за подбор на персонал се състои в разработване на професионален профил на даден кандидат (неговите знания, опит, умения) и насочване към подходящи обучения, а също и професии чрез успешно кандидатстване и представяне пред работодатели. Този процес преминава през следните стъпки:

- *оценяване* капацитета на кандидата – образование, умения, способности;
- *изясняване* на желанията, потребностите, предпочитанията и амбициите на кандидата;
- *оценка* на професионалната пригодност на кандидата според изискванията на различни професии, дейности;
- *изследване* пазара на труда с цел да се установи подходяща работа и каква квалификация е необходима за извършването ѝ;
- *очертаване* на професионални области, обучения, към които да бъде насочен кандидатът, преквалификация;
- *предприемане* на конкретни действия за придобиване на професионални компетентности и адекватно представяне на интервю за работа.

Агенциите за подбор и обучение на персонал често са звеното, извършващо подбор на персонал след разпространена обява от работодател в системата на кариерните центрове. Кариерните консултанти провеждат първичната селекция (по документи) и тези, които отговарят на изискванията, се препращат на съответната агенция. Има и случаи, в които кариерните консултанти са единствено посредници в предоставяне на информация – разпространяват информация и пренасочват. Тясното сътрудничество между агенциите за подбор и обучение на персонал с кариерните центрове води до изграждане на ефективна партньорска мрежа и до намиране на подходящи кандидати за дадена работна позиция или стаж. Това, от своя страна, оказва влияние върху пазара на труда и връзката с работодателите.

Дирекции „Бюро по труда“

Дирекциите „Бюро по труда“ са териториални поделения към Главна дирекция „Услуги по заетостта“ като седалищата и териториалният обхват се определят с Устройствения правилник на Агенцията по заетостта. Към дирекциите „Бюро по труда“ при необходимост се откриват нови административни звена като филиали, изнесени работни места и др. Основни дейности са:

- регистриране на лицата, активно търсещи работа;

- услуги за лицата, активно търсещи работа:
- информация за обявени свободни работни места;
- информация за програми и мерки за заетост и обучение;
- посредничество по информирание и наемане на работа;
- професионално информирание, консултиране и ориентиране;
- професионално и мотивационно обучение;
- включване в програми и мерки за заетост;
- стипендия за обучение за придобиване на професионална квалификация;
- услуги за работодатели:
- информация за лицата, които активно търсят работа;
- информация за програми и мерки за запазване и за насърчаване на заетостта;
- посредничество за наемане на работна сила;
- включване в програми и мерки за заетост;
- преференции и премии при запазване и/или увеличаване на заетостта;
- премии за обучение за придобиване на професионална квалификация и/или стажуване;
- участие в екипите по изготвяне на проекти за необходимите мерки при масови уволнения;
- участие в разработването на регионални и местни програми за заетост и за обучение;
- участват в реализирането на национални, браншови, регионални и местни програми за заетост и за обучение, включително на рискови групи на пазара на труда;
- участие в проучването на потребностите от обучение;
- извършване на информационен обмен за свободните работни места и за лицата, активно търсещи работа;
- извършване на изследвания и наблюдения на пазара на труда; изготвяне на анализи и прогнози за състоянието и тенденциите в развитието на местния трудов пазар.

Въпреки изброените услуги, реално не се проучват потребностите на целевите групи (безработни, младежи и т. н.) преди да се въведе дадена услуга, програма. Недобрите условия на труд в дирекция „Бюро по труда“, текучеството на персонал и неговото неудовлетворение от заплащането, престижът на професията, недостатъчният брой служители са едни от пречките за ефективна работа и удовлетворение от услугите от страна на клиентите. От друга страна – те са тези, които изпълняват държавните стратегии в полето на заетостта и работят активно с безработни и рискови групи.

Като цяло, представените услуги в полето на кариерното консултиране са откъснати една от друга, липсва координация, няма изградена информационна мрежа и национална система от партньорства между субектите в полето. От гледна точка на самата личност това затруднява намирането на подходяща услу-

га и понижава мотивацията за търсене, което, от своя страна, девалвира престижа не само на кариерните услуги, но и на професията кариерен консултант.

Въпреки усилията за интеграция и включване на различни уязвими групи в обществото и частичните усилия в тази посока, не съществува система за професионално ориентиране и кариерно образование на деца и младежи в риск, както и за такива със специфични потребности.

От друга страна, в дългосрочен план (до 2020 г.), главната цел на Европейския съюз, отнасяща се до кариерното образование в училищата, е **намаляване под 10% на преждевременно напусналите училище**. Друга област, чието подсилване би подпомогнало развитието на същата нисша и явяваща се основна задача на съюза, е **повишаване качеството на системите за ориентиране и за увеличаване на привлекателността на учението като цяло**.

Всичко това предпоставя необходимостта от национално регулиране и регламентиране на държавна безплатна услуга по кариерно образование и консултиране.

Възможно решение е създаването в България на Национален център по ориентиране или възстановяването на реформирани национални педагогически центрове, които да включват повече дейности по кариерно образование и консултиране.

*Възможната структура на национален център по кариерно образование (ориентиране) и неговите регионални подразделения може да бъде адаптирана и специфицирана според националната и местната инфраструктура. Но следва да гарантира най-малко **първо**, представителството на основните професионални дейности в полето на кариерното образование; **второ**, на взаимодействието в мрежа между основните типове средища (институции) за тяхното осъществяване и **трето**, на контрола и държавната протекция на тези услуги за гражданите от всички възрасти.*

БЕЛЕЖКИ

1. От 9 дирекции „Бюро по труда“ преди няколко години, в момента те са 4 за района на София
2. Виж повече на <http://www.link-project.eu/?lan=BG&id=301>
3. На законодателно ниво важни са: Закон за професионалното образование и обучение, Закон за насърчаване на заетостта, Закон за висшето образование, Закон за народната просвета, Национална програма за развитие на училищното образование и предучилищното възпитание и подготовка 2006-2013 година, Национална стратегия за продължаващото професионално обучение за периода 2005-2010 година, Обновена стратегия по заетостта на Република България 2008 – 2015 година, Национален план за действие по заетостта 2008 г., стратегията „Европа 2020“
4. Първият кариерен център по проекта е открит в Професионална гимназия по облекло „Недка Иван Лазарова“, Русе, а втори – в Професионална гимназия по електротехника и електроника „М. В. Ломоносов“, Горна Оряховица, 2007 г.

5. Global Career Development Facilitator – виж повече на <http://www.cce-global.org/GCDF>. След обучение на Фондация на бизнеса за образованието сертифицирани са около 400 педагогически съветници и психолози, но няма данни за това, колко от тях реализират на практика кариерно консултиране.
6. По GCDF Certificate.
7. Шест университетски колежа в Дания предлагат едногодишна програма с общо модулно обучение на ниво диплома за практикуващи ориентирани между секторите. В допълнение, Датският университет за образование предлага едногодишна програма „Магистър по педагогика“ по специалността „Консултиране за ориентирани“.
8. Разработен по модела на Естония. Предпоставките за кандидатстване в Естония за професионална квалификация Кариерен консултант са: наличие на магистърска степен или съответстваща квалификация, най-малко три години трудов стаж (или 5 за следващ клас) като кариерен консултант, базово обучение в консултирането и допълнително обучение в областта на кариерните услуги. Професионалният стандарт е валиден 4 години, но може да се изменя, ако е необходимо, преди изтичането на неговия срок.
9. Организирана форма на учене, извън институциите за образование и обучение, обикновено не завършва с издаването на официално признат документ и води до повишаване на личностните, професионалните и гражданските компетентности. Резултатите от неформалното обучение могат да бъдат валидизирани и сертифицирани и да доведат до получаване на официално признати документи.
10. Дали менторът е приятел, е въпрос на рамка и стил на менторство. Но дали приятел може да бъде ментор и какво налага промяна в ролята, е основен въпрос. Менторството цели научаване чрез личен пример – механизъм, присъщ и на приятелството, но в основната си философия то не е приятелство.
11. Green and Bauer 1995, цит. по: How to Mentor Graduate Students: A Guide for Faculty. University of Michigan. 2009 – <http://www.rackham.umich.edu/StudentInfo/Publications/>.
12. Форум Кариери – <http://www.jobtiger.bg/careers/?ln=2>

CAREER SERVICES IN BULGARIA – CONDITION AND TRENDS

Abstract. The article outlines the essence and characteristics of career services as well as their history and their development in Bulgaria. The main subjects in the field are drawn out – career centers, recruitment and training agencies and labor offices. Attention is paid to the good practices of career centers' activities, such as „Career Days“, Business Master Classes, „Open Days“, Alumni Clubs. A professional profile of career counselors is systematized.“

Assoc. Professor, Ph.D. Monika Bogdanova

✉ Sofia Universiti “St. Kliment Ohridski“

Sofia, Bulgaria

e-mail: monikab@abv.bg