

Въведение в същността и целите на изследването

Докладът съдържа обобщена информация и анализ на данните, получени при провеждане на анкетно допитване за мнението на специалисти, които работят в сферата на кариерното ориентиране и консултиране. Данните са събрани чрез анонимна анкетна карта, попълвана в интернет среда от участници, които доброволно са дали съгласие за участие, без предварителна селекция и след максимално широко популяризиране на възможността за включване в изследването на всички желаещи да изразят своето мнение.

Изследването е проведено по заявка на Центъра за развитие на човешките ресурси - дейност Еврогайдънс.

Цел на изследването

Изследването има за цел да бъдат проучени потребностите от обучение и повишаване на квалификацията на кариерните консултанти в България като участници в системата за кариерно ориентиране в България и на тази база да бъдат анализирани възможностите за подобряване на качеството на кариерното ориентиране, включително и чрез обвързване с дейността на мрежата Еврогайдънс.

Задачи на изследването:

1. Да се съберат количествени емпирични данни за мнението на кариерни консултанти в България, за тяхното отношение и професионално участие в системата за кариерно ориентиране и консултиране в България.

2. Да се проучи мнението на кариерните консултанти за потребностите от обучение и оказване на подкрепа в тяхната професионална дейност;

- Да се диференцират теми, проблеми, въпроси, по които

те срещат затруднения или им е необходима информация;

- Да се определят области на компетентност – знания, умения и отношения, които кариерните консултанти биха искали да развият и усъвършенстват.

3. Да се направят изводи за възможностите за повишаване на качеството на кариерното ориентиране чрез оптимално използване на възможностите на мрежата Еврозагънс – България в сътрудничество с всички заинтересовани страни и основно чрез изграждане на капацитет у практикуващите кариерни консултанти.

Описание на инструментариума и на организацията на провеждане на изследването

Цялостната дейност по организацията и провеждането на изследването обхваща периода от месец май 2018 г. до месец септември 2018 г. Най-напред беше създаден инструментариумът – въпросник под формата на анкетна карта в съответствие с целите и задачите на проучването. Първоначалният вариант на въпросника бе изпратен на петима души, независими един от друг експерти в областта на кариерното консултанство, които да го попълнят и да дадат обратна връзка за впечатленията си от функционалността на инструмента. Двама от експертите подадоха конкретни бележки за прецизиране на изказа и на някои формулировки в опциите за отговор на въпросите, а един експерт предложи допълнителен въпрос. Бележките бяха взети предвид от изследователския екип и въпросникът бе допълнен и коригиран. Окончателният вариант на въпросника бе предложен за попълване на максимално широка група участници чрез он-лайн базиран инструмент. Два пъти, в различни периоди от време, беше пускана покана към различни институции и потенциални респонденти да се включат в изследването, като попълнят предложената он-лайн анкетна

карта. След последната напомняща покана общо 252 души са дали съгласие за участие в изследването. От тях 183-ма са попълнили изцяло анкетата. Така се формира изследователската извадка, която е с обем 183 изследвани лица.

Използваният въпросник за набирание на данни включва 20 въпроса. От тях – 5 отворени въпроса; 6 демографски и за профил на участниците в изследването; 6 затворени въпроса; 3 въпроса тип оценъчни скали с твърдения.

Въпросите в анкетната карта са формулирани съобразно следните индикатори, по които се търси съдържателна информация за мнението на изследваните лица:

- Нагласи към професионалната роля на карьерен консултант;
- Отношение към функционирането на системата за карьерно ориентиране и взаимовръзките между отделните ѝ звена;
- Потребности от повишаване на квалификацията на специалистите – диференциране на необходими компетентности (знания, умения и отношения); проучване на предпочитани форми за повишаване на квалификацията;
- Демографски характеристики на изследваните лица – пол, възраст, професионален опит.

Профил на участниците в изследването

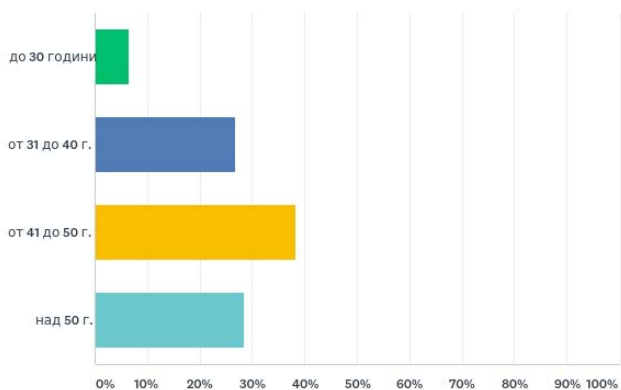
Изследването е проведено сред 183 карьерни консултанти в България. Може да се приеме, че изследването е национално и представително. Няма официални и точни данни за броя на карьерните консултанти в България. При подготовката на изследването проведохме интервюта със специалисти от Агенцията по заетостта с цел установяване на общия брой специалисти, заети в тази професионална област и типове

работни места, които са свързани с тази сфера, за да бъде отправена покана за включване в анкетата на максимално широк кръг потенциални представители на целевата група.

Сред попълнените анкетната карта преобладават жените – 165 от участниците са жени, 16 са мъже и двамата са се определили в категорията „друго“. Тази подчертана феминизация на професията на карьерния консултант не е изненада. Подобно на учителската професия, и тук, в карьерното ориентиране и консултиране, се забелязва същата тенденция – работата да се изпълнява предимно от жени.

По отношение на възрастта в изследването има представители на всички възрастови групи. Най-многобройни са карьерните консултанти в групата от 41 до 50 г. (38%), следвани от тези над 50 г. (28,4%). И тук се забелязва тенденцията към застаряване, характерна за учителската професия и за работната сила у нас като цяло. Младите хора, които практикуват като карьерни консултанти – до 30 г., са едва 6,5% от участвалите в допитването (Вж. Фиг. 1).

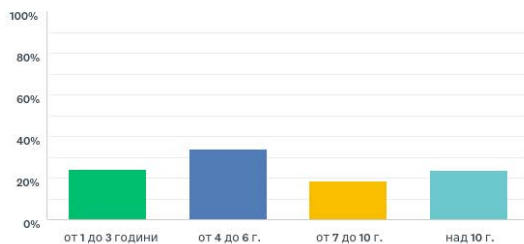
Q3 Към коя възрастова група принадлежите?



Фиг. 1. Профил на изследваните лица по възраст

От гледна точка на практическия опит като карьерен консултант, преобладават хората с професионална практика от 4 до 6 г. (34%), както е показано на Фиг. 2:

Q4 Каква е продължителността на Вашия практически опит в сферата на кариерното ориентиране и консултиране?



Фиг. 2. Профил на изследваните лица като практически опит

В изследването са включени участници от всички типове институции, в които се извършват дейности, свързани с кариерното ориентиране и консултиране. Най-много са работещите в Центровете за подкрепа на личностното развитие в системата на МОН – 26%; следват работещите в основно или средно училище (22,4%); висше училище (12%); Карьерни центрове в Агенцията по заетостта (8,7%); Агенции за подбор на персонал (5,5%) и други институции (22,4%).

От гледна точка на заеманата позиция, преобладават кариерните консултанти (43,7%); ръководители на екипи или организации (17%); преподаватели и обучители (12,6%); педагогически съветници (10,3%) и други (15,3%).

В профила на изследваните лица прави силно впечатление високото ниво на образование. Всички анкетирани имат профе-

сионална квалификация на ниво „Магистър“, най-често в сферата на педагогиката, психологията или групи хуманитарни науки. Много голяма част от анкетираните кариерни консултанти притежават международен сертификат за кариерен консултант GCDF и са преминали през различни краткосрочни обучения за повишаване на квалификацията.

Обобщен анализ на получените емпирични данни от проучване на мнението на кариерните консултанти

Анализът на резултатите от получените данни от въпросите в анкетата е направен на базата на заложените индикатори и се отнася до три съдържателни фокуса (ядра) на изследването:

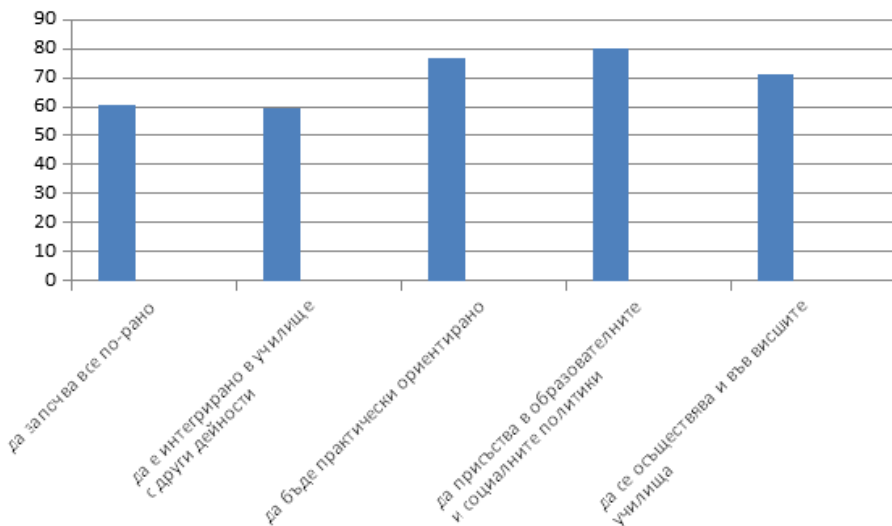
- Проучване на отношението към същността на кариерното ориентиране на системно ниво – като функциониране в България;
- Проучване на отношението към статута и ролята на практикуващия кариерен консултант;
- Проучване на потребностите от професионално усъвършенстване – нужда от нови знания, умения и ресурси за повишаване на квалификацията.

Детайлното проследяване на данните по тези три критерия е представено в текста по-долу и е онагледено с фигури и статистически данни.

I. Представа за същността и основното предназначение на кариерното ориентиране

Кариерните консултанти са добре запознати със същността и съвременните тенденции на развитие в областта на кариерното ориентиране. Те имат изградена реалистична представа за широкия обхват на кариерното ориентиране и консултиране и за разнообразието от дейности, чрез които то се реализира. На фиг. 3 са показани тенденции в кариерното ориентиране, които получават голяма степен на одобрение от респондентите (над 60% съгласие). Най-голямо одобрение предизвиква тезата, че кариерното ориентиране трябва да присъства осезаемо в образователните и социалните политики на страната (80,3%). Този резултат индиректно подчертава значимостта на кариерното ориентиране, но и нуждата от ангажиране на високо, системно ниво, на вземащите решения в държавата по въпросите за изграждане на работещ модел на кариерно ориентиране и консултиране.

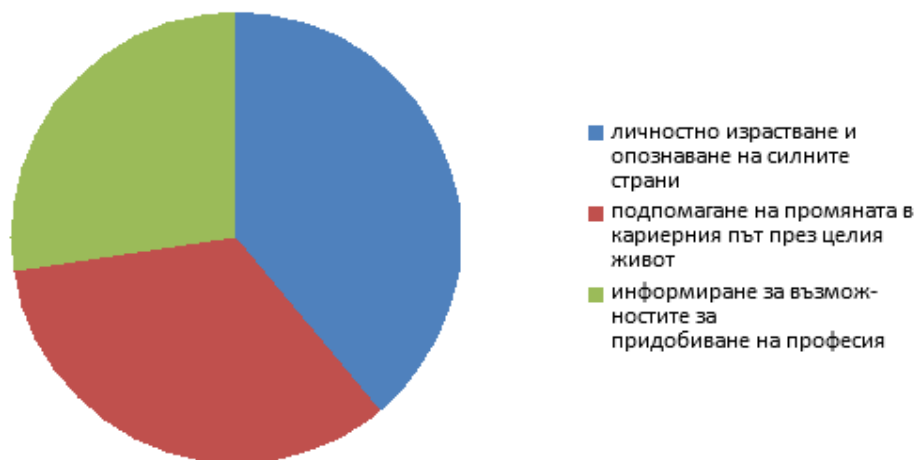
На следващо място по важност и равнище на приемане е разбирането, че кариерното ориентиране трябва да бъде практически ориентирано и обвързано с пазара на труда (77%) и да започва все по-рано (61%), като обхваща всички възрасти и целеви групи, вкл. и студентите във висшите училища (71,6%). Като сложен и специфичен се очертава въпросът за кариерното ориентиране на децата и младите хора със СОП (специални образователни потребности). Според 73,6% от анкетираните кариерни консултанти това трябва да става чрез приложението на отделни методологии и специално разработени инструменти за нуждите на тази целева група.



Фиг. 3. Доминиращи разбирания за тенденциите в кариерното ориентиране

Диференцираните глобални тенденции в развитието на кариерното ориентиране в съзнанието на анкетиранияте кариерни консултанти по адекватен начин се съотнасят към националния контекст – към спецификата на проявленията на кариерното ориентиране в България. В отговорите си много реалистично те определят за какво служи кариерното ориентиране – т.е. кое е основното му предназначение според нуждите в нашата страна (Фиг. 4). В най-голяма степен кариерните консултанти се обединяват от разбирането, че кариерното ориентиране трябва да се прави, за да стимулира личностното израстване и опознаването на интересите, способностите и силните страни на младите хора (71% от анкетиранияте споделят това мнение). Друга голяма група (61,6%) смятат, че кариерното ориентиране би следвало да има за цел подпомагане на промяната в кариерния път по време на целия живот, независимо от възрастта на човека. Според 50% от изследваните

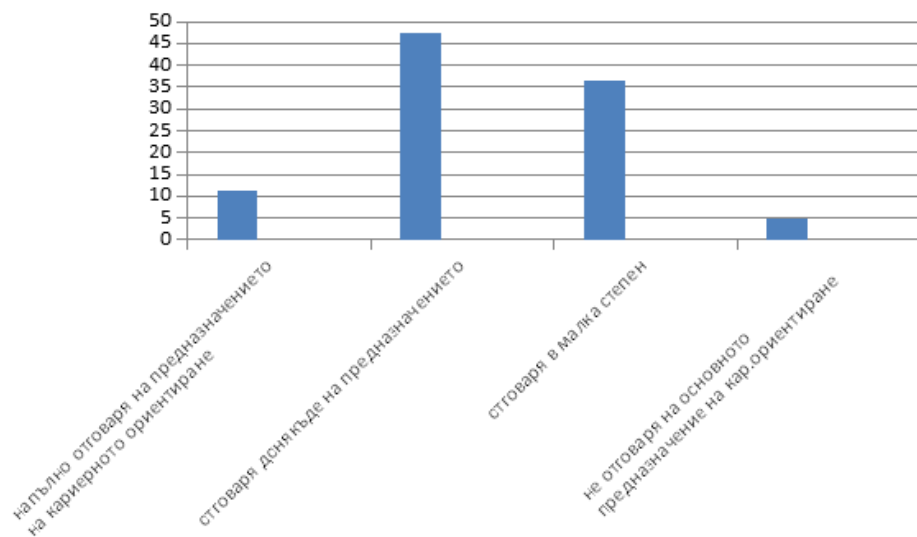
лица основното предназначение на кариерното ориентиране е да информира и да насочва учениците и младите хора към възможностите за придобиване на професия. Както се вижда, преобладава разбирането за максимално широк периметър и обхват на дейностите по кариерно ориентиране. Те имат комплексен характер и се свързват не само със света на професиите, а много повече със самоосъзнаването и себепознанието като необходима предпоставка за личностно развитие.



Фиг. 4. Преобладаващо разбиране за какво служи кариерното ориентиране

В сравнително малка степен кариерното ориентиране се отнася до решаването на социални проблеми като безработицата и социалната изолация. Кариерните консултанти не обвързват същността на кариерното ориентиране с тези социални явления. 13% от запитаните смятат, че доброто кариерно консултиране може да повлияе съществено за преодоляване на социалното изключване, а 10% свързват предназначението му с намаляване на безработицата. Очевидно, че за изследваните лица това по-скоро са косвени ефекти от кариерното ориентиране, отколкото негово основно предназначение.

Интересен е въпросът в каква степен действащата у нас система за кариерно ориентиране отговаря на описаното по-горе предназначение на дейностите по кариерно консултиране. Според анкетиранияте кариерни консултанти системата отговаря *донякъде* на своето предназначение (48%) или *в малка степен* (36,6%), а според 5% *не отговаря изобщо* на предназначението си. Макар и относително по-малък процент (11,5%), има и респонденти, които смятат, че системата *напълно отговаря на очакванията* на своите потребители (Фиг. 5).



Фиг. 5. Съответствие на функционирането на системата на очакваното нейно предназначение

Очевидно има какво да се желае като насоки за подобрене на системата и на нейното функциониране, за да бъдат убедени участниците, че усилията им си заслужават. В тази връзка особено ценни са предложенията на респондентите – какво да се промени/подобри, за да може системата да функционира

по-ефективно. Те са систематизирани на базата на свободно изразени мнения в отворените въпроси на анкетната карта и се отнасят до следното:

- Популяризиране на кариерните дейности и услуги и на работата на кариерните консултанти – по-широко информирани на потенциалните заинтересовани страни за възможностите за кариерно ориентиране. Хората масово не знаят какво е това и че го има, как работи, защо е полезно.

- По-активно навлизане и присъствие на кариерното ориентиране в училищата – да започва от най-ранна възраст, регламентирано като учебен предмет и под други форми, но така, че присъствието му да е гарантирано, а не пожелателно.

- Да бъде системно и на всички нива, а не само чрез епизодични прояви.

- Системата да функционира по-добре като система с връзки между отделните звена (които сега не си сътрудничат добре и са недостатъчно) и нормативна и финансова осигуреност.

- Ясен статут на кариерния консултант – особено в училище – да присъства като длъжност в училище, да е ясно мястото му, също както на останалите педагогически специалисти.

- Грижа и повече подкрепа за специалистите, които осъществяват кариерно ориентиране и консултиране (особено в училище) – включително осигуряване с методики, инструменти и форми за продължаваща квалификация.

В контекста на цялостното разбиране за същността и предназначението на кариерното ориентиране стои и въпросът за професионализацията на дейността на кариерния консултант. На въпроса какъв специалист да осъществява дейностите по

кариерно ориентиране, 53% от анкетиранияте са категорични, че това трябва да бъде специално обучен и сертифициран кариерен консултант. 38% напълно подкрепят идеята кариерно ориентиране и консултиране да се осъществява от широк кръг специалисти (вкл. учители, психолози, педагогически съветници в училище), а 23,5% донякъде са съгласни с това.

II. Самооценъчни нагласи към професионалната роля на кариерния консултант

В тази част от изследването се търси отговор на въпроса как анкетиранияте специалисти виждат своята работа и ролята на кариерния консултант. За откриване на нагласите на кариерните консултанти към изпълняваните от тях функции и към собствената им ефективност при работата с различни клиенти е използван набор от твърдения, които описват най-важните параметри на работата на кариерния консултант през призмата на субективното преживяване. За всяко твърдение анкетираният дава своята оценка по оценъчна скала в зависимост от усещането си доколко описаното в твърдението се отнася до него самия и до представата му за неговата работа.

Силно впечатление прави, че когато говорят за себе си и за това как изпълняват своята роля, кариерните консултанти имат висока самооценка за своя професионализъм:

- Харесват работата си и смятат, че тя им дава възможност да се изявяват и да се развиват. Работата е важна част от техния живот, чувстват се свързани с нея затова и емоциите и преживяванията са силни, когато се случват промени в системата или неясноти за работната позиция, а също и когато липсва сигурност как ще се работи тази работа в бъдеще.

- Чувстват се подготвени и уверени, смятат, че я разбират, че са експерти, имат необходимите знания и умения, знаят как да постигат целите си. И нещо много важно – стремят се да поддържат високи стандарти на работа.

- Областите, в които се чувства известна неувереност или оценката за собственото справяне в професията не е толкова висока, са свързани със справянето с напрежението и стреса в работата (само 48,6% от запитаните казват, че успяват да се справят със стреса, а останалите, че е необходимо да работят още в тази посока); и информация за тенденциите на пазара на труда и връзката с работодателите (половината от запитаните посочват, че това не е най-силната им страна). В останалите измерения резултатите са много високи, което кореспондира със самочувствие и професионална увереност.

III. Потребности от повишаване на квалификацията на специалистите

Едно от съществениите изследователски полета на анкетното проучване е свързано с диференциране на необходими компетентности (знания, умения и отношения); предпочитани форми за квалификация от кариерните консултанти. Проучено е мнението на практикуващите специалисти по отношение на това от какво ново знание се нуждаят, кои са темите, които могат да допълнят тяхната компетентност и да ги направят по-уверени и полезни в практикуването на професията. Като цяло, резултатите не изненадват. На първо място в предпочитанията на кариерните консултанти е запознаването с нови методи и техники за кариерно ориентиране и консултиране (74,3%) и практическо приложение на ресурси за кариерно ориентиране (40,4%). Интересно е, че темата за работа с родителите също привлича вниманието като необхо-

димост (33,8%). Най-предпочитаните теми, които определят съдържанието на квалификационните програми, може да се видят на фигурата по-долу.



Фиг. 6. Предпочитани теми за квалификационни програми

Интересен е и въпросът под каква форма кариерните консултанти биха искали да бъдат разработени посочените съдържателни теми и кои са предпочитаните начини за професионално усъвършенстване. Резултатите категорично показват, че има две най-предпочитани форми на продължаваща квалификация – изнесени тренинги и семинари извън работното място (65%) и обмен на информация между колеги в професионални мрежи (47%). Най-често срещаните ключови думи, когато кариерните консултанти описват своите потребности от професионална подкрепа, са: време; информация; мрежа; ин-

струменти, тестове; професионализъм; хора, които разбират от тематиката.

Потребността от мрежа за подкрепа, от професионално общуване с колеги и специалисти, при което да се разпространява информация за методики и инструменти за работа с клиентите се очертава като основна необходимост за кариерните консултанти. 45,6% от анкетираните споделят, че често в ежедневието си са изпитвали нужда от споделяне с колеги на труден случай или на преживявания, свързани с тяхната работа, а 11,4% казват, че много често имат подобно усещане. Общо погледнат, този резултат показва, че 57% от запитаните имат потребност от споделяне с колеги, което да подпомогне отговор на въпроси, да сподели опит и да улесни работата им. Това е повече от половината респонденти, което означава, че трябва сериозно да се мисли за удовлетворяването на тази нужда. Ученето в тази професия става чрез опита и в този смисъл мрежите за подкрепа са задължителни, ако искаме да подкрепим кариерните консултанти.

Данните от изследването по негвусмислен начин водят до обобщаване на някои групи **трудности** в работата на кариерните консултанти, които индиректно също насочват към знания, умения и компетентности, в които има усещане за дефицит.

IV. Трудности в работата – които кореспондират с нужда от професионална подкрепа

- **Информирание и убеждаване** – „Да убедя околните, че тази работа е полезна, да информирам повече хора, че това нещо го има и е важно“. Този тип трудности е свързан и с още един аспект в работата на кариерния консултант – срещата с незаинтересованост и липса на мотивация у клиентите за

търсене на работа и придобиване на професия (при работещите в системата на Агенцията по заетостта). Работещите в системата на образованието определят като трудност в своята работа сблъсъка с неразбиране за функциите и спецификата на работа на карьерния консултант, което проявяват някои учители и родители. При такава среща с неразбиране за характера на работата става трудно и включването на родители, учители, работодатели в събития по карьерно ориентиране.

· **Недобротото регламентиране на тази дейност в училище, неразбирането от страна на някои директори, недостигът и нефиксирано време за работа в училище.** Става дума за трудности, които произтичат от неясния статут на карьерния консултант или по-скоро от позиционирането на неговата длъжност извън училищната институция. Това затруднява комуникацията с училищата и ограничава времето за работа с учениците, които имат необходимост от карьерно ориентиране. Карьерните консултанти са принудени сами да търсят подходящо време за срещи, да се вмъкват в ежедневието на учениците, което не винаги е лесно.

· **Стереотипи, нагласи и предразсъдъци у ученици, родители, учители** – търсене на готово решение и съвет, незаинтересованост да се мисли и да се търси най-доброто за съответния човек. Когато не се познава спецификата на работата на карьерния консултант, обикновено потребителите на услугата очакват готов отговор, тип „рецепта“ от специалиста, бърза намеса и ефективно решение отвън. Те остават разочаровани, когато разберат, че става дума за продължителен процес на консултиране, в който ще трябва да полагат усилия за справяне с проблема и че всичко зависи от тях, а карьерният консултант само ще ги подкрепя в този път на осъзнаване кое е най-доброто решение.

· **Недостатъчно ресурси** – методи, инструменти за кариерно ориентиране. Въпреки направеното през последните години по проекта на МОН и създадените ресурси в Националния портал за кариерно ориентиране, консултантите смятат, че това е недостатъчно, и че е необходимо непрекъснато да се осъвременяват и допълват техниките за работа. От една страна, те споделят, че имат опит и че се чувстват компетентни – т.е. че притежават достатъчно знания за това как-во да използват в работата си, а от друга страна, дефинират ясно нуждата да учат и да получават актуална информация за нови ресурси. Преобладаваща част от кариерните консултанти са на мнение, че от голяма полза за тяхната работа би било периодично да се провеждат обучения, на които те да бъдат запознани с инструменти, методи и техники за кариерно ориентиране и консултиране.

· **Маркетинг на дейността** – кариерните консултанти споделят усещането си, че е необходимо да рекламират по-активно своята дейност, да изтъкват ползите от нея и да привличат партньори в лицето на работодатели, учители, директори и пр. Същевременно, подобно усещане е съпроводено с чувството за трудност и недостатъчно знания по въпроса как най-ефективно да става това („трудно се върши, не винаги знаем как“). От тук произтича и необходимостта от знания и умения в икономическата сфера, отнасящи се до маркетинга и рекламата на собствената дейност с цел изграждане на доверие и увеличаване на сферите на влияние.

Изброените 5 области на трудност в работата на кариерните консултанти показват **тематичните кръгове**, в които се чувства дефицит от знания и умения. Те биха могли да се приемат като отправна точка при планиране на бъдещи обучения за професионално усъвършенстване.

Обобщените данни от изследването показват, че кариерните консултанти имат висока степен на чувствителност към проблемите в своята работа. Те преживяват емоционално всяка промяна в системата за кариерно ориентиране и не са безразлични към бъдещето развитие на тази сфера. Смущаващо е тяхното усещане, че системата за кариерно ориентиране у нас не функционира достатъчно ефективно. Те смятат, че има изградени предимно отделни компоненти на системата, но липсват достатъчно функционални връзки между компонентите, за да се постигне ефектът на цялостно и резултатно функциониране.

Фокусирането на изследването върху гледната точка на кариерните консултанти и върху техните конкретните нужди от професионално развитие се оказва значимо и полезно за описание на ресурса, с който разполагаме на национално ниво в областта на кариерното ориентиране, но същевременно и за дефиниране на трудности и проблемни зони, които се нуждаят от подобрене. Като най-спешни **въпроси за решаване** с цел осигуряване на по-високо качество на кариерното ориентиране, се открояват следните:

- Ясно дефиниране на статута на кариерния консултант в системата на образованието – да се намери точното място като длъжност, подчинение, йерархични връзки и позициониране на кариерния консултант, така че той да може да работи спокойно в училище, да има своето достойно място сред педагогическите специалисти, да са определени неговите функции и да има дефинирани форми и време в целодневната организация на обучението, в което да се разполага взаимодействието му с учениците.

- Достъп до ресурси и форми за повишаване на квалификацията – да продължи обогатяването на инструментариума за работа на кариерния консултант, да се споделят добри практики, да се предлагат въпросници и различни типове упражнения, методи и др., които могат да се ползват като разнообразни ресурси според нуждите на клиента.

- Популяризиране на дейността на кариерния консултант, вкл. сред родители и учители.

- Изграждане на мрежа, професионална общност от кариерни консултанти, в която да се обменя информация и да се осигурява подкрепа.

В емоционален план и като отношение към професионалната роля, която изпълняват, кариерните консултанти се чувстват полезни. Те ценят работата си, мотивирани са да продължат да я работят, но това, което създава несигурност и тревога у тях, се честите промени в системата за кариерно ориентиране и изменението на тяхното място в тази система, особено що се отнася до кариерното образование в училище. Основното ядро кариерни консултанти е създадено по проекта на МОН през последните години. Формираните тогава кариерни центрове се закриват и не се финансират вече чрез проекта. Те преминават на подчинение към РУО, Общинските администрации, а сега са част от Центровете за подкрепа на личностното развитие. Тези структурни промени се отразяват неблагоприятно на работата и практикуващите специалисти се чувстват не само несигурни за бъдещето си, но и много разколебани по отношение на това как точно следва да осъществяват своите функции. По категоричен начин те споделят, че не винаги са разбирани в новите екипи и звена, в които работят, и се нуждаят от повече професионална подкрепа.

„Да се интересуват от нас – да бъдем питани как се чувстваме на работното си място, от какво имаме нужда“ – това е една от честите заявки за подкрепа в професионалната общност.

Във връзка с посочените изводи, това, за което има **очакване да се направи**, е с помощта на мрежата „Еврогайдънс“ и екипа на ЦРЧР, на базата на резултатите от настоящото изследване, да бъдат предизвикани срещи на заинтересованите страни, а представители на кариерните консултанти да бъдат канени на форуми за обсъждане състоянието на кариерното ориентиране в България. Освен това е необходимо да се правят по-чести обучения на кариерните консултанти – да бъдат събирани на различни форуми за обсъждане на практически въпроси в тяхната работа и за обмен на добри практики. Подобни дейности биха повишили значително ефективността и значимостта на работата на кариерните консултанти в България.