



ТЕХНИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ - СОФИЯ

**ИНЖЕНЕРНО ПЕДАГОГИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ
КАТЕДРА „ПЕДАГОГИКА И МЕНИДЖМЪНТ”**

Валентина Димитрова Шарланова

ОБУЧЕНИЕ НА ВЪЗРАСТНИТЕ ЗА КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

на дисертация

за присъждане на образователната и научна степен “доктор”

по професионално направление: 1.2. „Педагогика” и

научна специалност „Теория на възпитанието и дидактика”

(Андрагогия)

Научен ръководител: проф. д-р Вяра Тодорова Гюрова

Научно жури:

проф. д-р Тиха Атанасова Делчева

доц. д-р Ваня Борисова Божилова

проф. д-р Вяра Тодорова Гюрова

доц. д-р Марина Колева Николова

доц. д-р Маргарита Илиева Тенева

2013

Дисертационният труд е обсъден и насочен за защита на заседание на катедра „Педагогика и мениджмънт” към Инженерно педагогически факултет на Технически университет - София (Протокол No7 23.01.2013г.).

Защитата на дисертационния труд ще се състои на 07.06.2013г. от 13 часа в зала 1104 на Инженерно педагогически факултет, Технически университет - София.

Материалите по защитата са представени на Интернет страницата на Технически университет - София.

Автор: Валентина Димитрова Шарланова

Заглавие: Обучение на възрастни за кариерно развитие

Тираж: 15

Печат: Издателство на ТУ - София

1. Обща характеристика на дисертационния труд

Актуалност на проблема

В началото на ХХІ век, под влиянието на глобализацията, развитието на информационните технологии, демографските промени и промените в пазара на труда, се сменя парадигмата за кариерно развитие. Възниква необходимост от развитие на нови компетенции за управление на кариерното развитие. Кариерното развитие на възрастните е тясно свързано с ученето през целия живот. Развитите държави създават национални рамки за кариерно развитие и компетентностно базирани обучаващи програми.

Ситуацията в България също се характеризира с динамични промени в света на труда, обществото и икономиката; внасяне на чужд опит; разработване на национални политики. По-точно, през последното десетилетие у нас се внедряват модели на кариерно ориентиране и консултиране заимствани основно от САЩ. Изгражда се мрежа от центрове за кариерно развитие във висшето образование. За средното образование се подготвят педагогически съветници, които да предлагат кариерни услуги. Разработените национални политики за кариерно ориентиране и учене през целия живот са на базата на политиките на ЕС.

Възниква потребност от съвременни програми за обучение за кариерно развитие на различни възрастови и целеви групи, между които са учителите и други педагогически кадри. На тази потребност е нужно да се отговори на принципа „единство между традиция и съвременност”.

Актуалността и значимостта на проблема за обучението за кариерно развитие на педагогически кадри се очертава в дейността на Департамента за информация и повишаване квалификацията на учителите (ДИПКУ) при Тракийски университет, гр. Стара Загора. В Департамента се осъществяват обучение и присъждане на професионално-квалификационни степени на педагогически кадри от всички региони на България. В тези основни направления на работа, през последното десетилетие, се установява необходимостта от развитие на компетенции за управление на личната кариера. В съдържанието и процеса на различни квалификационни форми се включват съвременни аспекти на кариерното развитие. Отчитат се резултати, свързани със себепознанието, проучване на възможности, вземане на решения, поставяне на цели и планиране на кариерното развитие на участниците в тези квалификационни дейности. Всичко това насочва вниманието на академичната общност към разработване на модел за обучение на педагогически кадри за кариерно развитие.

Основни параметри на концепцията на дисертационното изследване

Обект на изследването е образованието и обучението на възрастните.

Предмет на изследването е образованието и обучението на възрастните за

кариерно развитие.

Целта на изследването е да се разработи модел за обучение на педагогически кадри за кариерно развитие.

Целта предполага поставянето на следните изследователски **задачи**:

1. Теоретично проучване на проблема за обучението на възрастни за кариерно развитие.
2. Проучване на съществуващия опит в образованието и обучението на възрастните за кариерно развитие у нас и в чужбина.
3. Изследване на спецификата на образованието на възрастни за кариерно развитие.
4. Разработване на модел за обучение за кариерно развитие на педагогически кадри.
5. Окончателно оформяне на дисертационния труд.

Изследователската работа се основава на следната работна **хипотеза**:

Допускаме, че с прилагането на модела за обучение за кариерно развитие на педагогически кадри се създават условия за комплексно развитие на компетенции за управление на личната кариера.

За целите на дисертационния труд е съставена изследователска **методика**, която включва методи на теоретично и емпирично изследване: анализ на научни публикации, нормативни документи, политики, образователни програми и образователна практика, моделиране (конструиране на модел за обучение), фокус група, експертна оценка, наблюдение, анкетиране, описателен анализ. Данните от емпиричното изследване се подлагат на статистическа обработка.

Постигането на целта преминава през следните **етапи** на работа:

- I. Проучване на потребностите от разработване на дисертационния труд. Избор на тема.
- II. Разработване структурата на дисертационния труд. Избор и адаптиране на инструментариума.
- III. Анализ на информационни източници.
- IV. Разработване на модел за обучение на педагогически кадри за кариерно развитие.
- V. Проверка на хипотезата.
- VI. Окончателно оформяне на дисертационния труд.

Целева група на изследването: В изследването участват педагогически кадри – учители, директори, експерти от РИ на МОНТ, педагогически съветници. Учителите преподават по всички учебни предмети, в начален, среден и горен курс. В изследването участват и детски учителки.

Участниците в изследването са от различни региони на страната. Те се обучават в едногодишни очно-заочни специализации и краткосрочни квалификационни курсове на ДИПКУ при Тракийски университет - Стара Загора. Тези квалификационни форми се провеждат на територията на университета или по места (в различни населени места и общини). Има групи

с учители от едно и също училище и курсовете се провеждат в самото училище.

Обем и структура на дисертационния труд

Дисертационният труд е с обем от 228 страници основен текст, 19 страници с използвана литература и 38 страници с 9 приложения. Използваната литература съдържа общо 220 заглавия, от които 41 на кирилица и 179 - на латиница.

Дисертационният труд е структуриран в увод, три глави, изводи и заключение, използвана литература и приложения.

Съдържание

Увод	5
Първа глава. Образование и кариерно развитие	9
1.1. Образование и обучение на възрастните в съвременния свят ...	9
1.1.1. Образование и обучение на възрастните - дефиниции	9
1.1.2. Същност на образованието на възрастните	13
1.2. Образование и кариера	21
1.2.1. Дефиниране на понятията „кариера” и „кариерно развитие”	21
1.2.2. Промените в живота, работата и образованието.....	31
1.2.3. Образование и кариерно развитие.....	41
1.3. Теории за кариерно развитие.....	43
1.3.1. Теория за личностните характеристики (черти) и факторите.	46
1.3.2. Теория на John Holland за кариерния избор/ решение	49
1.3.3. Теория за професионалния избор на Ginzberg, Ginsburg, Axelrad и Herma.....	56
1.3.4. Теория на Donald Super.....	58
1.3.5. Теория на John Krumboltz за социалното учене.....	68
1.3.6. Теория за кариерно развитие от перспективата на когнитивна обработка на информацията.....	75
1.3.7. Теориите за кариерно развитие и обучението за кариерно развитие.....	78
Втора глава. Специфика на обучението на възрастни за кариерно развитие - теоретични основи и програми.....	81
2.1. Специфика на процеса на обучение на възрастни.....	81
2.1.1. Андрагогически цикъл и андрагогически процес.....	81
2.1.2. Характеристики на възрастния учащ.....	85
2.1.3. Принципи на обучението на възрастни.....	90
2.1.4. Теории за ученето на възрастните.....	97
2.1.5. Мотивация за учене.....	107
2.1.6. Преподавателят на възрастни.....	111
2.1.7. Подкрепяща учебна среда.....	115
2.2. Програми за обучение на възрастни за кариерно развитие.....	117
2.2.1. Разработване на програми за кариерно развитие.....	117
2.2.2. Обучение за кариерно развитие във Великобритания.....	129

2.2.3. Програми за обучение на възрастни за кариерно развитие в България	132
Трета глава. Обучение за кариерно развитие на педагогически кадри.....	137
3.1. Потребност от обучение за кариерно развитие на педагогическите кадри	137
3.2. Предварителни дейности, обуславящи разработването на съвременен модел за кариерно развитие на педагогическите кадри.....	141
3.2.1. Концептуална рамка на дейностите.....	141
3.2.2. Анализ на резултатите от фокус група „Обучение на педагогически кадри за кариерно развитие”.....	144
3.3. Модел за обучение на педагогически кадри за кариерно развитие.....	156
3.3.1. Предистория на модела.....	156
3.3.2. Структура на модела.....	158
3.4. Оценка на модела за обучение на педагогически кадри за кариерно развитие.....	191
3.4.1. Анализ на резултатите от експертната оценка на теоретичния модел.....	194
3.4.2. Анализ на резултатите от експертната оценка на приложението на модела.....	197
3.4.3. Анализ на резултатите от анкетно проучване за оценка на курс за кариерно развитие от учащите.....	208
Изводи и заключение.....	225
Използвана литература.....	229
Приложения.....	247

2. Описание на съдържанието на дисертационния труд

В *Увода* на дисертационния труд са обосновани актуалността на темата и нейната научна и научно-приложна значимост. Определени са обектът и предметът на изследването. Формулирани са целта и задачите, представени са методите на проведеното изследване.

В първите две глави е очертана теоретичната рамка на изследването, а трета глава е посветена на разработването на модел за обучение на педагогически кадри за кариерно развитие и неговата оценка.

Първа глава. Образование и кариерно развитие

В първа глава са представени различни теоретични схващания, на базата на които се разкриват в дълбочина същността и спецификата на понятията „образование и обучение на възрастни”, „кариера” и „кариерно развитие”.

1.1. Образование и обучение на възрастните в съвременния свят

Прегледът на различни схващания за образованието на възрастни показва, че то обхваща всички образователни дейности, форми и видове образование, които са достъпни за хората, приемани за възрастни според законодателството на всяка държава. Определението от документа от 1976г. на международната организация ЮНЕСКО „Генерална препоръка за развитието на образованието на възрастните" е актуално и днес: *„Терминът „образование на възрастните означава съвкупност от организирани образователни процеси с каквото и да е съдържание, ниво и метод, било то формално или друг вид, независимо дали продължава или замества първоначално образование, получено в училище, колеж или университет, както и свързано с него, чрез което хората, смятани за възрастни от обществото, към което принадлежат, развиват способностите си, обогатяват знанията си, усъвършенстват своята техническа или професионална квалификация или я насочват в ново направление и осъществяват промени в отношението или поведението си в двустранната перспектива на пълно личностно развитие и участие в едно балансирано и независимо социално, икономическо и културно развитие"*.

Това определение за „образование на възрастни" приемаме като работно за целите на дисертационното изследване.

Образованието на възрастните, през последните десетилетия разширява своя обхват. За изясняване на неговата същност, са анализирани целите, стратегиите и принципите на развитието му. Анализът разкрива богатите възможности на образованието на възрастните за кариерното развитие на възрастните. Очертано е влиянието на приоритетните области „политика", „управление" и „финанси" върху напредъка в образованието на възрастни за кариерно развитие.

От друга страна се установява, че липсата у нас на стратегия и политика за образование на възрастни води до подценяване на образованието на възрастни за кариерно развитие като специфичен вид образование на възрастни.

1.2. Образование и кариера

При дефинирането на понятията „кариера" и „кариерно развитие" се очертават две основни схващания. Едното е свързано с развитието на работната сила и с търсенето на работа. Другото схващане поставя акцент върху кариерното и човешко развитие, което означава наблягане на израстването и цялостното развитие на личността във връзка с работата и други житейски роли през целия живот.

Проучването на схващанията на редица теоретици в областта на кариерното развитие показва, че понятията „кариера" и „кариерно развитие" се променят с течение на времето. Най-новите определения на „кариера" и „кариерно развитие" представят проактивния, личностно ориентиран процес на управление на живота/ кариерата, при който хората са активни в реагирането и адаптирането към промяната и в създаването, изграждането,

проектирането и определянето на възможностите за платени работни места, житейски и учебен опит, които биха им позволили да изградят удовлетворяващ живот. Тези определения отразят:

- холистичните схващания за платената работа като един аспект от живота на човека;
- динамичното взаимодействие между човека, работата и живота;
- постоянно променящия се свят на труда;
- необходимостта хората да бъдат проактивни мениджъри на живота/ кариерата.

В този параграф е направен опит за обобщение на дефинициите за „кариера” и „кариерно развитие”:

- Дефинициите могат да се разглеждат в континуум, който започва с по-традиционни професионално ориентирани подходи, свързани с правенето на образователни и професионални избори. В другия край на континуума стоят по-широки определения, които включват развитието на дългосрочни кариерни умения, необходими за цял живот.
- Традиционната дефиниция за кариерно развитие акцентира върху подготовката на човека за света на труда. На пръв поглед се обхваща развитието на цялостната личност, но в действителност се обръща внимание на придобиването на трудови умения и опит, необходим на човека, за да си осигури работа. Главната цел на този подход е насочена към подобряване на заетостта и получаване на добра работа.
- Другата гледна точка към кариерното развитие обуславя определянето му като процес, продължаващ през целия живот, при което се постига себепознание, изследване и експериментиране на факторите, влияещи върху различни аспекти от човешкия живот. Знанията, уменията и отношенията, които се развиват по този път, дават възможност за планиране и вземане на решения, изследване на трудовата заетост и професионалните избори, но и управление на самия себе си, развитие на житейски и трудови умения.
- Кариерното развитие е резултат от ученето през целия живот, по време на което личностните и професионални умения постоянно се променят и разширяват в отговор на промените в кариерата и появяващите се нови възможности.
- Постигането на консенсус за една обща дефиниция на кариерното развитие е предизвикателство към всеки тип стратегия за кариерно развитие.

Като се приемат широките разбирания в областта на кариерното развитие, *за целите на дисертационното изследване се използват следните работни определения на понятията „кариера” и „кариерно развитие”:*

- *Кариерата е последователността и многообразието от трудови роли (платени и неплатени), които човекът заема по време на своя живот. Кариерата включва житейските роли, заниманията през свободното време, ученето и работата.*

- *Кариерното развитие е процесът на управление на живота, ученето и работата през целия живот.*

1.3. Теории за кариерно развитие

В този параграф са представени едни от най-често цитираните и значими за практиката теории:

- теория за личностните характеристики (черти) и факторите;
- теория на John Holland за кариерния избор/ решение;
- Теория за професионалния избор на Ginzberg, Ginsburg, Axelrad и Herma;
- теория на Donald Super;
- теории на John Krumboltz за социалното учене (теория за социалното учене и вземане на кариерно решение, теория за учене за кариерния избор и консултиране, теория за случайността в професионалното и образователно ориентиране;
- теория за кариерно развитие от перспективата на когнитивна обработка на информацията.

За да се очертае мястото и значението на теориите за кариерно развитие за обучението за кариерно развитие, са направени *обобщения* за всяка от представените теории:

- Теорията за личностните характеристики и факторите (trait-and-factor theory) е разработена на базата на изследванията върху индивидуалните различия на хората и напредъка в психометричното движение. Нейната основна характеристика е приемането, че всеки човек има уникални способности или отличителни черти, които могат да бъдат обективно оценени и да се съчетаят с изискванията за работа и на професията.
- Ginzberg, Ginsburg, Axelrad и Herma разработват теорията за професионален избор от гледна точка на развитието. Изказват предположението, че професионалният избор е процес на развитие, който обхваща три етапа - въображаем, експериментален и реалистичен.
- Donald Super има голям принос в изучаването на професионалното поведение. Той формулира пет етапа на развитие: израстване, изследване, установяване, поддръжка и влошаване. Super разглежда Аз-концепцията като жизненоважна сила определяща кариерен модел, който човек може да следва през целия си живот. Друг важен принос на Super е свързан със заключението, че има връзка между кариерната зрялост на младежите и успеха им при професионалната реализация, степента на самосъзнание, уменията за планиране. Теорията на Super за процеса на кариерно развитие приема многостранен подход.
- Holland разглежда избора на кариера като изразяване или разширение на личността в света на работата, съпътствана от последващи идентификации със специфични професионални стереотипи. Holland смята, че модалната лична ориентация е ключова за индивидуалния професионален избор. Основна за теорията на Holland е концепцията, че хората избират

кариерата си, за да удовлетворят своите развити, предпочитани, лични, модални ориентации. Holland разработва шест модални лични стилове и шест съответни работни среди: реалистичен, проучвателен, артистичен, социален, предприемчив и конвенционален.

- Krumboltz, Mitchell и Gelatt приемат, че кариерният избор е значително повлиян от събитията в живота. Разглеждат влиянието на четири фактора: генетичните дарби и специалните умения; условията на средата; учебния опит и уменията за подход към проблемите. Вземането на решения се счита за продължителен процес, обхващащ целия живот.
- Теорията за познавателната информация намира приложение в кариерното развитие от гледна точка на това как човек взема кариерно решение. Последваща процедура е разработена, за да помогне на хората да обработват информация, за да вземат най-добрите кариерни решения.
- Кариерното развитие от социално-познавателна перспектива е застъпено в общата социално-познавателна теория, която съчетава познавателните, саморегулиращите се и мотивационни процеси в явления през целия живот. Тази теория цели (а) да намери определения на специфични посредници, от които учебният опит оформя кариерното поведение; (б) да изясни как интересите, уменията и ценностите си взаимодействат; и (в) да определят контекстуалните фактори, които водят до резултати. Социалните разбирания и очаквания са механизъм, чрез който липсата на самоефикасност се развива, особено за жените.

Обосновано е **значението на теориите за кариерно развитие за обучението за кариерно развитие**. Изборът на учебно съдържание и технология на обучението за кариерно развитие е тясно свързан с теориите за кариерно развитие. Няма теория, която сама да обясни сложния процес на кариерно развитие. Затова всички те допринасят за разбирането на кариерното развитие и имат място в обучаващите програми.

Съвременните теории увеличават акцента върху процеса на кариерно развитие и поставянето на индивида в активна позиция при изграждане на собствената кариера. Те показват, че кариерното развитие не може да бъде разбрано извън неговия контекст. Така осигуряват ценни идеи за разработването на ефективна методика за развитие на компетенции за управление на личната кариера. Теориите осигуряват холистичен (цялостен) подход за кариерно развитие.

Втора глава. Специфика на обучението на възрастни за кариерно развитие – теоретични основи и програми

В тази глава се изясняват теоретичните основи на обучението на възрастни за кариерно развитие, които обхващат андрагогически модели за обучение на възрастни. Представен е международен опит и опит у нас в разработването на програми за обучение на възрастни за кариерно развитие.

Очертани са възможностите за създаване на компетентностно базирани програми на базата на национални компетентностни рамки.

2.1. Специфика на обучението на възрастни

Андрагогически цикъл и андрагогически процес. Обучението на възрастните, в началото на неговата поява, се представя с педагогическия модел на обучение.

Терминът „андрагогия“, използван за първи път през 1833 г., произлиза от две гръцки думи означаващи „възрастен“ и „водене“. Днес служи за разграничаване начините, по които възрастните учат оптимално, от традиционните техники на преподаване, използвани при децата. Андрагогията си служи и с постиженията на други области, такива като управление, организационно развитие, консултиране, психотерапия, социална психология.

Педагогическият стил на преподаване дълги години се прилага и при обучението на възрастните. Malkolm Knowles, считан за баща на андрагогията, започва да гледа по нов начин на ученето на възрастните. Той определя андрагогията като „наука и изкуство за подпомагане на възрастните да учат“.

Много автори се занимават с образователния процес на възрастни. Един от най-добрите модели представящи този процес е андрагогическият цикъл, разработен от Ana Krajinch.

Malkolm Knowles разработва андрагогически модел за обучение на възрастни който включва три компонента: 1) базови допускания за характеристиките на възрастните като учащи; 2) двойната роля на преподавателя като улесняващ учебния процес; 3) дизайнът на андрагогическия процес.

Приносът на М. Knowles се състои в това, че обобщава съществуващия опит в областта на образованието на възрастните, както и схващанията на различни автори, като ги доразвива и създава своя теория. Схващането му за андрагогическия подход претърпява развитие от крайно противопоставяне „педагогиката срещу андрагогията“, до „педагогиката като продължение на андрагогията“.

Сред моделите, разработени след Knowles, най-популярен е моделът на Нотингамската група. Неговите основни компоненти са: базови положения; етапи на андрагогическия процес и специфики (очевидни особености) на андрагогическия процес.

Представените андрагогически модели на обучение на възрастни на Malcolm Knowles и на Нотингамската група са запазили своята актуалност до днес. Те лежат в основата на разработване на множество съвременни програми за обучение на възрастни. Техните постановки са подходящи за разработване и на модели за обучение на възрастни за кариерно развитие.

Характеристики на възрастния учащ

Въпросите какви са възрастните като учащи и дали се отличават от децата занимават и теоретици и практики. В изследването са анализирани и

обобщени схващанията на редица автори. Водещо място имат Malcolm Knowles, който определя четири области, в които възрастните се отличават от децата - концепцията на учащия за ученето, опита, готовността за учене и ориентацията към ученето, и американската изследователка на обучението на възрастните Patricia Cross, която създава теория за характеристиките на възрастните учащи, известна като модела CAL (Characteristics of Adult Learners). Представени са още схващанията на Kerka, MacKeracher, Wynne, Вяра Гюрова и Ваня Божилова.

Направеният анализ очертава обобщението, че познаването на характеристиките на възрастните като учащи има определящо значение за подготовката, реализирането и оценка на ефективността на обучението. Изучаването на схващанията на различни автори позволява да се обхване по-цялостно проблема. Характеристиките на възрастните като учащи са основа за извеждане на принципи за обучението на възрастните.

Принципи на обучението на възрастни

От шестдесетте години на миналия век, много автори работят върху определянето на принципите на обучение на възрастни – Gibb, Knox, Brundage и Mackeracher, Malcolm Knowles, Dewar, Jane Vella, Donna Wood, Stephen Brookfield, Ronda Wynne. Проучването на съвременни програми за обучение на възрастни показва, че едни екипи, разработващи програми, са склонни да се основават само на няколко принципа, а други се стремят да обхванат много аспекти и предлагат по 12-14 принципа. В повечето от тях се откроява ролята на опита, проблемната ориентация на ученето, саморъководенето, спецификата на мотивацията, приложението/ практиката. По-малкото на брой принципи извеждат най-същественото от обучението на възрастните, а по-големият брой провокират преподавателя към повече рефлексия, по-голямо осмисляне на учебния процес, по-ефективно планиране, провеждане и оценяване на обучението.

И така, въвеждането на успешни програми за обучение на възрастни зависи от осъзнатото и целенасочено прилагане на принципите и условията за ефективно учене.

Теории за ученето на възрастните

Теориите за учене на възрастните са съсредоточени главно върху това как възрастните учат. Те се основават на допускането, че възрастните учащи се фокусират повече върху процесите, отколкото върху съдържанието. Това е така, защото възрастните пренасят в учебната среда своя житейски опит и тяхното учене се улеснява чрез съвместно учене, ролеви игри, симулации, казуси, самооценяване. Използваните подходи са по-скоро проблемно-базирани и основани на сътрудничество, отколкото дидактични и акцентират върху равенството между преподавателя и учащите.

За целите на настоящото изследване са разгледани някои от най-значимите теории за ученето на възрастните: саморъководеното учене, трансформиращото учене, конструктивизма, ученето от опита. Тяхното проучване очертава схващането, че чрез прилагането им в обучението на

педагогически кадри за кариерно развитие се създават предпоставки учащите да поемат отговорност за собственото кариерно развитие, да променят своята перспектива, да интегрират знания, умения и нагласи, да бъдат по-рефлексивни.

Саморъководено учене. Идеята за саморъководено в ученето се базира на хуманистичната философия, основното предположение на която е, че образованието трябва да се фокусира върху развитието на личността. Този подход акцентира върху насърчаването на хората да изследват дълбочината на своите чувства, изграждането на Аз-концепция и цененето на човешкия живот. Целта е да се увеличи максимално потенциала на учащите, да се развива вродената любознателност на личността с подкрепата на емпатични преподаватели - улесняващи и партньори в ученето. В саморъководеното учене много по-голям акцент се поставя върху процеса (дискусия и себепознание, развитието на умения за критично мислене, израстването като личност и гражданин) отколкото върху съдържанието (придобиване на предметно ориентирани знания и умения).

Задълбоченото вникване в постановките на Mezirow за **трансформиращото учене** показва, че те имат определящо значение в обучението на възрастни. Стремещт към директно извършване на промяна на личностно равнище, чрез насърчаване развитието на умения за критично мислене, съществено отличава трансформиращото учене от традиционното, в което такава промяна е индиректен резултат от ученето.

Методологическата основа на личностно ориентирания образователен процес е **конструктивизмът**. Той е философия на учене, според която хората, размишлявайки върху своя опит, изграждат разбиране за света. При ученето се използват изградените мисловни модели и познавателни структури, с цел придобиване на нов опит. Когато учащият се сблъска с нещо ново, трябва да го направи съвместимо с предишните си идеи и опит. За целта или променя това, което знае, или отхвърля новата информация.

След задълбочения анализ на конструктивистките теории, може да се твърди, че тези теории се основават на две основни постановки:

- Учащите активно конструират своето собствено знание, вместо да получават наготово информация.
- За да се постигне тази цел, трябва да се направи промяна в процеса на обучение - да се осъществява взаимодействие между участниците и да има динамика по време на осъществяването му.

Една от най-известните и най-често цитирани конструктивистки теории за ученето е теорията на Kolb за **ученето от опита** (Experiential Learning). Теорията на Kolb потвърждава всички главни аспекти на активното учене. Тя осигурява теоретична обосновка за самостоятелното учене (independent learning), ученето чрез правене (learning by doing), ученето, базирано на работното място (work-based learning), ученето чрез решаване на проблеми (problem-based learning).

Представените теории за ученето на възрастните са личностно ориентирани. Те поставят личността на учащия в центъра на

образователния процес. Осигуряват възможности за съобразяване с андрагогическите изисквания към обучението на възрастни, отчитане на характеристиките на възрастните учащи, осъществяване ролята на преподавателя на улесняващ учебния процес, на негов дизайнер и мениджър.

Мотивация за учене

Познаването на мотивацията на учащите има определящо значение за постигане целите на обучението. Теориите и моделите за мотивация за учене на възрастните се основават на психологическите теории за мотивацията на А. Maslow, К. Levin, С. Rogers и др.; теорията за осъзнаването на ползата от образователното усилие (А. Tough); теорията за чувството на увереност и удовлетворение от постиженията (R. Boshier).

Преподавателят трябва да отчита факторите, които мотивират или демотивират учащите и какво е влиянието им върху ефективността на ученето. Прилаганите подходи към мотивацията на учащите се основават на различни модели за мотивация.

Мотивацията има основно значение за ефективното учене. Важна е както входната мотивация, така и нейното поддържане по време на обучението. Ако учащите не са мотивирани в началото, е необходимо да се превърне демотивацията в мотивация.

Преподавателят на възрастни

За постигането на висока ефективност в обучението на възрастни водеща роля играе преподавателят. Неговата основна философия на преподаване, убежденията и ценностите му влияят върху ученето.

При представянето на преподавателя на възрастни е важно да се изясни неговата роля. Основната характеристика на ролята на преподавателя е нейната комплексност, която се определя от съчетаването на неговите основни функции: да представя и формира знания, умения и нагласи у учащите; да изгражда умения и нагласи за учене; да мотивира учащите; да създава подкрепяща среда за учене (материална база и психологически климат). Ролята на преподавателя намира израз в подготовката, организирането, провеждането, управлението и контрола на учебния процес. Преподавателят разпределя отговорностите между себе си и учащите, като осъществява различни дейности - преподаване, консултиране, информиране, моделиране, намесване.

Друга характеристика на ролята на преподавателя е изместването на акцента в учебния процес от преподавателя към учащите. Преподавателят не стои в центъра на учебния процес и не се държи като притежаващ повече знания и умения от учащите, като единствен източник на информация за тях. Според изискванията на андрагогическия процес, той е партньор на учащите и споделя с тях отговорностите по осъществяването на учебния процес и заедно с това носи основната отговорност за успеха на процеса. Той е посредник между знанието и учащите, улеснява и подпомага учащите в процеса на учене да осмислят своето учене, да свържат новата информация с натрупания опит, да решават проблеми, да правят избори. Затова

преподавателят се явява посредник, консултант, улесняващ (фасилитатор) учебния процес, модератор.

Преподавателят до голяма степен определя ефективността на обучението. Неговият професионализъм се проявява в подготовката и реализацията на учебния процес, в активизирането на учащите.

Подкрепяща учебна среда

Високо ефективното обучение изисква подкрепяща учебна среда. Във връзка с нейното изграждане, е необходимо в групата да се създават демократични и позитивни отношения.

2.2. Програми за обучение на възрастни за кариерно развитие

За да се разработи ефективен модел за обучение на педагогически кадри за кариерно развитие, е необходимо проучване на проблема за разработването на програми за обучение на възрастни за кариерно развитие и опита от прилагането на такива програми по света и в България.

Разработване на програми за кариерно развитие

Разработването на програми за обучение на възрастни за кариерно развитие се основава на определени принципи и изисквания към целите и съдържанието. То включва последователност от дейности - етапи/ стъпки за разработване на програмите. Съвременните програми в държави с опит в областта на обучението за кариерно развитие са компетентностно базирани. Основа за разработването им са Национални рамки за кариерно развитие (САЩ, Канада, Австралия, Великобритания).

Принципи за разработване на програмите. При разработването на всяка програма за обучение, се спазват определени принципи. Добра основа могат да бъдат принципите, предложени от националната асоциация за кариерно развитие на САЩ. Изхожда се от разбирането, че *кариерното развитие е част от човешкото развитие*. Следователно, *кариерното развитие отразява модела на личностното израстване* и някои основни принципи на човешкото развитие се отнасят и до кариерното развитие. Тези принципи са:

- Развитие на човека се осъществява по време на целия живот.
- Върху индивидуалното развитие оказват влияние наследствеността и средата.
- Развитие е продължителен процес.
- За всеки период на човешкия живот има доминиращи аспекти.
- Индивидуалното развитие включва продължителна диференциация и интеграция на личността и възприемания от нея свят.
- В етапите на развитие има общи аспекти, които могат да се наблюдават и опишат. Освен тях могат да се очакват индивидуални различия.
- Наличието на голям дефицит в една област на човешкото развитие може да забави оптималното развитие и в други области.

Етапи/ стъпки за разработване на програмите

Процесът на разработване на програми за обучение за кариерно развитие преминава през определени етапи/ стъпки. Познаването на тяхната специфика е предпоставка за разработването на ефективни програми. За целите на настоящото изследване се основаваме на опита у нас за разработване на учебни програми за обучение на възрастни и етапите за разработване на програми за кариерно развитие според Австралийската рамка за кариерно развитие.

Много автори отбелязват, че програмите за кариерно развитие имат много общи аспекти, но всяка програма има уникални цели и изисква специфични организационни мерки, програмна структура и процеси, професионален опит на екипа. Програмите за кариерно развитие се интегрират с други програми в рамките на институцията. Водят до подобряване на знанията, уменията и нагласите на хората за кариерно развитие.

Компетентностно базирани програми за кариерно развитие

Проучването на постановки на редица автори в областта на теориите, политиките и практиките на образованието на възрастни и кариерното развитие оформя схващането, че съвременните програми за кариерно развитие трябва да бъдат компетентностно базирани. Компетенциите за кариерно развитие през целия живот могат да улеснят съзнателните намеси/ интервенциите в кариерното развитие. При определянето на компетенциите за кариерно развитие, необходими през целия живот се приема, че:

- ученето през целия живот се осъществява съзнателно или неволно;
- светът на труда търпи постоянни и бързи промени;
- хората се променят и развиват през целия живот;
- преходът от училище е само един от няколко прехода, които хората правят през своя живот;
- уменията и знанията придобити в училище трябва многократно да се актуализират;
- индивидуалните цели в работата се променят с нарастването на себепознанието, развитието на умения, осъзнаването на нови възможности за работа и адаптирането на начина на живот;
- хората трябва да отговарят на собствените си потребности, както и на потребностите на другите и наличието на възможности за работа;
- хората могат да потърсят услугите на кариерни специалисти няколко пъти в живота си за помощ по въпроси на кариерното развитие.

Национални рамкови документи

Анализът на три национални рамкови документи за кариерно развитие на държави с развити образователни системи и икономики показва, че те са важна предпоставка за успешно разработване на програми за кариерно развитие в държави с малък опит.

Националната рамка за кариерно развитие в САЩ е документът „Националните насоки за кариерно развитие” (National Career Development Guidelines/ NCDG). На международно равнище, Насоките представляват

много полезна рамка за разработване и оценяване на програми за кариерно развитие - включват рамка на компетенциите за кариерно развитие, показатели, програми за кариерно развитие и стратегии за изследване и развитие. Концептуалната рамка на кариерното развитие включва областите, в които се осъществява кариерното развитие (личностно/ социално развитие, образование/ квалификация/ учене през целия живот и управление на кариерата), целите във всяка една област и индикаторите за постигане на целите. Индикаторите към всяка цел показват знанията, уменията и нагласите, необходими за нейното постигане. Те показват доколко успешно е управлението на собствената кариера. Трите равнища на учене - знание, приложение, рефлексия, които са разработени на базата на таксономията на Bloom, описват придобиваните компетенции и не са обвързани с възрастта на индивида или степен на образование.

От проучването на прилагането на „Националните насоки за кариерно развитие” в много щати на САЩ могат да се направят *изводи*, че програмите за кариерно развитие, базирани на NCDG, осигуряват *възможности за*: 1) подготовка на учащите за динамична работна среда чрез увеличаване на тяхното разбиране на нуждите от учене през целия живот и отношението между образованието, заетостта и света на труда; 2) подобряване на адаптацията към образователна и трудова среда чрез повишаване себепознанието, усъвършенстване на уменията за вземане на решения и уменията за кариерно планиране; 3) повишаване на отговорността и ефективността на специалистите, ангажирани в програмите, чрез редовна оценка на основата на NCDG индикаторите; 4) повишаване на разбирането на преподавателите и заетите с управление и администрация относно необходимостта и ползите от кариерно развитие.

Всички посочени възможности биха представлявали интерес за педагогическите кадри у нас. Ако те са част от курсовете за кариерно развитие, педагозите биха развили много добра култура за кариерно развитие.

Проучването на **Канадската рамка за кариерно развитие** показва, че тя осигурява обща основа на инициативите и дейностите за кариерно развитие в различни среди и дава възможност на изследователите и специалистите по кариерно развитие да определят степента на развитие на компетенциите за кариерно развитие. Тя е фактор за проактивно управление на живота и кариерата от детската градина до зряла възраст.

Основната цел на **Австралийска рамка за кариерно развитие** (The Blueprint) е да даде възможност на всички, които са в състояние да подкрепят кариерата и преходите на хората (специалисти по кариерно развитие, учители, родители, работодатели, доставчици на услуги по заетост) да работят с национално утвърдени компетенции за управление на кариерата, които са необходими за управление на живота, ученето и работата. Рамката може да се използва от всички, отговорни за разработване, внедряване и преглед на програми или продукти, които да улеснят развитието на кариерата на хората.

Може да се обобщи, че е много полезно при разработването на програми за обучение на възрастни за кариерно развитие:

- *Да се използва опита на държави с традиции в образованието за кариерно развитие като САЩ, Канада, Австралия и Великобритания.*
- *Да се прилага андрагогически и компетентностен подход.*

Смятаме, че за момента Австралийската компетентностна рамка е най-подходяща за разработване на програми в България.

Обучение за кариерно развитие във Великобритания. Във Великобритания програмите за кариерно развитие в средното образование са известни с наименованието „Кариерно образование” (Career Education), а в университетите и в други институции и организации за обучение на възрастни с наименованието „Учене за кариерно развитие” (Career Development Learning). Известният изследовател, университетски преподавател и учатник в изграждането на политики и практики за кариерно развитие Tony Watts акцентира върху ползите от обучението за кариерно развитие и ги обвързва с резултатите от ученето.

Представените от него учебни резултати, групирани в областите „Себепознание”, „Опознаване на възможности”, „Вземане на решения” и „Учене за преходите”, могат да служат за разработването на програми за обучение за кариерно развитие. С тяхна помощ може да се систематизира учебен опит, свързан с работата в края на обучение за кариерно развитие.

Програми за обучение на възрастни за кариерно развитие в България

Във връзка с настоящото изследване е направено проучване къде, с какъв достъп и какви програми за обучение на възрастни за кариерно развитие се предлагат в България през периода 2006 – 2011 година. Целта на изследването е да се установи какъв е опитът у нас във връзка с обучението на възрастни за кариерно развитие. Подбрани са следните критерии:

- доставчици на обучение;
- потребители на обучение;
- достъп и участие в обучението;
- програми за обучение възрастни по кариерно развитие – примери за видове и доставчици;
- програми за обучение на възрастни по кариерно развитие - примери относно съдържанието на програмите.

На базата на анализа се установява, че основните доставчици на обучение на възрастни за кариерно развитие са: университетите - факултети, департаменти, университетските центрове за кариерно развитие, звена за продължаващо обучение/ следдипломна квалификация; Националният педагогически център и Регионалните педагогически центрове (понастоящем закрити); Центрове за професионално обучение; неправителствени организации, фондации, консултантски фирми; някои агенции за подбор на кадри; бюрата по труда; Центърът за развитие на човешките ресурси.

Потребители на обучение на възрастни за кариерно развитие в България

са безработни, заети лица и учаци. Установява се, че достъпът и участието в специализирани курсове са ограничени поради недостатъчно предлагане; липса на осъзната необходимост от такова обучение; липса на култура по отношение образованието за кариерно развитие и др.

При проучването на университетите като доставчици на програми за обучение на възрастни по кариерно развитие беше установено, че бакалавърски програми не се предлагат. Магистърски програми, чрез които се придобива квалификацията консултант по кариерно развитие, има в три университета. В няколко университета, в магистърски програми, са включени курсове, свързани с кариерно развитие и управление на личната кариера.

В българските университети, като са използвани добри практики от САЩ и Европа, са разкрити центрове за кариерно развитие. В кариерните центрове се предлагат разнообразни теми за краткосрочни форми на обучение за кариерно развитие. Опитът на мрежата от университетски кариерни центрове, оказва влияние върху разработването на модела за обучение на педагогически кадри за кариерно развитие.

Изграждането на система за предоставяне на професионални кариерни услуги в сферата на средното, професионално и висше образование има важен дългосрочен ефект за успешната професионална реализация на младите хора и развитието на икономиката.

Задълбоченият анализ на резултатите очертава обобщението, че:

- *достъпът до програми за кариерно развитие е малък и се определя от ограничения брой предлагани програми. Например, в университетите за всички студенти (от всички специалности) не се предлагат програми за управление на личната кариера като част учебните планове за образователна степен.*
- *участието в програми за кариерно развитие е слабо. Няма осъзната необходимост от такова обучение. Не е развита културата за кариерно развитие.*

Трета глава „Обучение на педагогически кадри за кариерно развитие”

В трета глава е представено разработването на теоретичен модел за обучение за кариерно развитие на педагогически кадри, на базата на задълбочения теоретичния анализ в първа и втора глава и изводите и обобщенията на изследователските дейности, предшествващи разработването на модела. Анализирани са резултатите от оценката на теоретичния модел и приложението му в практиката, което дава основания за формулиране на изводи за неговата ефективност.

3.1. Потребност от обучение за кариерно развитие на педагогическите кадри

Проучването на необходимостта от обучение за кариерно развитие на педагогически кадри има за цел да установи:

- опита у нас в предлагането на образование и обучение за кариерно развитие;
- наличието на компетенции за управление на личната кариера у педагогическите кадри.

Използвани са методите анкетиране, анализ на продукти от дейността на педагогическите кадри и наблюдение. Установи се, че:

- Педагогическите кадри по време на обучението си в средното и висшето училище, с много малки изключения, не са участвали в обучение за кариерно развитие.
- Те нямат добре развити компетенции за управление на личната кариера.
- След участие в квалификационни дейности, осъзнават необходимостта от обучение за кариерно развитие.
- Обучението води до развитие на компетенции.

3.2. Предварителни дейности, обуславящи разработването на съвременен модел за кариерно развитие на педагогическите кадри

Разработването на модела се предшества от изследователски дейности, които се осъществяват на два етапа. Първият етап е „Изследване развитието на образованието на възрастни” (2002 - 2005). Обект на изследване е образованието и обучението на възрастните, а предмет на изследване - обучението на педагогически кадри. Вторият етап е „Изследване на образованието на възрастни за кариерно развитие” (2006 - 2011). Обект на изследване е образованието и обучението на възрастните, а предмет на изследване - обучението на педагогически кадри за кариерно развитие. Използваните методи са теоретичен анализ, наблюдение, анкета, фокус-група, изследване в действие (action research).

Дейностите, обуславящи разработването на модела, се осъществяват в рамките на различни квалификационни форми и форуми за педагогически кадри и образователни и научни проекти:

- 20 броя краткосрочни квалификационни курсове и следдипломни специализации на ДИПКУ, проведени в градовете Стара Загора, Пазарджик, Пловдив, Хасково, Бургас, Сливен и Търговище, със среден брой участници 17 души;
- осем издания на ежегодния Национален педагогически форум с международно участие, организиран от ДИПКУ в гр. Стара Загора през периода 2003 – 2011 година, със среден брой участници 65 души;
- два международни проекти, в които ДИПКУ участва като партньор през 2009-2012 година.

Основните резултати през първия етап са разработване на личностно ориентирани курсове по седем теми с приложение на Цикъла на Колб, проблемно базирано учене, проектно базирано учене, рефлексивно учене, изследване и съчетаване на стиловете на учене и стиловете на преподаване, качествено оценяване на учебния процес чрез рефлексивни процедури. Курсовете включват дейности за развитие на компетенции за управление на личната кариера. Разработен е модел за обмен на добри образователни

практики, осигуряващ позитивна среда, подходяща за ефективно кариерното развитие. Разработена е концептуална рамка на ежегодния Национален педагогически форум с международно участие, организиран от ДИПКУ.

През втория етап е усъвършенстван конструктивисткият модел на курсове за педагогически кадри. В учебните планове на ДИПКУ е включен краткосрочен курс и учебна дисциплина в специализации „Управление на кариерното развитие”. Експериментирани са различни инструменти за кариерно развитие и компетентностни подходи от САЩ, Канада и Австралия.

Преди разработването на модела, с участието на преподаватели в специализации на ДИПКУ, се провежда фокус група на тема „Обучение на педагогически кадри за кариерно развитие”. Нейните цели са:

- извеждане на основните характеристики на ефективното обучение на педагогически кадри за кариерно развитие;
- проучване приложимостта на Австралийската рамка за кариерно развитие в български условия.

Изводите на фокус-групата във връзка с разработването на модела са:

1. Разработваният модел трябва да бъде андрагогически и основан на съвременните теории за кариерно развитие.
2. Ефективното обучение на педагогически кадри за кариерно развитие има следните характеристики: компетентностно базирано, личностно ориентирано, мотивиращо и празнуващо успеха, непрекъснато усъвършенстващо се.
3. Австралийската компетентностна рамка е най-подходяща за разработване на модела.

Относно приложението на компетентностната рамка, са формулирани следните препоръки:

- Да бъде тествана в мащабно национално изследване, обхващащо всички степени и форми на образование, и да се приеме Национална рамка в България като нормативна база за осъществяване обучението за кариерно развитие и всички видове услуги за кариерно развитие.
- Да се използва като ефективен инструмент за операционализиране и интегриране на ключовите компетентности от Европейската референтна рамка за УЦЖ.
- Образователното министерство да поеме отговорност за нейното по-нататъшното развитие и усъвършенстване.
- Да се разработи и поддържа уебсайт на рамката и допълнителни ресурси и материали за професионално развитие на кариерните специалисти.
- Да се популяризира и използва чрез система от дейности и инициативи на правителството, държавни и неправителствени организации.

3.3. Модел за обучение на педагогически кадри за кариерно развитие

Разработеният модел се обуславя от необходимостта да се развиват компетенции за управление на личната кариера на педагогическите кадри и

липсата на съвременни форми за обучение в тази област. Създаването на модела е свързано с личния интерес, научно-изследователски и образователен опит на автора, с неговата убеденост в навременността, приложимостта и полезността на модела. Положително влияние оказва натрупаният опит в областта на обучението на възрастни в ДИПКУ и опита в кариерното ориентиране, консултиране и развитие на преносими умения в Центъра за кариерно развитие при Тракийски университет. Популяризирането у нас на американската програма за кариерно консултиране GCDF мотивира и подпомага разработването на модела.

Окончателното оформяне на модела се предшества от десет години (2002-2012г.) теоретико-приложна дейност в областта на обучение на възрастни (2002-2005г.) и обучение за кариерно развитие (2006-2012г.). Резултатите от теоретичния анализ, фокус групата, анкетното проучване и останалите предварителни дейности са добра основа за разработване на модела. Всеки от елементите на модела се развива и усъвършенства чрез изследване в действие.

Специално внимание се отделя на избора на компетентностна рамка и подходи на обучение. Във връзка с компетентностната рамка, първо се използва опита на Великобритания, а после на САЩ, Канада и Австралия – прилагат се последователно DOTS-модела (Великобритания), Националните насоки за кариерно развитие на САЩ и накрая Австралийската компетентностна рамка.

Относно подходите считаме за оптимално гъвкавото прилагането на система от подходи:

- Холистичен (цялостен) и хуманен подходи - обуславят се от целите на обучението, от съвременните схващания за кариерата и кариерното развитие, които обхващат всички аспекти и етапи на човешкото развитие, от това, че личността на учащия е в центъра на учебния процес.
- Ситуативен подход - създават се планирани ситуации и се използват възникналите ситуации, при което се използва и разширява личния опит на учащите, отговаря се на индивидуалните потребности, повишава се мотивацията за учене.
- Дейностен и игрови подходи - използват се система от разнообразни дейности и игри, които стимулират мотивацията, ангажираността, сплотеността и активността на педагозите. Чрез игрите се имитират реални ситуации и се упражняват умения и модели на поведение, развиват се ценности и нагласи.
- Рефлексивен подход - свързан е с конструктивистката методология. Използва се заедно с дейностния и игрови подходи при осъществяване на експерименталното учене (цикъла на Колб), трансформиращото учене и други видове личностно ориентирано учене.
- Позитивен подход - важен фактор е както за създаване на позитивна образователна среда, така и, в контекста на целите на обучението, за

развитието на кариерни компетенции, свързани с позитивната Аз-концепция, ефективното решаване проблеми и др.

- Интегрален подход – когато курсът по кариерно развитие е част от учебния план на педагогическа следдипломна квалификация, се използват интегративните връзки между отделните курсове/ учебни дисциплини.

Приложението на системата от подходи води до развитие на нови кариерни нагласи и ценности, модели на поведение, осъществява се промяна на перспективата при трансформиращото учене и критичната рефлексия.

Структура на модела

Моделът за обучение на педагогически кадри за кариерно развитие включва следните **елементи**:

- 1) Цели, задачи, мисия, визия, принципи на модела.
- 2) Компетентностна рамка - цели и очаквани резултати на обучението за кариерно развитие.
- 3) Андрагогически основи на модела - основни допускания за учащите и учебния процес.
- 4) Характеристики на учебния процес.
- 5) Подготовка и реализация на учебния процес.
- 6) Субекти на учебния процес.
- 7) Подкрепяща учебна среда.

Целта на модела е да улесни бъдещи действия за планиране, организиране и реализиране на обучение за кариерно развитие на педагогически кадри у нас.

Задачи на модела са:

- да очертае специфичните изисквания към обучаващите педагогически кадри по кариерно развитие;
- да очертае условията за организиране на ефективен учебен процес с педагогически кадри по кариерно развитие;
- да очертае параметрите на една специфична кариерна компетентност на педагогическите кадри, свързана с тяхното кариерно развитие.

Мисията на модела е да представи цялостна стратегия за организиране на обучение за кариерно развитие с педагогически кадри.

Визията на модела е да създаде предпоставки за целенасочено обучение на педагогически кадри за кариерно развитие (на функциониране и усъвършенстване на кариерната им култура).

Чрез **компетентностната рамка** се определят целите и очаквани резултати на обучението за кариерно развитие. Тя включва компетенциите на учащите и компетенциите на преподавателя.

Компетенциите на учащите са компетенции за управление на личната кариера в трите основни области: „Личностно развитие”, „Изследване на ученето и работата”, „Изграждане на кариерата”.

Компетенциите на преподавателя обхващат компетенции за управление на личната кариера, компетенции за обучение на възрастни - андрагогически компетенции и компетенции за улесняване на кариерното развитие на учащите.

Андрагогическите основи на модела обхващат основните допускания за учащите и учебния процес и характеристики на педагогическите кадри като учащи.

На базата на теоретичния анализ и резултатите от емпиричното изследване - фокус група и експертна оценка, са определени **характеристиките на учебния процес в курсовете за кариерно развитие**: личностно ориентиран, компетентностно базиран, рефлексивен, гъвкав, холистичен, непрекъснато усъвършенстващ се, без строги предписания, ориентиран към решаване на проблеми, насочен към конструиране на ново знание, основаващ се на практикуване и непрекъснатото договаряне, интегриращ мисленето и ученето, съчетаващ стиловете на преподаване и учене.

Изведени са следните **принципи и условия на учене**:

1. Педагогическите кадри имат различни потребности, опит, умения, ценности и интереси.
2. Ученето на педагогическите кадри трябва да бъде личностно ориентирано.
3. Ученето на педагогическите кадри трябва да бъде компетентностно базирано.
4. В курсовете на педагогически кадри за кариерно развитие трябва да се насърчава саморъководеното учене.
5. Ученето на педагогическите кадри трябва да се основава на миналия опит.
6. Учебният процес трябва да провокира интерес към учебното съдържание и учебните задачи.
7. Ученето на педагогическите кадри трябва да бъде мотивиращо.
8. Ученето на педагогическите кадри трябва да бъде проблемно ориентирано.
9. Учащите трябва да имат обратна информация относно процеса на ученето си в съответствие с целите.
10. Учебната среда трябва да бъде подкрепяща.
11. Трябва да се създава учебна среда, която да стимулира участието на учащите.
12. Ефективното учене е обусловено и от Аз-концепцията - представата за самия себе си като учащ.
13. Трябва да се създават възможности учащите да прилагат новите знания и умения по време на учебния процес.
14. Трябва да се насърчава ученето чрез сътрудничество, критично и рефлексивно мислене.
15. Педагогическите кадри обичат да са уважавани.
16. Учащите се отличават по стиловете на учене.

17. Ученето трябва непрекъснато да се усъвършенства, като за целта се ангажират преподавателите, ръководството на институцията/организацията и партньори, осигуряват се подходящи ресурси и се осъществява мониторинг и оценка.

Обобщава се, че представените характеристики на педагогическите кадри като учащи, принципите на учене, особеностите на андрагогическия процес, ролята и дейностите на преподавателя трябва да се разглеждат в тяхната взаимовръзка. Екипите за разработване на учебни програми и преподавателите трябва да ги разбират и осъзнато използват.

Подготовката и реализацията на учебния процес преминава през етапи на планиране, организиране, подготовка на материали, реализиране и оценяване на ефективността на учебния процес. Субектите на учебния процес са преподавателят и учащите.

Подкрепящата учебна среда се изгражда чрез микроклимата и материално техническата база. Разбирането как педагогическите кадри учат най-добре, съобразяването с принципите за обучение на възрастни, използването на техниките за учене на възрастни е много добър начин за преподавателя да подобри своята ефективност. Акцентите върху развитието на нови нагласи и убеждения в обучението за кариерно развитие засилват необходимостта от специални грижи както за изграждането на позитивен психоклимат, така и към многофункционална и предразполагаща към позитивни взаимодействия пространствена среда.

3.4. Оценка на модела за обучение на педагогически кадри за кариерно развитие

Във връзка с оценката на модела за обучение на педагогически кадри за кариерно развитие, след разработването на теоретичния модел се организира и провежда:

- експертно оценяване на теоретичния модел;
- експертно оценяване на приложението на модела;
- анкетно проучване за оценка на ефективността на курс за кариерно развитие на педагогически кадри.

Оценката на теоретичния модел (в началото на 2008г.) има за цел да установи качеството на разработения теоретичен модел. Прилага се методът експертна оценка чрез структурирано интервю по критериите: полезност, съвременност, навременност, цялостност, приложимост, очаквана ефективност и преносимост. Чрез проведената експертна оценка се потвърждава, че разработеният теоретичен модел е полезен, съвременен, навременен, лесно приложим. Той е цялостен, т.е. обхваща всички елементи на учебния процес. Също така той е преносим, т.е. успешно може да се използва с различни целеви групи от възрастни учащи и при обучение на други теми. Може да се очаква висока ефективност на обучението.

Експертното оценяване на приложението на модела се провежда

през учебната 2011/2012 година. То има за цел да изследва личностната ориентираност на обучението и мотивацията на учащите. При анализа на резултатите са използвани следните критерии и показатели:

Критерий 1: Личностна ориентираност на обучението.

Показател 1: Адекватност на учебния процес с компетенциите, потребностите и интересите на учащите (познаване на личността на учащия).

Показател 2: Изясняване целите на обучение на учащите и подпомагане учащите в осмисляне на собствените им цели.

Показател 3: Използване на „мотивиращи” стратегии за преподаване и учене, които отговарят на потребностите на учащите и правят ученето интересно.

Показател 4: Осигуряване на подходяща и последователна подкрепа за всички учащи.

Показател 5: Работа в партньорство с учащите.

Показател 6: Наличие на значими за учащите стимули в образователната среда.

Показател 7: Ефективност на комуникацията в рамките на учебния процес.

Показател 8: Наличие на позитивен микроклимат.

Критерий 2: Мотивиране на учащите.

Показател 1: Наличие на условия учащите да са в активна субектна позиция.

Показател 2: Наличие на дейности с практическо приложение.

Показател 3: Наличие на условия за себепознание, самооценка и саморегулация.

Показател 4: Позитивно оценяване (конструктивна критика).

Показател 5: Мотивираща образователна среда.

Показател 6: Стимулиране на любознателност у учащите.

Показател 7: Предоставяне на учащите отговорности и избор между две или повече възможности.

Показател 8: Превръщане на ученето в забавно прекарано време.

Изводи: При прилагането на модела се създават условия за:

- **личностна ориентираност** – учащите са в центъра на учебния процес; налице е адекватност на учебния процес с компетенциите, потребностите и интересите на учащите, изясняване целите на обучение и подпомагане учащите в осмисляне на собствените им цели, използване „мотивиращи” стратегии за преподаване и учене, подходяща и последователна подкрепа за всички учащи, партньорство с учащите и ефективна комуникацията в рамките на учебния процес, позитивен микроклимат и значими за учащите стимули в образователната среда.
- **за мотивиране на учащите** - учащите са в активна субектна позиция, условия за себепознание, самооценка и саморегулация, позитивно оценяване/ конструктивна критика. позитивна и мотивираща образователната среда, рефлексия върху собствената дейност.

Анкетното проучване за оценка на ефективността на курс за

кариерно развитие на педагогически кадри се провежда със 171 участници в едногодишни очно-задочни специализации на ДИПКУ с учители от всички степени и специалности, директори и други педагогически кадри през учебните 2009/2010, 2010/2011 и 2011/2012 години. Темите на специализациите са „Организация и управление на образованието” и „Детска и юношеска психология”. Провеждат се в градовете Стара Загора, Бургас, Пазарджик и Хасково.

При анализа на резултатите са използвани следните критерии и показатели за оценка на ефективността на модела:

Първи критерий: Цели и съдържание на обучение.

Показател 1: Курсът отговаря на целите, представени от преподавателя.

Показател 2: Курсът отговаря потребностите и очакванията на учащите.

Показател 3: Достъпност на съдържанието.

Показател 4: Практическа ориентация на съдържанието.

Показател 5: Съобразяване на съдържанието на курса с предишния опит и квалификации на участниците.

Показател 6: Усвояване на знания.

Показател 7: Формиране на умения.

Показател 8: Изграждане на отношение (нагласи).

Втори критерий: Технология на обучение.

Показател 1: Възможност за групова работа.

Показател 2: Възможност за индивидуално участие.

Показател 3: Включване на учащите.

Показател 4: Използване на разнообразни методи на обучение.

Показател 5: Ползност (ефективност) на използваните методи на обучение.

Показател 6: Ползност (ефективност) на използваните листовки и текстове.

Показател 7: Комуникация с групата.

Трети критерий: Компетенции на преподавателя.

Показател 1: Познаване на учебното съдържание.

Показател 2: Взаимодействие с групата.

Показател 3: Мотивиране на учащите да учат.

Показател 4: Използване на обратна връзка и оценка.

Показател 5: Използване на подходящи методи на обучение.

Показател 6: Достъпност на преподаването.

Показател 7: Използване на индивидуална и групова работа.

На базата на анализа на резултатите от проведеното анкетно проучване за оценка на курса от учащите се стига до следните заключения:

- *По отношение на целите и съдържанието на обучението.* Курсът отговаря на целите, представени от преподавателя. В хода на обучението учащите осъзнават нови потребности и участват в договаряне на целите. Учебното съдържание е достъпно, практически ориентирано и съобразено с предишния опит и квалификации на учащите. Развиват се компетенции за управление на личната кариера.

- *По отношение на технологията на обучение.* Курсът създава възможност както за групово обучение, така и за индивидуално участие. Учащите се включват активно в учебния процес и се осъществява ефективна комуникация. Използват се разнообразни методи на обучение, които помагат за ефективното учене.
- *По отношение на компетенциите на преподавателя.* Преподавателят познава задълбочено учебното съдържание, ефективно взаимодейства с групата и мотивира учащите да учат. Използва подходящи методи на обучение и форми на обратна връзка и оценка. Преподаването е достъпно. Балансирано се използват индивидуална и групово обучение.

Изводи и заключение

На базата на цялостното дисертационно изследване могат да се обобщят следните изводи:

1. През последните десетилетия образованието на възрастните разширява своя обхват. Анализът на целите, стратегиите и принципите на развитие на образованието на възрастни, на факторите, които влияят върху него, приоритетите в развитието му и функциите, които изпълнява, разкрива неговите богати възможности за кариерното развитие на възрастните. Напредъкът в приоритетните области на образованието на възрастните „политика“, „управление“ и „финанси“ би довел до значителен напредък в образованието на възрастни за кариерно развитие.
2. Липсата у нас на стратегия и политика за образование на възрастни води до подценяване на образованието на възрастни за кариерно развитие като специфичен вид образование на възрастни.
3. Съвременната гледна точка към кариерното развитие го определя като процес, продължаващ през целия живот, при което се постига себепознание, изследване на фактори, влияещи върху различни аспекти от човешкия живот. Знанията, уменията и отношенията, които се развиват по този път, дават възможност за планиране и вземане на решения, изследване на трудовата заетост и професионалните избори, но и за управление на самия себе си, развиване на житейски и трудови умения. Кариерното развитие е резултат от ученето през целия живот, по време на което личностните и професионални умения постоянно се променят и разширяват в отговор на промените в кариерата и появяващите се нови възможности.
Съвременните теории поставят акцент върху процеса на кариерно развитие и активната позиция на индивида при изграждане на собствената му кариера. Осигуряват ценни идеи за разработването на ефективна методика за развитие на компетенции за управление на личната кариера и холистичен подход към кариерното развитие. Познаването на тези теории има определящо значение за обучението за кариерно развитие - за избора на учебно съдържание и на технология на обучението.
4. Концептуалните рамки и програми за кариерно развитие в САЩ, Канада,

Австралия и Великобритания очертават основните насоки за разработване на компетентностно базирани програми за кариерно развитие на възрастни и у нас.

5. Обучението на възрастни е ефективно, ако се отчитат неговите андрагогически особености. За разлика от педагогическия процес, андрагогическият процес изисква партньорски взаимоотношения между преподавател и учащи, използване на опита, който имат учащите (професионален и житейски), активно включване на учащите във всички дейности – планиране, организиране, ръководство и контрол на учебния процес - и съобразяване с оценката им относно ефективността.
6. Разработеният андрагогически модел за кариерно развитие на педагогическите кадри има следните предимства:
 - Той е компетентностно базиран. Чрез компетентностна рамка се определят целите и очакваните резултати на обучението – компетенциите за управление на личната кариера на учащите. Изискванията към преподавателя се определят от система от компетенции на преподавателя, включваща компетенции, необходими за обучение на възрастни и компетенции за улесняване на кариерното развитие.
 - Създава условия за личностна ориентираност - поставяне на учащите в центъра на учебния процес. Учебният процес е адекватен на компетенциите, потребностите и интересите на учащите.
 - Осигурява диагностика на групата – чрез система от взаимно допълващи се методи се разработва профил на групата, определят се потребностите на учащите от обучението.
 - Създава условия за мотивиране на учащите, които са поставени в активна субектна позиция и осъществяват себепознание, самооценка и саморегулация, позитивно оценяване/ конструктивна критика, рефлексия върху собствената дейност.
 - Гъвкаво съчетава набор от подходи - холистичен (цялостен), хуманен, ситуативен, дейностен, игрови, рефлексивен, позитивен, интегрален, личностно ориентиран, конструктивистки. Приложението им води до развитие на нови кариерни нагласи и ценности, модели на поведение, осъществява се промяна на перспективата при трансформиращото учене и критичната рефлексия.
7. Чрез проведената експертна оценка се потвърди, че разработеният теоретичен модел е полезен, съвременен, навременен, лесно приложим. Той е цялостен, т.е. обхваща всички елементи на учебния процес. Също така е преносим, т.е. успешно може да се използва с различни целеви групи от възрастни учащи и при обучение на други теми. Може да се очаква висока ефективност на обучението.

Въз основа на проведената експертна оценка на приложението на модела, на анкетното проучване на учащи за оценката им относно ефективността на проведените курсове за кариерно развитие и наблюдението на автора може да се обобщи, че хипотезата се потвърждава.

3. Научни приноси на дисертационното изследване

1. Преосмислени са съвременните тенденции в образованието на възрастни в контекста на кариерното развитие и са разкрити богатите му възможности за кариерно развитие на възрастните чрез поставянето им в активна позиция и развитие на компетенции за управление на личната кариера.
2. Обосновани са необходимостта от интегрирано прилагане на съвремените теории за кариерно развитие в обучението на възрастни за кариерно развитие и тяхната роля при подбора на учебно съдържание и разработването на ефективна методика за развитие на компетенции за управление на личната кариера и холистичен подход към кариерното развитие.
3. Разработен е и апробиран андрагогически модел за обучение на педагогически кадри за кариерно развитие. Моделът е компетентностно базиран, създава условия за личностна ориентираност и за мотивиране на учащите, осигурява диагностика на групата и гъвкаво съчетава набор от подходи. Той е комплексен полезен, съвременен, навременен и лесно приложим - успешно може да се използва с различни целеви групи от възрастни учащи.
4. Обобщен е ценен международен опит в областта на концептуални рамки и програми за кариерно развитие и са очертани основните насоки за разработване на компетентностно базирани програми за кариерно развитие на възрастни и у нас.
5. Разработена е система от критерии и показатели за оценка на теоретичния модел и приложението му в практиката. Критериите и показателите са оценени от експерти и апробирани при провеждане на курсове при различни локални условия. Подходящи са за оценка на модели за обучение на различни целеви групи от възрастни учащи и по други теми.
6. Разработена е компетентностна рамка като елемент от модела, която може да служи като инструментариум за разработване на програми за обучение на възрастни за кариерно развитие – целеполагане, определяне на очакваните резултати, оценка на ефективността от обучението.

4. Списък на научните публикации по темата на дисертационния труд

1. Шарланова, В. (2013). Преподавателят в съвременното обучение на възрастни. - Във: Сп. „Педагогически форум”. Бр.1., 2013.
2. Шарланова, В. (2011). Модел за обучение на педагогически кадри за кариерно развитие. - Във: Сп. „Известия”, т.19, 2011. Съюз на учените. Сливен.
3. Шарланова, В. (2010). Кариерно развитие на учителите чрез обмен на добри образователни практики. - Във: Сборник доклади: Трета Балканска научна конференция "Науката, образованието и културата през 21-ви век". Благоевград.
4. Шарланова, В. (2008). „Световното кафене” - иновативен метод за кариерно развитие на педагогическите кадри. - Във: Сборник статии: „Национален педагогически форум с международно участие". Стара Загора.

5. Abstract

**Technical University of Sofia
Faculty of Engineering and Pedagogy
Department of Pedagogy and Management**

Valentina Dimitrova Sharlanova

ADULT CAREER DEVELOPMENT EDUCATION Dissertation abstract

The aim of this study is to create a career development education model for pedagogical specialists.

Generated hypothesis states that if:

We assume that the application of the career development model for pedagogical specialist conditions for comprehensive development of personal career management competencies.

The research methodology includes methods of theoretical and empirical research: analysis of scientific publications, regulations, policies, educational programs and educational practice model (design model for training), focus groups, expert evaluation, observation, questionnaires, descriptive analysis.

There are several main findings. Modern adult education trends are reconsidered in the context of career development. Rich career opportunities are revealed for adults by placing them in an active position and competence development of personal career management.

The need of integrated application of contemporary career development theories is justified in the adult education for career development as well as their role in the selection of learning content, developing an effective methodology for the development of competencies for personal career management and holistic approach to career development.

Andragogic model for training pedagogical specialists in the area of the career development is evolved and approbated. The model is competency-based, creates conditions for self-orientation and motivation of students, provides group diagnostic and flexibly combines a range of approaches. It is comprehensive, useful, modern, timely and easy to apply - can be successfully used with different target groups of adult learners.

It is not only summarized a valuable international experience in the field of conceptual frameworks and career development programs, but also outlined the main directions in the competency-based career development programs for adults in our country.