

# КЪМ ВЪПРОСА ЗА КАРИЕРНОТО РАЗВИТИЕ НА УЧИТЕЛЯ

*Иван П. Иванов*

## 1. ТЕОРИИ ЗА КАРИЕРНОТО РАЗВИТИЕ

Съществуват няколко теории за кариерното развитие на хората. Те са свързани с определени **модели** на възрастово развитие, описващи живота на човека като последователни свързани етапи, като всеки от тях има определени основни задачи и преходът към следващия е важен момент.[9]

### 1. ЛИНЕЕН МОДЕЛ

Традиционен е линейният модел: образование — работа — пенсиониране. През последните години, обаче той се оспорва тотално. Счита се, че той е характерен за по-малко от 1/3 от всички случаи.

Критика на линейния модел се прави от позициите, че той се базира на мъжкия опит и е малко приложим за жените (Eastmond, 1991; Hughes, Smith, 1985). Жените могат да изпълняват практически същите роли и професии като мъжете, но често в различни от тях жизнени периоди. Форест и Миколайтис (Forrest, Mikolaitis, 1986) настояват за включването на друг компонент в кариерата на жените — "Аз в отношение към другите" ("self in relation to others"). [15]

Оспорва се достоверността на възрастно-определените фази на живота (Leonard, Mathews, Bowes, 1987). Според Шлосберг (Schlossberg, 1985), например, опитът на възрастния се определя от 4 фактора: (1) културният контекст или социалната среда; (2) личностното психическо развитие; (3) жизнените събития и преходи и (4) съотношението непрекъснатост-изменение в течение на живота.[9]

Изследванията на Ийсмонд (Eastmond, 1991) показват, че има много големи различия между западната и не-западните култури по отношение на стареенето и жизнения опит. Много изследвания на етнически малцинства и културни общности показват, че кариерата им твърде много зависи от специфичния опит от дома, училището и работното място; типовете преходи в кариерата им не съответстват нито на линейния, нито на свързания с възрастта модели (Hughes, Smith, 1985).[8;9]

## 2. АЛТЕРНАТИВНИ, НЕЛИНЕЙНИ МОДЕЛИ

Линейните модели на кариерно развитие, свързани с твърда йерархия и външни определения на успеха не са валидни във всички случаи а по-скоро се срещат като изключение в практиката. По-адекватни са нелинейните модели, които подчертават възможностите на човека за самоопределение и са по-гъвкави. Те включват допълнително полови характеристики (мъжки и женски); отчитат взаимозависимостта на личност, семейство и работа; влиянието на обществе-

ните, исторически и културни фактори; отчитат циклическата природа на кариерното развитие и еволюцията в разбиранията на човек за житейски успехи (мотивация) през различните фази на живота му и съответните приоритети.

### **2.1. МОДЕЛ НА ЛИЙЧ И ШАКИРИС**

Лийч и Шакирис (Leach, Chakiris, 1988) разработват теория, според която, има 3 типа кариери: линейна, свободна и смесена форма. Линейните кариери следват традиционния образец. Свободната форма включва работа "на парче" (постоянни или временни, на съвместителство, на хонорар и др. подобни) или незаплатена работа. Смесената форма включва комбинации между тях в различни моменти, както и вариантите безработен (временно или постоянно), "сенчест" бизнес, както и обучаващите си и готвещите се за кариера.[8]

### **2.2. МОДЕЛ НА КРОС**

В своята работа за възрастния като ученик, Крос (Cross, 1988) определя три типа "жизнени планове":

1. "Линейен живот" — образование в младостта, работа в средата на живота и почивка в старостта.
2. "Преразпределение" — работа, образование и почивка в старостта.
3. "Смесен живот" — паралелно почивка, работа и образование.

Тя вижда тенденция към по-дълъг и по-съдържателен живот в третия тип жизнен план. [9]

### **2.3. МОДЕЛ НА СУПЕР**

В "дъга" модела (Life Career Rainbow model) на Супер (Super, 1986) етапите на кариерата се свързват с естественото развитие и с тях се свързват определени социални роли: дете, ученик, гражданин, работник, домакиня, почиващ. Във всяка една роля има стадии на растеж, проучване, установяване, поддържане и спад. Участието в тези роли зависи от индивидуалните биологични и психични особености и обществено-историческия контекст.[9]

### **2.4. МОДЕЛ НА ГИЛИГАН**

Теорията на Карол Гилиган (C. Gilligan) посочва, че в моделите на развитието, то се определя като процес на индивидуализация и сепарация. Жената е по-социално същество от мъжа и в по-малка степен го следва. Тя е по-малко линейна в развитието си. То се прекъсва от брака и майчинството.(Eastmond 1991; Gutek, Larwood, 1987). Човек интегрира в себе си "мъжки" и "женски" атрибути. Идентичността му има релационна същност. [9]

### **2.5. МОДЕЛ НА ХЮГХЕС И ГРАХАМ**

Хюгхес и Грахам (Hughes, Graham, 1990) посочват, че ролевата идентификация се извършва около 6 житейски отношения: със себе си, работата, приятелите, общността, партньорите и семейството. Във всяка роля индивидите преминават през цикъла инициация, адаптация, преоценка и примирение, предизвиквани от "пускови събития" - драматични изменения в жизнените

роли. Измененията в една нова роля или навлизането в друга, могат да предизвикат конфликти в останалите роли поради необходимостта от модификация.

## **2.6. МОДЕЛ НА ЮХАШ**

Юхаш (Juhasz, 1989) развива теорията си около три роли: семейство, работа и себе си. Те се разглеждат като развиваща се тройна житейска спирала, основана на потребността от самоуважение и на въздействията на околната среда. Във всеки момент човек поставя една от тези роли пред другите и тя най-силно мотивира живота му. Например, докато децата са малки, родителите влагат най-много енергия и средства в семейната роля, докато дрегите две са очаквани или поддържани.

## **2.7. МОДЕЛ НА МЕРИАМ И КЛАРК**

Мериам и Кларк (Merriam, Clark, 1991) описват житейските процеси през призмата на работата (продуктивна дейност) и любовта (връзки с другите). Работата и любовта исторически са се оформили като отделни сфери. О тяхната хармония или дисонанс зависи психическото благосъстояние или зрелост. Авторите описват три жизнени типа (образци):

1. Паралелен (parallel) - работата и любовта съзнателно се поддържат в баланс.
2. Устойчив/вариативен (steady/fluctuating) - едната от областите е устойчива, а другата варира.
3. Разминаващ се (divergent) - работата и любовта са независими и работата е по-централна.

Събитията могат да са индивидуални или културни (обществено-исторически).

## **2.8. МОДЕЛ НА ПЕК**

Обществено-историческият контекст е характеристика и на модела на Пек (Pек, 1986). В него се отчита сложността и нееднозначността на възрастовото самоопределение. Идентичността се вписва в пределите на социокултурния контекст. Например, една жена се развива по различен начин в период, когато жените имат малко професионални възможности и в момент, когато тези възможности са големи.

Основанията за самоопределението е сферата на влияния (връзки с другите, професионална, груповая идентификация), от която себеразбирането се разширява във времето и зависи от качествата на връзките. Съгласно Форест и Миколайтис, самоопределението е резултата от интеграцията на независими (отделно Аз) и взаимозависими (свързано Аз) аспекти, различаващи се за двата пола.

## **2.9. МОДЕЛ НА ГОЛУБ**

Подобен подход има и Голуб (Gollub, 1991). Жизненото развитие се определя от 4 фактора: (1). "Печата на времето" - значимите събития, влияещи на ценностното развитие на всяка кохорта; (2). "Родилни петна" - индивидуалните особености на личността; (3). "Церемония" - етапите на ценностно развитие; (4) "Времето днес" - влияние на ценностите на външната среда (икономически, технологически, политически и културни показатели).

## **2.10. ТЕОРИИ ЗА ЧЕРТИТЕ И ФАКТОРИТЕ (TRAIT AND FACTOR THEORIES)**

Основа на теорията е предположението, че личността има специфични черти, които подлежат на точно измерване и които се съчетават с изискванията на професиите. Например, в Холандия има приета система за класификация на професиите в 6 типа, която насочва професионалния подбор и кариерното развитие. Тази система се оспорва поради нееднаквите възможности на хората от различните етнически и расови общности и поради различията в способности, достижения, личностни особености, интереси и ценности между мъжете и жените. (Leong 1995) [10]

## **2.11. ТЕОРИИ ЗА ЖИЗНЕНИЯ ОБХВАТ (LIFE-SPAN THEORIES)**

Теориите от този тип разглеждат живота в неговата дългосрочна перспектива. Най-известната такава теория е на Супер (Super) - теория за професионалния избор (Theory of Vocational Choice), който счита, че индивидите са преминали през много етапи на професионално развитие и са изпълнявали множество роли, поради което имат натрупан жизнен опит, определящ следващите им избори. Те се определят от себевъзприемането и професионалната завършеност. Именно в този пункт се оспорва неговата теория, поради неадекватността на тези параметри за различни категории малцинства и особено за чернокожите и жените. Те имат изначално деформирани представи (Leong 1995), както и усещане за професионални ограничения и дори бариери (Naidoo 1998).[10]

## **2.12. СОЦИАЛНО-КОГНИТИВНА ТЕОРИЯ (SOCIAL COGNITIVE CAREER THEORY)**

Теорията съчетава индивидуалните особености, въздействието на външната среда и кариерното поведение. Акцентира се на схващането за самоефективност (увереност в силите си) и на очакваните резултати (Stitt-Gohdes, 1997). Ако се предвиждат положителни резултати, хората ще се стремят да достигнат целите си. Тази теория също се оспорва по отношение на нагласите на жените и малцинствата.[10]

## **3. ЕЛЕМЕНТИ НА ТЕОРИИТЕ**

### **3.1. "КАРИЕРНА ЗРЯЛОСТ"**

С това понятие се означава готовността да се вземат съответните решения, свързани с кариерата на човека. Изследванията показват, че факторите, които я определят са възрастта, етносът, местожителството, социоекономическият статус, особеностите на професията и семейството (Naidoo 1998). Сложното им взаимодействие влияе на готовността на индивидите да вземат едно или друго решение в различните моменти на живота си. [10]

### **3.2. "РАСОВА ПРЕДОПРЕДЕЛЕНОСТ"**

Saliense разглежда индивидуалната ценност на разбирането за жизнени роли (работа, секс, семейство, свободно време), свързано с расовата и етническа идентичност (Sharf 1997). Кариерното развитие се определя в голяма степен от тези нагласи.[10]

### 3.3. "КАРИЕРЕН ПРЕХОД"

Измененията в кариерата на човека са много и различни и трудно се поддават на класификация поради неопределеността на икономическата среда, технологическите изменения и новите изисквания към работния процес. По-решителни промени стават в средната възраст, но не се ограничават само с този етап. Последните изследвания и теории са преход от свързани с възрастта опитни модели към по-индивидуални етапи. [8].

Такава е например теорията на Даниел Риверин-Симард (D.Riverin-Simard) за "кариерния преход". Тя се базира на 4 принципни положения:

- (1). Преходният процес е цикличен и непрекъснат.
- (2). Индивидите трябва да поддържат връзка със света, за да управляват своите преходи.
- (3). Индивидите подлежат на изменения вследствие на интеракции .
- (4). Новото определение на човека се извършва след ред ревизиращи включвания. [13]

Макар, че "кризата на средната възраст" е доминиращ образ, Сържант и Шлосберг (Sargent, Schlossberg,1988) считат, че поведението на възрастния се определя от преходите, а не от възрастта. Възрастният се мотивира от необходимостта да се направи такъв преход.

Едно обяснение за прехода дават Хюгес и Грахам (Hughes, Graham,1990), които разглеждат 6 инструментални жизнени роли на възрастния. (отношение към себе си, работата, приятелите, обществото, партньорите и семейството), по отношение на които се преминава през цикъла: инициация, адаптация, преоценка и примирение. Личността може едновременно да се намира на различен етап във всяка роля. Конфликтът или несъвпадението между две или повече от тези ролеви цикли може да подбуди процес на изменение на кариерата.

Канчиер и Унрух (Kanchier, Unruh,1988) класифицират хората като "новатори" и "традиционалисти". "Новаторите" разглеждат работата или кариерата като средство за самоизразяване (self-expression) и прираст. Те изпитват циклите вход, майсторство и отделяне. На последния етап, когато самооценката на работата и възнаграждението повече не ги удовлетворява, те започват да търсят промяна. В контраст, "традиционалистите" ценят външно регистрируеми ценности (позиция, власт, пари, сигурност), които управляват избора им на кариера. Те обикновено са по-малко интроспективни и малко са склонни да рискуват отколкото "новаторите".

Изменението в кариерата е по-социално приемливо като личностна ценност. Кариерата се разглежда от Лейбовиц и Лей (Leibowitz, Lea 1985) като серия от непрекъснати избори през целия живот, а не като веднъж направен избор за целия живот. Кариерата, в такъв случай се разглежда като спирална последователност от всички жизнени роли, с изменения, определяна от очаквания (брак, напускане на децата), от непредвидени фактори (болети, развод, уволнение), от "неслучили се събития" (брак или издигане). Други причини за изменение на кариерата са, че началото на трудовата реализация не е била резултат на личен избор, или изходните стремежи не са се потвърдили, или се чувства, че няма време за реализиране на другите жизнени роли, или, че кариерата в момента влиза в противоречие с променените ценности или интереси, или са се променили неблагоприятно условията за пенсиониране, или има икономически причини.

Личностните реакции в момента на прехода са различни. Независимо дали изменението на кариерата е доброволно или непреднамерено, хората може да изпитата цял спектър чувства

като например: опасение, безпокойство или загуба. Фазата на прехода може да е свързана с демобилизация, отрицание, съмнение в себе си, апатия, съмнение в избора, търсене на смисъл на живота, но и интеграция и възстановяване (Leibowitz, Lea, 1985).

**ПОМОЩ В ПРЕХОДНИТЕ ПЕРИОДИ.** Тези нови модели на кариерата и преходите в нея предлагат и методи за помощ на възрастните хора. Подходът на Хюгес и Грахам (Hughes, Graham, 1990) изисква диагностика на етапите при конкретните хора, техните житейски роли и взаимодействия. Търсенето на нова кариера включва не само професионален подбор, но и преход от "професионална" в "житейска" кариера (Leibowitz и Lea 1985).

Съгласно Сържант и Шлосберг (Sargent, Schlossberg, 1988), готовността за изменение зависи от четири показателя. Съветникът може да помогне на възрастния в преход да оцени:

- (1) Личностните мотиви за изменение.
- (2) Измененията в ситуацията — роли, връзки, програми, предположения.
- (3) Поддръжка — необходимост от осигуряване на действието на източниците за промяна.
- (4) Стратегии — мерки за изменение на ситуацията или на себе си.

Според Лейбовиц и Лей (Leibowitz, Lea 1985), трябва да се създадат ред условия: диагностика на състоянията на преход; разработване и използване на вътрешни и външни системи за поддръжка; намаление на емоционалния и физически стрес; планиране и осъществяване на изменението.

Цялостният метод за управление на прехода включва следните компоненти: психологическо, съпругеско и семейно консултиране; оценка на интересите и навиците; получаване на информация за кариерата; изучаване на образователните и професионални и възможности; изучаване и преодоляване на ресурсни бариери (например, финансова необходимост и грижа за детето).

Лийч и Чакирис (Leach, Chakiris, 1988) установяват, че болшинството от работещото население е подложено на периоди на безработица, поради което повечето хора изпитват безпокойство. Те предлагат да се помогне на хората да различават професия, работа и кариера; да се придава по-голяма ценност на несвързаните с икономически показатели работни роли; да свикват с преходите в кариерата като нещо неизбежно; да не разглеждат живота си като предопределение.

#### **3.4. "КАРИЕРНА ЕЛАСТИЧНОСТ"**

Понятието "кариерна еластичност" (career resilience) се определя от Колард (Collard, 1996) "способност за приспособяване към изменените обстоятелства... резултат от желанието за самостоятелна кариера." Употребява се и понятието "кариерно само-упование" (career self-reliance), като разликата е минимална. Второто е изключително в индивидуален план, докато първото отчита и интересите на организацията.[5;6]

Тези две понятия се появиха след промяната в идеите през последните 30 години. Преди това отношението организация-работник беше патерналистично, а сега - партньорско. Последното подчертава личната отговорност на човека. Изисква се гъвкавост и автономност. Съответ-

но те са и критерии за удовлетвореност от работата. Употребява се изразът "увеличаване на пространствата на кариерата" (enlargement of career space).

В литературата се посочва, че печеливши са тези организации, които стимулират служителите си за прираст в кариерата - т.е. за "еластичност", като ги мотивират за перманентно образование.

### **3.5. "СЕМЕЙНО ВЛИЯНИЕ"**

Семейното влияние е важно условие за кариерното развитие, особено в ранната младост. То е фонът, на който се вземат решения и се развиват разбиранията. [11; 12]

Семейните параметри, които се изследват, са родителският социо-икономически статус (SES), образователното ниво и биогенетически показатели като например, физически размери, способности и темперамент. (Penick, Jepsen, 1992; Mortimer, 1992).

Особено значение има образованието. Семействата с по-високо от средно образование стимулират в по-голяма степен децата си за кариерно израстване и обратното. (Montgomery, 1992; Marso, Pigge, 1994; DeRidder, 1990).

Другият съществен фактор е семейният доход, особено за по-малките деца и за момичетата. Семейства с малки доходи ги насочват към най-голямото дете и свързват бъдещето на дъщеря си с женитба, а не с професионална кариера (Mortimer, 1992).

Изследват се и особеностите на семейното влияние при малцинствата. Установява се например, че в САЩ има два модела на силно положително влияние - "мексикански" (стимулиране на образованието) и "корейски" (избор на бъдеща кариера от най-ранно детство).

Семейното влияние може да бъде различно. Мидълтон и Лоугхийд (Middleton, Loughhead, 1993) описват три категории родителско участие: (1). положително, (2). неучастие, (3). отрицателно. Докато при второто детето страда от безразличието на възрастните, при третия вариант то се съпротивлява на родителите си (явно или скрито). Много често това става против родителските решения за избор на кариера.

### **3.6. ЖЕНСКА КАРИЕРА**

Хармон (Harmon, 1967) описва 5 варианта на женска кариера: (1). никаква работа, (2). работа само до брака или до раждането на децата, (3). работа успоредно с брака и децата, (4). вторично включване в трудов процес при големи деца, (5). преследване само на кариера. [12]

Основните въпроси, които жената решава са свързани с избора на семейство или кариера, вида труд, професионалната област. Факторите, които влияят на мъжкия избор (интереси, пригодност, перспективи) са малко значими за жената. Като такива фактори се изтъкват стереотипите, свързани с "женските" професии. Барнет (Barnett, 1971) описва в отношение на кариерата 3 категории жени: (1). които си поставят свои собствени цели; (2). целите им се определят от влиянието на значими други; (3). нямат ясни цели и правят избора си в последния момент. [12] Първата категория (Women With High Career Orientation) се характеризират с положителна самооценка, висока степен на самоуважение, независимост, високи професионални и образователни стремежи, готовност за модификация на семейните роли, за да се съвместят с кариерата.

#### 4. КАРИЕРАТА НА УЧИТЕЛЯ

Кариерата на учителя се разглежда от модела на Кристенсен, Макдонел и Прис (Christensen, McDonnell, & Price, 1988) в следния цикъл:

1. "предварителна подготовка" ("preservice");
2. "индукция" ("induction");
3. "придобиване на компетентност" ("competency building");
4. "ентузиазъм и растеж" ("enthusiastic and growing");
5. "кариерна фрустрация" ("career frustrations");
6. "устойчивост и застой" ("stable and stagnant");
7. "кариера по течението" ("career wind-down");
8. "изход от кариерата" ("career exit").

Тези етапи са динамични и си влияят, в комбинация с индивидуалните (семейство, здраве, кризи, съвкупен опит, индивидуалност) и средови (социални очаквания, административен стил, норми, ръководни принципи, особености на училищната култура) показатели. [2]

**ЮНОШАТА - ИЗБОР НА КАРИЕРА.** Проблемите на юношата пред професионален избор се разглеждат от Хавигхърст (Havighurst, 1952), Левинсън (Levinson, 1978), Ериксон (Erikson, 1968), Супер (Super, 1963) и др. Установява се, че те завършват средно училище без психологическа и практическа готовност за избор на кариера. През последната година от училището те са оптимисти, но в следващите 1-2 години оптимизмът се заменя от депресия, ниско самоуважение, тревожност.

Амундсън, Борген и Тенч (Amundson, Borgen, Tench) определят основните съставки на проблема избор на кариера: цел, проблемно решение, навици за връзка, теоретични знания, приложни знания, организационна приспособяемост, навици в областта на човешките отношения и самоувереност. Те разработват и няколко стратегии за по-лесен преход:

1. Множественост на плановете - гъвкавост, приспособимост.
2. Самозащита от бюрокрацията и маркетинг.
3. Поддръжка от родители и приятели.
4. Удовлетворение на основни потребности - от общество, емоционална безопасност, средства за живот.
5. Намаляване на напрежението.
6. Намаляване на загубите.
7. Информираност. [3]

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Amundson, N. A Centric Career Counseling Model. ERIC digest. 1994.
2. Bartunek, H. The Classroom Teacher as Teacher Educator. ERIC Digest. 1992.
3. Borgen, W., Amundson, N. Models of Adolescent Transition. ERIC Digest. 1997.
4. Brown, B. Career Development: A Shared Responsibility. ERIC Digest. 1999.
5. Brown, B. Career Mobility: A Choice Or Necessity? ERIC digest. 1998.
6. Brown, B. Career Resilience. ERIC digest. 1997.



7. Brown, B. Self-Efficacy Beliefs and Career Development. ERIC Digest. 1999.
8. Kerka, S. Adults In Career Transition. ERIC digest. 1993.
9. Kerka, S. Life Cycles And Career Development: New Models. ERIC digest. 1993.
10. Kerka, S. Career Development and Gender, Race, and Class. ERIC Digest. 1999.
11. Lankard, B. Family Role In Career Development. ERIC digest. 1993.
12. Miller, J. The Family-Career Connection. Overview. ERIC Digest. 1986.
13. Riverin-Simard, D. Career Transitions. ERIC Digest. 1998.
14. Wagner, J. Job Search Methods for the 21st Century. ERIC Digest. 1999.
15. Ward, V. Career Counseling of Girls and Women: Guidelines for Professional Practice. ERIC Digest. 1998.