

---

## DIDACTIC MODEL FOR DEVELOPMENT CAREER'S MANAGEMENT SKILLS

**Malinka Yordanova**

South West University "NeofitRilski" – Blagoevgrad, Bulgaria, [kasiopeya@abv.bg](mailto:kasiopeya@abv.bg)

**Dimitar Iskrev**

South West University "NeofitRilski" – Blagoevgrad, Bulgaria, [d\\_iskrev@abv.bg](mailto:d_iskrev@abv.bg)

**Abstract:** The implementation of an empirical approach to training in the more active participation of the trainees in the process itself is the result of a better understanding of the learning process. The strength of training through experience is that experience after all is possessed by a trainee with his individual characteristics and preferences. The active inclusion of the trainees in determining the nature of training through labour is a particularly fertile ground for their personal and social development. The didactic model for development career's management skills visually represents the process related to the construction of learning, indicating its elements or phases, as well as the relationship between them. The model has a few sequential steps: pre-assessment, learning, analysis, practice and application. The pre-assessment includes an assessment of the current level of competence and knowledge of the rules of conduct in the relevant skill area. At this stage, the learner is ready for change - overcoming the weaknesses and improving the strengths related to the given skill. Learning involves the presentation of validated, science-based ground rules and behavioural guidelines for effective performance of the learned skill. At this stage, the trainees are taught the correct principles and the theoretical justification of the main guidelines of behaviour in the relevant field is presented. The analysis is expressed in providing the trainees with models of behaviour and cases in order to analyze the basic behavioural rules of the mastered skill in real organizational conditions. At this stage, they analyze the basic behavioural principles in the relevant field and the reasons why they actually work. The practice contains practical exercises in which the testing of the learned behavioural rules prevails. At this stage, students adapt the principles to their own personal style, receiving feedback and support from the teacher. Application involves application of the skill in real-life settings outside the classroom followed by analysis of the relative success of that application. At this stage, what is learned in the classroom is transferred to real life situations. The use of this general didactic model for the development of career management skills in the preparation of specialists is more productive than training based on the traditional approach using lecture and discussion as the leading methods. Developing career management skills while still in school helps future professionals to have a significant impact on the image of the organization they will work in, regardless of the organizational level they are at. The main idea of the didactic model described is that the improvement of career management skills is first and foremost the responsibility of the trainees. Training through experience is expanding the basis on which young people can draw prospects in making important decisions in their personal and social development.

**Keywords:** career's management skills, pre-assessment, learning, analysis, practice, application

## ДИДАКТИЧЕСКИ МОДЕЛ ЗА РАЗВИТИЕ НА УМЕНИЯ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА КАРИЕРАТА

**Малинка Йорданова**

Югозападен университет „Неофит Рилски“ – Благоевград, България, [kasiopeya@abv.bg](mailto:kasiopeya@abv.bg)

**Димитър Искрев**

Югозападен университет „Неофит Рилски“ – Благоевград, България, [d\\_iskrev@abv.bg](mailto:d_iskrev@abv.bg)

**Резюме:** Прилагането на емпирически подход към обучението при по-активното участие на обучаваните в самия процес е резултат от по-доброто разбиране на процеса на обучение. Силата на обучението чрез опита е в това, че опитът в края на краищата, е притежание от обучаван със своите индивидуални особености и предпочитания. Активното включване на обучаваните в детерминирането природата на обучението чрез труд е особено плодородна почва за тяхното личностно и социално развитие. Дидактическият модел за развитие на умения за управление на кариерата нагледно представя процеса, свързан с конструирането на обучението, като посочва неговите елементи или фази, както и отношението между тях. Моделът има няколко последователни стъпки: предварителна оценка, научаване, анализ, практика и приложение. Предварителната оценка включва оценяване на текущото равнище на компетентност и знания за правилата на поведение в областта на съответното умение. На този етап у обучавания се създава готовност за промяна – преодоляване на слабостите и усъвършенстване на силните страни, свързани с даденото умение.

Научаването съдържа представянето на валидизирани, научнообосновани основни правила и насоки за поведение за ефективна изява на изучаваното умение. На този етап обучаваните се учат на правилните принципи и се представя теоретичната обосновка на основните насоки на поведение в съответната област. Анализът се изразява в предоставянето на обучаваните на модели на поведение и казуси за да се анализират основните поведенчески правила на овладяването умение в реални организационни условия. На този етап те анализират основните поведенчески принципи в съответната област и причините те реално да заработят. Практиката съдържа практически упражнения, в които преобладава изпробването на научените поведенчески правила. На този етап обучаваните адаптират принципите към собствения си личностен стил като получават обратна връзка и подкрепа от преподавателя. Приложението включва прилагане на уменията в реални жизнено условия извън аудиторията с последващ анализ на относителния успех на това прилагане. На този етап наученото в учебната стая се пренася в реални жизнено ситуации. Използването на този общ дидактически модел за развитие на умения за управление на кариерата в подготовката на специалисти е по-продуктивно от обучението, основаващо се на традиционния подход, използващ лекцията и дискусиата като водещи методи. Развитието на умения по кариерен мениджмънт още в процеса на обучение в училище помага на бъдещите специалисти да имат значимо въздействие върху изявата на организацията, в която ще работят, независимо от организационното равнище, на което се намират. Основната идея на описания дидактически модел е, че усъвършенстването на уменията за управление на кариерата е преди всичко отговорност на обучавания. Обучението чрез опит е разширява основата върху която младите хора могат да чертаят перспективи при вземането на важни решения в тяхното лично и социално развитие.

**Ключови думи:** умения за управление на кариерата, предварителна оценка, научаване, анализ, практика, приложение

## 1. УВОД

Уменията за управление на кариерата имат решаващо въздействие върху това дали хората могат да постигнат своите главни лични цели. От индивидуална гледна точка кариерното управление е съществено за човек да поддържа някаква определеност над собствената си кариера. Уменията да се управлява кариерата помагат на хората да открият какво искат да постигнат в живота и да балансират изискванията на семейство, приятели, отпих и труд. Кариерното управление спомага да се вземат по-добри решения за собствената кариера: кога да се приеме определена работа и кога да се отхвърли; кога да се търси повече мобилност в работата и кога да се задържиш на работното място; кога да се търсят по-предизвикателни професионални позиции и кога да се избягат такива, които са силно стресиращи. Уменията за управление на кариерата подпомагат приспособяването на хората към променящите се лични потребности и изисквания на работата при преминаването от един етап на кариерата към друг. Ефективната кариера включва редица важни умения за нейното управление (Искрев, 2002):

- Вербална и писмена комуникация – слушане, консултиране, водене на преговори, устно представяне пред други, интервюиране;
- Умения по информационни технологии;
- Разбиране на себе си – определяне на ценности и приоритети, идентифициране на когнитивен стил, оценяване нагласата към промяна;
- Работа с другите – създаване на дух на екипност, управление на междуличностните отношения;
- Разбиране, дефиниране и решаване на проблеми;
- Управление на вземането на решение по време на кариерата – използване на рационален и (или) креативен подходи, поощряване иновацията у другите;
- Управление на конфликти – идентифициране на причини, подборане на подходящи стратегии, преодоляване на противопоставяния;
- Умения да се търси, намира, получава и запазва работа;
- Умения да се използва по продуктивен начин свободното време, разглеждано като труд без възнаграждение, включително доброволческа дейност и работа в къщи;
- Управление на времето и стреса

Прилагането на емпирически подход към обучението при по-активното участие на обучаваните в самия процес е резултат от по-доброто разбиране на процеса на обучение. Хората учат по различни причини и с различни способности. Ето защо е важно тези различия да се приведат под общ знаменател. Ограничените възможности за действие и участие в процеса на обучение като правило не могат да удовлетворят потребностите на обучаваните. Това е особено валидно сега, когато малко от тях имат мотивацията да изседят занятията, имитирайки, че се обучават. През последните години в резултат на по-доброто разбиране

на процеса на обучение се засилва тенденцията към по-активно поведение на обучаваните в обучителния процес. Нещо повече, в много случаи обучаваните управляват ситуацията и в крайна сметка предполагат как би могъл да бъде разрешен проблема.

## **2. МОДЕЛ ЗА РАЗВИТИЕ НА УМЕНИЯ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА КАРИЕРАТА В ОБУЧЕНИЕТО**

Концепцията за предпочитаното познание приема, че това къде човек започва своя цикъл на познание зависи от неговите собствени предпочитания за научаване. Концепцията за предпочитаното познание се основава на класическия модел на емпирично познание (Hazar, 2020). Според нея познанието започва с това, че обучаващият се нещо прави, узнава или усеща, т.е. със събитие, което има фактическо, практическо или емоционално значение за самия него. След опита познанието се подкрепя от период на отражение, по време на който обучаващият възпроизвежда това какво е видял и какво може да бъде извлечено от получените опит – какво в действителност е станало, кой го е направил, какъв е бил резултатът и т.н. – по отношение на всички обозрими събития, които може да запази в паметта си като фактическа подробна информация. Тази дейност изисква обучаващият да е прекратил всяко друго последващо действие, за да изгради в системата своето отражение. На етапа на теоретизирането и концептуализирането събраната информация се подлага на анализ. Установяват се причините за случилото се, причините, стоящи зад събитието, алтернативните пътища за получаване на подобен опит и определяне на най-ефективния вариант. Дадената информация теоретически се преосмисля по различни пътища, основавайки се на това, какво е направено и какво теоретически би могло да бъде направено. Ако това има смисъл концептуализацията е нужно да се преобразува в действие. Даденият процес преминава на етап, на който теоретичните предположения се преобразуват в последващо практическо действие на хора, загрижени за практически неща. Цикълът след това се връща към познание, което може да бъде повторение на първоначалния опит, обогатен с знанията от предишните етапи. Цикълът на познание започва отново и съществува вероятност неговата продължителност да бъде по-кратка, а по-рано придобитото знание да помогне да се разреши най-ефективно ситуацията.

При идеалния вариант на познание обучаващият се преминава през всички етапи като се учи на всеки от тях до равнище, на което е способен ефективно да действа. В действителност болшинството хора предпочитат един или повече от дадените етапи. В случай, че тези единични предпочитания са силни и всеобемащи, то съществуват проблеми за пълнотата на познанието или обучението. Обучаващият се зацикляйки на етапа на действието, с много малка вероятност ще прекъсне за обмисляне и размишление за това как да започне да действа или за анализ и упорито ще повтаря предишни грешки или даже ще направи нови. Размишляващият, увлечен с обмисляне на случилото се предоставя на живота да следва своята предопределеност, където другите ще взимат решения, ще действат и т.н. Зациклящият теоретик дотолкова се отдава на разплитане на вътрешните нюанси, че в резултат нищо няма да бъде направено. Прагматикът в края на цикъла е способен да унищожи или отхвърли всичко случило се, защото от негова гледна точка онова, което няма практическо значение, не представлява само по себе си нещо ценно или интересно. В идеалният случай се предполага равновесие между всички етапи на предпочитания. Не всички хора, обаче, имат само едно предпочитание. В реалността болшинството хора имат едно или две ярко изразени предпочитания, докато другите са или слаби, или само са започнали да се формират.

Концептуалната рамка на интегрирането на обучението чрез опит може оформи научаването по различни начини. От една страна, такъв опит може да бъде адаптивен по природа, приемащ съществуващите възможни социални структури и социализиращ студентите в преобладаващите нагласи и ценности. От друга - той може да осигурява основа за критични изследвания на социалните взаимоотношения и практики. Много зависи от природата на подкрепящия опит, който е даден преди и след опита сам по себе си. В този смисъл, рамката на научаване поставена от преподавателя може да бъде разглеждана като опит да се осигури някакъв елемент на контрол на това какво обучаващите научават от опита. Съществуват обаче, принуди върху размера на такъв контрол. Част от силата на обучението чрез опита е в това, че опитът в края на краищата, е притежание от обучаващ със своите индивидуални особености и предпочитания. Активното включване на обучаващите в детерминирането природата на обучението чрез труд е особено плодородна почва за тяхното личностно и социално развитие.

Опит за преодоляване на несъвършенствата на традиционното обучение е адаптирането на модела на Уитън и Камерън (Whetten & Cameron, 1991) към спецификата на кариерното образование. Моделът има пет последователни стъпки:

1. *Предварителна оценка.* Включва оценяване на текущото равнище на компетентност и знания за правилата на поведение в областта на съответното умение. На този етап у обучаващите се създава готовност за промяна – преодоляване на слабостите и усъвършенстване на силните страни, свързани с даденото умение. Методите

и техниките използвани на този етап са инструменти за преглед на текущото състояние и ролеви игри. Тяхната цел е да се насочи вниманието на обучаваните върху областите на личностна компетентност, както и върху областите на знания и изява, нуждаещи се от усъвършенстване.

2. *Научаване.* Съдържа представянето на валидизирани, научнообосновани основни правила и насоки за поведение за ефективна изява на изучаваното умение. На този етап обучаваните се учат на правилните принципи и се представя теоретичната обосновка на основните насоки на поведение в съответната област. Доминиращите методи и техники на обучение тук са писмен текст и предписания за ефективно поведение. Целта е да се обяснят на обучаваните съществените поведенчески принципи, свързани с овладяването умение по мениджмънт. В тази връзка се представя модел на умение заедно с научни доказателства, показващи, че идентифицираните правила за поведение са ефективни в практиката. По такъв начин на обучаваните се предоставя надеждна обосновка за действие според обобщените в края на този етап насоки на поведение.

3. *Анализ.* Изразява се в предоставянето на обучаваните на модели на поведение и казуси за да се анализират основните поведенчески правила на овладяването умение в реални организационни условия. На обучаваните се представят примери на подходяща и неправилна изява на изучаваното умение. На този етап те анализират основните поведенчески принципи в съответната област и причините те реално да заработят. Приоритетно място като дидактически метод на този етап от обучението има изучаването на случаи (case study). Това са кратки истории, които илюстрират ефективните и неефективни прилагания на поведенческите принципи. Целта е да се запълни празнината между интелектуалното разбиране на правилата и тяхното поведенческо прилагане. Развиването на способността критично да се разглежда представянето в реален случай от практиката повишава разбирането на теоретичния материал. Същевременно този етап от реализирането на дидактическия модел за развитие на умения за управление на кариерата спомага да се демонстрира на обучаваните как основните насоки за поведение могат да се адаптират към различните личностни стилове и обстоятелства. Всеки казус предоставя модел на ефективна изява и помага да се идентифицират пътищата, по които овладяването умение се интегрира с личностните особености на поведение на отделния обучаван.

4. *Практика.* Съдържа практически упражнения, в които преобладава изпробването на научените поведенчески правила. Целта е да се предоставят на обучаваните възможности да практикуват основните насоки на поведение, свързани с дадено умение, в симулирани ситуации. Обучаваните могат да получат незабавна обратна връзка от връстници и преподаватели за своето представяне в относително безопасно (т.е. не криещо реални рискове) обкръжение. Практикуването на уменията за управление на кариерата в аудиторни условия е не само по-безопасно и не изискващо съществени финансови разходи, отколкото в реалната практика. Заедно с това наблюдението на другите и обратната връзка са по-прецизни и по-своевременни като цяло. На този етап обучаваните адаптират принципите към собствения си личностен стил като получават обратна връзка и подкрепа от преподавателя. Преобладаващите методи и техники на обучение са практическите упражнения, симулациите и ролеви игри.

5. *Приложение.* Включва прилагане на уменията в реални жизненни условия извън аудиторията с последващ анализ на относителния успех на това прилагане. На този етап наученото в учебната стая се пренася в реални жизненни ситуации. Обучаваните се подпомагат да изработят свой собствен план за усъвършенстване даденото умение за управление на кариерата. Те набелязват задания и идеи за прилагането на уменията в извънаудиторна ситуация. Доминиращ метод на обучение на този етап е практическо задание, свързано с изпълнението на определено поведение или писмена работа. Това може да бъде упътване да се изучава уменията при някой друг, да се консултира с друг, който да спомогне да се разреши релевантния проблем, или да се приложи уменията в реално съществуваща организация или в семейството. Целта на тези задания е да се помогне на обучаваните да пренесат поведенческите принципи е ежедневната практика. Всичко това благоприятства за напредък в личностното развитие на обучаваните.

Важна дидактическа предпоставка за ефективното реализиране на обучение чрез опит е да се определят доминиращите когнитивни предпочитания на обучаваните. То може да стане или до началото на обучението по съответната учебна дисциплина или в неговото начало. Това ще позволи на преподавателя своевременно да вземе решение за количеството и типа практически задачи, които е необходимо да се включат в подготовката. Целта на преподавателя не е задължително да поощрява зациклените в своите предпочитания обучавани. Напротив, неговата цел трябва да разширява хоризонтите на тяхното познание. Същевременно преподавателят трябва да предпази учебната програма от претоварване с голямо количество практически задачи. Навлизането на обучението чрез опит в обучението не означава, че традиционният образователен подход е загуба на време. Натоварването на учебните курсове прекомерно с практически задачи превръща учебните занятия в “игрови автомати”. Това, както и случая със зациклянето на обучаваните, ще доведе до загуба на възможността за получаването на пълноценна подготовка. Обмисленият подход при използването

на смесени образователни технологии и методи в обучението с по-голяма вероятност ще доведе до положителни резултати, отколкото подход със силен уклон в една или друга посока. В обучението чрез опит основен критерий трябва да бъде използването по възможност на своеобразни практически задачи, уравнивайки тяхното количество с другите типове образователни подходи. Така се осигурява не само пълен обхват на изучавания предмет, но също така се удовлетворяват когнитивните предпочитания на студентите, които се обучават. Много практически задачи могат и трябва да се използват заедно с други методи на обучение.

Моделът на обучението, основано на опита, осигурява функционална схема за систематичен подбор на видовете дейности в учебния процес (McDonald&West, 2021). Моделът отчита различията между предметите, и заедно с това позволява да се отчете ролята на обучавания в процеса. Схемата на модела дава свобода на преподавателя в изследването на по-широк кръг от възможности и избора на тези, които на много съответстват на конкретната ситуация на обучение.

### 3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основната идея на очертавания дидактически модел е, че усъвършенстването на уменията за управление на кариерата е преди всичко отговорност на обучавания. Малък или никакъв напредък може да бъде постигнат, ако основните поведенчески правила, описани за всяко от уменията не се прилагат добросъвестно извън учебната стая. От тази позиция дидактическият модел е насочен теоретичните знания да преминат от аудиторията в жизнената дейност на обучаваните.

Важно е да се отбележи, че параметрите на ефективната кариера не са по-различни от ефективността в повечето други човешки начинания. Ефективното управление на кариерата изисква същите умения, както и това да се живее продуктивен и успешен живот (Rusch, 2008). Психологическите изследвания потвърждават, че когато хората са принудени да действат под стрес, те разчитат на т.нар. “доминантни модели за отговор”. Това означава, че те разчитат на поведенчески модели, които са по-дълбоко проникнали в техния репертоар за отговор. Например, личност, която по принцип е отговаряла на конфликт с агресивно, но напоследък е започнала да практикува по-подкрепящ модел на поведение, ще започне да реагира подкрепящо, ако се сблъска със силно емоционално противопоставяне; но, ако натискът се покачва, личността ще се върне към по-познатия ѝ агресивен стил на поведение.

Приложението е решаващ компонент на усъвършенстването на уменията, но изисква повече усилия и находчивост, за бъдат упражненията ефективни и имащи смисъл. Дидактическият модел за развитие на умения по кариерен мениджмънт способства обучаваният се да задълбочи на своето самопознание и умения ръководи живота си.

Силата на прекия (непосредствения) опит е огромна. Повечето форми на информация (в т.ч. публикации, аудио-визуални средства и компютърни системи) са презентативни по същество. Те предлагат опит, който е изпитан чрез вживяване в някой друг. Прекият опит включва обучаваните в активно взаимодействие с образователната среда. Обучаваният вниква в сетивната комплектност на средата; средата навлиза във вътрешните психологически процеси на човек. Това съгласувано осигурява силен импулс на личностното и социалното развитие.

Много млади хора са ограничени в своето развитие от дефицити в техния минал опит. Те осъзнават, че техните способности, интереси и потенциални избори са ограничени от опита, който имат. Същият на свой ред се ограничава от тяхната социална среда. Традиционният образователен подход се ангажира с рефлексията на съществуващия минал опит, т.е. с извличането от такъв опит на възприятията на човек за неговите качества и предпочитания. Емпиричното познание или обучението чрез опит може да намали такива недостиги чрез разширяването на настоящия опит на младите хора по един планиран начин. Включването на практическа експериментална дейност обучението го преобразува в жива, интересна и увлекателна дейност. Тя дава възможност на обучаваните не само да учат, но да разширят своите когнитивни способности.

Изследванията сочат, че използването на този общ дидактически модел за развитие на умения за управление на кариерата в подготовката на специалисти е по-продуктивно от обучението, основащо се на традиционния подход, използващ лекцията и дискусиата като водещи методи. Развитието на умения по кариерен мениджмънт още в процеса на обучение в училище помага на бъдещите специалисти да имат значимо въздействие върху изявата на организацията, в която ще работят, независимо от организационното равнище, на което се намират. Обучението чрез опит разширява основата върху която младите хора могат да чертаят перспективи при вземането на важни решения в тяхното личностно и социално развитие.

**ЛИТЕРАТУРА**

- Искрев, Д. (2002). *Кариерно образование в средното училище*. Благоевград: Университетско изд-во „Неофит Рилски“.
- Михова, М. (2003). *Дизайн на обучението*. Велико Търново: Астарта.
- Aguilar, S. P. (2018). Evaluating a life centred career education curriculum to support student success. *Research in Higher Education Journal*, 35. Retrieved from <http://www.aabri.com/manuscripts/182843>.
- Arthur, M.B., & Rousseau, D.M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.
- Bridgstock, R., Grant-Iramu, M., & McAlpine, A. (2019). Integrating career development learning into the curriculum: Collaboration with the careers service for employability. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 10(1), 56–72. <https://search.informit.org/doi/10.3316/informit.580534557337065>
- Dick, W., & Cary, L. (1990). *The Systematic Design of Instruction*. New York: Harper Collins.
- González-Herrera, A.I., & Márquez-Domínguez, Y. (2018). Career Education and Integrated Curriculum. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 7(3), 18-35, <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v7i3.878>
- Haraz, Y. (2020). *Educational Design in Six Steps (A Strategic and Practical Scaffold)*. London: Routledge.
- Law, B., Knasel, E., & Hughes, B. (1991). *Careers work*. Manchester: Open College.
- McDonald, J. K. & West, R. E. (2021). *Design for Learning: Principles, Processes, and Praxis (1st ed.)*. EdTech Books, <https://edtechbooks.org/id>
- Reigeluth, Ch. (1999). *Instructional-design Theories and Models: A new Paradigm of Instructional Theory*. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Rusch, F. R. (2008). *Beyond high school: Preparing adolescents for tomorrow's challenges*. Columbus, Ohio: Pearson Merrill Prentice Hall.
- Whetten, D., & Cameron, K. (1991). *Developing Management Skills*. New York: HarperCollins.