

МЕТОДОЛОГИЯ ЗА КАРИЕРНО ОРИЕНТИРАНЕ НАРЪЧНИК

```
language = 'JavaScript';  
document.write("Hello World");
```

JavaScript



G-Guidance

UNWRAP YOUR PATH

JavaScript

<script language
document.wri

</script>



Тази публикация е реализирана в рамките на проект G-Guidance - Кариерно ориентиране чрез игри: Промотиране на смислено и активно изграждане на кариера и професионално развитие чрез дигитална игрова платформа(2019-1-PT01-KA201-061342), програма Еразъм +, KA2 Стратегически партньорства за училищно образование.

Автори (в азбучен ред)

Ана Понтес, Университет Мая (ISMAI), Португалия

Франсиско Мачадо, Университет Мая (ISMAI), Португалия

Мигел Караско-Орtiz, Национален университет за дистанционно образование (UNED), Испания

Надя Колчева, Нов български университет (НБУ), България

Соня Драгова, Нов български университет (НБУ), България

Редактори на българския наръчник:

Соня Драгова, Нов български университет

Надя Колчева, Нов български университет

Превод от английски:

Надя Колчева, Нов български университет

Соня Драгова, Нов български университет

Графичен дизайн:

Отдел „Мултимедия“, Университет Мая (ISMAI), Португалия

ISBN: 978-619-92482-2-5

Година: 2023

Издател: Надя Христова Колчева

Град: София

Цитирай:

Драгова, С., Н.Колчева, (2023). Методология за кариерно ориентиране, Наръчник, Проект G-Guidance, ISBN 978-619-92482-2-5



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Подкрепата на Европейската комисия за изготвянето на настоящата публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява гледните точки само на авторите и не може да се търси отговорност от Комисията за всяка употреба, която може да бъде използвана за информацията, съдържаща се в нея.

Съдържание



Въведение	1
1. Основни концепции и цели	5
2. Теоретичен преглед	15
2.1. Теория на екологичните системи на Бронфенбренер: основни понятия.....	16
2.1.1. Теория на екологичните системи и кариерно ориентиране	17
2.2. Теория на Холанд за Избор на кариера - Моделът RIASEC	19
2.2.1. Моделът RIASEC на Холанд и кариерното ориентиране	17
2.3. Теория „Дизайн на живота“ на Марк Савикас	28
2.3.1. Подходът „Дизайн на живота“ и кариерното ориентиране	31
3. Развитиен аспекти на кариерното ориентиране	33
3.1. Физическо съзряване	34
3.2. Мозъчни, когнитивни и интелектуални промени	35
3.3. Социални промени	35
3.4. Емоционални промени	36
3.5. Личностно и морално развитие	36
4. Процесът на кариерното ориентиране и консултиране	39
4.1. Подход към кариерното ориентиране на проекта G-Guidance	41
4.2. G-Guidance Кариерно ориентиране: Дизайн на интервенциите и кратко описание	45
5. Оценяване на кариерното ориентиране	51
5.1. Общо описание на оценяването.....	52
5.2. G-Guidance Кариерно ориентиране: Рамка на процеса на оценяване.....	53
5.2.1. Описание на въпросника G-Guidance.....	57
5.2.2. Въпросник G-Guidance и процедура за проверка на съдържателна валидност.....	60
Заклучение	63
Библиография	67
Приложения	71

**Списък на таблици и
фигури**



Списък на приложенията



Списък на таблиците

Таблица 1. Професионален профил „Правещ тип“	22
Таблица 2. Професионален профил “Изследовател”	23
Таблица 3. Професионален профил “Творец”	24
Таблица 4. Професионален профил “Помагащ тип”	25
Таблица 5. Професионален профил “Лидер”	26
Таблица 6. Професионален профил “Организатор”	27
Таблица 7. Структура на сесиите в процеса на кариерно ориентиране	42
Таблица 8. Сесии за кариерно ориентиране – кратко описание.....	48
Таблица 9. Инструменти за оценяване.....	55
Таблица 10. Професионални дименсии на Въпросника G-Guidance	59

Списък на фигурите

Фигура 1. Теоретичен преглед на Теория за екологичните системи на Бронфенбренер (адаптирано от Guy-Evans, 2020)	16
Фигура 2. Моделът RIASEC.....	19

Списък на приложенията

Приложение 1. Въпросник G-Guidance	72
Приложение 2. Скала за измерване на способностите за кариерна адаптивност (Career Adapt-Abilities Scale, CAAS, Savickas & Porfeli, 2011)	80
Приложение 3. Скала за кариерно сътрудничество – Балансирана версия (Career Cooperation Scale - Balanced version, CCS-B).....	81
Приложение 4. . Въпросник за конструиране на кариерата при ученици (Student Career Construction Inventory, SCCI)	82
Приложение 5. Въпросник измерващ трудности при взимането на кариерни решения (Career Decision-Making Difficulties, CDDQ).....	84
Приложение 6. Формуляр за лична информация	88
Приложение 7. Банка от айтеми за изследване на съдържателната валидност.....	90
Приложение 8. Общи инструкции за изследване на съдържателната валидност.....	106

Въведение



Главната основополагаща цел на G-Guidance, или с други думи - мисията на проекта, е да подобри кариерното ориентиране, като го направи по-динамично, атрактивно и съобразено със съвременната младеж. За да постигнем тази цел, си поставихме за задача да разработим метод за кариерно ориентиране, който да комбинира установени и валидирани практики за кариерното ориентиране, базирани на добре познати научни и утвърдени теоретични и методологични перспективи, с иновативното използване на технологии и дигитални инструменти.

От самото начало нашата перспектива за кариерно ориентиране беше свързана с това то да се приближи максимално до интересите, нуждите, особеностите, любимите начини на комуникация и учене на младите хора, да можем да направим кариерното ориентиране колкото се може по-удобно, мотивиращо и познато. Или, с други думи, да доближим кариерното ориентиране до тяхната реалност и да го осмислим повече. След разговори относно проблемите на кариерното ориентиране с училищни психолози, които работят с ученици в образователната среда всеки ден, а също така и със самите ученици, добавяйки и това, което сме открили, след провеждането на изчерпателен преглед на литературата по темата, забелязахме, че много от младежите често смятат кариерното ориентиране за скучен остарял процес, който не е особено полезен. Дали защото намират материалите за скучни и остарели, тъй като не адресират лични/индивидуални проблеми, които биха могли да повлияят на кариерните решения, или защото завършват своето кариерно ориентиране без да знаят какво искат и/или как да започнат кариера....Може да има много причини, поради които учениците не искат да се включат в кариерно ориентиране.

Започвайки от тази начална точка, разработихме идеята да въведем в кариерното ориентиране ключови елементи от живота на юношите, на които те отделят много време и използват често всеки ден и това са технологии (компютри и смартфони), интернет (уеб сайтове и социални медии) и игри. Тези три елемента са важна част от ежедневието на младите хора, които те използват за да учат, да се

социализират, да се забавляват, да се справят с емоциите и стреса, да комуникират, да разрешават проблеми, да събират информация и др. Подкрепено от тези ключови елементи, смятаме, че кариерното ориентиране ще стане по-интересно и по-привлекателно за юношите и следователно ще повиши тяхната мотивация и отношение към кариерното ориентиране. Ако учениците са мотивирани и заинтересовани от кариерното ориентиране, ще участват по-активно и по-качествено, т.е., ще инвестират повече усилия и време, за да завършат целите на кариерното ориентиране.

Друга цел на нашето предложение беше да дадем на училищните психолози по-добри, подобрени и полезни инструменти, които да използват за кариерно ориентиране на днешните ученици, чрез които да бъдат по-креативни, да разработват нови материали за кариерно ориентиране, да събират, натрупват и систематизират полезна информация за учениците си, да събират информация от учители и родители за учениците и да имат лесни линкове до уеб ресурси, които да могат да използват. Без да пренебрегваме голяма част от настоящите добри практики, предлагаме да подобрим практиката на училищните психолози с нови методологични инструменти.

Тъй като дигиталната уеб платформа беше създадена да отговаря на нуждите на кариерното ориентиране, тя позволява в нея да се прави допълнително разширяване и надграждане на информацията, свързана с кариерата. Това означава, че освен професионалната информация, която ще бъде включена в началната версия на дигиталната платформа, училищните психолози и ученици ще могат, по време на процеса на кариерно ориентиране, да добавят релевантна (професионална) информация, нови игри (напр. викторини), заедно с останалото полезно съдържание. Тази част на платформата G-Guidance ще позволява на училищните психолози постоянно да редактират, обновяват и натрупват професионална информация, да я поддържат релевантна за кариерното ориентиране и за учениците.

Този наръчник съдържа теоретична и методологична рамка, създадена да подкрепя

интеграцията на технологиите и кариерното ориентиране по постоянен и полезен начин. Тази рамка представлява опит за подобряване на добрите практики на училищните психолози за кариерно ориентиране, а не да замести тези добри практики с технологии, тъй като както се знае, безразборната и прекомерна употреба на технологии в образователния контекст обикновено не води до значителни резултати. Следователно, училищните психолози могат да очакват да разпознаят множество от добре познати техники за кариерно ориентиране, но вече с технологична нотка.

Нашият наръчник започва с въвеждането на основните теоретични модели на нашата методология, които оформят цялото планиране, модули и дейности на кариерното ориентиране, както и употребата на платформата G-Guidance. Екологичният модел на Бронфенбренер предоставя на професионалиста широка перспектива, която е необходима за пълното разбиране на множество променливи, от микро до макро равнище, от индивидуални до контекстуални измерения, отнасящи се за професионалното развитие, създаването на кариера и взимането на решения. Екологичната перспектива позволява на психолозите да имат по-широко разбиране на анализите на кариерните пътища и решения, както и на вариантите за откриване и развиване на умения, от които се нуждаят учениците, за да постигнат своите кариерни цели. Нашата платформа е създадена да спомогне тази широка перспектива, като, например, позволи на учители и родители да допринесат с информацията относно уменията, интересите и качествата на техните ученици и деца. Също така вярваме, че екологичната перспектива предоставя отлични условия за модела за кариерно ориентиране „Дизайн на живота“ на Савикас и за теорията на Холанд за Професионалния избор, които са два конкретни модела за кариерно ориентиране, използвани в нашата методология. Конструктивисткият модел на Савикас, според нас, е най-точният подход към кариерното ориентиране, имайки предвид хаотичния и променлив характер на кариерите, пазара на труда и обществото, в което живеем днес, тъй като се фокусира върху адаптивността и подготвянето на младежите да се справят

със задачите, което е повече от това да им се даде да следват конкретна кариерна пътека. Моделът на Савикас също така добре допълва по-класическата перспектива на Холанд, чийто модел се фокусира върху съответствието на личността и нейния професионален профил с оптималния професионален контекст, като предоставя на учениците инструментите, необходими за изграждане на тяхната кариера.

След въвеждането на теоретичната рамка, наръчникът се фокусира върху структурата на кариерното ориентиране, съставена от пет основни дименсии (Себеосъзнаване, Професионален профил, Проучване на кариерата, Изграждане на проекти и вземане на решения, Кариерна зрялост и Адаптивност), които представляват пътеката, по която ученикът минава, докато участва в кариерното ориентиране. Тези пет дименсии са всъщност едно пътуване към себепознанието, осъзнатостта, развитието и изграждането, което учениците предприемат, подкрепени от психолога, съучениците си, учителите и семейството си, с цел изграждане на кариерен път. Платформата G-Guidance предоставя карта на пътуването, поставяйки дейности и задачи и предоставяйки на учениците необходимите ресурси, с помощта на които те ще могат да придобият знанията и уменията, необходими за постигане на крайната цел. Това пътуване е структурирано в пет модула, като всеки от тях съдържа набор от дейности и предложения за кариерно ориентиране, които училищният психолог може да използва, за да подкрепи и води учениците към целта им. Всеки модул е представен в този наръчник самостоятелно и детайлно, но е показана и връзката с главната структура на методологията на кариерното ориентиране.

След това наръчникът се фокусира върху препоръчаните инструменти за психологическо оценяване, избрани и разработени специално, за да подкрепят нашия подход към кариерното ориентиране, помагайки със събирането на важна информация, която да подпомага психолозите в тяхната работа, да помага на учениците да придобият осъзнатост и себепознание по време на пътуването си и да оцени ефикасността на кариерното ориентиране от гледна точка на адаптивността

на учениците, уменията им за взимане на решения и за изграждане на кариера. Освен детайлното описание на различните оценъчни инструменти, които ще се използват, те бяха оформени спрямо тяхната релевантност и полза за процеса на кариерно ориентиране. Избраните инструменти са достъпни в платформата G-Guidance за употреба (учениците могат да им отговарят директно в платформата) на различни етапи от процеса, за да водят изграждането на кариерния път на учениците и да дадат на училищните психолози релевантна информация за техните ученици.

Сега нека разгърнем бъдещето!

1. Основни концепции и цели



За да представим по-добре нашата гледна точка за кариерното ориентиране, смятаме, че е важно да запознаем читателя с някои от основните концепции, които представляват ключови аспекти на методологията, която предлагаме в този наръчник. Тези концепции произтичат от основните теоретични модели, които подкрепят нашата методология и, по някакъв начин, обобщават най-важните аспекти, отговарящи на нашата представа за кариерното ориентиране в бъдещето.

Основната цел на нашия метод за кариерно ориентиране е да отговори главно на трудностите и нуждите на училищните психолози, но също и на учениците, по отношение на начина, по който се провежда кариерното ориентиране в училищата, като го направи по-ефективен, динамичен, забавен, смислен, полезен и актуален, чрез прилагането на добре познати и използвани дигитални ресурси. Това означава комбиниране на валидирани модели и добри практики в интегративен метод за кариерно ориентиране, предназначен да улесни процеса и да реши специфични проблеми, като например необходимостта от включване на образователни агенти с фактическа тежест върху изграждането на кариерата на учениците, като родители и учители. Концепциите, които представяме и обсъждаме в този раздел на нашето ръководство, са полезни за читателите, за да разберат връзката между теоретичните модели и намерението зад тях или, с други думи, защо го правим по този начин. Вярваме, че представянето на тези концепции от първа ръка ще направи по-ясно и лесно за читателите да разберат защо сме избрали определени перспективи, методи и дейности и с каква цел. Разбирането на теоретичната основа ще помогне на професионалистите да използват, разширят и коригират работата си по кариерно ориентиране, за да отговарят по-добре на нуждите на техния образователен контекст и население.

След представяне на основните концепции, които смятаме, че са важни за читателите, за да разберат основната логика на нашия метод за кариерно ориентиране, ние се фокусираме върху представянето на теоретичните модели в основата му.

ЕКОЛОГИЧНО – СИСТЕМНО МИСЛЕНЕ

Според Екологично-системната теория на Бронфенбренер (Bronfenbrenner, 1977), човешкото развитие се влияе от контекстите на индивидите или взаимодействията между тях. В същия смисъл няколко добре познати модела на кариерно ориентиране, както и изследвания, също подчертават значението на образователните агенти, като родители и учители, за професионалното развитие и изграждането на кариера (Schulenberg, Vondracek, & Crouter, 1984; Paa & McWhirter, 2000; Whiston & Keller, 2004). Когато преведем на практика това влияние, което значимите други могат да имат върху професионалното развитие и конструирането на кариера на учениците, това означава, че всеки ефективен процес на кариерно ориентиране трябва да планира и прилага стратегии, които помагат тези елементи да бъдат включени, доколкото е възможно, в дейностите по кариерно ориентиране. По този начин училищният психолог не само разбира по-добре доколко предпочитанията на учениците са повлияни от техните родители, но той също може да използва мотивационната стойност на родителската ангажираност с дейности за кариерно ориентиране на собствените им деца за повишаване на детската включеност и мотивация за участие, което следователно ще има положително въздействие върху успеха и ефективността на целия процес. Същата логика важи и за ангажираността на учителите с дейности за кариерно ориентиране, тъй като знаем, че качеството на диадичната връзка между учител и ученик е свързано с повишеното развитие на учениците като цяло и конкретно с професионалното им развитие. В този смисъл е лесно да се разбере как може да се увеличи ефективността на кариерното ориентиране чрез включване на родители и учители в процеса, макар и с различни роли по отношение на дейностите по кариерно ориентиране. Имайки предвид това, проектът G-Guidance разработи различни начини, по които тези участия могат да бъдат насърчавани, като винаги взема под внимание отзивите на практиците за това колко трудно е да се ангажират родителите да участват в училищни дейности (в различни европейски

страни), както и да се ангажират (преуморени и претоварени) учители да работят в дейности извън работния им график. Следователно, G-Guidance комбинира разработването на дигитална (G-Guidance) платформа с ефективното използване на популярни приложения за социални медии (Facebook и Instagram), за да постигне целта за ангажиране на учители и родители да участват активно в кариерното ориентиране на своите деца. Чрез интелигентното използване на дигитални инструменти и съществуващи инструменти за социални медии, ученици, учители, психолози, родители и дори членове на училищните настоятелства могат да бъдат свързани и да работят като едно цяло или, с други думи, като ефективна система, за да обогатят кариерното ориентиране на учениците, както когнитивно (информация, ресурси и вземане на решения), така и емоционално (мотивация, ангажираност, подкрепа, значение). За тази цел важна част от първата сесия на нашия процес на кариерно ориентиране е да създадем частни, затворени акаунти в социалните медии за всеки клас, участващ в кариерното ориентиране, и да ги споделим с техните родители и учители. По този начин цялата работа, извършена от учениците в кариерното ориентиране, може да бъде селективно публикувана в социалните медии от училищния психолог, за да видят родители и учители, да си взаимодействат (чрез коментиране и харесване), да допринесат (с допълнителна професионална информация) и да подсилят усилията на учениците. Чрез този лесен и познат комуникационен канал семействата ще могат да наблюдават текущата работа на децата си по кариерно ориентиране.

КАРИЕРНО ОРИЕНТИРАНЕ

Кариерното ориентиране е процес, сравним с житейско пътуване, при което хората играят активна роля в изграждането на своя кариерен път, постигането на успех и реализация в него. В юношеството кариерното ориентиране се фокусира върху изследването на себе си, рефлексията и оценяването на учениците, както и намирането на ново съдържание, информация и знания за

различни професии. Изследвайки всичко това, подрастващите ще могат да достигнат своя кариерен потенциал (Savickas & Porfeli, 2012). За насърчаване на кариерния потенциал на учениците, проектът G-Guidance разработи интервенция с 12 сесии, които ще позволят да се проучат петте основни дименсии на процеса на кариерно ориентиране: (1) себеосъзнаване, (2) професионален профил, (3) проучване на кариерата, (4) изграждане на проекти и вземане на решения и (5) кариерна зрялост и адаптивност (Savickas & Porfeli, 2012). Сесиите за кариерно ориентиране на G-Guidance са предназначени да дадат на професионалистите, по-специално на училищните психолози, практически насоки, които да следват, за да могат да покрият всички важни точки във всяка от петте основни дименсии по време на процеса. Важно е да се отбележи, че въпреки че структурата от 12 сесии е ясно представена, със специфични дейности и инструкции, целият дизайн е планиран от самото начало да бъде достатъчно гъвкав, за да позволи на професионалистите да коригират и адаптират кариерното ориентиране спрямо своите ученици, ресурси, училищен контекст, социален контекст, наред с други фактори на средата. Проектът G-Guidance осъзнава голямото и нарастващо многообразие от ученици, образователни агенти, семейства и общности, заобикалящи и вградени в текущия образователен контекст в цяла Европа, което изисква актуализиран и гъвкав метод за провеждане на кариерно ориентиране, както и добре подготвени професионалисти, което включва мислене и способност за коригиране и адаптиране на кариерното ориентиране, ако е необходимо, като се има предвид споменатото разнообразие, без да се губи фокус и ефикасност. За да постигнат целите, предложени от проекта G-Guidance за кариерно ориентиране, както учениците, така и училищните психолози трябва да имат активно мислене и отношение по време на целия процес, за да могат сесиите и дейностите за кариерно ориентиране да изпълнят своята цел. Същото трябва да се каже и за важния принос, който семействата (а именно родителските фигури) и учителите могат

да дадат в процеса, широко подкрепен от изследвания върху кариерното ориентиране, което също предполага тяхната активна роля. Проактивното, ангажирано, кооперативно и разширено (извън класната стая) кариерно ориентиране е много по-близо до оказването на реално положително въздействие върху способността на децата да проектират, изграждат и следват своя избор на кариера.

КОНСТРУИРАНЕ НА КАРИЕРАТА (ДИЗАЙН НА ЖИВОТА)

Теорията за конструиране на кариерата вижда всеки индивид като актьор, агент и автор на собствената му кариера (Savickas, 2013). Това означава, че хората вече не са само компетентни да изпълняват една единствена и изключителна професия, но те развиват своя Аз и възприемат определени поведения, за да изградят собствена професионална кариера. На свой ред тази кариера трябва да бъде съобразена с техния живот, интереси и дейности, а не обратното (Savickas, 2013). Тъй като проектът G-Guidance разглежда учениците като активни обучаеми и автори на живота си, ние разработихме няколко дейности, които ще позволят на учениците да бъдат активни участници в конструирането на своето (професионално) Аз и техния професионален профил (напр. „Видео за професионалния профил“ или дейности „Кой съм аз?“). По този начин учениците ще използват своите лични характеристики и професионални интереси като градивни елементи за конструиране на своята кариера. Базирайки нашето кариерно ориентиране на основния принцип, че учениците трябва да бъдат активни строители на своя кариерен път, означава, че се погрижихме да използваме най-добрите инструменти и съдържание, отчитайки техните нужди и характеристики, за да ги мотивираме да участват активно в процеса. Така нашите усилия в създаването на инструменти като дигиталната платформа G-Guidance, пълна с мултимедийно съдържание и функции за игри, както и интегрирането на социални мрежи (напр., Facebook и Instagram), ще ни позволят да се възползваме от техния мотивационен потенциал, както за ученици, така и за родители, да бъдат възможно най-

активно включени в кариерното ориентиране. Това означава, че повечето от методите, инструментите, дейностите и съдържанието, създадени за кариерно ориентиране от нашия проект, имаха за цел да накарат учениците да осъзнаят, че техните кариери са непрекъснат проект за изграждане и да ги мотивират да предприемат необходимите стъпки, да изпълнят необходимите задачи и да постигнат важни етапи, за да могат да реализират своите кариерни планове и стремежи. Имайки предвид казаното по-горе, също така е важно да се подчертае, че ролята, която училищните психолози играят в този процес, е от съществено значение, за да бъде той ефективен и ползотворен, тъй като инструментите и съдържанието сами по себе си са с ограничена полезност. Това означава, че училищните психолози трябва да се възприемат като съградители на кариерата на учениците и да се стремят да използват инструментите и съдържанието, създадени от нашия проект, за:

- да общуват повече и по-добре с учениците;
- да предоставят повече и по-добра обратна връзка на учениците относно техните дейности по кариерно ориентиране;
- ангажиране и мотивиране на ученици, родители и учители да работят съвместно в кариерното ориентиране;
- да използват предоставените материали (както и материалите, създадени от учениците от дейности за кариерно ориентиране), за да направят кариерното ориентиране по-смислено и полезно за учениците, като го използват активно в сесии и дейности за кариерно ориентиране..

ПРОУЧВАНЕ НА КАРИЕРАТА

Проучването на кариерата може теоретично да се дефинира като набор от целенасочени познания и поведения, възприети от човека с цел събиране на информация за професионалния свят, като например информация за определени професии, работни места и компании (Stumpf, Со-

larelli & Hartman, 1983). Този процес може да бъде анализиран чрез разглеждане на четири аспекта: „(1) къде се проучва, (2) как се проучва, (3) колко се проучва и (4) какво се проучва“ (Stumpf et al., 1983, стр. 192). Това означава, че проучването на кариерата трябва да бъде целенасочено, добре планирано и максимално адаптирано към нуждите и профила на учениците, за да им предостави най-полезната информация, свързана с кариерата, по подходящ и смислен начин. За тази цел нашият проект създаде Наръчник на професиите, с идеята да предостави на учениците реалистична, полезна и подходяща информация за повече от 50 професии в мултимедиен формат, който съчетава текстова информация с видео интервюта на избрани професионалисти и широко разнообразие от уебсайтове, свързани с кариерата. За да бъде проучването на кариерата смислено и мотивиращо за съвременните ученици, то трябва да бъде адаптирано към най-използваните от тях средства за комуникация, източници на информация и формат, което означава използване на инструменти, които надхвърлят конвенционалната печатна информация на хартия. Това включва не само различни информационни формати, като например мултимедийни ресурси, но и средствата, чрез които тази информация се събира от учениците, преминавайки от обяснителен подход към проектно-базиран, преживелищен подход. За мотивационни цели, дигиталната платформа G-Guidance също така позволява на учениците да извършват кариерно проучване чрез геймифицирани дейности, с цел да направят тези дейности по-предизвикателни, мотивиращи, забавни и ангажиращи за тях. Поради тази причина екипът на G-Guidance създаде поне една дейност за проучване на кариерата за всяка професия, описана в Наръчника на професиите. Методът за кариерно ориентиране, разработен в рамките на проекта G-Guidance, високо цени дейностите за проучване на кариерата, тъй като те са от съществено значение за ефективната интервенция. Изследванията показват, че поведението при проучване на кариерата са предиктор за пониски нива на нерешителност в кариерата (Park, Woo, Park, Kyea & Yang, 2017), което

означава, че колкото по-успешно е кариерното проучване, толкова по-подготвени ще бъдат учениците да изградят своята кариера и да вземат най-добрите кариерни решения. Поведенията, насочени към проучване на кариера са важни за изграждането на кариера, защото колкото повече (уместна) информация събират учениците, толкова по-съзнателни ще бъдат по отношение на всички променливи и измерения, които е важно да се имат предвид при вземането на решения, свързани с избора на кариера, и ще бъдат в състояние да се справят успешно с непредвидени събития. С други думи, проучването на кариерата насърчава кариерната адаптивност (Savickas, 2013). Имайки предвид колко е важно проучването на кариерата, училищните психолози трябва да оказват възможно най-голяма подкрепа и да мотивират учениците да се ангажират с извършването на различните дейности за проучване на кариерата, включени в платформата G-Guidance и наръчника. Едновременно с това, училищните психолози трябва също така да се стремят да увеличат и подобрят основния набор от дейности за проучване на кариерата, предоставени от проекта G-Guidance, с повече активности, адаптирани към тяхната конкретна група ученици, в техния специфичен училищен контекст и общност в съответствие с техните специфични кариерни нужди. За да позволи на училищните психолози да подобряват дейностите за кариерно проучване, платформата G-Guidance предлага опростен интерфейс, който им позволява да създават ново съдържание, нови дейности, които ще бъдат достъпни за учениците, когато влязат в платформата. Упълномощаването, предоставянето на възможности и увеличаването на въздействието на училищните психолози и кариерното ориентиране в училище винаги е било основна цел на нашия проект. Именно поради тази причина, предложените инструменти и съдържание са така проектирани, че да бъдат постоянно актуализирани от професионалисти и специалисти, което позволява постоянно осъвременяване на проучването на кариерата.

КАРИЕРНА АДАПТИВНОСТ

Когато приемем концепцията за кариерна адаптивност вместо кариерна зрялост, започваме да възприемаме кариерното ориентиране като процес, който продължава през целия живот. Тази концепция е предложена от Савикас (Savickas, 1997) и се дефинира като способността на индивида лесно да се адаптира или променя в отговор на непредсказуеми ситуации в неговата/нейната кариера. Тя се отнася и до индивидуалната способност за изпълнение на професионални задачи и участие в работната среда. Методът за кариерно ориентиране на G-Guidance има за цел да насърчи кариерната адаптивност на учениците, така че те да бъдат подготвени за настоящи и бъдещи предизвикателства и бариери, свързани с кариерата. В съвременния бързо променящ се пазар на труда от основно значение е учениците да се чувстват готови, компетентни и уверени, че могат да се справят с всякакви предизвикателства в своя професионален път. Тази увереност значително подобрява способността им да вземат добри решения и да се справят с неизбежния стрес, свързан с промяната и развитието. Според Савикас (1997, стр. 254), „адаптивността, независимо дали при юноши или при възрастни, включва нагласа към планиране, изследване на себе си и околната среда и информирано вземане на решения“. Следователно, от съществено значение е да се насърчи себеосъзнаването на учениците и тяхното отношение към проучването на кариерата, за да им помогнем да вземат съзнателни решения за своята кариера и да ги подготвим за евентуални трудности. За тази цел, проектът G-Guidance разработи специфични дейности, които изискват учениците да проектират себе си в действителната реалност на пазара на труда, като вземат предвид плюсовете и минусите на живота като професионалист в дадена кариера, както и пътя, който трябва да се измине, за да се постигне професионална реализация. Дейности като тази, наречена „Професионален детектив“, в която от учениците се иска да планират възможна кариера, като вземат предвид различни академични пътеки, академични резултати,

благоприятстващи фактори или пречки и дори техните лични интереси и професионални ценности, са пример за това как предлагаме да насърчаваме кариерната адаптивност на нашите ученици.

Както и преди, училищните психолози играят съществена роля в това отношение, тъй като тяхната способност да мотивират учениците да инвестират, да се ангажират и да признаят важноста на извършването на тези дейности е от решаващо значение.

ДИГИТАЛНИ РЕСУРСИ И ГЕЙМИФИКАЦИЯ

В днешно време виждаме нарастващ интерес към геймификацията и как дигиталните ресурси могат да се използват като педагогически методи и средства за насърчаване на благополучието. Например, в областта на благополучието, Лахтинен и колеги (Lahtinen et al., 2021) проучиха как практиката на упражняване на майндфулнес чрез приложение би могла да окаже влияние върху студенти и персонал. Техните заключения показват, че когато студентите упражняват майндфулнес чрез приложение, те намаляват нивата си на стрес и депресия. Разбирането какви предимства може да донесе геймификацията на образователния контекст е важно, за да може да се възползваме от този потенциал. Резултатите от скорошни изследвания показват, че геймификацията има значителен положителен ефект върху академичните постижения на учениците по три причини:

- 1) насърчава поставянето на цели и следователно постоянството на учениците при изпълнение на дадена задача (Locke & Latham, 2002, цит. по Bai, Hew & Huang, 2020);
- 2) води до признание, когато учениците приключат задачите си, което ги стимулира да продължат да отговарят и да участват;
- 3) осигурява бърза обратна връзка, която подобрява чувството на учениците за удовлетвореност от компетентността, удоволствие и представяне (Landers et al., 2015, цит. по Bai et al., 2020).

Като се има предвид тази информация, дизайнът на платформата G-Guidance включва механизми за геймификация, а именно йерархични нива, XP (резултат на ученици) и все по-сложни задачи, наред с други функции. Освен това чрез нашата платформа учителите и училищните психолози имат лесен достъп до отговорите на учениците (напр. писмени документи, колажи, видеоклипове) и могат да им дадат бърза и персонализирана обратна връзка. Ние вярваме, че нашата платформа, чрез своя дизайн и използване на елементи за игри, увеличава взаимодействията между психолози и ученици, както и с други важни агенти, като учители и родители, и следователно повишава мотивацията и любопитството на учениците към процеса на кариерно ориентиране. Що се отнася до социалните медии, те също могат да бъдат мощен дигитален ресурс. Според Галвин и Грийнхау (Galvin & Greenhow, 2020) някои учители успешно използват социалните медии, за да ангажират своите ученици в писмени дейности. Резултатите показват, че използването на социални медии подобрява мотивацията на учениците за писане и тяхното представяне. Освен това социалните медии позволяват на учениците да установяват връзки с реалния свят. Въз основа на скорошни доказателства като това, G-Guidance предлага използването на социални медии и мрежи като средство за насърчаване на по-значително, ефективно и активно участие на семействата и учителите в кариерното ориентиране на учениците. Предложението за създаване на частен акаунт в социални медии (напр. Instagram) за всяка група ученици (клас) има за цел да включи семействата на учениците в процеса на кариерно ориентиране на техните деца като се възползват от този дигитален ресурс. Дигиталните ресурси и геймифицираните дейности са важна характеристика на нашето предложение за кариерно ориентиране, тъй като те допълват и увеличават обхвата и ефективността на работа на училищните психолози в този процес. Но е важно да се отбележи, че това не замества основната роля, която професионалистите играят за превръщането на тези ресурси в актив за целия процес на кариерно ориентиране, тъй

като те трябва да имат ясна цел и полезност, като се вземат предвид не само целите на кариерното ориентиране, но също и профила и нуждите на учениците и техните семейства, за да се направи ефективно разлика в успеха на интервенцията.

ИНТЕРВЕНЦИИ БАЗИРАНИ НА ДОКАЗАТЕЛСТВА

Корнуер и Пауърс (Counoyer & Powers, 2002) твърдят, че основаните на доказателства практики имат два присъщи и основни принципа:

- (1) практиката на професионалистите трябва да се ръководи от предишни констатации, които доказват, че дадена практика ще има положително въздействие и ще донесе ползи за конкретни клиенти;
- (2) всеки клиент трябва да бъде оценен, за да се разбере дали професионалната практика дава предвидими резултати.

Имайки това предвид, дизайнът на проекта G-Guidance съзнателно се основава на теоретични рамки, които вече са доказали своята ефективност върху развитието и процеса на кариерно ориентиране, като например, теорията на Холанд (Holland, 1996) и по-важното, теорията за Дизайн на живота на Савикас (Savickas et al., 2009).

По този въпрос Краточуил и Шерноф (Kratichwill & Shernoff, 2004) също предлагат пет стратегии, които училищните психолози могат да следват, за да приложат успешно основани на доказателства интервенции в училищен/образователен контекст. Екипът на нашия проект се опита да насочи дизайна на метода за кариерно ориентиране G-Guidance, в съответствие със следния аспект, в опит да гарантира възможно най-ефективната практика, с най-голяма възможност за оказване на положително въздействие върху ученици, учители и семейства:

- Първа стратегия: „Разработване на практически-изследователска мрежа в училищната психология“ (стр.37). Това означава, че е важно да се събере група от експерти, които изследват практики,

които трябва да бъдат приложени, за да се постигне определена цел. За да изпълни тази стратегия, проектът G-Guidance състави екип от училищни психолози и изследователи, учители и членове на училищното настоятелство.

- Втора стратегия: *„Насърчаване изследването на ефикасността и ефективността на интервенции основани на доказателства“* (стр.37). Това означава, че е важно да се оцени ефикасността и ефективността на всяка интервенция, за да се установи дали тя причинява ефектите, за които е създадена. Имайки това предвид, нашият дизайн за кариерно ориентиране включва набор от инструменти, внимателно подбрани за оценка на ефектите от процеса върху себеосъзнаването на учениците, готовността им да се включат в задачи и дейности за изграждане на кариера, както и познаването на информация, свързана с кариерата. Тези инструменти са достъпни за училищните психолози чрез платформата G-Guidance, както и в този наръчник, за да ги използват при своята интервенция за кариерно ориентиране. Важно е да се отбележи, че тези методи са избрани сред много научно валидирани инструменти за кариерно ориентиране. Инструментите в проекта G-Guidance бяха избрани според степента им на съответствие и адаптиране към характеристиките и спецификата на нашата методология, въз основа на адаптирането им към целевата аудитория (ученици), възможностите за валидиране, тъй като бяха преведени, адаптирани и валидирани на всеки език на консорциума по проекта и защото са лесни за използване и добре познати на училищните психолози.
- Трета стратегия: *„Създаване на насоки за прилагане и оценка на основани на доказателства интервенции от практики“* (стр.40). Това означава, че една интервенция трябва да бъде описана внимателно и обширно, така че професионалистите да могат да я прилагат. Нашият проект създаде «Наръчник с насоки за обучение и за потребителите», където се опитахме да следваме тази предпоставка и да обясним всички процедури, които трябва да се следват, за да се изпълни успешно нашия проект. Това означава, че методът, материалите и съдържанието на G-Guidance могат лесно да бъдат използвани от училищни психолози за прилагане и възпроизвеждане на интервенцията, макар и с необходимите корекции спрямо целевата група и контекст.
- Четвърта стратегия: *„Създаване на възможности за професионално развитие“* (стр.43). Това предполага, че е от съществено значение да се насърчават уменията, компетенциите и знанията на професионалистите, така че те да бъдат в състояние да прилагат интервенциите. По време на разработването и прилагането на проекта G-Guidance ние разпознахме важноста на този аспект и създадохме тесни комуникационни канали, за да насърчим близостта и честото взаимодействие между практиците, а именно училищните психолози и учители, и изследователите, отговорни за разработването на интервенцията. По този начин беше възможно да се споделят знания и опит от всички съответни агенти и да се проектира екологично валидна структура на интервенцията, което увеличава вероятността тя да бъде успешна. Също така, нашият метод за кариерно ориентиране стимулира непрекъснатото подобряване на платформата G-Guidance с актуализирана информация за кариери, което ще насърчи професионалното развитие на всички агенти, участващи в интервенцията.
- Пета стратегия: *„Сътрудничество с други професионални групи“* (стр.45). Основаните на доказателства интервенции изискват съвместна работа между различни професионални групи. Проектът G-Guidance по своята същност е колектив от професионалисти от различни области, работещи заедно с цел по-ефективен начин

за извършване на кариерно ориентиране. От самото начало вярваме, че ефективното кариерно ориентиране трябва да включва различни професионалисти, а именно училищни психолози, учители и членове на училищния съвет, освен всички професионалисти, представлявани от родителите на учениците, които могат да играят важна роля в обогатяването на дейностите по кариерно ориентиране в училището. Всички крайни продукти от проекта G-Guidance бяха резултат от усилията на екип, съставен от училищни психолози, изследователи, учители, училищни директори и разработчици на софтуер. Имайки това предвид, нашата методология за кариерно ориентиране силно препоръчва включването, с добре дефинирани и стратегически роли, на професионалисти от различни области, за да се подобри качеството, разнообразието, валидността и интереса към всички аспекти, свързани с процеса, от материали до дейности и възможности за изследване и разширяване извън територията на училището, в общността.



2. Теоретичен преглед

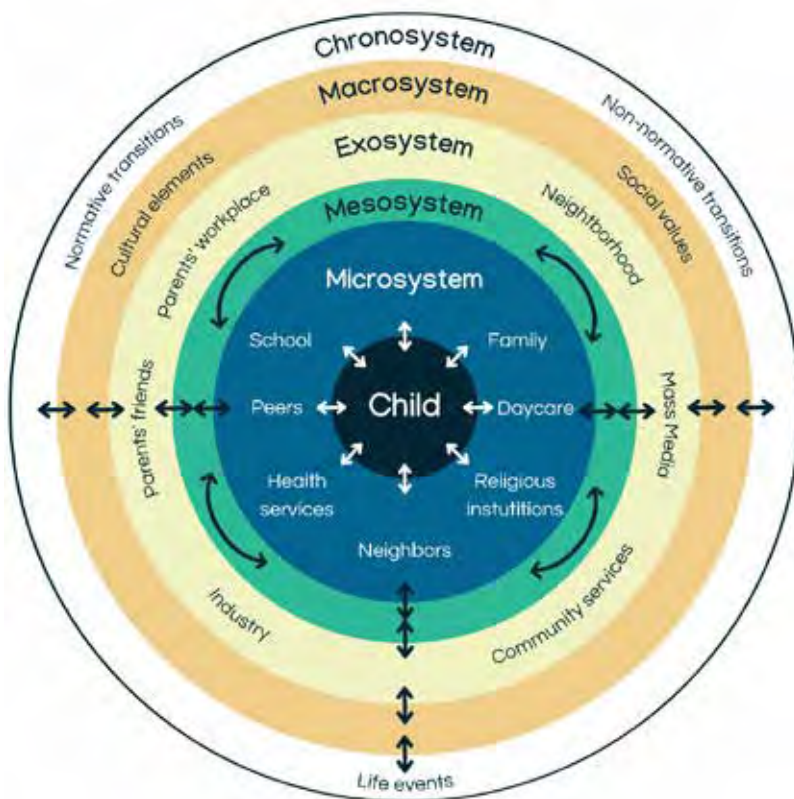


2.1. Теория на екологичните системи на Бронфенбренер: основни понятия

Около 70-те години на миналия век Бронфенбренер разработва теорията за екологичните системи с цел да обясни въздействието, което различните среди и динамичното взаимодействие между тях могат да имат върху развитието на децата. Според автора, има пет системи, които могат значително да повлияят върху човешкото развитие. Тези системи са взаимосвързани – по-сложните системи включват по-прости системи, които са по-близки до децата и се организират в поредност, като се отчита степента на влияние върху процеса на развитие. Следователно, най-близката до детето система е микросистемата, следвана от мезосистемата, екзосистемата, макросистемата и накрая хроносистемата (фигура 1).

Навлизайки по-дълбоко в дефиницията на всяка една от системите, **микросистемата** се счита за най-близка до детето. В нея децата установяват преки и двупосочни взаимоотношения със своите родители, братя и сестри, връстници, учители, лекари и/или съседни. Двупосочните взаимоотношения предполагат съществуването на реципрочност, което означава, че децата оказват влияние върху хората, с които влизат в контакт, и обратното (Bronfenbrenner, 1977). В този смисъл детето се разглежда като активен участник в изграждането на техните среди/контексти (Christensen, 2016). Тъй като това е най-близката система, тя е и тази с най-силно влияние върху поведението, действията и мислите на детето.

Микросистемата също така включва набор от **дейности, роли и междуличностни отношения**, които детето преживява при контакт на живо с лице, притежаващо характеристики, различни от неговите собствени (например вярвания, личност и/или темперамент) или с обект със специфични характеристики. Трите елемента, споменати по-горе, са от съществено



Фигура 1. Теоретичен преглед на Теорията за екологичните системи на Бронфенбренер (адаптирано от Guy-Evans, 2020)

значение за цялостното развитие на детето. То трябва редовно да развива уменията си за изпълнение на все по-сложни дейности и за предпочитане с хора, с които установява силна и взаимна емоционална връзка (Bronfenbrenner, 2005).

По отношение на **дейностите**, те могат да бъдат молекулярни или моларни. Молекулярните дейности са мигновени и не включват намерение. От друга страна, моларните дейности са непрекъснати във времето и предполагат наличието на намерение/мотивация, която трябва да бъде споделена между всички участници в определена среда, където се извършва дейността (Bronfenbrenner, 1979).

Що се отнася до **ролите**, те се определят като набор от дейности и взаимоотношения, които се очаква да има човек с определена социална позиция. Например, ако детето се счита за най-добрия ученик в класа, от него се очаква да бъде ученолюбиво, организирано и с асертивно поведение.

И накрая, по отношение на междуличностните взаимоотношения, Бронфенбренер (Bronfenbrenner, 1979) обяснява, че основната единица на взаимоотношенията е диадата – връзка, установена между двама или повече хора, като дете-майка, дете-учител или дете-дете. Основните характеристики на диадата са реципрочност, баланс на силите и афективни отношения. Освен това, Бронфенбренер (1979) споменава три типа диада: (1) диада за наблюдение – когато единият човек обръща внимание на това, което прави другият, а последният го възприема и му отговаря; (2) диада за съвместни дейности – всички участници са наясно, че развиват дейност заедно; (3) първична диада – когато връзката между участниците продължава да съществува дори и в отсъствието на един от тях, чрез мисли и чувства, които те подхранват един за друг. Първичната диада се счита за най-сложна, но тя е тази, която ще повлияе най-силно на развитието на детето.

Мезосистемата се характеризира като система, в която се осъществяват взаимодействия между микросистемите. Например,

мезосистемата може да включва училищно-семеен микросистема, обясняващи как едно събитие в семейството влияе върху развитието на детето в училище и обратно, как събитие в училище влияе върху развитието на детето у дома.

Екзосистемата съдържа формални и неформални социални структури, които не включват пряко детето, но могат да повлияят на поне една от неговите микросистеми. Примери за екзосистеми са работата на родителите, кварталът, приятелските групи на родителите и дори медиите. Нека си представим, че майката на детето и нейният шеф се карат на работното място. Това събитие може да направи майката не толкова фокусирана върху детето, което от своя страна се отразява на неговото развитие.

Макросистемата се отнася до културни елементи и обществени ценности, с които детето контактува. Културата, в която сте потопени, може да повлияе на вашите мисли, поведение и действия. В допълнение, макросистемата може да се отнася и към социално-икономическия статус на детето, географския регион и етническата принадлежност. Например, децата от различни световни континенти имат напълно различен начин на живот.

Хроносистемата включва всички житейски събития, които могат да повлияят по някакъв начин на човешкото развитие. Включва нормативни преходи като започване на училище, пубертет и брак; но също и ненормативни събития, като развод на родителите на детето, поява на тежко заболяване или преместване в друг град/държава. Освен това, хроносистемата обяснява и кумулативните ефекти, които преходите имат върху живота на детето (Bronfenbrenner, 1986).

2.1.1. Теория на екологичните системи и кариерно ориентиране

След краткото описание на Теорията на екологичните системи е важно да се разбере как тя се прилага в рамките на проекта

G-Guidance. Първо, като се има предвид, че микросистемите са тези с най-голямо въздействие върху човешкото развитие, проектът G-Guidance определи, че неговата намеса ще се осъществи в училищната микросистема. В този смисъл, чрез диадата между учител-ученици или психолог-ученици, ще бъде възможно да се насърчи професионалното развитие на учениците. Освен това, някои дейности включват партньорска работа, което означава, че диадите ученик-ученик също ще присъстват в този проект. Въпреки това, и разбирайки, че семейството е най-важната микросистема в развитието на децата (Bronfenbrenner, 1986), беше важно да се включат и дейности, които насърчават диадите ученик-семейство (например учениците могат да създадат родословното дърво на професиите с помощта на семейството им).

По отношение на мезосистемата и признавайки, че начинът, по който семейството и училището се свързват, въздейства върху развитието на детето и в двата контекста, проектът G-Guidance предлага да се създадат профили на отделните класове в социалните мрежи, така че по време на интервенцията учениците, заедно с учителя и/или психолога, който придружава процеса, имат възможността да споделят резултатите от сесиите, които могат да бъдат видени и обсъдени със семействата. По този начин се очаква да бъде насърчена тясната връзка между семейството и училището, която е в състояние да подобри професионалното развитие на учениците.

Въпреки че проектът G-Guidance не се намесва толкова пряко в екзосистемата, все пак е важно да се обоснове значението и в професионалното развитие на учениците. Нека си представим, че групата приятели на родителите на един ученик дава привилегии за продължаване на обучението чрез висше образование. Въпреки това, интересът на ученика се състои в това, той да следва професионален курс. Възгледът, който родителите му имат относно професионалните курсове, може да бъде повлиян от убежденията, които техните приятели имат, че

висшето образование е най-добрият вариант и следователно родителите решават да не позволят на ученика да вземе решение да учи в професионални курсове. В този смисъл проектът G-Guidance разработи дейност, наречена „Митове и истини“, която се стреми да демистифицира определени теми.

Що се отнася до макросистемата, проектът G-Guidance ще се реализира в пет държави (Португалия, Испания, България, Гърция и Италия), така че се очаква отделните класове и ученици да имат различни интереси, в зависимост от страната и културата, в които се развиват. За да се зачитат всички културни и социални ценности, този проект позволява определени дейности да бъдат адаптирани, за да отговарят по-добре на нуждите и интересите на всички ученици.

И накрая, по отношение на хроносистемата, проектът G-Guidance признава, че събитията от живота на учениците могат да повлияят на тяхното общо, а също и професионално развитие, така че предлага присъствието на психолог във фазата на изпълнение на проекта, за да може той да реагира на конкретни случаи.

2.2. Теория на Холанд за Избор на кариера - Моделът RIASEC

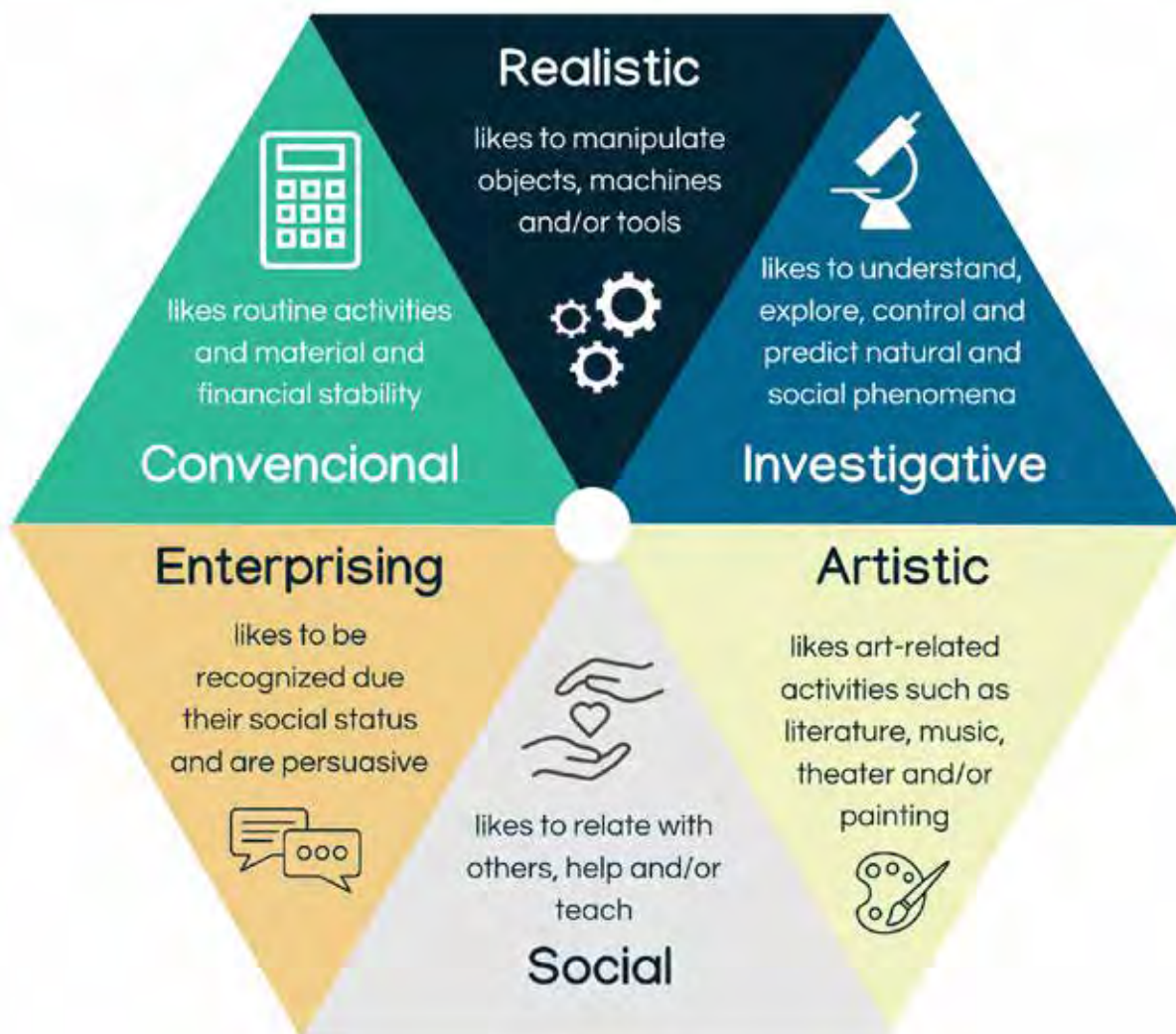
Моделът RIASEC е разработен от Джон Холанд (Holland, 1996). Според този модел съществуват шест личностови типа и шест типа работна среда, които са: Реалистичен (R), Изследователски (I), Артистичен (A), Социален (S), Предприемчив (E) и Конвенционален (C) (фигура 2). Този модел се основава на идеята, че колкото по-голямо съответствие има между личността на човека и типа работна среда, толкова по-голяма е мотивацията и удовлетвореността му от работата. Освен това човекът ще бъде по-ефективен и успешен в професионалната си кариера.

Изследвайки всеки **личностов тип**, за Холанд (1996) личността на индивида трябва да се характеризира, като се вземат предвид

предпочитаните от тях дейности, ценности, начина, по който виждат себе си, начина, по който ги виждат другите и дейностите, които избягват.

В този смисъл човек с *Реалистичен* тип личност обича да манипулира обекти, машини и/или инструменти. Той също така цени материалните възнаграждения за постигнати цели и вижда себе си като компетентен в механични и/или ръчни дейности, като практичен, консервативен и склонен да избягва дейности, които включват взаимодействие с другите, което отразява някои трудности по отношение на социалните умения. Околните са склонни да смятат реалистичните хора за откровени.

За *Изследователския* тип личност е характерно, че обича да разбира, изследва, контролира



Фигура 2. Моделът RIASEC

и предсказва природни и социални явления. Хората от този тип ценят развитието на знания в интересни за тях области и се възприемат като интелигентни, академични и аналитични. Те не обичат дейности, които включват убеждаване или продажба на нещо и може да демонстрират трудности по отношение на междуличностните умения. Другите ги виждат като по-малко социални и интелектуални.

Хората, които обичат дейности, свързани с изкуството, като литература, музика, театър и/или живопис, се считат за *Артистични* личности. Тези хора ценят способността си да изразяват това, което чувстват творчески, виждайки себе си като иновативни и отворени към новото и непознатото. Те често се разглеждат от общността като креативни, но и алтернативни, непокорни или конфликтни, тъй като не обичат дейности, които включват рутина или много строги правила.

По отношение на *Социалната* личност, хората, които се вписват в този тип, обичат да се свързват с другите, да помагат и/или да преподават. Следователно, те ценят социалното благополучие и използват своите междуличностни умения, като съпричастност и емпатия, за да го постигнат. Другите ги възприемат като общителни, приятни и предани. Не обичат дейности, свързани с машини, което предполагат известни трудности по отношение на техническите умения.

Хората с *Предприемчива* личност са убедителни и ценят признаването на социалния статус, който постигат, както и придобиването на материални вещи. Те често се свързват с дейности, включващи продажби, а другите ги виждат като енергични. От друга страна, те не обичат научните дейности.

И накрая, хората с *Конвенционална* личност харесват рутинни дейности, които им осигуряват материална и финансова стабилност. Освен това те ценят факта, че имат роля в социални, политически и бизнес области. Въпреки че имат много бизнес умения, те нямат толкова артистични умения и не обичат непланирани или двусмислени задачи. Хората ги характеризират като предпазливи.

След като анализираме типовете личности, става необходимо да проучим малко повече **видовете работна среда**. Според Холанд (1996), работната среда може да бъде идентифицирана, като се вземат предвид изискванията, които тя поставя, задачите, които изисква и наградите, които предоставя, ценностите или формите на изразяване, присъстващи на мястото и дейностите, които са включени.

Следователно, *Реалистичните* среди изискват техните работници да имат ръчни/технически/механични умения и да бъдат практични. Те ценят производителността, хората, които поемат рискове и са силни, за да работят с инструменти, машини, наред с други практически дейности.

От своя страна, работните среди, които спадат към *Изследователския* тип изискват аналитични и научни умения, така че да е възможно да се решават проблеми и да се пишат доклади за нови придобити знания. В този смисъл тези среди ценят професионалистите, които се стремят да увеличат своите знания/умения чрез академично обучение и изследвания. Дейностите са предимно от интелектуален и научен характер, като знанията са на разположение на практиката.

Артистичните работни среди изискват и ценят креативността, способността за иновации и изразяване на чувства/идеи чрез различни форми на изкуство, като музика, живопис, скулптура и др. Повечето от дейностите, разработени в тези среди, са творчески и включват например писане на книги, продуциране на музика и изпълнение на танци.

Социалната работна среда е тази, която изглежда изисква повече междуличностни умения, тъй като цени загрижеността и взаимодействието с другите. По този начин хората, които работят в тези среди, трябва да бъдат съпричастни, общителни и приятелски настроени, така че да могат да преподават, да се грижат за или съветват другите, за да могат те да достигнат своя потенциал.

Предприемчивите работни среди предполагат

умения за убеждаване, амбиция за постигане на цели и увереност в себе си. Професионалистите в тези среди трябва да бъдат отговорни и ангажирани с целите на компаниите. Примери за професионални дейности в тези среди са продажба на продукт, манипулиране на другите, за да се придържат към услуга, или убеждаване да се спечели дело.

Не на последно място, *Конвенционалната работна среда* изисква организационни умения, способност за следване на рутина и способност да се действа в съответствие с това, което се изисква от компанията. Дейностите на тези професионални среди често са свързани с работата по организиране на машини, числа или предмети.

2.2.1. Моделът RIASEC на Холанд и кариерното ориентиране

В допълнение към дефинирането на шест типа личности и шест типа работни среди, Холанд (Holland, 1996) въвежда и концепцията за *професионална идентичност*. Според автора, когато индивидът разпознае какво обича да прави, какви са неговите интереси и цели, той е по-предразположен да търси/приема работа, която удовлетворява нуждите му, разкривайки висока професионална идентичност. Но кога може да се изследва професионалната идентичност? За Холанд (1996) изследването на професионалната идентичност трябва не само да съответства на момента на преход от академичния свят към професионалния свят. Професионалната идентичност трябва да се изследва по време на училищното пътешествие и дори да се започне в детството. В допълнение, това проучване трябва да се извършва и в моменти като смяна на работа, уволнение или дори пенсиониране.

Теорията на Холанд може да бъде обобщена в четири допускания:

- *Първо допускание:* Холанд смята, че хората могат да бъдат категоризирани в шест типа личности (Реалистичен, Изследователски, Артистичен, Социален, Предприемчив и Конвенционален, известни със съкращението RIASEC);
- *Второ допускание:* Всеки личностен тип

има различен набор от способности, интереси и личностни черти. Този набор създава атмосфера и ситуация, наречена работна среда, която съответства на всеки от личностовите типове. Работната среда представя както проблеми, така и възможности, обикновено доминирани от специфичен тип личност;

- *Трето допускание:* Хората ще се опитат да намерят работна среда, която им позволява да използват специфичните си умения, да изразяват нагласите си и да изпитват удовлетворение;
- *Четвърто допускание:* Поведението на хората ще е резултат от взаимодействието между личността на индивида и характеристиките на неговата среда.

Базирайки се на модела RIASEC и концепциите, предложени от Холанд (1996), проектът G-Guidance разработи свой модел за кариерно ориентиране фокусиран върху интервенция с юноши на възраст между 13 и 17 години, с цел да насърчи проучването и развитието на тяхната професионална идентичност. Кариерното ориентиране на G-Guidance започва от първоначален професионален профил, от който всеки ученик ще започне да изгражда своите кариерни пътеки, като извършва дейностите за проучване на кариерата, включени в структурата на сесиите на G-Guidance. Този първоначален професионален профил трябва да се основава на ключови елементи от най-важните и подходящи характеристики на ученика, тъй като първоначалният профил ще бъде основата за работата, която учениците ще извършват през целия процес. Смятаме, че моделът на Холанд е идеална рамка за основа на нашия процес на кариерно ориентиране, поради широко утвърдената и приета структура от шест работни среди (RIASEC). Въз основа на шестте оригинални типа работна среда, предложени първоначално от Холанд, ние създадохме шест професионални профила за G-Guidance, които съставят първоначалния професионален профил, който е първата стъпка в кариерното ориентиране на G-Guidance: **ПРАВЕЩ ТИП**, **ИЗСЛЕДОВАТЕЛ**, **ТВОРЕЦ**, **ПОМАГАЩ ТИП**, **ЛИДЕР** и **ОРГАНИЗАТОР**.

За да установят първоначалния професионален профил, учениците трябва да отговорят на ВЪПРОСНИКА G-GUIDANCE. Това е инструмент, който определя професионалните области и е базиран на въпросника на Холанд (модела RIASEC), който екипът на проекта адаптира, актуализира и разшири, за да служи на целите на нашия метод за кариерно ориентиране. Въпросникът G-Guidance може да бъде попълнен от учениците директно в платформата G-Guidance. Резултатите от въпросника G-Guidance предоставят на всеки ученик първоначален професионален профил, който се показва и обяснява в дигиталната платформа G-Guidance, и помага за организирането на дейности за проучване на кариерата, които учениците трябва да извършват, за да изградят постепенно своите кариерни пътеки. Професионалният профил, получен от въпросника G-Guidance дава нещо повече от определянето на професионалната област, която учениците трябва да следват, а

именно поставя началото на пътуване към себе си и проучване на кариерата.

Следващите таблици (вижте таблици от 1 до 6) дават подробно описание на шестте професионални профила на G-Guidance и тяхната връзка със структурата на RIASEC на Холанд (1996).

Таблица 1. Професионален профил „Правец тип“

<h2 style="text-align: center;">Правец тип (Maker)</h2> <h3 style="text-align: center;">(свързан с «Реалистичен тип» на Холанд, R)</h3>					
<p>Обича да работи с животни, инструменти или машини; като цяло избягва социални дейности като преподаване, лечение и информиране на другите; притежава добри умения за работа с инструменти, механични или електрически чертежи, машини или растения и животни; цени практическите, физически неща, които човек може да види, докосне и използва - растения и животни, инструменти, оборудване или машини; и вижда себе си като практичен, механичен и реалистичен.</p>					
Типични професии	Личностни черти	Умения	Активности/ интереси	Работна среда	Ценности
самолетен механик; автомонтьор; дърводелец; шофьор; водопроводчик; строителен надзорник; електротехник; ремонтник; машинен инженер; земеделски производител; пилот; машинист (на влак, мотокар, кран); строителен работник; бояджия	практичен; директен/ откровен; механично-ориентиран; стабилен; резервиран; конкретен; самоконтролиращ се; независим; амбициозен; систематичен; реалистичен; разумен; животинен; традиционалист; земен	Работа с инструменти; механични чертежи или машини; работни дейности, които включват практически проблеми и решения. Те често се занимават с растения, животни и материали от реалния свят	Практични неща, които човек може да види, докосне и използва; неща, които можете да изградите или подобрите; поправка на машини/ превозни средства; физически активности, използващи ръчен труд; изграждане на неща; отглеждане/ трениране на животни; работа с електроника или оборудване като дърво, инструменти и машини; поправка на електроника; решаване на електрически проблеми; опъване на палатка; спортувне; рисуване на чертеж; засаждане на градина; работа с инструменти и машини; строеж на сгради, ремонтирането им, с помощта на машини и инструменти.	изискват работа навън, невключваща много документи или работа в тясно сътрудничество с други	практичен, механичен и реалистичен; практичност; производителност; структура; независимост

Таблица 2. Професионален профил “Изследовател”

Изследовател (Researcher) (свързан с „Изследователски тип“ на Холанд, I)

Обича да учи и решава математически и научни проблеми; като цяло избягва да води, продава на или убеждава хора; цени науката и вижда себе си като точен, научен и интелектуален.

Типични професии	Личностни черти	Умения	Активности/ интереси	Работна среда	Ценности
програмист; биолог; астроном; строителен инженер; антрополог; химик; изследовател (наука, технология, инженерство, математика); биомедик; ветеринарен лекар; лекар (всички специалности); архитект; физик; изследовател (обществени науки, образование, хуманитарни науки, икономика); инженер на околната среда	любознателен; аналитичен; с афинитет към науката; наблюдателен; притежаващ изследователски дух; предпазлив; интелектуален; уверен в себе си; независим/ самостоятелен; логичен; комплексен; любопитен	умения за разбиране и решаване на научни и математически задачи; абстрактно мислене; разбиране на научни теории; извършване на сложни изчисления, използвайки микроскоп или компютър; интерпретиране на формули	работа с идеи и голямо количество мислене; търсене на факти и обмисляне на проблеми; проучване на различни идеи; самостоятелна работа; извършване на лабораторни експерименти; абстрактно мислене; провеждане на изследвания и проучвания; експериментиране; теоретизиране; анализиране; разрешаване на казуси	научна лаборатория; самостоятелна работа; предпочитаната работна среда им позволява да постигат осезаеми резултати	оценява науката и вижда себе си като точен, научен и интелектуален; откритост; разбиране; логика; независимост; интелект

Таблица 3. Професионален профил “Творец”

Творец (Creator) (свързан с «Артистичен тип» на Холанд, А)

Обича да взема участие в творчески дейности като изкуство, драма, занаяти, танци, музика или творческо писане; като цяло избягва силно ограничаващи или повтарящи се дейности; има забележителни артистични заложби в сферата на изкуството; цени творческите изкуства и харесва драмата, музиката и литературата; вижда себе си като изразителен, оригинален и независим.

Типични професии	Личностни черти	Умения	Дейности/ интереси	Работна среда	Ценности
<p>поет; музикант (всички видове музика); танцьор (всички видове танци); актьор/актриса; писател (например романи, научна фантастика, ужаси, фентъзи); филмов режисьор; журналист; художник; певец; композитор; уредник на музей; фотограф; карикатурист; аниматор (например комедия, youtube, радио, телевизионни предавания)</p>	<p>изразителен, оригинален и независим; творчески; с богато въображение; иновативен; нетрадиционен; емоционален; интроспективен; импулсивен; чувствителен; смел; многоаспектен; идеалистичен; неконформист</p>	<p>артистични способности – в творческо писане, драматургия, занаяти, музика, изискващи себеизразяване; скициране; рисуване, свирене на музикален инструмент; писане на разкази, поезия, музика; пеене, танцуване; моден или интериорен дизайн</p>	<p>работа с форми, дизайн и модели; посещения на концерти, театър, художествени експонати; четене на художествена литература, пиеси и поезия; работа по занаяти; фотография; творческо изразяване; справяне с двусмислени, неясни идеи</p>	<p>работата може да се извършва без спазване на ясен набор от правила; работа на места като галерии, музеи, аудитории, музикални студия.</p>	<p>цени творческите изкуства; оригиналност; креативност; свобода; индивидуалност; гъвкавост</p>

Таблица 4. Професионален профил “Помагащ тип”

Помагащ тип (Helper) (свързан със “Социален тип” на Холанд, S)

Обича да прави неща, за да помага на хората, като преподаване, медицинска помощ или оказване на първа помощ, предоставяне на информация; като цяло избягва използването на машини, инструменти или животни за постигане на цел; добър е в преподаване, консултиране, оказване на медицинска помощ или предоставяне на информация; намира за важни помагането на хората и решаването на социални проблеми; вижда себе си като полезен, приятелски настроен и заслужаващ доверие.

Типични професии	Личностни черти	Умения	Дейности/ интереси	Работна среда	Ценности
<p>училищен психолог; социолог; гимназиален учител; здравен и клиничен психолог; експерт по малолетна престъпност (криминолог); логопед; учител в предучилищна възраст; мениджър човешки ресурси; професионален терапевт; социален работник; учител по спорт и физическо възпитание; маркетолог; връзки с обществеността</p>	<p>услужлив, приятелски настроен и заслужаващ доверие; полезен; идеалист; проникателен; отзивчив разбиращ; кооперативен; щедър; отговорен; прощаващ; търпелив; мил; състрадателен;</p>	<p>умения за преподаване, консултиране, оказване на медицинска помощ или даване на информация; обучение на другите; ясно изразяване; водене на групови дискусии; посредничество при спорове; планиране и контролиране на дейности; добро сътрудничество с другите</p>	<p>работа, общуване и обучение на хора; помощ или предоставяне на услуги на други; работа в екип; помощ на хора с проблеми; доброволчески труд; работа с млади хора; консултиране; подпомагане; преподаване; предоставяне на услуга</p>	<p>работа в болница, училище или консултантска служба; предпочитаната работна среда насърчава работата в екип и позволява значително взаимодействие с другите</p>	<p>подпомагане на хората и решаване на социални проблеми; сътрудничество; обслужване; алтруизъм; връзка; съпричастност</p>

Таблица 5. Професионален профил “Лидер”

<p style="text-align: center;">Лидер (Leader) (свързан с “Предприемачески тип” на Холанд, Е)</p>					
<p>Обича и умее да води и убеждава хората и да продава неща и идеи; цени успеха в политиката, лидерството или бизнеса; вижда себе си като енергичен, амбициозен и общителен.</p>					
Типични професии	Личностни черти	Умения	Дейности/интереси	Работна среда	Ценности
икономист; мениджър маркетинг и реклама; управител на хотел; финансов анализатор, общи финанси;	екстровеертен, интуитивен, мислещ, отсъждащ; поемащ контрол над живота с поглед към бъдещето; енергичен, амбициозен и общителен; уверен в себе си; напорист; убедителен; приключенски настроен; популярен; приемащ; приказлив; спонтанен; оптимистичен	умее да ръководи хора и да продава неща или идеи; инициира проекти; убеждава хората да правят нещата по определен начин; изнася беседи или речи; организира дейности; ръководи група; убеждава другите	стартирание и изпълнение на проекти; ръководи хора и взема едновременно много решения, изискващи поемане на риск, в сферата на бизнеса: избор на кандидат за длъжност; започване на собствен бизнес; провеждане на политическа кампания; среща с важни хора; притежание на власт или статут; управленчески потенциал; изготвяне и следване на стратегии; осъществяване на продажби; мотивационни умения	Бизнес, юридическа или офис среда; предпочитаната работна среда ги насърчава да се занимават с дейности, като лидерство, управление и продажби	цени успеха в политиката, лидерството или бизнеса; упражняване на влияние; поемане на риск; постижения; инициативност; пари, власт и статут

Таблица 6. Професионален профил “Организатор”

Организатор (Organizer)

(свързан с “Конвенционален тип” на на Холанд, С)

Обича да работи с набор от числа, записи или машини по подреден начин; като цяло избягва двусмислени, неструктурирани дейности; добър е в работата с писмени записи и числа, подредени систематично; цени успеха в бизнеса; вижда себе си като подреден и добър в следване на определен план.

Типични професии	Личностни черти	Умения	Дейности/ интереси	Работна среда	Умения
<p>касиер счетоводител; административен асистент; бюджетен анализатор; бизнес мениджър; кредитен мениджър; финансов анализатор; застрахователен агент; инспектор по безопасността</p>	<p>надежден, отговорен, изпълнителен; приятелски настроен; кооперативен; самоконтролиращ се, контролиране на негативните емоции и избягването им; вижда себе си като подреден и добър в следване на определен план; добре организиран; точен; методичен; съвестен; ефективен; съобразителен; практичен; пестелив; последователен; подреден; учтив; постоянен</p>	<p>внимание към детайла, старание при изпълнение на работните задачи; наблюдение или оценяване на собственото представяне или това на други лица или организации, за да направи подобрения или да предприеме коригиращи действия; добър в работата с писмени записи и числа по систематичен, подреден начин; работи добре в рамките на една система; може да свърши много канцеларска работа за кратко време; води точни записи; пише ефективни бизнес писма</p>	<p>следване на определени процедури, а понякога и рутинни процедури; дейности, включващи повече работа с данни и детайли, отколкото с идеи; следване на ясно определени цели; използване на оборудване за обработка на данни; работа с числа; стенография; поемане на отговорност за детайлите; събиране или организиране на неща; водене на записки; изчисления; обработка; систематизиране; следване на процедури</p>	<p>среда, която позволява да работят самостоятелно и да вземат решения; предпочитаната работна среда насърчава организационните компетенции, като например водене на записи и управление на данни в рамките на структурирана система</p>	<p>подкрепа за предоставяне на услуги на другите в приятелска и неконкурентна среда; високи морални ценности и социално обслужване; отговорност и автономност; ценят успеха в бизнеса; структурираност; яснота; подреденост; прецизност; внимание към детайла</p>

Важно е да се отбележи, че използването на въпросника G-Guidance в нашето предложение за кариерно ориентиране е различно от начина, по който повечето професионалисти използват въпросника RIASEC. За разлика от много ситуации, в които професионалистите използват въпросника RIASEC, за да определят кариерните пътеки, въпросникът G-Guidance е предназначен да се използва като работна база за стартиране на процеса, точно в началото на интервенцията. Въпросникът G-Guidance не само определя професионалните предпочитания на учениците, но той насочва техните усилия за проучване и осигурява обратна връзка чрез платформата, като профилът се променя и развива, докато учениците извършват дейности.

2.3. Теория „Дизайн на живота“ на Марк Савикас

Моделът „Дизайн на живота“ за кариерно ориентиране е разработен от група учени, интересуващи се от изследване на транснационална валидност на модели и техники, по-конкретно в областта на кариерната интервенция. Анализът показва, че моделите от XX век вече не отговарят на това, от което клиентите от XXI век се нуждаят относно кариерното ориентиране, особено поради това, че тези клиенти живеят в общества на знанията, различни от обществата, за които са били създадени класическите модели.

Това води до идеята да се формулира международен модел за кариерна интервенция с участието на учени и професионалисти от различни държави и общества, с цел да се избегнат трудностите при адаптацията, когато моделът се пренася от една държава в друга.

Ранните практики за кариерно ориентиране от XX век подкрепят идеята за йерархична зависимост и стабилни отношения на трудовия пазар. Тези практики застъпват идеята, че ако работниците са лоялни и отдадени, те могат да се стремят към работа през целия живот, и организациите ще отговорят със стабилност и сигурност на работата (Savickas et al, 2009). Това води до **концепцията за**

предопределените линейни кариерни пътеки, които хората биха избирали и следвали през цялото си професионално развитие.

Новите отношения, или социален договор, между работодателите и работниците, който се въвежда през XXI век, и който е силно повлиян от **глобализацията и информационните технологии, диктува, че професионалните перспективи не могат да бъдат ясно определени, предвидени и не са линейни, а с много трудни работни преходи.** Тези промени изискват от работниците да променят своята гледна точка и отношение относно кариерите си и да развият умения и компетенции, доста различни от тези, които са изисквани през XX век. Следователно, работниците от XXI век трябва да възприемат себе си като индивиди, уещи се през целия си живот, които да могат да използват все по-сложни технологии, да приемат гъвкавостта вместо стабилността, да работят върху своята трудова заетост и да създават свои собствени възможности на пазара на труда (Savickas et al, 2009).

Тази нова парадигма предполага, че **кариерата принадлежи на индивида, а не на организацията** (Duarte, 2004). В този контекст, има няколко причини, поради които основните елементи на моделите за кариерното ориентиране на XX век трябва да се обновят и реформират, за да паснат на модерния XXI век и на постмодерната икономика (Savickas et al, 2009), а именно:

- Те се коренят в допускането за стабилност на личностните характеристики и сигурни работни места в ограничени организации;
- Концепцията им за кариера представлява фиксирана последователност от различни етапи. Концепции като професионална идентичност, планиране на кариера, кариерно развитие и кариерни етапи се използват, за да се предвиди как хората се приспособяват към работната среда, предполагайки, че има сравнително добра стабилност на средата и на поведението на хората;
- Оказва се, че професионалните интереси на хората не са толкова фиксирани,

колкото се предполага в теориите за професионалните личностови типове като тази на Холанд;

- Тяхната фундаментална идея за предсказуемост, базирана на стабилност и етапи, е под въпрос, и което е по-важно, може вече да не е функционална;
- Човешкото поведение е функция не само на личността, но и на околната среда, така че колкото и стабилни да са индивидуалните характеристики, средата бързо се променя, принуждавайки хората също да се адаптират и променят.

В отговор на характеристиките, изискванията и динамиката на икономиката и пазара на труда на XXI век, **има нужда от теоретични модели, които поставят фокуса върху човешката гъвкавост, адаптивност и учене през целия живот.** Освен това, бъдещите методи за кариерно ориентиране трябва да възприемат динамичен подход, който да насърчава **творческото мислене и изследването на различни версии на „Аз-а“** на индивидите (Savickas et al, 2009).

Съвремените хора, независимо от тяхната възраст, етап на живота или фаза на развитие, са съвсем наясно как периферните променливи могат да повлияят на техния живот и кариерен път, т.е., те имат различни притеснения, свързани с професионалното им развитие и кариерно изграждане. Въпроси като това как да се балансират дейностите и взаимодействията между работата и семейството стават все по-важни в размишленията на хората относно техните компетенции, стремежи и решения, свързани с кариерата. Управлението на взаимодействията между различни области на живота се превърна в първостепенна грижа за много хора, чиято заетост е условна, на свободна практика, временна, външна, почасова или нефиксирана (Savickas et al, 2009).

Огромно последствие от взаимосвързаността на различните сфери на живота е, че вече не можем да говорим с увереност за „кариерно развитие“ или за „професионално ориентиране“. По-скоро бихме могли да си представим „траектории на живота“, в които хората прогресивно изграждат своите животи,

включително кариерите си (Savickas et al, 2009). Когато хората изграждат своите траектории на живота, променливи като идеали за самореализация, социална справедливост, равенство на уважението или грижа за конкретни хора може би са най-важните съставки на картината, която създават, когато си представят бъдещето, като понякога тези променливи са по-ключови от традиционните такива, свързани с кариера, като умения или професионални предпочитания.

Моделът за „Дизайн на живота“ на Савикас обръща традиционната логика на кариерното ориентиране от идеята да се промени живота на човек, за да пасне на конкретна кариерна пътека, към това да се създаде кариерна пътека, която да съответства на живота на човека.

Въпреки че знаем, че в началото на миналия век тези съображения най-вероятно са съществували в размишленията на младите хора, обмислящи своя избор на професия и преминаващи през процеси на кариерно ориентиране, те не са били разглеждани като основни критерии за вземане на решения относно кариера. И все пак в настоящото ни общество етичните съображения са с много по-висок психологически приоритет. Това е така главно защото днешното общество и култура приканва хората да обръщат внимание на това, което е важно за тях (и което ги прави щастливи) и да осъзнават новите рискове, свързани с настоящия ни начин на живот.

Новите отношения между работника и работния свят провокират нуждата от развитие и прилагане на нови системи за лично повишение. А по-точно, професионалните интервенции трябва да помагат на индивидите да осъзнаят своите основни характеристики (професионални силни черти) от гледна точка на контекста, в който живеят, а не като нещо универсално. Целта на подобно осъзнаване е да се разрешат проблеми, свързани главно с важността и приспособяването, които могат да се появят, докато индивидите изграждат своите животи, чрез напасване на нуждите им с тези на контекста, а по-конкретно на контекста на работните дейности.

Като говорим за кариерно ориентиране,

е време да продължим, надграждайки концепцията за съответствие и развитие (Guichard, 2005, цитирано от Savickas et al. 2009). Това означава да базираме структурата на кариерното ориентиране около отговорите на следните ключови въпроси:

Какви са факторите и процесите на конструиране на Аз-а?

Въпреки че все пак е важно да се разбере как човек избира своите професии и как се развиват кариерите във времето, трябва да формулираме по-добро разбиране на това как индивидите конструират живота си чрез своята работа.

Как индивидите биха могли най-добре да изградят своя живот в човешкото общество, в което живеят?

Този въпрос подчертава нуждата от фокусиране върху дейности от различни сфери на живота, а не само върху работа. Като се ангажират с дейности в разнообразни роли, хората могат да разпознаят тези активности, които прилягат на тяхната истинска същност. Чрез дейност, заедно със словесен дискурс за тези преживявания, хората изграждат себе си.

Това означава, че най-ефикасният начин да се помогне на учениците да изградят своите кариери, от началното училище до университета и нататък, е да се поощри осъзнатостта и използването на процеси и инструменти, които биха им позволили да правят избори, които изразяват техните Аз-концепции. Навици за **размишление върху себе си и върху околната среда, възприемчивостта към обратна връзка, и фантазирането на възможни версии на „Аз-а“** (Savickas et al, 2009), са отлични примери за ключови процеси, които са в основата на последователните кариерни избори.

Така че, за да се базира кариерното ориентиране върху модела „Дизайн на живота“, психолозите трябва да са наясно, че индивидуалната (професионална) идентичност и познания са продукт на социално взаимодействие, от което смисълът се конструира съвместно чрез дискурс. И ако случаят е такъв, психолозите трябва да обърнат внимание, че всички преживявания

от социалното взаимодействие в миналото и настоящето на учениците допринасят за идеята им „какво искат да правят, когато пораснат“. И под социално взаимодействие имаме предвид учители, родители, връстници, братя и сестри, тренъори и ментори, наред с други значими фигури. Поради множеството и сложността на факторите, които могат да допринесат за професионалната идентичност на учениците и избора на кариера, за психолозите е по-ефективно да им помогнат да се справят с тях.

Следователно, новата парадигма за кариерно консултиране трябва да даде на учениците специфични знания и умения, с които да анализират и да се справят с **екологичния контекст** (например с мнения от близки хора относно най-добрата кариерна пътека), с **комплексната динамика** (например с нестабилния пазар на труда с изчезващи професии или такива, които се появяват много бързо), с **нелинейните причинно-следствени връзки** (относно това, че склонностите и интересите ни към конкретна професионална сфера в настоящето не означават, че би се получило добре в бъдеще), с **множеството субективни реалности** (не всички ученици искат „традиционен“ път в живота, както е учене, последвано от работа, последвано от семейство в днешно време), и с **динамичното моделиране** (ефективното кариерно консултиране трябва да бъде адаптирано индивидуално и всяко свеждане до стандартизирано отношение намалява неговото съдържание) (Savickas et al, 2009).

Екипът на проекта G-Guidance имаше за цел да проектира процес на кариерно ориентиране, който да интегрира основните характеристики на теорията Дизайн на живота по най-семплия, практичен и достъпен начин, опитвайки се да преведе сложната динамика в смислени дейности за кариерно ориентиране, които да бъдат приложени в училищен контекст. Това означава проектиране на материали, инструменти, съдържание и дейности, които биха:

- свързали учениците с реалистични източници на информация, близки до реалността на професионалистите и работните места;

- насърчили взаимодействието със съответните образователни агенти, които биха могли да осигурят обратна връзка относно въпроси и информация, свързани с кариерата;
- предоставили възможности за изследване на себе си, както и за проектиране на своето професионално Аз върху кариерните пътеки.

Например, много дейности за проучване на кариерата, предложени в платформата G-Guidance, предполагат, че учениците трябва да излизат извън училище и да взаимодействат с хора в своята общност, за да могат да изпълняват задачите си. В една от дейностите например от учениците се очаква да интервюират професионалист от определена професия, която харесват (напр. адвокат), и да направят видеоклип, представящ това интервю. Освен цялата ценна и реалистична информация за конкретната кариера, която те ще получат от взаимодействието с истински адвокат, тази дейност ще насърчи развитието на разнообразие от умения. Дори (или може би по-важно) бариерите и трудностите, които ще срещнат при изпълнение на задачите си извън училище, ще ги мотивират да бъдат по-автономни, да решават проблеми, да намират алтернативи, да бъдат креативни, да работят в мрежа, наред с други умения, които представляват голяма част от кариерната адаптивност, която знаем от изследванията, е от съществено значение за успеха в кариерата в по-късен етап от живота.

Като се има предвид променливото ниво на професионална (и обща) незрялост на учениците, от фундаментално значение е преди всичко училищните психолози, но също и учителите и родителите, да поемат ролята си на мотиватори, помощници и фасилитатори на начинанията на учениците за изследване на кариерата. Това означава, че методологията за кариерно ориентиране, базирана на модела Дизайн на живота, зависи от всички, не само от учениците, да действат, да бъдат проактивни и ангажирани в кариерното ориентиране.

2.3.1. Подходът „Дизайн на живота“ и кариерното ориентиране

Имайки предвид социалните и когнитивни корени на модела „Дизайн на живота“, всеки процес на кариерно ориентиране трябва да обмисли и да уважи две основополагащи дименсии:

- Знанията и идентичността на всеки човек са продукт на социалните и когнитивни процеси, протичащи в контекста на взаимодействия между хора и групи, както и на преговори между тях (Gasper, 1999). Следователно, това означава, че всеки процес на кариерно ориентиране трябва да включва възможно най-много информация за миналото и произхода на индивида, включително за неговото семейство и значими други, които биха могли да имат влияние върху неговото професионално развитие. Това включва контекста на дейностите след училище, в които ученикът може да е участвал, и социалните взаимодействия, случили се по време на участието му в тези дейности. Този опит и информация са важни части за изграждането на кариера. В този смисъл проектът G-Guidance предлага няколко дейности, свързани със себеосъзнаването на учениците. Например дейността „Кой съм аз?“, която има за цел да насърчи рефлексията на учениците за това как те виждат себе си и как мислят, че другите ги виждат. Освен това, за да бъде тази дейност завършена, учениците трябва да идентифицират своите качества и сфери, в които са добри, но също така и лични области, в които трябва да инвестират и подобрят.
- Смисълът, който човек придава на реалността, е съ-конструиран в социален, исторически и културен контекст чрез дискурса, с който градим нашите взаимоотношения (Young & Collin, 2004). Това означава, че при провеждането на кариерно ориентиране трябва да отбележим какви убеждения, ценности и решения принадлежат на ученика, както и перспективи за неговата кариера в неговата реалност, съобразени с нуждите

и изискванията на неговото време, да избягваме предопределени, статични и остарели кариерни пътеки, които лесно биха могли да го фрустрират в бъдеще. Кариерите трябва да бъдат изградени спрямо нуждите и характеристиките на всеки ученик, както и спрямо социалната, икономическата и културна реалност. Като се има предвид това измерение, проектът G-Guidance създаде три конкретни дейности, които се опитват да достигнат до очакванията на учениците относно бъдещата им кариера, а именно: „Моето бъдещо Аз!“, относно това как си представят своя живот в бъдеще; Също така, „Моите професионални ценности“, отнасящи се до това, което ценят най-много в (бъдеща) професията. И накрая, „Моите лични интереси“, за да свържат техните лични интереси, не непременно академични, с конкретна кариера. Всякакъв вид дейности, независимо дали тези, които G-Guidance предлага, или други, които училищните психолози могат да добавят в бъдеще, с цел разширяване и приспособяване, които ще позволят на учениците да изследват своята индивидуална, социална и културна идентичност във връзка с тяхното кариерно изграждане, са от съществено значение за подпомагане на последователни и ефективни кариерни решения. Освен това и въз основа на предпоставката, че интервенцията за кариерно ориентиране трябва да насърчава мисленето на учениците за тяхното бъдещо възможно Аз, нашият проект разработи няколко дейности за повече от 50 професии, за да позволи на учениците да проучат своите възможности за кариера. Като признава, че кариерното ориентиране се влияе от социалната обратна връзка, G-Guidance създаде дейност, наречена „Интервюиращи за един ден“, където учениците могат да се свържат с истински професионалисти и да задават свои собствени въпроси и да получават обратна връзка директно от тях, както и знания за реалността на техните професии от първа ръка.

Когато възприемат подхода „Дизайн на живота“ към кариерното ориентиране, психолозите трябва да имат предвид, че тази перспектива предполага, че кариерното ориентиране е структурирано да се осъществява цял живот, холистично, контекстуално и превантивно. Това означава, че въпреки техниките и материалите, които всеки психолог може да избере да използва, рамката на кариерното ориентиране трябва да зачита тези основни аспекти, които помагат за насочване на интервенцията към насърчаване на кариерната самодостатъчност у учениците.

3. Развiтiйни аспекти на кариерното ориентиране



Изследванията върху развитието показват, че през юношеския период от 13 до 17 години настъпват значителни нормативни промени. Това развитие има централно въздействие върху множество индивидуални и социални области, които работят интерактивно, за да улеснят или възпрепятстват ефективното психологическо функциониране.

Юношеството е период, по време на който хората преминават през значителни промени и повишени стресори в училище и вкъщи. Въпреки това, времето и преходите варират както вътре, така и между хората и тези промени не винаги са линейни или плавни. Промените, които се случват на юношите, включват физическа съзряване, умствено, когнитивно, интелектуално, социално, емоционално и личностно развитие (Lerner & Steinberg, 2009; Marshall & Neuman, 2011; Steinberg & Morris, 2001). С оглед на това, платформата G-Guidance е разработена, като се вземат предвид когнитивните и интелектуални умения, които се очаква да се появят по време на юношеството. Също така, нашата платформа включва функции, които позволяват на учениците да взаимодействат помежду си и дейности, насочени към насърчаване на тяхното социално и емоционално развитие и знанията им за себе си, освен цялата информация, свързана с кариерата. В обобщение, бяха положени усилия за адаптиране на дейностите, материалите, инструментите и съдържанието за кариерно ориентиране към днешните ученици на възраст от 13 до 17 години не само по отношение на физическото и психическото развитие, но и по отношение на техните модели и любими средства за комуникация и много важно, техните предпочитания. Ще представим някои от измеренията, които се считат за важни да присъстват при проектирането и планирането на нашата интервенция за кариерно ориентиране.

3.1. Физическо съзряване

По време на този етап от развитието настъпва важно физическо съзряване, което е групирено в общата категория на пубертета. Пубертетът е универсален, комплексен и дълбок

биологичен и социален преход, който започва по време на предюношеството. Започва с някои промени в мозъчните невроендокринни процеси, концентрация на хормони и физически морфологични характеристики и завършва с репродуктивна и сексуална зрялост. Точният момент и социалната значимост на тези промени зависи от историческото време и култура. Значимостта на момента на настъпване на пубертета афектира динамичните интерактивни процеси като физическо израстване, емоции, проблематично поведение, когниция и сексуална активност.

По отношение на физическото развитие, в този период настъпват бързи промени, които понякога не се разпознават от подрастващите. Въпреки това е от съществено значение за младежите да възприемат своите физически трансформации. Физически характеристики като двигателни умения и/или мускулна сила могат да бъдат от съществено значение в някои професии, като например при професионалните спортисти. Така че е важно за подрастващите да развият своята осведоменост за собственото си тяло и физически характеристики. За да насърчи това, G-Guidance следва подхода на Савикас и разработи дейности с цел насърчаване на проучването на Аз-а и себеосъзнаването на учениците (Savickas & Porfeli, 2012). Осъзнаването на границите на нашата физика по отношение на аспекти като сила, координация, издръжливост е от съществено значение за последователно и реалистично вземане на решения относно кариерните пътища. Някои кариери са много взискателни в това отношение, като се има предвид естеството на професии, като пожарникар, военен или професионален спортист.

3.2. Мозъчни, когнитивни и интелектуални промени

Голямо развитие на префронтална кора и кортикокортикална взаимосвързаност също започва по време на юношеството, отразяващо повишение в обема на неокортекса, гирификацията на префронталната кора и на мозъчното бяло вещество. Цялото това физическо развитие (т.е. в нервната и невроендокринно-ендокринната системи)

подлежи на промени, които възникват от взаимодействието с околната среда. Изглежда, че се основава на когнитивното развитие на подрастващите и неговите интегративни функции.

От гледна точка на когнитивното развитие, според Инхелдер и Пиаже, за юношеството ключовият преход е от конкретни към формални операции. А по-специално преходът от базирана на класове логическа система към формална предлагаща логична система, преминавайки от индуктивно разсъждаване (създаване на хипотеза от специфични наблюдения) към дедуктивно разсъждаване (използване на хипотеза за извеждане на логични и доказуеми изводи).

Според НеоПиажеанските модели (виж Паскуал-Леоне), две важни подобрения се случват в капацитета на когнитивното развитие на подрастващите:

1. разширяването на наличната работна памет и способността за манипулиране на нарастващия брой измерения в работната памет. Тези значителни трансформации в способността на децата да разсъждават дават възможност за абстрактно, формално, самоосъзнато и рекурсивно разсъждение или мислене.
2. Младежите започват да мислят за околните спрямо техните личностни характеристики и черти, както и конкретното им поведение, и все повече оценяват себе си, сравнявайки се с връстниците си, а не с абсолютните стандарти. Младежите започват да се чувстват по-удобно с различността и социалната релативност: могат да преминат отвъд по-строгите и основани на правила конвенционални убеждения и да се съобразят със социални стандарти, които може и да са различни в зависимост от ситуацията и индивидите.

Обобщавайки, по време на юношеството се наблюдава значително развитие на префронталния кортекс, който е отговорен за подобряването на уменията за планиране, установяване на цели, самоуправление, памет, внимание и други метакогнитивни функции. В този смисъл, за процеса на кариерно

ориентиране, подрастващите ще бъдат по-способни да правят хипотетични анализи за техните възможности за кариера. Освен това, тъй като паметта и вниманието им се подобряват, те могат да разберат и запазят повече информация, което е важно за процес, който включва толкова много изследване, за да се създаде професионален профил.

Процесът на кариерно ориентиране обаче е много повече от обикновено изследване на характеристиките на професиите. По време на своя академичен път учениците ще бъдат изправени пред няколко избора, например относно курса, който трябва да следват, или предметите, които трябва да изберат. За да могат да направят този избор по информиран и съзнателен начин, проектът G-Guidance предлага да се проучи Наръчника на професиите, който включва различна информация за различни професии (напр. възможни академични пътеки, основни дейности, работно време, средна заплата и др.). В допълнение, нашият проект предлага и извършване на дейности, проучващи професии, като например дейността „Професионален детектив“.

3.3. Социални промени

Щом децата започнат да навлизат в юношеска възраст, отношенията с връстниците им стават по-разнообразни и по-сложни, формират близки приятелства и сформират групи, за да избягат от отхвърляне, а също така и за да поддържат групова принадлежност и да предоставят партньорство и емоционална подкрепа. В юношеството контекста на отношения с връстниците става по-сложен. Връзките с романтични партньори стават все по-важни, взаимоотношенията се случват в полово смесени групи и тези групи стават ключови компоненти на социалните мрежи на повечето младежи. Също така по време на юношеството дейностите стават по-разнообразни и организирани, включвайки клубове по интереси и хобита или музикални групи и др. Младежите надрасват емоционалната си зависимост към родителите си и започват да функционират като автономни възрастни. Контекстът на връстниците

става много по-важен, а наблюдаването от възрастните намалява.

И така, в процеса на кариерно ориентиране връстниците играят ключова роля при подрастващите, тъй като те са склонни да ценят повече мнението на връстниците си и да се държат в съответствие с това, което смятат за социално прието. По този начин често наблюдаваме подобни интереси и избори в една и съща група приятели. Като се има предвид значението на връстниците в тази фаза на развитие, проектът G-Guidance ще бъде разработен в контекста на класа, така че учениците да могат да си помагат взаимно в процеса на професионално ориентиране.

Също така младежите се изправят пред голямо предизвикателство по време на прехода от детство към зрялост, а именно навлизането в областта на създаване на културата и обществото. Появяват се нови роли и отговорности. Спазвайки очакванията на социума, родителите, учителите и околните, младежите трябва да могат да се издържат самостоятелно в обществото и икономическата система, трябва да станат икономически независими хора, трябва да се превърнат от член на семейството си в член на обществото. Това предизвикателство на развитието се състои обикновено от комплексни серии от решения, относно обучение и кариера, които се определят от: (а) семейство и социални очаквания; (б) социални и институционални източници (т.е., училищни програми, треньори и съученици); (в) и множество възможности, създадени от образователната система и икономиката. Всички тези видове среди се различават по много фактори като пол, социални прослойки, етнически произход и семейни характеристики. Детските преживявания и биологичните характеристики се трансформират в интереси, компетенции и убеждения за себе си и започват да играят нарастващо важна роля, когато юношата започва да се движи в посока бъдещата си кариера и живот на възрастен.

Процесът на кариерно ориентиране включва способността за управление на очакванията (собствените и на другите). Този процес се влияе не само от очакванията, които

подрастващите имат за професионалния свят, но и от очакванията, които хората около тях имат за тях. Например, някой, в чието семейство има голям брой лекари, може да почувства натиска от очакването той/тя също да стане лекар, което може да не е очакването на юношата. Ето защо е важно да се помогне на юношата да управлява семейните очаквания относно кариерата си, особено когато те не съвпадат с неговите/нейните. За да се включи семейството в процеса на кариерно ориентиране, проектът G-Guidance предлага създаването на комуникационни канали между училищата и семействата, като например частен профил на проекта в социалните мрежи, в които могат да бъдат разработени от учениците дейности, споделяни и следвани от семейството. Това ще създаде добра и директна обратна връзка между учениците и семействата относно развитието на кариерното ориентиране, позволявайки на всички участващи хора, включително училищния психолог, да предложат своето мнение и да обсъдят възможностите за кариера и евентуално да договорят очакванията.

3.4. Емоционални промени

По време на юношеството индивидите подобряват своята способност да различават субективните емоционални реакции и обективните предизвикателни ситуации, да разграничават собствените си емоции от тези на околните, да разбират, че противоречащи си емоции могат да се появят едновременно и да различават сложните емоции. Те са по-способни да разпознават и разбират собствените си чувства, както и чувствата на околните.

Тези нови когнитивни и физиологични промени могат поне частично да са отговорни за промените в емоционалните преживявания на юношите. Юношеството е период на интензивни колебания в настроението, докато емоционалната реактивност става все по-честа и по-интензивна. Юношите също развиват нови умения за регулиране и моделиране на интензивни емоции по един по-ефективен и по-гъвкав начин. Примерни стратегии, които

те използват:

- когнитивна преоценка и активна ангажираност;
- научаване на техники за самоуспокояване и внимание към емоциите;
- разбиране на емоционалното изразяване, различаване на моментните емоционални преживявания, разграничаване на чувствата от фактите;
- поддържане на междуличностни отношения.

Допълнително, юношите са по-добре подготвени успешно да изразяват и комуникират емоции. Също така те имат социалните умения и самоосъзнатостта да знаят кога да прилагат всяка стратегия за регулиране на емоциите. В заключение, юношите генерално увеличават сложността и честотата на използване на позитивни стратегии за регулиране на емоции по време на юношеството. Имайки предвид половите различия, обикновено жените изразяват своите емоции по-явно, независимо от типа емоция (позитивна или негативна), и също така жените като цяло показват по-интернализирани симптоми (напр. тъга, тревожност, симпатия), за разлика от мъжете. Има обаче значителни различия между отделните индивиди в емоционалното преживяване, което отразява индивидуалните различия в развитието на способностите за разпознаване и регулиране на емоциите (Coe-Odess, Narr, & Allen, 2019).

Прилагайки емоционалното развитие, което се случва по време на юношеството, в процеса на кариерно ориентиране, подобрената способност за управление на емоциите е от съществено значение в ключови моменти, като преходи, моменти на промяна и моменти, когато техните професионални планове са поставени на изпитание, като например когато те не успеят да получат минималната входна оценка за курс.

3.5. Личностно и морално развитие

Юношите правят важни промени, за да изградят личност на зрял човек. Юношеството е време, през което се предопределя Аз-системата и отбелязва плавното явяване на друг слой на „Аз“-а: идентичността. Те започват да търсят еднаквост и приемственост на „Аз“-а, което предоставя смисъл за живота. Според Ериксон (Erikson, 1950), формирането на идентичност се смята за ключова задача на развитието през юношеството. Ериксон описва формирането на идентичността като процес, през който юношите минават между чувство на идентичност (т.е. обвързаност) и объркване на ролята (т.е. преосмисляне), особено като се има предвид, че юношеството се разглежда като време за себеизследване.

Юношите започват да развиват по-абстрактни свои характеристики и разбиранията им за себе си (Аз-концепциите) стават по-различими и по-добре организирани. Оценяват себе си и глобално, и спрямо няколко различни измерения (напр. академично, морално, спортно, спрямо външния си вид и социалните си отношения). Като цяло общото самочувствие е стабилно по време на юношеството и се увеличава постепенно по време на периода, но нивата на самооценка са свързани с различни променливи (напр. подкрепа от родителите, отношения с връстниците, психологическа адаптация и пр.). Увеличава се припознаването в социалните роли на възрастните и социалните инвестиции. Създават концепции за себе си, като разказват истории на родителите и връстниците си, с цел да изградят цялостна лична идентичност.

Прилагайки тези факти в процеса на кариерно ориентиране, в юношеството хората са способни да идентифицират своите качества, силни страни, умения, слабости, трудности, интереси и дейности, които харесват или не обичат да вършат. Цялата тази информация може да се използва в този процес, тъй като е от съществено значение да се картографира професионалният профил на учениците. За да направи това, този проект създаде и внедрил въпросника G-Guidance.

Юношеството също е период на растеж на

моралните и просоциални нагласи, мисли и поведение (Hart & Carlo, 2005). Моралните разсъждения (преценки) продължават да съзряват по време на юношеството, отразявайки напредването с хипотетични или реални житейски морални дилеми и последващите морални решения. Юношите подобряват способностите си да извеждат перспективата на другите, да разбират себе си и да разрешават социални проблеми.

Според Пиаже, юношите преминават от „хетерономен етап“ (т.е. базиран на законите, създадени и въведени от власт, чиято логика за приемане на правилата е директно свързана с наказание) към „автономен етап“ (оценяването на перспективата на околните и техните морални разсъждения се разширява извън точната реципрочност и отчита интересите на другия).

Според Колбърг, моралното развитие на юношите минава от „пред-конвенционален“ (правила, базирани на подчинение, наказание, индивидуални интереси и власт) до „след-конвенционален етап“ (правила и принципи, базирани на автономна морална концепция, отнасящ се към универсален набор от принципи като справедливост и честност).

Като такива, промените на развитието изискват вниманието на младежите. Това засяга нормативния характер на различни психологически функции, както и сложността на социалния контекст и изисквания. Едно ясно следствие от този проблем е, че аспектите на кариерното ориентиране, насочени към оценка и интервенция, трябва да бъдат адаптирани спрямо развитието. Процесът на развитие, в допълнение към преминаването през роли и институционните релси, определят мястото и начините на бъдещите кариери на младежите. Спрямо тези характеристики на развитието, промените в околната среда, асоциирани с преминаването към прогимназия, трябва да подчертават ориентацията към овладяване на целта, близки отношения между ученици и учители, фокус към себе си и самооценка, вместо социални сравнения, съревнования, изпълнително-целева ориентация или отдалечени отношения с възрастните, за да се повишат

уменията за взимане на решения и позитивни мотивационни резултати. В заключение, тези промени изискват развитийно приспособяване и на съдържанието, и на процеса на кариерно ориентиране. Това развитие се проявява чрез разнообразни възможности и ограничения в социалната и институционална среда на младежите.

Според Хавигхърст (Havighurst, 1948), типичните задачи на развитието (т.е. задачи, които се появяват в или относно конкретен период от време в живота на човек, чието успешно постигане води до щастие и успех със следващите задачи, мотивирани от нормативни изисквания, физическо съзряване и личностни ценности и стремежи) за юношеството включват постигане на зрели взаимоотношения с връстници и формиране на сексуална идентичност, подготвяне за брак (или други романтични отношения) и семеен живот, постигане на емоционална независимост от родителите и подготвяне за икономическа кариера, включително планиране на образование.

4. Процесът на кариерното ориентиране и консултиране



Кариерното ориентиране и консултиране е много важно за младежите, за да бъдат подготвени да се интегрират успешно на пазара на труда и да постигнат задоволителни кариерни резултати. Кариерното ориентиране и консултиране е активен и дълъг процес, който цели да помогне на младите хора да правят кариерни избори и да взимат образователни, учебни и професионални решения. По време на индивидуални или групови сесии, дейности навън или в клас, индивидуалните или групови задачи за кариерно ориентиране предоставят на юношите възможността да придобият знания за себе си, осъзнатост за света на професиите и операционни умения, които ще им помогнат да намерят лично удовлетворение. За да направят кариерен избор, учениците трябва да имат ясно разбиране за себе си, да имат познания за професиите и да осъзнават връзката между тези два аспекта.

Процесът на кариерното ориентиране и консултиране поощрява младежите да опознаят своите черти, умения, интереси и постижения, търсейки бъдещи работни възможности, които могат също да отговарят и на важните за тях ценности. Кариерните знания се определят от способността на човек да събира информация за длъжностни характеристики и задължения, работни условия и среда, предимства и недостатъци, възможности и перспективи в различните работни ситуации (Ashari, Azman, & Rasul, 2019). Предоставянето на информация относно потенциални позиции, които пасват на различните интереси на момчетата и момичетата, на стремежите и уменията им, може да им помогне да определят бъдещите си кариери. Тази информация, базирана на различни източници, може да постави под съмнение половите стереотипи в кариерното развитие и може да даде на юношите реалистични възможности, позволявайки им да вземат интелигентни и информирани решения за своята кариера. Третата цел на кариерното ориентиране е да стимулира развитието на ключови компетенции като умения за планиране, разрешаване на проблеми, взимане на решения, търсене и кандидатстване за работа, които са важни за действителния трудов живот.

Кариерното ориентиране е като пътуване, което предоставя възможност за изследване, осъзнаване на себе си, самооценяване, откриване на нови знания и информация, разкриващи потенциала на младежите. В образователен контекст този процес е управляван от училищните психолози, но в него могат също да участват кариерни консултанти, родители, учители, представители на различни кариерни сфери и работодатели. Процесът на кариерно ориентиране цели да предостави подкрепа на учениците в техните кариери и избор на учебни пътеки, като вземе предвид тяхната житейска ситуация, чертите на характера и уменията им, нуждите на пазара на труда и възможностите на образователната система. Съвети, информация, подкрепа и ресурси, предоставени в процеса на кариерно ориентиране и консултиране, може да бъдат особено ценни за развитието на идентичността на юношите чрез механизмите на кариерна адаптивност и кариерна зрялост. Насърчаването на учениците да се заинтересоват от професионалния си живот, да поемат контрол над усилията да се подготвят за кариерното си бъдеще, да покажат любопитство, изследвайки себе си в различни сценарии, и да се чувстват уверени да преследват своите стремежи (Savickas & Porfeli, 2012) е особено важно, имайки предвид, че те ще правят планове за работа на трудов пазар, който е все по-несигурен, нестабилен и променлив. От тази гледна точка кариерното ориентиране в училищата е още по-необходим и предизвикателен процес, който не само ще помогне на младежите да постигнат кариерните си цели и да повишат своята конкурентоспособност, а и е смятан от членовете на ЕС за ключов за предотвратяването на широкоразпространения проблем на ранното напускане на училище, ниска квалификация и пречки, които ще повлияят на социалните и икономически проблеми (продуктивност, криминалност, работоспособност, здраве, социално изключване и т.н.) във всички страни членки на ЕС

4.1. Подход към кариерното ориентиране на проекта G-Guidance

Методът за кариерно ориентиране се базира на комплексен модел, комбиниращ елементи на структурни теории (теорията на Холанд), Дизайн на живота на Савикас (2015) - конструктивистки подход и системен екологичен подход (Bronfenbrenner, 1979; Bronfenbrenner, 2005) за кариерното ориентиране. Методологията за кариерно ориентиране преминава от оценки от тестове през задачи на развитието до истории. Следователно, този интегриран подход ще позволи разработването на широк набор от инструменти като въпросници, чек-листи, себеописания, ролеви игри, различни дейности за кариерно ориентиране в клас или къщи и навън (учене, базирано на проекти), които да се изпълняват от юношите през академичната година. Всички тези дейности ще бъдат представени в платформата и ще имат елементи на игра. Въз основа на всички тези различни инструменти за кариерно развитие, платформата ще стимулира самостоятелно търсене и анализиране на информация (умения за работа с информационни ресурси и канали); само-диагностициране, самоанализ и самооценяване; само-помощ и дейности за развитие на специфични умения. Платформата ще анализира предпочитанията, интересите, уменията, качествата, способностите, ценностите и постиженията на всеки ученик. Събраната информация под формата на оценки, професионални профили, истории, резултати, базирани на проекти, ще се съхраняват в портфолиото на ученика. Това портфолио позволява на младежите да създават, осъзнават и развиват собствения си професионален профил.

Методологията на кариерното ориентиране ще адресира пет важни дименсии на процеса на кариерно ориентиране, обособени в пет модула:

- а) Себеосъзнаване;
- б) Професионален профил;
- в) Проучване на кариерата;
- г) Създаване на проекти и взимане на решения;

д) Кариерна зрялост и адаптивност.

От тази гледна точка платформата е интерактивен инструмент за работа върху гореспоменатите дименсии/модули чрез широк набор от дейности. Дизайнът на различните модули, тяхната последователност, цели, съдържание, задачи и дейности във всеки от тях отразяват основните идеи на теорията за конструиране на кариера, свързани с развитийните задачи от етапа на Кариерно проучване (кристализация на професионалните предпочитания, специфициране на избора на заетост, актуализация), развитие на професионалната Аз-концепция, кариерната зрялост и адаптивност. В таблицата по-долу (таблица 7) може да се запознаете с цялата подробна информация за всеки модул/дименсия, според задачите на развитие от теорията на Савикас.

Таблица 7. Структура на сесиите в процеса на кариерно ориентиране

Развитийни задачи	Дименсии	Основни цели	Основни въпроси	Дейности
Кристализиране (Crystallization)	Себеосъзнаване (Self-Awareness)	<ul style="list-style-type: none"> Насърчаване познанията на учениците за това кои са те в действителност. Проучване на личностните характеристики на учениците. 	<ul style="list-style-type: none"> Кой съм аз? Кои са моите силни страни? Какви са моите умения? Кои са моите слабости? Как мога да ги развивам и да ги превърна в предимства? Какво обичам да правя? Какви са моите хобита? 	<ul style="list-style-type: none"> Кой съм аз? Моето бъдещо АЗ Моите лични интереси
	Професионален профил (Vocational Profile)	<ul style="list-style-type: none"> Насърчаване на професионалното самоопределение на учениците. Проучване на професионалните ценности, интереси и приоритети на учениците. 	<ul style="list-style-type: none"> Кои са най-значимите неща за мен в една професия? Кои са най-важните и спешни за мен неща в момента? Какво ценя най-много в кариерата? 	<ul style="list-style-type: none"> Самооценъчен въпросник G-Guidance Видео „Професионален профил“ Моите професионални ценности
Специфициране (Specification)	Кариерно проучване (Career Exploration)	<ul style="list-style-type: none"> Насърчаване на учениците да изследват света на професиите. Подпомагане на учениците да открият пресечната точка между тяхната личност и света на професиите. Запознаване на учениците с много възможни кариерни пътища. Придобиване на представа за същността и всекидневието на професиите. 	<ul style="list-style-type: none"> Познавам ли професиите достатъчно добре? Наясно ли съм с техните предимства и недостатъци? Ще мога ли да изразя собствената си личност в предпочитаната професия? 	<ul style="list-style-type: none"> Работа с Наръчник на професиите Митове и истини Интервюиращи за един ден Изследване на професионални среди Твоето семейно дърво на професиите
	Разработване на проекти и вземане на решения (Project Building and Decision Making)	<ul style="list-style-type: none"> Насърчаване на себerealизацията на учениците. Насърчаване на уменията за вземане на решения. Насърчаване на стратегическото мислене на учениците. Насърчаване на уменията на учениците за планиране на кариера. 	<ul style="list-style-type: none"> Коя професия пасва повече на живота ми? Мога ли да взимам ефективни и рационални решения в зависимост от ситуацията? Мога ли да си поставя реалистична и перспективна професионална цел? Как да планирам бъдещата си професионална кариера? 	<ul style="list-style-type: none"> Моите ТОП 5 професии Мрежа/карта на професиите
Актуализиране (Actualization)	Кариерна зрялост и адаптивност (Career Maturity and Adaptability)	<ul style="list-style-type: none"> Да се помогне на учениците да създадат своя кариерен път. 	<ul style="list-style-type: none"> Какво важно научих за себе си по време на моето пътешествие в платформата? Какво мога да правя добре? Върху какво трябва да работя и как ще го постигна? 	<ul style="list-style-type: none"> „Професионален детектив“ Табло „Кариерно настроение“

4.2. G-Guidance Кариерно ориентиране: Дизайн на интервенциите и кратко описание

Планът на сесиите за кариерно ориентиране като част от Методологичния наръчник G-Guidance включва общо 12 сесии, които ще бъдат разпределени през цялата учебна година в съответствие с вътрешната организация на училищата и графика, заложен от Министерството на образованието за протичане на учебната година във всички училища. Поради времевата рамка на проекта G-Guidance и процеса на оценка при неговото приключване, имаше нужда да се установи общ график за сесиите, който да бъде изпълнен сред международните партньори на проекта. Нашата препоръка за бъдещо внедряване на кариерното ориентиране на G-Guidance е то да се адаптира, доколкото е възможно, така че да продължи през цялата учебна година, като се отчита работното натоварване както на учениците, така и на професионалистите (напр. училищен психолог и учители), както и периодите, когато има припокриване и/или претоварване с училищни и академични дейности, като Коледа или края на учебната година (напр. период на изпити). В идеалния случай училищата трябва да планират и включат дейностите по кариерно ориентиране като част от годишния план на активности, със собствен график и местоположение, за да подчертаят важността на интервенцията за цялата училищна общност, особено за учителите, учениците и техните семейства. Освен това работното натоварване, заложено в някои от планираните дейности за кариерно ориентиране, би се управлявало по-лесно, с цел да не се претоварват учениците, ако задачите са добре разпределени по време и разстояние, като по този начин намаляват шансовете учениците да се откъснат от процеса. **Създаването на подходящ начин на мислене относно значимостта, валидирането и важността на интервенцията за кариерно ориентиране е от съществено значение за нейния успех.** Този начин на мислене може да обясни разликата по отношение на ангажираността, мотивацията и инвестирането на време и енергия от учениците, както и относно подкрепата, ангажираността и

утвърждаването от родители и учители. Броят на сесиите, определени за нашия процес на кариерно ориентиране, беше определен след обширен анализ на добрите практики за кариерно ориентиране както чрез справка със съответната литература в тази област, така и чрез обсъждане на този въпрос с опитни психолози, които прилагат кариерно ориентиране в училищен контекст в продължение на години. Броят на сесиите беше определен така, че да може да включва всички съответни аспекти на кариерното ориентиране, обхванати в нашата теоретична рамка (напр. Модела Дизайн на живота), както и възможността за разширяване на кариерното ориентиране през цялата учебна година, тъй като изследванията показват, че интервенциите в училище трябва да имат поне една пълна (учебна) година, за да повишат своята ефективност (Mertens, Dekovic, Leijten, Van Londen, Reitz, 2020). В същото време определеният брой сесии се счита за идеалния брой, който да включва всички важни дейности за кариерно ориентиране, без да претоварва учениците и да намалява тяхната мотивация и ангажираност.

Всяка сесия **ще се провежда и координира от училищния психолог, за предпочитане подпомаган от поне един учител**, с цел подкрепа и също така за спазване на методологията за кариерно ориентиране на G-Guidance, която подчертава важността на ролята, която учителите играят върху кариерното ориентиране на учениците. Формирането на сплотен екип, който да включва представители на училищното настоятелство или ръководния орган, е много важно, за да може да се организират всички аспекти, необходими за изпълнението на интервенцията, а именно осигуряването на адекватни работни места, графици и ресурси. Освен това включването на всеки съответен агент от училищния контекст в кариерното ориентиране ще потвърди и засили неговата важност и ще насърчи ангажираността.

Всяка сесия, планирана в структурата за кариерно ориентиране, ще има поне една дейност, която предполага, че учениците взаимодействат с платформата G-Guidance, тъй като платформата е важна част

от иновативния подход на нашия проект към кариерното ориентиране. Тя е важен инструмент за насърчаване на мотивацията и ангажираността на учениците, както и на интензивната и по-добра комуникация между училищните психолози и учениците. Само първата и последната сесия са изключение, тъй като въпреки че в тях вниманието на учениците се насочва към платформата, която се представя и обяснява, те вероятно няма да могат да взаимодействат с нея.

Всяка сесия е с **максимална продължителност от един час и половина**, като се има предвид, че е добре ангажираността на учениците да е максимум един час, за да има допълнително време и възможност да се компенсират евентуални забавяния и отклонения от развитието на сесията. Продължителността на сесиите беше определена след консултация с група опитни училищни психолози, които се съгласиха да сътрудничат по проекта G-Guidance и обсъдена между психолозите и изследователите, които интегрираха екипа на проекта. Предложената продължителност на сесиите трябва да се разглежда като референтна стойност, която другите професионалисти е добре да регулират и адаптират за всеки контекст на интервенция, в съответствие с неговите характеристики.

Сесиите за кариерно ориентиране имат различни цели, като се има предвид модела на Савикас за изграждането на кариерата. Те могат да се състоят от **ДЕЙНОСТИ ЗА СЕБЕОСЪЗНАВАНЕ**, като например дейности, които имат за основна цел да помогнат на учениците да опознаят по-добре себе си и по този начин да бъдат подготвени да направят най-добрия за тях избор, който да отговаря на техните характеристики. Има включени и **МЕЖДУЛИЧНОСТНИ ДЕЙНОСТИ**, които имат за цел получаване на обратна връзка, подходяща информация и потвърждение от други хора относно тях самите, характеристиките им и накъде е най-добре да ги насочат, за да се развиват професионално. **ДЕЙНОСТИТЕ ЗА ПРОУЧВАНЕ НА КАРИЕРАТА** са предназначени да обогатят знанията на учениците относно кариерния път, включително курсове, различни професии и друга професионална информация, която би била полезна. В

процеса на кариерно ориентиране са включени и **ДЕЙНОСТИ ЗА РАЗРАБОТВАНЕ НА ПРОЕКТИ**, които имат за цел да подготвят учениците да свързват своите личностни черти и характеристики с кариерния път, както и да им помогнат да осъзнаят препятствията, които трябва да преодолеят, уменията, които да развиват, и ресурсите, които да използват.

Дейностите за кариерно ориентиране са от различен тип, което означава, че се изпълняват в различни формати, които изискват от учениците различни видове умения за постигането на съответните цели, като по този начин им осигуряват разнообразни стимули. Това прави кариерното ориентиране много по-интересно, динамично, привлекателно и ангажиращо. Има и **ДЕЙНОСТИ В ПЛАТФОРМАТА**, които позволяват на учениците да получават обратна връзка и награди за свършената от тях работа по задачите, както и предоставянето на лесен достъп до полезна информация за кариерите и изпълнението на техните съученици. Дейностите в платформата дават на психолога цялата информация относно работата на ученика и информация, която да използва в бъдещите сесии като лесен начин да мотивира, валидира и да отговори на въпросите на ученика относно професионалното ориентиране. **МУЛТИМЕДИЙНИТЕ ДЕЙНОСТИ** са тези, които ще подтикнат учениците да използват любимия си начин на общуване, взаимодействие, учене и получаване на информация, което прави дейностите за кариерно ориентиране по-интересни и актуални. В процеса на кариерно ориентиране са включени и така наречените **РАЗШИРЕНИ ДЕЙНОСТИ**, които имат две основни цели. Едната от тях е да включат родителите в професионалното ориентиране на децата им, а другата цел е да изведат кариерното ориентиране извън училище, в общността и в реалния живот. Тези допълнителни дейности ще изискват от учениците да получат по-реалистична представа относно кариерите и пътеките към професионално развитие с помощта, наблюдението, напътствието и участието на техните родители.

Таблица 8 представя основната структура и организация на 12-те сесии, които са планирани

за процеса на кариерно ориентиране, както и кратко описание на дейностите към всяка една от тях. Предоставена е препратка към целта и вида на дейността за по-добра перспектива и разбиране на предложения работен план. За бъдещото прилагане на този процес на кариерно ориентиране, е важно да се отбележи отново, че **тези сесии и дейности представляват референтна рамка, която позволява (и препоръчва) на училищните психолози да я приспособяват и адаптират, за да отговаря на характеристиките и нуждите на конкретна група ученици и училищни контексти**, където ще се прилага. За по-подробно описание на сесиите, инструментите, материалите и инструкциите за прилагане, моля вижте „Ръководство за обучение на потребители“ на G-Guidance който съдържа цялата необходима техническа информация и ще позволи да научите как да реализирате процеса на кариерно ориентиране с помощта на инструментите и съдържанието, създадени от нашия проект.



Таблица 8. Сесии за кариерно ориентиране – кратко описание

Сесия	Кратко описание на дейностите
1	<ul style="list-style-type: none"> • Представяне на проекта за кариерно ориентиране пред учениците • Презентиране и дискусия относно правилата и очакванията за кариерното ориентиране • Презентиране на платформата G-Guidance (без взаимодействие) • Подписване на формуляр за съгласие (за учениците) • Създаване на профил на класа в Инстаграм, Фейсбук и Whatsapp за разпространяване на резултатите до родителите. [МУЛТИМЕДИЙНА ДЕЙНОСТ]
2	<ul style="list-style-type: none"> • Започване на взаимодействие с платформата, попълване на въпросника за кариерно ориентиране G-Guidance. [ДЕЙНОСТ В ПЛАТФОРМАТА] • Представяне и дискусия във връзка с G- Guidance професионални области: <u>Правещ тип, Изследовател, Творец, Помагащ тип, Лидер, Организатор</u> • Анализирате и дискутирате професионалните области и помолете учениците да разсъждават върху техния профил (резултатите от въпросника), обсъждайки доколко се свързват със своя профил [МЕЖДУЛИЧНОСТНА ДЕЙНОСТ] [ДЕЙНОСТ ЗА СЕБЕОСЪЗНАВАНЕ] • Създайте групи според професионалните области, обсъдете и споделете очаквания и какво смятат, че ще постигнат в кариерата в тази професионална област. В резултат на това всяка група ще направи видео с техните смартфони (или с камера на компютър), което да качат в платформата и да го споделят в социалните мрежи. [МУЛТИМЕДИЙНА ДЕЙНОСТ] [ДЕЙНОСТ В ПЛАТФОРМАТА]
3	<ul style="list-style-type: none"> • Дейност за себеосъзнаване: Кой съм аз? Какви са (професионалните) силните и слабите ми страни? За какво смятам, че те са подходящи? Попълнете тази информация във въпросниците, качени в платформата, представете я пред класа и получите обратна връзка от съучениците, учителите и психолога. [ДЕЙНОСТИ В ПЛАТФОРМАТА] [МЕЖДУЛИЧНОСТНА ДЕЙНОСТ] [ДЕЙНОСТ ЗА СЕБЕОСЪЗНАВАНЕ] • [РАЗШИРЕНА ДЕЙНОСТ] (вкъщи, между сесиите): направи описание на себе си как си се представяш като професионалист след 10-15 години и го изрази по предпочитан от теб начин - чрез рисунка, със снимкова композиция, с колаж, с есе, видео клип и го качи в платформата G-Guidance. [ДЕЙНОСТ В ПЛАТФОРМАТА] [МУЛТИМЕДИЙНА ДЕЙНОСТ]
4	<ul style="list-style-type: none"> • Преглеждане и обсъждане относно Разширената дейност в предишната сесия, ръководено от училищния психолог и учителите. [МЕЖДУЛИЧНОСТНА ДЕЙНОСТ] [ДЕЙНОСТ ЗА СЕБЕОСЪЗНАВАНЕ] • Проучете професионалните ценности на учениците и ги свържете с вземането на решение за кариера. [ДЕЙНОСТ ЗА СЕБЕОСЪЗНАВАНЕ] [ДЕЙНОСТ В ПЛАТФОРМАТА] • Проучване на личните интереси на ученика, минали и настоящи и свързването им с вземането на решения за кариера. Всеки ученик избира видеоклип, уебсайт, снимка или друга информация, която смята, че отразява личните му интереси. Той/тя качва информацията в платформата и след като всичко приключи, резултатът се представя на класа и се обсъжда, модерирани от училищен психолог и учители. Психологът и учителите трябва да помогнат да се направи връзката между интереси, умения и професионално развитие и области [ДЕЙНОСТ В ПЛАТФОРМАТА] [МУЛТИМЕДИЙНА ДЕЙНОСТ] [ДЕЙНОСТ ЗА ПРОУЧВАНЕ НА КАРИЕРАТА]

5	<ul style="list-style-type: none"> Училищният психолог прави презентация с описание на националната училищна система, нейните основни характеристики и пътища за развитие, свързвайки ги с професионалните области на G-Guidance (различни за всяка страна) [ДЕЙНОСТ ЗА ПРОУЧВАНЕ НА КАРИЕРАТА] Проучване на професионалните митове и стереотипи чрез отговаряне на въпросник с истина или лъжа, който е в платформата и обсъждане на получените резултати по време на сесията. [ДЕЙНОСТ В ПЛАТФОРМАТА] [ДЕЙНОСТ ЗА ПРОУЧВАНЕ НА КАРИЕРАТА] Помолете учениците да попълнят 3 онлайн задачи в платформата, в зависимост от професионалния им профил. Една онлайн задача за всяка от трите най-високо оценени области в професионалния им профил. [ДЕЙНОСТ В ПЛАТФОРМАТА] [ДЕЙНОСТ ЗА ПРОУЧВАНЕ НА КАРИЕРАТА]
6	<ul style="list-style-type: none"> Изследване на света на кариерите. Започнете работа с Наръчника на професиите. Помолете учениците да прегледат изброените професии в Наръчника и според най-високо оценените области в професионалния им профил (както е показано в платформата) да изберат 5-те топ професии, с които се идентифицират, след като са чели за тях и са гледали видео клипове. Списъкът трябва да бъде качен в платформата в края на задачата. [ДЕЙНОСТ В ПЛАТФОРМАТА] [МУЛТИМЕДИЙНА ДЕЙНОСТ] [ДЕЙНОСТ ЗА ПРОУЧВАНЕ НА КАРИЕРАТА] Използвайки информацията от Наръчника на професиите и онлайн проучване, учениците трябва да изпълнят дейността „Мрежа от професии“. Тази дейност трябва да бъде подкрепена от психолога и учителите [ДЕЙНОСТ ЗА ПРОУЧВАНЕ НА КАРИЕРАТА] [ДЕЙНОСТ В ПЛАТФОРМАТА]
7	<ul style="list-style-type: none"> Училищният психолог работи с учениците, за да съставят сценарий за интервю с 5 подходящи въпроса, които биха искали да зададат на професионалист от една от 5-те най-предпочитани професии, които са избрали в предишната сесия. След приключване на подготовката за интервюто, учениците трябва да работят индивидуално или в малки групи, в зависимост от избора от тях специалист и с помощта на учители, колеги, психолог и родители да намерят начин да се свържат с професионалист, когото да интервюират. [ДЕЙНОСТ ЗА ПРОУЧВАНЕ НА КАРИЕРАТА] [МЕЖДУЛИЧНОСТНА ДЕЙНОСТ] [ДЕЙНОСТ В ПЛАТФОРМАТА] [РАЗШИРЕНА ДЕЙНОСТ] (вкъщи, между сесиите): учениците, работейки индивидуално или по групи, трябва да направят видео на интервюто с избора от тях професионалист. Когато видеото с интервюто е готово, учениците трябва да го качат в платформата. [ДЕЙНОСТ В ПЛАТФОРМАТА] [ДЕЙНОСТ ЗА ПРОУЧВАНЕ НА КАРИЕРАТА]
8	<ul style="list-style-type: none"> Изпълнете дейност „Изследване на професионални среди“, която има за цел да помогне на учениците да научат повече за професиите, като описват работното облекло, физическа среда и работни инструменти на предпочитаните от тях професии. Тази дейност може да се извърши чрез албум със снимки или видеоклипове, които трябва да бъдат качени в платформата и споделени в социалните медии на класа. Тази дейност може да се изпълни с помощта на онлайн проучване само в сесия или във форма, комбинираща между дейност по време на сесия и разширена дейност. [ДЕЙНОСТ В ПЛАТФОРМАТА] [ДЕЙНОСТ ЗА ПРОУЧВАНЕ НА КАРИЕРАТА] [МУЛТИМЕДИЙНА ДЕЙНОСТ] Помолете учениците да попълнят 3 онлайн задачи в платформата, вкъщи, спрямо своя професионален профил. Една онлайн задача за всяка от 3-те най-високо оценени области от професионалния им профил. [ДЕЙНОСТ В ПЛАТФОРМАТА] [ДЕЙНОСТ ЗА ПРОУЧВАНЕ НА КАРИЕРАТА] [РАЗШИРЕНА ДЕЙНОСТ] (вкъщи, между сесиите): помолете учениците да работят индивидуално или в групи и с помощта на психолози, учители и родители, да съберат снимки (например: използвайки телефоните си) на униформи, инструменти и работни места, директно от тяхната общност.
9	<ul style="list-style-type: none"> Целият клас гледа направените видео интервюта от учениците (дейност на 7-мата сесия) с професионалистите и се обсъжда информацията за реалността на работата във всяка професия. Накрая целият клас трябва да избере най-добрите видео клипове и да ги сподели в социалната медия на класа. [МЕЖДУЛИЧНОСТНА ДЕЙНОСТ] [РАЗШИРЕНА ДЕЙНОСТ] (вкъщи, между сесиите): Направете семейно дърво от професии. Направете композиция с информацията за членовете на семейството и с техните професии, използвайки лепящи листчета, рисунки, снимки и други предпочитани материали. Накрая трябва да направите снимка на работата си и да я качите в платформата и/или да направите видео презентация на работата си, обяснявайки своите семейни дървета от професии. Тази информация трябва да бъде съгласувана с родителите и семейството за по-точна информация, с което предизвикват сътрудничеството на родителите. [ДЕЙНОСТ ЗА ПРОУЧВАНЕ НА КАРИЕРАТА] [ДЕЙНОСТ В ПЛАТФОРМАТА]

10	<ul style="list-style-type: none"> • Използвайки Наръчника на професиите в платформата, онлайн проучване и подкрепа от психолога и учителите, учениците изпълняват дейността „Професионалният детектив“. Тази дейност има за цел да накара учениците да осъзнаят пътя, който ще трябва да извървят от настоящия момент до професионалния си статус в бъдеще. Дейностите в тази сесия трябва да бъдат насочвани от психолог и учители. [ДЕЙНОСТ ЗА РАЗРАБОТВАНЕ НА ПРОЕКТ] • [РАЗШИРЕНА ДЕЙНОСТ] (вкъщи, между сесиите): помолете учениците да попълнят 3 онлайн задачи в платформата според техните професионални профили. Една онлайн задача за всяка от 3-те най-високо оценени области в техния професионален профил. [ДЕЙНОСТ В ПЛАТФОРМАТА] [ДЕЙНОСТ ЗА ПРОУЧВАНЕ НА КАРИЕРАТА]
11*	<ul style="list-style-type: none"> • Осигурете на учениците време за размисъл и рефлексия относно професионалното проучване, направено през всички сесии. • Създаване на индивидуално табло, отразяващо кариерното настроение на всеки ученик. Помолете учениците да извлекат най-важните поуки от всяка сесия и да създадат табло за настроение с кратки текстове, цитати, изображения и други елементи, които намират за интересни. Идеята е да се запази продукт от сесиите, който да им покаже тяхната еволюция по време на сесиите, както и възможните професионални пътеки. [ДЕЙНОСТ ЗА СЕБЕОСЪЗНАВАНЕ] [ДЕЙНОСТ ЗА РАЗРАБОТВАНЕ НА ПРОЕКТ] [ДЕЙНОСТ В ПЛАТФОРМАТА]
12*	<ul style="list-style-type: none"> • Организирайте сесия за приключване, където семействата на учениците и близките им могат да видят продукта от работата им, който са направили по време на тяхното професионално проучване. Може да бъде време за споделяне на идеи и/или да се изчистят съмненията, както и да се насърчи връзката между училището и семейството в процеса на вземане на възможни професионални решения [РАЗШИРЕНА ДЕЙНОСТ]

5. Оценяване на кариерното ориентиране



5.1. Общо описание на оценяването

В основата си процесът на оценяване препраща към „научната и професионална дейност на събиране, оценяване и интегриране на информацията относно тема, използваща, когато е възможно, различни източници на информацията спрямо предварително установен план с цел да се отговори на въпроса на клиента“ (Fernandez-Ballesteros et al., 2001, p.188). Това е комплексен процес, който предполага: а) взимане на решения, относно техниките за оценка, които да се използват (напр. интервю, въпросници, наблюдение или други техники); (б) установяване на ясни цели относно предназначението на оценката (напр. описание, класификация, прогнозиране, обяснение и/или контрол); и (3) действия, като дефиниране на въпросите, които да се задават, установяване на хипотези, събиране на подходящи данни и/или тестване на хипотези за решаване на проблеми.

Процесът на оценяване може да се раздели на 4 фази: (1) *Анализиране на информацията от участник или група от участници* - тази фаза се отнася към анализа на изискванията, оплакванията и/или цели, формулирането на хипотези за оценка, които да могат да бъдат тествани, и събирането на информация; (2) *Организиране и отчитане на резултатите* - включва интегриране и докладване на резултатите, обсъждане на изводите и накрая вземане на решение. (3) *Планиране на интервенцията* - когато е нужна интервенция, са необходими няколко операции за оценяване: избор на конкретни хипотези за интервенция и преглед и вземане на решение за процедури за интервенция. (4) *Оценка и последващи действия* - тя включва събиране на данни за ефектите от интервенцията, анализиране на резултатите от интервенцията и последващи действия (планиране на последващи действия и оценка на резултатите). Първите две фази се занимават с целите на описанието, класификацията и прогнозирането; а двете крайни фази се занимават с целите за контрол и интервенция.

Процесът на оценяване на деца и юноши набляга на различни принципи (Kamphaus & Frick, 2010):

1. *Подход за оценяване, базиран на доказателства*, който се основава на емпирични доказателства от гледна точка на тяхната надеждност и валидност, както и на техните ползи за предписани популации и цели (Mash & Hunsley, 2005);
2. *Развитиен и процесно-ориентиран подход*, който концептуализира това, което се опитваме да оценим и как ще продължим, базиран на различни процеси на съзряване, имайки предвид потенциалните транзакционни отношения между детето и неговата среда и контекст, стабилността и продължителността на детското поведенческо, когнитивно и емоционално функциониране и процесите, които водят до резултатите (не самите резултати);
3. *Подход, ориентиран към ситуационния контекст и културата*, който взема предвид, че поведението на юношите влияе върху техния контекст и също е оформено от различните контексти (семейство, училище, общност...);
4. *Многоинформационен подход*, който отчита различни източници на информация (т.е. родители, учители и юноши), които могат да докладват за различни условия и гледни точки;
5. *Подход към цялостна оценка*, който предоставя информация за много важни ситуационни контексти, основани на множество сфери на професионално и личностно функциониране, както и на лични силни и слаби черти;
6. *Етичен подход*, който може да помогне на професионалистите да се ангажират в точно и честно оценяване, базирано на главните етични принципи като закони и етични изисквания за получаване на информирано съгласие за тези услуги, следвайки всички стандартизирани процедури за администриране на процеса на тестване, предоставяйки само тълкувания, които

са подкрепени от изследвания или базирани на доказателства, обсъждайки резултатите от оценяването с родителите и юношите, позволявайки им да задават въпроси и да разбират резултатите и техните последици, администрирайки инструменти за компетентни професионалисти, и справяйки се с културни и полови различия.

5.2. G-Guidance Кариерно ориентиране: Рамка на процеса на оценяване

Оценяването е много важна и интегрална част от методологията на кариерното ориентиране. От една страна задава посоката на пътуването на ученика през платформата, а от друга страна подкрепя себеосъзнаването и процеса на откриване на себе си. В този смисъл проектът G-Guidance разработи въпросник за да включи момент на оценка на неговата интервенция. Основните цели на оценяването са: (1) да даде на учениците първоначална ориентация в зависимост от техните предпочитания, умения и нагласи; (2) да насърчава себеосъзнаването на учениците относно техните силни страни и трудности; (3) да направи оценка на няколко конструкта, свързани с кариерно ориентиране – това ще бъде особено важно за училищните психолози, така че те да имат достъп и да използват надеждна информация по време на процеса на консултиране; (4) и да оцени въздействието на G-Guidance интервенцията. По отношение на тези цели екипът на G-Guidance вижда оценяването като непрекъснат процес и поради тази причина то ще се случва преди стартирането на процеса на кариерно ориентиране (pre-test) и след неговото приключване (post-test). Предложената структура за оценяване трябва да се разглежда като ориентир за бъдещи приложения на нашия процес на кариерно ориентиране, но не ограничава използването на допълнителни инструменти, които биха могли да подобрят обхвата и ефикасността на оценката и/или да я направят по-подходяща за профила на специфичен училищен контекст и субекти.

Има множество инструменти, оценяващи

разнообразни конструкти, свързани с кариерното ориентиране на учениците. Разгледахме много от тях. След дълъг процес, стигнахме до финалната схема за оценяване. Тази схема съответства на теоретичната рамка на проекта, основните цели и предоставя релевантна информация за процеса на кариерно ориентиране на учениците. Освен това беше от съществено значение да се изгради процес на оценяване, който да е кратък, надежден и безплатен. Ето защо ние се обърнахме към инструментите, разработени в рамките на Теорията за конструиране на живота на Савикас, като Скала за измерване на способностите за кариерна адаптивност (CAAS), Скала за сътрудничество в кариерата (CCS) и Въпросник за конструиране на кариерата при ученици (SCCI). Много искахме да включим и основния инструмент за оценка, използван от Савикас, а именно „Интервю за конструиране на кариера“, но поради спецификата на неговото администриране, решихме да включим само части от него като отделни задачи по време на дейностите за проучване на кариерата.

За нашия първоначален въпросник се обърнахме към корените на класическите теории, по-точно към теорията на Холанд за избора на кариера, един от стълбовете на теоретичната рамка на нашия проект. За да имаме инструмент, който е в съответствие с нашите критерии, ние трябваше да разработим собствен въпросник – G-Guidance Questionnaire (вж. приложение 1), базиран на добре приетия и напълно валидиран въпросник RIASEC на Холанд. Освен инструментите на Теорията за конструиране на живота, ние избрахме още един, който предоставя информация относно различни трудности в процеса на вземане на решения за кариера – Въпросник измерващ трудностите при вземане на кариерни решения (CDDQ). Споменатите по-горе инструменти са задължителни в нашата структура за оценяване и учениците трябва да отговорят на тях в началото на своето „пътуване“ в кариерното ориентиране (с изключение на въпросника G-Guidance, който трябва да се попълни само в началото) и в края. Важно е да се подчертае, че въпросникът G-Guidance не е част от структурата за оценка,

тъй като неговата функция е да дефинира първоначален професионален профил за всеки ученик, като отправна точка за цялото кариерно ориентиране, а не да оценява неговата ефикасност.

Освен тези инструменти, избрахме няколко методики, които не са задължителни и учениците могат да ги попълнят по време на своето „пътуване“ в кариерното ориентиране, с цел предоставяне на допълнителна информация, която училищните психолози да използват в кариерното ориентиране, когато усетят, че е необходимо, например в случай на ученици, които се съпротивляват по някаква причина да участват, да бъдат мотивирани или да извършват дейности за проучване на кариерата. Такива инструменти предоставят информация за стабилни характеристики: [Въпросник за Аз-ефективност за множествена интелигентност (Self-efficacy Inventory for Multiple Intelligences, SIMI-40), Личностов Въпросник, версия за деца, (Personality Assessment Questionnaire, Child, PAQ, Child), или се насочват към други релевантни дименсии, като например качеството на междуличностните отношения с родители и/или учители [Въпросник за родителско приемане-отхвърляне/контрол, Дете, версия за майката (Parental Acceptance-Rejection Questionnaire/Control, Child, PARQ/C, Child - Mother Version), Въпросник за родителско приемане-отхвърляне/контрол, Дете, версия за бащата (Parental Acceptance-Rejection Questionnaire/Control, Child, PARQ/C, Child - Father Version), Въпросник за приемане-отхвърляне/контрол от учителя (Teacher Acceptance-Rejection Questionnaire/Control (TARQ/C)]. Тези незадължителни инструменти не са част от структурата за оценяване и трябва да се използват само в резултат на техническо решение на квалифициран специалист, какъвто е училищния психолог.

Всички горепосочени инструменти са описани в таблица 9, за да може училищните психолози да имат ясна представа за структурата за оценяване, предложена от G-Guidance. Освен инструментите за оценяване, в началото на използването на платформата учениците ще попълнят кратък формуляр с информация за личните данни (вж. приложение 2).

Въпросникът G-Guidance е въведен в платформата, а останалите инструменти се предоставят на учениците допълнително от училищния психолог.

Таблица 9. Инструменти за оценяване

Вид използване	Инструмент	Основна цел/и	Скали/Субскали	Време за оценяване	
				преди (pre)	след (post)
	Въпросник G-Guidance (G-Guidance Questionnaire)	Оценява професионалния профил на учениците	<p>Скали:</p> <ol style="list-style-type: none"> Умения Дейности/Интереси Професии Личностни черти Работна среда Ценност <p>Всяка скала има 6 субскали:</p> <ol style="list-style-type: none"> Правещ тип (Maker) Изследовател (Researcher) Творец (Creator) Помогащ тип (Helper) Лидер (Leader) Организатор (Organizer) 	✓	
	Скала за измерване на способностите за кариерна адаптивност (Career Adapt-Abilities Scale, CAAS) (Savickas & Porfeli, 2012)	Измерва кариерната адаптивност	<p>Скали:</p> <ol style="list-style-type: none"> Загриженост Контрол Любопитство Увереност <p>Общ резултат = кариерна адаптивност</p>	✓	✓
Задължително	Скала за кариерно сътрудничество – балансирана версия (Career Cooperation Scale – Balanced version, CCS-B) (Ambiel et al., 2020)	Разбира активните външни ресурси на учениците в тяхната общност	Скала: 1. Сътрудничество	✓	✓
	Въпросник за конструиране на кариерата на ученици (Student Career Construction Inventory, SCCI) (Savickas & Porfeli, 2011)	Измерва адаптивни мисли и поведения в кариерата	<p>Скали:</p> <ol style="list-style-type: none"> Изясняване на професионалната Аз-концепция Проучване и събиране на информация за професии Взимане на решение за избор на професия Подготовка за реализиране на избора 	✓	✓
	Въпросник измерващ трудности при взимането на кариерни решения (Career Decision-Making Difficulties, CDDQ) (Gati, Krausz & Osipow, 1996)	Идентифицира причините за трудностите при вземане на кариерно решение, които могат да бъдат свързани с: (а) забавяне на началото на процеса на вземане на кариерно решение, (б) спиране на да доведе до по-малко от оптималното решение. Нерешителността в кариерата може да е резултат от една трудност или комбинация от тях.	<p>Скали и субскали:</p> <ol style="list-style-type: none"> Липса на готовност Липса на мотивация Обща нерешителност Нефункционални убеждения Липса на информация Липса на знания относно процеса на взимането на решение Липса на информация относно себе си Липса на информация относно кариерни възможности Липса на информация относно начини за добиване на информация Непоследователна информация Недостоверна информация Вътрешни конфликти Външни конфликти 	✓	✓
	Формуляр за лична информация	Събира лични данни на учениците	-	✓	

Вид използване	Инструмент	Основна цел/и	Скали/Субскали	Време за оценяване преди (pre) след (post)
	<p>Въпросник за Аз-ефективност за множествена интелигентност (Self-efficacy Inventory for Multiple Intelligences, SIIMI-40) (Cejudo, Losada & Pérez-González, 2017)</p>	<p>Оценява Аз-ефективността за множествена интелигентност на учениците</p>	<p>Скали: 1. Вътреличностна 2. Натуралистична 3. Лингвистична 4. Математическа 5. Пространствена 6. Кинестетична 7. Музикална 8. Междоличностна</p>	✓
По избор	<p>Личностен въпросник, версия за деца (Personality Assessment Questionnaire, Child (PAQ) (Rohner & AlI, 2016)</p>	<p>Да се оценят седем личностни предположения, които могат да бъдат свързани с междоличностни преживявания на приемане или отхвърляне.</p>	<p>Скали: 1. Враждебност и агресия 2. Зависимост 3. Самочувствие 4. Самоадекватност 5. Емоционална отзивчивост 6. Емоционална стабилност 7. Мироглед</p>	✓
	<p>Въпросник за родителско приемане-отхвърляне/контрол, Дете, версия за майката, версия за бащата (Parental Acceptance-Rejection Questionnaire/Control, Child, (PARQ/C, Child) (Rohner & Khaleque, 2005)</p>	<p>Разбиране на детското възприемане на родителското приемане или отхвърляне.</p>	<p>Скали: 1. Топлина 2. Враждебност и агресия 3. Безразличие/пренебрежение 4. Недиференцирано отхвърляне</p>	✓
	<p>Въпросник за приемане-отхвърляне/контрол от учителя (Teacher Acceptance-Rejection Questionnaire/Control (TARQ/C) (Rohner & Khaleque, 2005)</p>	<p>Разбиране на детското възприемане на приемането или отхвърлянето от страна на учителя</p>	<p>Скали: 1. Топлина 2. Враждебност и агресия 3. Безразличие/пренебрежение 4. Недиференцирано отхвърляне</p>	✓

5.2.1. Описание на въпросника G-Guidance

Според теорията на Холанд за професионалните личностни типове и работна среда, професията е израз на личността на човека. Съгласуваността или съответствието между личността и избраната професия е позитивно свързано с равнището на удовлетвореност и стабилност. Теорията на Холанд може да бъде обобщена в четири допускания както е описано в теоретичния преглед. Проектът G-Guidance се съобразява с първото допускане, че хората могат да бъдат категоризирани в шест типа личности (Реалистичен, Изследователски, Артистичен, Социален, Предприемчив и Конвенционален, известни със съкращението RIASEC), за да определи следните типове личности във въпросника G-Guidance:

- *Правещ тип* (свързан с „Реалистичния тип“ на Холанд, R): Обича да работи с животни, инструменти или машини; като цяло избягва социалната активност, като преподаване, лечение и информирание на другите; има добри умения за работа с инструменти, механични или електрически чертежи, машини или растения и животни; цени практичните неща, които човек може да види, докосне и използва, като растения и животни, инструменти, оборудване или машини; и вижда себе си като практичен, механичен и реалистичен.
- *Изследовател* (свързан с „Изследователския тип“ на Холанд, I): Обича да учи и решава математически или научни задачи; обикновено избягва да води, да продава на хора или да убеждава хора; добър е в разбирането и решаването на научни и математически задачи; цени науката; и вижда себе си като прецизен, научен и интелектуален.
- *Творец* (свързан с „Артистичния тип“, на Холанд A): Обича да се занимава с творчески дейности, като изкуство, театър, занаяти, танци, музика или творческо писане; обикновено избягва силно подредени или повтарящи се дейности; има добри артистични

способности в креативното писане, драмата, занаятите, музиката или изкуството; цени творческите изкуства и харесва театър, музика, изкуство или произведения на творчески писатели; и вижда себе си като изразителен, оригинален и независим.

- *Помагащ тип* (свързан със “Социалния тип” на Холанд, S): Обича да прави неща, за да помага на хората, като да преподава, да се грижи, да оказва първа помощ или да предоставя информация; обикновено избягва използването на машини, инструменти или животни за постигане на целите; добър е в обучаването, консултирането, грижата за хората или споделянето на информация; цени да бъде полезен на хората и да решава социални проблеми; вижда себе си като отзивчив, приятелски настроен и надежден.
- *Лидер* (свързан с “Предприемчивия тип” на Холанд, E): Обича да води и убеждава хората, да продава вещи и идеи; умее да ръководи хора и да продава стоки или услуги; цени успеха в политиката, лидерството или бизнеса; и вижда себе си като енергичен, амбициозен и общителен.
- *Организатор* (свързан с “Конвенционален тип” на Холанд, C): Обича да работи по структуриран начин с числа, записи, компютри или машини; като цяло избягва двусмислени, неструктурирани дейности; добър е в работата с писмени записи и числа по систематичен подреден начин; цени успеха в бизнеса; и вижда себе си като подреден и добър в следването на предварително заложен план.

Различните личностни типове според Холанд се определят като резултат от комбинацията от умения, предпочитания, личностни черти, ценности и работна среда. За процеса на съдържателна валидност на въпросника G-Guidance ние ще приемем следните общи описания и дефиниции на неговите дименсии и скали.

Въпросникът G-Guidance е инструмент, разработен за оценка на основните дименсии на теорията на Холанд въз основа на оригиналната формулировка на автора. Целта на съдържателната валидност е да се оцени от различни експерти яснотата, представителността и приложимостта на айтемите от въпросника G-Guidance. Освен това се изисква преглед и преформулиране на айтемите. За целта експертите трябва да прочетат краткото описание на инструмента и инструкциите за процедурата. След това те трябва да оценят всеки айтем от всяка скала, която е включена в различните дименсии.

Инструментът се състои от шест дименсии, описани в следващата таблица (таблица 10) и всяка дименсия е разделена на шест скали според шестте профила на Холанд (RI-ASEC). Следователно, в окончателния си вид инструментът е съставен от 36 субскали.

Таблица 10. Професионални дименсии на Въпросника G-Guidance

Дименсии	Описание	Скали
Умения	Те се отнасят до конкретни елементи от личността на индивида, които позволяват изпълнението на задачите и определят успешното развитие на такава задача или дейност. Те се разглеждат като „потенциала, свързан с естествените характеристики на индивида за управление на определени ситуации (Olaz, 2011, p. 610) и способностите на индивида за прилагане на знания с цел изпълнение на задачи и решаване на проблеми чрез използването на техники“ (Европейска комисия, 2009).	Правещ тип Изследовател Творец Помагач тип Лидер Организатор
Дейности/Интереси	Интерес означава отношенията между индивида и дейност или набор от дейности в дадена област (Kraep, 2002; Schiefele, 2009). Той включва афективни (т.е. чувства, които са свързани с ангажираност в дадена дейност) и когнитивни компоненти (т.е. възприеманата ангажираност, мисли за дейността и приписване на лична значимост или важност), които са част от ангажираността на индивидите към различни дейности (Renninger and Hidi, 2002).	
Професии	Всеки вид работа или позиция, която изисква определено обучение или умение, както и хора, за които този вид работа се изисква да бъде извършена в екип. Също така може да се нарече професия, бизнес или кариера.	
Личностни черти	Те се отнасят до индивидуалните различия в характерните модели на мислене, чувстване и поведение. Те се фокусират върху относително стабилни човешки психологически характеристики и закономерности, които правят хората както подобни, така и психологически различни един от друг. Наборът от психологически черти влияе върху взаимодействието и адаптацията на личността към интрапсихичната, физическата и социалната среда. Отличителните черти обикновено се възприемат като стабилни конструкти, а не като умения, които трябва да се развият.	
Работна среда	Тя се отнася до доминиращата характеристика на дадена работа (автономия, социално взаимодействие, мобилност...) и елементите на работната среда, свързани с основните психологически потребности, които изглеждат особено подходящи в контекста на основната дейност (нужда от автономия, нужда от свързаност, нужда от структура).	
Ценности	Ценностите се отнасят до вярванията, свързани с привързаността и желаните цели, които мотивират действията и показват какво е важно за нас в живота с различна степен на значимост. Ценностите надхвърлят конкретни действия и ситуации, служат като стандарти или критерии и ръководят избора на действия, политики, хора и събития; и насочват нагласите и поведението в контекста.	

5.2.2. Въпросник G-Guidance и процедура за проверка на съдържателна валидност

От методологична гледна точка, първата и необходима стъпка при разработването на всеки инструмент за измерване е проучването и проверката на съдържателната валидност на избраните айтеми, в съответствие с теоретичния референтен модел. С други думи, извадката от индикатори (айтеми) трябва да бъде представителна и релевантна на целевия конструкт. В противен случай въпросникът вероятно би допуснал голяма граница на грешка при разграничаването на конструкта. Тези свойства са необходими, но не и достатъчни условия, тъй като е необходимо също така да се получат емпирични доказателства за конструкт валидността и критериалната валидност. По-долу описваме изследването на съдържателната валидност.

Процедурата за изследване на съдържателната валидност се провежда по следните стъпки:

1. Извършихме библиографски преглед на съответните документи, свързани с теорията на Холанд.
2. Въз основа на общите насоки, базирани на прегледа на литературата, ние предложихме дименсията, показани в горната таблица.
3. Продължихме да систематизираме всяка от тези дименсии в скалите Правещ тип, Изследовател, Творец, Помагащ тип, Лидер и Организатор.
4. Направихме първа проучвателна селекция на айтеми за всяка дименсия. В Приложение 7 представяме популацията от възможни индикатори, които взехме предвид за извличането на извадката, съответстваща на това изследване.
5. Беше сформирана международна група от 11 експерти, които да анализират съдържателната валидност на избраните индикатори. Участниците са експерти както в областта на оценяването и измерването, така и по въпроси, свързани с професионалното ориентиране.
6. Изпратихме въпросник до групата избрани експерти. Въпросникът изисква

сътрудничеството на експертите за оценка на степента на „съответствие-съгласуваност“ при определянето на различните индикатори към предложените дименсии. Инструкциите, предоставени на експертната група, са представени в Приложение 8. Използваната скала за оценка на индикаторите е следната: А (висока степен на съответствие); М (средна степен на съответствие); и Б (ниска степен на съответствие). Всеки експерт трябва да оцени всеки айтем по следните критерии:

- **Яснота** - относно това дали айтемът е правилно формулиран и дали смисълът му е разбираем. Възможните отговори са два: „не“ (не е ясно, айтемът е неясен, двусмислен, объркващ или не изразява ясно това, което се опитва да оцени); и „да“ (Ясно, айтемът е ясен). Ако отговорът е „не“, моля опитайте да дадете предложения в графите, наименовани „Рецензия/ коментари“ и „Преформулиране“.

- **Представителност** - този критерий се отнася до това дали айтемът е представителен, т.е. характерен и типичен за дименсията, за която е използван. Възможните отговори са три: 1 (ниско ниво на представителност); 2 (средно ниво на представителност); и 3 (високо ниво на представителност).

- **Релевантност/съответност.** Относно дали айтемът е релевантен и важен за измерването на дименсията, за която е използван. 1 (Нерелевантен, айтемът може да бъде изключен без това да се отрази върху измерването на дименсията); 2 (Не много релевантен, айтемът има някакво значение, но оценява много незначими аспекти на дименсията или само такива, които не са пряко свързани с нея); 3 (Релевантен, айтемът отразява важните аспекти на дименсията, оценява или е пряко свързан с нея).

Допълнително, за всеки айтем експертите бяха помолени да включат мнението си относно необходимостта от преглед на айтема или преформулирането му (особено

ако отговорът по критерия Яснота е „НЕ“) или ако е по-подходящо да бъде включен в друга дименсия:

7. От отговорите на експертите изчислихме индекса на конгруентност на Остелинд (Osterlind, 1998) за всеки индикатор съгласно следното уравнение:

$$I_{ik} = \frac{(N-1)\sum_{j=1}^n X_{ijk} + N\sum_{j=1}^n X_{ijk} - \sum_{j=1}^n X_{ijk}}{2(N-1)n}$$

Където:

X_{ijk} = Оценка на показател i в област k от експерт j .

N = Брой области, предвидени в инструмента

n = Брой експерти, оценяващи индикатора

- **Ревизия/коментари.** Експертите трябва да преценят, ако е необходимо, дали да ревизират айтема относно неговото формулиране или съдържание, или дали този айтем трябва да бъде използван за друга дименсия. Ако направят това, експертите трябва да включат и коментари относно айтема.

- **Преформулиране.** Експертите могат да предложат различни формулировки на айтема, ако сметнат това за правилно.

- **Общи коментари за общата дименсия.** Накрая включете, ако сметнете за добре, общ коментар за глобалната дименсия, така че експертите да могат да предложат допълнителни елементи за обсъждане в нея.

8. В последната стъпка, след като информацията, предоставена от различни експерти, относно адекватността на всеки от айтемите за измерване на различните дименсии на въпросника G-Guidance беше получена, индексът на Остелинд беше използван за получаване на емпирични доказателства за валидността на съдържанието. Накрая бяха избрани най-добрите айтеми спрямо индекса на Остелинд, за да се създаде крайната версия на въпросника G-Guidance. Индикаторите с най-висок резултат ($I_{ik} > 0,5$) в индекса на Osterlind бяха избрани за част от въпросника.



Заключение



Методологията за кариерно ориентиране е разработена въз основа на добре известни и научно утвърдени теоретични и методологични перспективи, с иновативно използване на технологии и дигитални инструменти. Бяха преследвани две основни цели: (а) да се разработи интегриращо кариерно ориентиране със значими елементи от живота на младежите като технологии (т.е., компютри и смартфони), интернет (т.е., уебсайтове и социални медии) и игри. Всички тези елементи се опитват да увеличат и подобрят мотивацията и ангажираността на младежите с целите на кариерното ориентиране; (б) да предостави на училищните психолози по-добри, актуализирани и полезни инструменти за извършване на кариерно ориентиране с настоящите ученици по един по-креативен начин с нови материали за кариерно ориентиране, тъй като те имат нужда да събират, компилират и систематизират подходяща информация за своите ученици и да разполагат с лесна връзка към уеб базирани ресурси, които могат да използват.

Три теоретични модела ръководят основната методология на тази професионална програма: 1) Екологичният модел на Бронфенбренер (Bronfenbrenner), който предоставя екологична перспектива, включваща значението на образователните агенти, като родители и учители, както и контекстите на различните индивиди и техните взаимодействия с оглед на професионалното развитие и конструирането на кариерата. В резултат на това G-Guidance комбинира разработването на дигитална (G-Guidance) платформа с динамично и ефективно използване на популярни приложения за социални медии (Facebook и Instagram), за да постигне целта за ангажиране на учители и родители, дори членове на училищния съвет, да участват активно и да комуникират относно кариерното ориентиране на своите деца, както и да наблюдават тяхната текуща работа по кариерно ориентиране; 2) Моделът Дизайн на живота на Савикас очертава кариерното ориентиране като процес, сравним с житейско пътуване. През това пътуване учениците имат активна роля в конструирането на своя кариерен път, като се фокусират върху

изследване на себе си, рефлексия и оценяване в процес от пет фази: (а) себеосъзнаване, (б) професионален профил, (в) проучване на кариерата, (г) изграждане на проекти и вземане на решения и (д) кариерна зрялост и адаптивност. Учениците стават агенти, активни учащи се и автори на собствената си кариера. От тази гледна точка G-Guidance предоставя различни дейности, адаптирани към живота на учениците, които им позволяват да изградят себе си и своя професионален профил. Кариерното ориентиране, основано на кариерната адаптивност, е материализирано в програмата G-Guidance като процес, който продължава през целия живот; и 3) Теорията на Холанд за професионалния избор определя професионалната идентичност според шест типа личност и работна среда (т.е. реалистичен, изследователски, артистичен, социален, предприемчив и конвенционален тип). Програмата G-Guidance разработи своята интервенция с цел насърчаване на развитието и изследването на професионалната идентичност въз основа на тези професионални области, наречени Правещ тип, Изследовател, Творец, Помагач тип, Лидер и Организатор. Тези теоретични подходи са рамкирали цялото планиране, организация, модули и дейности на кариерното ориентиране, както и използването на платформата G-Guidance.

Като се има предвид тази теоретична рамка, програмата G-Guidance следва три методологични оси: *Адаптивност на кариерата* за включване на нагласи към планирането, изследване на себе си и околната среда и информирано вземане на решения, насърчаващи себеосъзнаването на учениците и положителните нагласи към изследване на кариерата; *Дигитални ресурси и геймификация* за насърчаване на значителен положителен ефект върху академичните постижения на учениците (т.е., поставяне на цели и постоянство на учениците при изпълнение на задачи и тяхното приключване) и върху удовлетвореността от компетентността, удоволствието и представянето (т.е., бърза обратна връзка за подобряване на тяхното чувство на удовлетвореност от компетентността, удоволствие и представяне);

Интервенция, основана на доказателства, ръководена от предишни открития, които са емпирично доказани с предвидими резултати.

В допълнение към това, G-Guidance също така е разгледал подход за развитие и процедура за консултиране. От съществено значение е да се разбере как професионалното развитие може да бъде повлияно от промените в развитието през юношеския период, включително физическо съзряване, мозъчен, когнитивен и интелектуален напредък, социално, емоционално и личностно развитие. В това отношение платформата G-Guidance включва когнитивните и интелектуални умения, които се очаква да се появят по време на юношеството, и функциите, които позволяват на учениците да взаимодействат помежду си, насърчавайки тяхното емоционално развитие и знанията им за себе си. Този подход на развитие е съпроводен с процедура на консултиране, разбрана като дълъг процес, за да помогне на младежите да направят избор на кариера и да вземат образователни, учебни и професионални решения.

В заключение, методът за кариерно ориентиране G-Guidance се основава на комплексен модел, съчетаващ елементи от структурни теории и интегрирана методология за кариерно ориентиране, които позволяват разработването на голямо разнообразие от инструменти (т.е., въпросници, чек-листове самоописания, ролеви игри, различни дейности за кариерно ориентиране, провеждани на закрито и на открито, базирано на проекти обучение), които подрастващите да изпълняват през учебната година. Всички тези дейности са интегрирани в геймифицирана платформа за стимулиране на самостоятелно търсене и анализ на информация (умения за работа с информационни ресурси и канали); самодиагностика, самоанализ и самооценка; дейности за самопомощ и развитие на специфични умения. Тази платформа също така анализира предпочитанията, интересите, уменията, качествата, способностите, ценностите и постиженията на всеки ученик. Освен това, данни (т.е. резултати, професионални типове, истории, базирани на проекти резултати и продукти) могат да бъдат събрани в портфолио на ученика,

което позволява на младежите да създават и осъзнават своя собствен професионален профил. Последният метод, показан по-рано, е приложен в план от 12 сесии с различни дейности, които да бъдат разпределени през учебната година.

И накрая, програмата G-Guidance също така предоставя процес на оценяване на ефикасността и ефективността на този метод за кариерно ориентиране. G-Guidance създаде рамка за оценяване, която позволява цялостен процес на оценка, като следва и комбинира принципите на: оценка, основана на доказателства, развитиен и ориентиран към процеса подход, ситуационен контекст, културен и етичен подход. Тази рамка за оценка позволява да се даде на учениците ориентация и себеосъзнаване по отношение на техните силни страни и трудности. Освен това е важен инструмент за училищните психолози, който им дава достъп и възможност да използват надеждна информация по време на процеса на консултиране.



Библиография



- Ambiel, R. A. M., Martins, G., H., Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2020). *The Career Cooperation Scale*. São Paulo, Brazil: Universidade São Francisco.
- Bai, S., Hew, K. F., & Huang, B. (2020). Does gamification improve student learning outcome? Evidence from a meta-analysis and synthesis of qualitative data in educational contexts. *Educational Research Review*, 30. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100322>
- Bronfenbrenner, U. (1977). Toward an experimental ecology of human development. *American Psychologist*, 32(7), 513–531. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.32.7.513>
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: experiments by nature and design*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bronfenbrenner, U. (1986). Ecology of the family as a context for human development: Research perspectives. *Developmental Psychology*, 22(6), 723–742. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.22.6.723>
- Bronfenbrenner, U. (2005). The Bioecological Theory of Human Development. In U. Bronfenbrenner (Ed.), *Making human beings human: Bioecological perspectives on human development* (pp. 3-15). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Cejudo, J., Losada, L., & Pérez-González, J. C. (2017). Inteligencias múltiples y su relación con inteligencias cognitiva y emocional en adolescentes. *Universitas Psychologica*, 16(3), 1-13. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-3.imri>
- Christensen, J. (2016). A critical reflection of Bronfenbrenner's Development Ecology Model. *Problems of Education in the 21st Century*, 69(1), 22-28. <https://doi.org/10.33225/pec/16.69.22>
- Cournoyer, B. R., & Powers, G. T. (2002). Evidence based social work: The quiet revolution continues. In A. R. Roberts & G. Greene (Eds.), *The social work desk reference*. New York: Oxford University Press
- Erikson, E. H. (1950). *Childhood and society*. New York: Norton
- Galvin, S. & Greenhow, C. (2020). Writing on social media: a review of research in the high school classroom. *Tech Trends*, 64, 57-69. <https://doi.org/10.1007/s11528-019-00428-9>
- Gasper, P. (1999). *Social constructivism*. In R. Audi (Ed.), *The Cambridge dictionary of philosophy* (2nd ed.). Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510–526. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.510>
- Guy-Evans, O. (2020). Bronfenbrenner's Ecological Systems Theory. Retrieved from <https://www.simplypsychology.org/Bronfenbrenner.html>
- Hart, D., & Carlo, G. (2005). Moral development in adolescence. *Journal of research on adolescence*, 15(3), 223-233. <https://doi.org/10.1111/j.1532-7795.2005.00094.x>
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51(4), 397–406. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.51.4.397>
- Kratochwill, T. R. & Shernoff, E. S. (2004). Evidence-based practice: Promoting evidence-based intervention in school psychology. *School Psychology Review*, 33(1), 34-48. <https://doi.org/10.1080/02796015.2004.12086229>
- Lahtinen, O., Aaltonen, J., Kaakinen, J., Franklin, L., & Hyönä, J. (2021). The effects of app-based mindfulness practice on the well-being of university students and staff. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01762-z>
- Lerner, R. M., & Steinberg, L. (Eds.). (2009). *Handbook of adolescent psychology, volume 1: Individual bases of adolescent development* (Vol. 1). New Jersey: John Wiley & Sons.

- Marshall, R. M., & Neuman, S. (2011). *The Middle School Mind: Growing Pains in Early Adolescent Brains*. Maryland: R&L Education. [tb00469.x](#)
- McAdams, D. P., & Olson, B. D. (2010). Personality development: Continuity and change over the life course. *Annual Review of Psychology*, *61*, 517–542. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100507>
- Mertens, E., Dekovic, M., Leijten, P., Van Londen, M. & Reitz, E. (2020). Components of School-Based Interventions Stimulating Students' Intrapersonal and Interpersonal Domains: A Meta-analysis. *Clinical Child and Family Psychology Review*, *23*, 605–631. <https://doi.org/10.1007/s10567-020-00328-y>
- Osterlind, S.J. (1998). *Constructing tests items: Multiple-choice, constructed-response, performance, and other formats*. Kluwer Academic Publishers.
- Paa, H. K., & McWhirter, E. H. (2000). Perceived influences on high school students' current career expectations. *Career Development Quarterly*, *49*, 29–44. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2000.tb00749.x>
- Park, K., Woo, S., Park, K., Kyea, J., & Yang, E. (2017). The mediation effects of career exploration on the relationship between trait anxiety and career indecision. *Journal of Career Development*, *44*(5), 440-452. <https://doi.org/10.1177/0894845316662346>
- Rhoner, R. P. & Ali, S. (2016). Personality Assessment Questionnaire (PAQ). In: Zeiler-Hill V., Shackelford T. K. (Eds.), *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. Cham: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3_55
- Rohner, R. P., & Khaleque, A. (Eds.) (2005). *Handbook for the study of Parental Acceptance and Rejection 4th Edition*. Storrs, CT: Rohner Research Publications.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, *45*(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V., & Vianen, A. E. M. (2009) Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational behavior*, *74*(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2011). Revision of the Career Maturity Inventory: The Adaptability Form. *Journal of Career Assessment*, *19*(4), 355-374. <https://doi.org/10.1177/1069072711409342>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, *80* (3), 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. NJ: John Wiley & Sons.
- Schulenberg, J. E., Vondracek, F. W., & Crouter, A. C. (1984). The influence of the family on vocational development. *Journal of Marriage & Family*, *46* (1), 129-143. <https://doi.org/10.2307/351871>
- Steinberg, L., & Morris, A. S. (2001). Adolescent development. *Annual review of psychology*, *52*(1), 83-110. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.83>
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the Career Exploration Survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, *22*(2), 191-226. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90028-3](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90028-3)
- Whiston, S. C., & Keller, B. K. (2004). The Influences of the Family of Origin on Career Development: A Review and Analysis. *The Counseling Psychologist*, *32*(4), 493–568. <https://doi.org/10.1177/0011000004265660>
- Young, R. A., & Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionism in the ca-

reer field. *Journal of Vocational Behavior*,
64 (3), 373–388. [https://doi.org/10.1016/j.
jvb.2003.12.005](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.12.005)

Приложения



Приложение 1. Въпросник G-Guidance

ВЪПРОСНИК G-GUIDANCE

Общи инструкции

Този въпросник е началната точка на пътя, по който ще поемеш в тази платформа.

Ако вече си избрал бъдещата си професия, този въпросник ще ти помогне да завърдиш това си решение или ще ти предложи други професии, които да разгледаш. Ако все още не си решил и не знаеш коя професия да избереш, този въпросник ще те насочи към една, две или три професионални области, които да разгледаш и изследваш по-късно в платформата, с подкрепата на училищния психолог и твоите учители.

Моля, прочети внимателно инструкциите и се увери, че отговаряш на всички твърдения. Помисли над всяко твърдение, преди да отговориш. Тези твърдения са свързани с умения, дейности, професии, личностни черти, характеристики на работната среда и ценности. Няма правилни или грешни отговори. Най-добрият отговор е този, който според теб най-добре отговаря на това, което мислиш и чувстваш.

Няма ограничение във времето.

УМЕНИЯ

Този раздел показва поредица от умения за изпълнение на задачи и решаване на проблеми. Моля, посочи за всяко едно от тях до каква степен го умееш.

Моля, оцени в каква степен можеш да изпълняваш уменията по скалата от 1 „Много слабо“ до 4 „Добре“. Избери „?“ за уменията, за които не си сигурен, че се справяш добре или имаш съмнения дали ги владееш.

Мога:	1	2	3	4	?
1 - Много слабо					
2 - Слабо					
3 - Приемливо					
4 - Добре					
? - Не съм сигурен, имам колебания					
Мога:	1	2	3	4	?
1. Да рисувам или правя скулптури.					
2. Да върша работа „Направи си сам“ (водопроводни дейности, електричество, боядисване).					
3. Да общувам лесно с деца и да им преподавам.					
4. Да намирам решения на научни и технически проблеми.					
5. Да водя точна отчетност и документация на плащания и продажби.					
6. Да водя работа в група и да осъществявам идеи.					
7. Да създавам и поддържам ред (организация) в книга и документи.					
8. Да рисувам хора, карикатури, пейзажи, предмети и други неща.					
9. Да използвам лабораторно оборудване (напр. микроскоп).					
10. Да извършвам работа, която изисква сръчност.					
11. Да бъда внимателен, методичен и организиран човек.					
12. Да говоря и/или дебатирам пред публика.					
13. Да помагам на хора, които са разстроени, разтревожени, болни и/или уязвими.					
14. Да пиша добре истории или поезия.					
15. Да създавам ръчно направени произведения на изкуството.					

16. Да работя с други хора.					
17. Да бъда успешен лидер.					
18. Да помагам на другите да разрешат проблемите си.					
19. Да управлявам и поддържам база данни, използвайки компютър.					
20. Да бъда добър продавач (имам умения за продажби).					
21. Да работя с машини или дърводелски инструменти, като например бормашина, шлайфмашина или шевна машина.					
22. Да опиша функциите на белите кръвни клетки (левкоцитите).					
23. Да поправам малки повреди в домакински уреди.					
24. Да разбирам ролята на ДНК в генетиката.					

ДЕЙНОСТИ И ИНТЕРЕСИ

Този раздел включва списък с дейности и интереси, свързани с различните професии, които може да ти харесат или да те интересуват.

Моля, оцени до колко харесваш дейностите като използваш скалата от 1 „Много малко“ до 4 „Изключително много“. За дейностите, за които не си сигурен дали харесваш или не харесваш, избири „?“ - „Не съм сигурен, имам колебания“.

Харесва ми:					
1- Много малко					
2- Малко					
3- Много					
4- Изключително много					
?- Не съм сигурен, имам колебания					
Харесва ми:	1	2	3	4	?
25. Да гледам документални филми, свързани с научни открития.					
26. Да извършвам инвентаризация на магазин/склад (фактури, сметки).					
27. Да участвам в политически кампании.					
28. Да чета научни книги и списания.					
29. Да се грижа за болни хора.					
30. Да създавам произведения на изкуството (напр. картини, сгради, мебели, облекло, постери, рисунки и др.).					
31. Да работя за благотворителни проекти и дейности (напр. доброволческа дейност в НПО).					
32. Да пиша сценарии за телевизионни сериали и филми.					
33. Да помагам на другите като ги насочвам, съветвам и/или разрешавам проблемите им.					
34. Да работя върху научен проект.					
35. Да създавам и/или поправам дървени елементи и дърводелски изделия.					
36. Да пиша романи, пиеси или поезия.					
37. Да се грижа за деца.					
38. Да работя в научна (изследователска) лаборатория.					
39. Да поправам електрически и/или механични неща.					
40. Да правя аранжирмент или да композирам музика (от различен тип).					
41. Да ръководя група за постигане на определена цел.					
42. Да посещавам събития, да давам интервюта и да влияя на другите.					
43. Да пиша и архивирам документи (напр. рекламни писма, доклади, записи).					
44. Да създавам и управлявам свой бизнес.					
45. Да участвам в курс по счетоводство.					
46. Да работя с електричество и електроника.					

47. Да работя с инструменти (бормашина, трион, телефони, шевна машина и др.).					
48. Да правя изчисления за бизнеса и счетоводството.					

ПРОФЕСИИ

Този раздел включва списък с професии, които може да харесваш или биха ти били интересни. **Дори, ако професиите, които харесваш не са от изброените тук, моля да отбележиш тези, които биха ти харесали най-много.**

Моля, оцени до колко харесваш тези професии като използваш скалата от 1 „Много малко“ до 4 „Изключително много“. За професиите, за които не си сигурен дали харесваш или не харесваш, избери „?“ - „Не съм сигурен. Имам колебания.“.

Аз искам да стана... 1- Много малко 2- Малко 3- Много 4- Изключително много ?- Не съм сигурен, имам колебания					
Аз искам да стана...	1	2	3	4	?
49. Музикант и/или певец (всички видове музика)					
50. Технически инженер					
51. Логопед					
52. Изпълнителен директор					
53. Писател (напр. романи, научна фантастика, ужаси, фентъзи)					
54. Електротехник					
55. Спортни науки (напр. учител по физическо, треньор)					
56. Брокер на недвижими имоти					
57. Социален работник					
58. Счетоводител					
59. Химическо чистене и пране					
60. Инженер-химик (напр. промишленост, фармацевтична промишленост)					
61. Собственик на малък бизнес					
62. Мениджър маркетинг и реклама					
63. Данъчен инспектор					
64. Фермер					
65. Икономист					
66. Административен работник в съда					
67. Актьор					
68. Физик					
69. Танцьор (всички видове танци)					
70. Банков служител					
71. Изследовател (наука, технологии, инженерство, математика)					
72. Художник (напр. живопис, скулптора)					
73. Секретар					
74. Учител (предучилищна, гимназия, ресурсен учител)					
75. Биолог (напр. зоолог)					
76. Психолог (напр. училищен, социален, клиничен)					
77. Биомедицински инженер					
78. Автомонтьор					

ЛИЧНОСТНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ

Този раздел съдържа списък с характеристики, които описват нашата личност, начина по който мислим, чувстваме и се държим.

Моля, оцени до колко всяко едно от твърденията те описва като използваш следната скала: 1 „Изобщо“, 2 “В малка степен”, 3 “Донякъде”, 4 “В голяма степен”. Където не си сигурен, избери „?“ - „Не съм сигурен, имам колебания“.

Това твърдение:	1	2	3	4	?
1 - Изобщо					
2 - В малка степен					
3 - Донякъде					
4 - В голяма степен					
? - Не съм сигурен, имам колебания					
Това твърдение:	1	2	3	4	?
79. Аз съм аналитичен, мисловен тип и човек на науката.					
80. Склонен съм да бъда много независим и практичен.					
81. Особено съм чувствителен към музиката, рискуването и чувствата.					
82. Аз съм кооперативен и подкрепящ човек.					
83. Аз съм талантлив в организирането и управлението на задачи.					
84. Чувствам се некомфортно, когато всичко е бъркотия.					
85. За мен е лесно да влияя или убеждавам хората за нещо, което искам.					
86. Аз наистина се наслаждавам да изследвам света и нещата около мен.					
87. Имам склонност да правя нещата по моя начин, изразявайки себе си.					
88. Имам склонност да използвам ума си и да анализирам информация, за да разбера нещата.					
89. Чувствам се комфортно, когато имам власт и статус в екип.					
90. Склонен съм да бъда по-хаотичен, отколкото организиран.					
91. Аз съм много ориентиран към детайлите човек.					
92. Аз съм любопитен човек, който обича да задава въпроси за всичко.					
93. Аз работя и се стремя към пари и материални облаги.					
94. За мен е лесно да установявам контакти и връзки с други хора.					
95. Детайлните задачи са лесни за мен.					
96. Имам ярко въображение и фантазия.					
97. Опитвам се да отговарям за другите и да ги ръководя.					
98. Аз непрекъснато се чудя защо нещата са такива каквито са.					
99. Аз съм практичен човек, който е склонен да се фокусира върху реални и конкретни неща.					
100. Винаги си свършвам работата и си изпълнявам плановете.					
101. Чувствам се уверен да използвам чувства, думи и идеи при работата с хора.					
102. Нямам против да нарушавам правила и споразумения.					
103. Аз съм свикнал да се справям със задачите по практичен начин с различни инструменти.					
104. Аз съм приятелски настроен човек и лесно се сприятелявам.					
105. Харесва ми да разрешавам конкретни проблеми като правя нещо физическо /реално/конкретно.					
106. Аз избягвам да бъда в позицията на човек с авторитет или власт.					
107. Склонен съм да се фокусирам върху притесненията и чувствата на хората.					
108. Избирам задачи и дейности, които ми позволяват да работя с набор от инструменти.					

РАБОТНА СРЕДА

Този раздел съдържа списък с характеристики на дадена работа (например автономност, независимост, социални или екипни отношения, мобилност...) и елементите на работната среда, в която би искал да работиш.

Моля, оцени до колко харесваш работните характеристики или елементи по скалата от 1 "много малко" до 4 "изключително много". Избери "?", ако не си сигурен дали ти харесва или не дадената характеристика или елемент.

Бих желал ... 1 - Много малко 2 - Малко 3 - Много 4 - Изключително много ? - Не съм сигурен, имам колебания.					
Бих желал ...	1	2	3	4	?
109. Да работя по проекти без ясно очертани времеви рамки.					
110. Да работя в контакт с хора.					
111. Да работя в йерархични структури: шефове, мениджъри и подчинени.					
112. Да работя под напрежение.					
113. Да работя сам.					
114. Да работя в среда, която е променяща се и разнообразна, а не винаги една и съща.					
115. Да работя в среда на сътрудничество: съвместна работа за постигане на общи цели.					
116. Да работя в конкурентна среда: да работя сам, опитвайки се да бъда най-добрият и да постигна целите си.					
117. Работата да ми позволява да си взаимодействам с различни хора.					
118. Да изпълнявам работата си винаги в един и същи град.					
119. Да работя на места с различни хора и групи.					
120. Да работя на тихи и спокойни места.					
121. Да работя в контакт с природата.					
122. Да работя без никой да ми казва какво да правя.					
123. Да работя в самостоятелен офис или на отделно бюро.					
124. Да работя в структурирана среда: организирана, постоянна, рутинна.					
125. Да работя в динамични, променящи се, забавни пространства.					
126. Да работя извън дома.					
127. Да работя с фиксиран график.					
128. Да работя на открито.					

ЦЕННОСТИ И ПРИНЦИПИ

Този раздел съдържа списък с желани цели и вярвания, които мотивират нашите действия и показват какво е важно за нас в живота и насочват нашето поведение; хората, с които искаме да останем; действията, които искаме да предприемем.

Моля, оцени в каква степен смяташ, че идеите или принципите по-долу са важни за теб и твоя живот по скалата: 1 "Не е важно", 2 "Малко важно", 3 "Умерено важно", 4 "Много важно". Избери "?", ако не си сигурен дали е важно или не.

Тази ценност и принцип: 1 - Не е важно 2 - Малко важно 3 - Умерено важно 4 - Много важно ? - Не съм сигурен, имам колебания					
Тази ценност и принцип:	1	2	3	4	?
129. Да прекарвам време в учене и изследване.					
130. Да съм самодисциплиниран.					
131. Да живея в безопасна и сигурна среда.					
132. Да имам много пари.					
133. Да разбирам теорията и причините за това, което се случва в живота.					
134. Да бъда ефективен и квалифициран.					
135. Да водя разнообразен живот.					
136. Да бъда много твърд в мнението си и много настоятелно да защитавам това, за което има доказателства.					
137. Да бъда честен и лоялен към приятелите си.					
138. Да имам социален престиж и признание.					
139. Да следвам и да спазвам правилата, дори когато няма никой наоколо.					
140. Да притежавам много умения и способности за разрешаване на ежедневните проблеми.					
141. Да познавам добре света и неговите явления.					
142. Да се наслаждавам на нещата и живота максимално.					
143. Да бъда добре подготвен и образован.					
144. Да бъда креативен и с въображение.					
145. Да разбирам другите.					
146. Да подхождам реалистично към живота и света около мен.					
147. Да се грижа за хората около мен.					
148. Да намирам нови и различни преживявания.					
149. Да помагам на хората.					
150. Да се отнасям към всички хора справедливо и като равни.					
151. Да се обграждам с красиви неща.					
152. Да зачитам правилата за съвместно съществуване.					
153. Да бъда амбициозен.					
154. Да правя всичко, което хората смятат за правилно.					
155. Да постигна власт на работното място и в живота.					
156. Да бъда успешен в професионалния си живот.					

КРАЙ НА ВЪПРОСНИКА
МОЛЯ ПРОВЕРЕТЕ ДАЛИ СТЕ ОТГОВОРИЛИ НА ВСИЧКИ ТВЪРДЕНИЯ
МНОГО БЛАГОДАРИМ

КЛЮЧ: РЕЗУЛТАТИ И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

ПРОФИЛ НА УМЕНИЯТА

(№ айтеми: 24; айтеми от н° 1 до н° 24)

Резултат: получава се от сбора на айтемите, съответстващи на всяка една от дименсиите от теста на Холанд (М, R, С, Н, L, О) в допълнение към скалата на несигурност или неопределеност (?). Високите резултати за дадена субскала показват по-добро съответствие (принадлежност) към съответната дименсия. По четири айтема за всяка една дименсия. Минимален резултат: 0; Максимален резултат: 16

1. М - Правещ тип: 2, 10, 21, 23
2. R - Изследовател: 4, 9, 22, 24
3. С - Творец: 1, 8, 14, 15
4. Н - Помагач тип (комуникатор): 3, 13, 16, 18
5. L - Лидер: 6, 12, 17, 20

6. О - Организатор: 5, 7, 11, 19
7. Степен на неопределеност (?): Минимален резултат: 0; Максимален резултат: 24

ПРОФИЛ НА ДЕЙНОСТИТЕ

(№ айтеми: 24; айтеми от н° 25 до н° 48)

Резултат: получава се от сбора на айтемите, съответстващи на всяка една от дименсиите от теста на Холанд (М, R, С, Н, L, О) в допълнение към скалата на несигурност или неопределеност (?). Високите резултати за дадена субскала показват по-добро съответствие (принадлежност) към съответната дименсия. По четири айтема за всяка една дименсия. Минимален резултат: 0; Максимален резултат: 16

8. М - Правещ тип: 35, 39, 46, 47
9. R - Изследовател: 25, 28, 34, 38
10. С - Творец: 30, 32, 36, 40
11. Н - Помагаш тип (комуникатор): 29, 31, 33, 37
12. L - Лидер: 27, 41, 42, 44
13. О - Организатор: 26, 43, 45, 48
14. Степен на неопределеност (?): Минимален резултат: 0; Максимален резултат: 24

ПРОФИЛ НА ПРОФЕСИИТЕ

(№ айтеми: 30; айтеми от н° 49 до н° 78)

Резултат: получава се от сбора на айтемите, съответстващи на всяка една от дименсиите от теста на Холанд (М, R, С, Н, L, О) в допълнение към скалата на несигурност или неопределеност (?). Високите резултати за дадена субскала показват по-добро съответствие (принадлежност) към съответната дименсия. По пет айтема за всяка една дименсия. Минимален резултат: 0; Максимален резултат: 20

15. М - Правещ тип: 50, 54, 59, 64, 78
16. R - Изследовател: 60, 68, 71, 75, 77
17. С - Творец: 49, 53, 67, 69, 72
18. Н - Помагаш тип (комуникатор): 51, 55, 57, 74, 76
19. L - Лидер: 52, 56, 61, 62, 65
20. О - Организатор: 58, 63, 66, 70, 73
21. Степен на неопределеност (?): Минимален резултат: 0; Максимален резултат: 30

ПРОФИЛ НА ЛИЧНОСТНИТЕ ЧЕРТИ

(№ айтеми: 30; айтеми от н° 79 до н° 108)

Резултат: получава се от сбора на айтемите, съответстващи на всяка една от дименсиите от теста на Холанд (М, R, С, Н, L, О) в допълнение към скалата на несигурност или неопределеност (?). Високите резултати за дадена субскала показват по-добро съответствие (принадлежност) към съответната дименсия. По пет айтема за всяка една дименсия. Минимален резултат: 5; Максимален резултат: 20

22. М - Правещ тип: 80, 99, 103, 105, 108
23. R - Изследовател: 79, 86, 88, 92, 98
24. С - Творец: 81, 87, 90, 96, 102
25. Н - Помагаш тип (комуникатор): 82, 94, 101, 104, 107
26. L - Лидер: 83, 85, 89, 93, 97
27. О - Организатор: 84, 91, 95, 100, 106
28. Степен на неопределеност (?): Минимален резултат: 0; Максимален резултат: 30

ПРОФИЛ НА РАБОТНАТА СРЕДА

(№ айтеми: 20; айтеми от н° 109 до н° 128)

Резултат: получава се от сбора на айтемите, съответстващи на всяка една от дименсиите от теста на Холанд (М, R, С, Н, L, О) в допълнение към скалата на несигурност или неопределеност (?). Високите резултати за дадена субскала показват по-добро съответствие (принадлежност) към съответната дименсия. Три, четири или пет айтема за дименсия. Минимален-максимален резултат в зависимост от дименсията.

29. М - Правещ тип: (н° айтеми = 3): 121, 126, 128 (Минимален резултат: 0; Максимален резултат: 12)

30. R - Изследовател: (n° айтеми = 3): 113 *, 118, 120 (Минимален резултат: 0; Максимален резултат: 12)
31. С - Творец (n° айтеми = 4): 109, 114, 118 *, 125 (Минимален резултат: 0; Максимален резултат: 16)
32. Н - Помагач тип (комуникатор) (n° айтеми = 4): 110, 115, 117, 119 (Минимален резултат: 0; Максимален резултат: 16)
33. L - Лидер (n° айтеми = 4): 112, 116, 118, 122 (Минимален резултат: 0; Максимален резултат: 16)
34. О – Организатор (n° айтеми = 5): 111, 113, 123, 124, 127 (Минимален резултат: 0; Максимален резултат: 20)
35. Степен на неопределеност (?): Минимален резултат: 0; Максимален резултат: 30

(*) Айтеми 113 и 118 имат факторни тегла в различни дименсии.

ПРОФИЛ НА ЦЕННОСТИТЕ

(N° айтеми: 28; айтеми от n° 129 до n° 156)

Резултат: получава се от сбора на айтемите, съответстващи на всяка една от дименсиите от теста на Холанд (М, R, С, Н, L, О) в допълнение към скалата за несигурност или неопределеност (?). Високите резултати за дадена субскала показват по-добро съответствие (принадлежност) към съответната дименсия. Три или пет айтема за дименсия. Минимален-максимален резултат в зависимост от дименсията.

36. М – Правещ тип (n° айтеми = 3): 134, 140, 146 (Минимален резултат: 3; Максимален резултат: 12)
37. R - Изследовател (n° айтеми = 5): 129, 133, 136, 141, 143 (Минимален резултат: 5; Максимален резултат: 20)
38. С – Творец (n° айтеми = 5): 135, 142, 144, 148, 151 (Минимален резултат: 5; Максимален резултат: 20)
39. Н – Помагач тип (n° айтеми = 5): 137, 145, 147, 149, 150 (Минимален резултат: 5; Максимален резултат: 20)
40. L - Лидер (n° айтеми = 5): 132, 138, 153, 155, 156 (Минимален резултат: 5; Максимален резултат: 20)
41. О - Организатор (n° айтеми = 5): 130, 131, 139, 152, 154 (Минимален резултат: 5; Максимален резултат: 20)
42. Степен на неопределеност (?): Минимален резултат: 0; Максимален резултат: 28

ДОПЪЛНИТЕЛНИ ИНДЕКСИ

ОБЩ ИНДЕКС. Той се отнася до съгласуваността (съответствието) / несъгласуваността (несъответствието) на профила във всички аспекти (умения, дейности, професии, личност, работна среда и ценности) от въпросника на G-Guidance

43. **MGI (общ индекс на Правещ тип):** сбор от точките за дименсиите на Правещ тип за всички раздели (n° айтеми: 24 айтеми; Минимален резултат: 0; Максимален резултат: 96)
44. **RGI (общ индекс на Изследовател):** сбор от точките за дименсиите на Изследовател за всички раздели (n° айтеми: 26 айтеми; Минимален резултат: 0; Максимален резултат: 104)
45. **SGI (общ индекс на Творец):** сбор от точките за дименсиите на Творец за всички раздели (n° айтеми: 36 айтеми; Минимален резултат: 0; Максимален резултат: 144)
46. **HGI (общ индекс на Помагач тип):** сбор от точките за дименсиите на Помагач тип за всички раздели (n° айтеми: 37 айтеми; Минимален резултат: 0; Максимален резултат: 148)
47. **LGI (общ индекс на Лидер):** сбора от точките за дименсиите на Лидер във всички раздели (n° айтеми: 37 айтеми; Минимален резултат: 0; Максимален резултат: 148)
48. **OGI (общ индекс на Организатор):** сбор от точките за дименсиите на Организатор за всички раздели (n° айтеми: 38 айтеми; Минимален резултат: 0; Максимален резултат: 152)
49. **IGI (общ коефициент на неопределеност):** сбор от точките за тази характеристика от всички раздели (n° айтеми: 156 айтеми; Минимален резултат: 0; Максимален резултат: 156)

Приложение 2. Скала за измерване на способностите за кариерна адаптивност (Career Adapt-Abilities Scale, CAAS, Savickas & Porfeli, 2011)

Скала за измерване на способностите за кариерна адаптивност Savickas & Porfeli, 2011

Инструкция

Различните хора използват различни силни страни, за да изградят кариерата си. Никой не е добър във всичко, всеки един от нас притежава някои силни страни повече от други. Моля, оценете колко силно сте развили всяка от изброените способности като използвате скалата по-долу:

- 1 - Слабо
- 2 – До известна степен силно
- 3 – Силно
- 4 – Много силно
- 5 – Изключително силно

Оградете цифрата, която съответства на Вашето мнение. Няма правилен или грешен отговор. Стрежете се да отговорите, така както вие смятате.

№	СИЛНИ СТРАНИ	1 - Слабо	2 - До известна степен силно	3 - Силно	4 - Много силно	5 - Изключително силно
1.	Да мисля как би изглеждало бъдещето ми.	1	2	3	4	5
2.	Да осъзнавам, че изборите направени днес ще определят бъдещето ми.	1	2	3	4	5
3.	Да се подготвям за бъдещето.	1	2	3	4	5
4.	Да осъзнавам образователните и професионалните избори, които трябва да направя.	1	2	3	4	5
5.	Да планирам как да постигна целите си.	1	2	3	4	5
6.	Да съм загрижен за кариерата си.	1	2	3	4	5
7.	Да поддържам оптимизма си/доброто си настроение.	1	2	3	4	5
8.	Да взимам решенията си самостоятелно.	1	2	3	4	5
9.	Да поемам отговорност за действията си.	1	2	3	4	5
10.	Да отстоявам убежденията си.	1	2	3	4	5
11.	Да разчитам на себе си.	1	2	3	4	5
12.	Да правя това, което е правилно за мен.	1	2	3	4	5
13.	Да изследвам обкръжението си и заобикалящата ме среда.	1	2	3	4	5
14.	Да търся възможности за личностно израстване.	1	2	3	4	5
15.	Да проучвам възможностите преди да направя избор.	1	2	3	4	5
16.	Да разглеждам различни начини за правене на нещата.	1	2	3	4	5
17.	Да вниквам дълбоко във въпросите, които ме интересуват.	1	2	3	4	5
18.	Да съм любопитен към нови възможности.	1	2	3	4	5
19.	Да изпълнявам ефективно задачи.	1	2	3	4	5
20.	Да се старая да върша нещата добре.	1	2	3	4	5
21.	Да уча нови умения.	1	2	3	4	5
22.	Да работя по най-добрия възможен начин.	1	2	3	4	5
23.	Да преодолявам пречки.	1	2	3	4	5
24.	Да разрешавам проблеми.	1	2	3	4	5

Приложение 3. Скала за кариерно сътрудничество – Балансирана версия (Career Cooperation Scale - Balanced version, CCS-B)

Скала за кариерно сътрудничество – Балансирана версия (Career Cooperation Scale - Balanced version, CCS-B)

Ambiel, Savickas & Porfeli, 2020

Инструкция

По-долу са дадени някои поведения, които хората могат да проявяват в ежедневни ситуации. Преценете колко често се държите според описаното в изреченията, отбелязвайки една от цифрите, като използвате следната скала:

- 1 – никога
- 2 - по-малко от половината от времето
- 3 - половината от времето
- 4 - повече от половината от времето
- 5 - винаги

№	Твърдения	1 - никога	2 - по-малко от половината от времето	3 - половината от времето	4 - повече от половината от времето	5 – винаги
1.	Сътруднича си с други по съвместни проекти.	1	2	3	4	5
2.	Изпълнявам своята роля в екип.	1	2	3	4	5
3.	Правя компромиси с други хора.	1	2	3	4	5
4.	Уча се да бъде добър слушател.	1	2	3	4	5
5.	Споделям с другите.	1	2	3	4	5
6.	Имам затруднения да работя в група.	1	2	3	4	5
7.	Оставям задачите си неизпълнени когато работя в екип.	1	2	3	4	5
8.	Избягвам да поемам ангажименти към други хора.	1	2	3	4	5
9.	Обръщам малко внимание на това, което казват другите.	1	2	3	4	5
10.	Пазя за себе си това, което имам/знам.	1	2	3	4	5

Приложение 4. Въпросник за конструиране на кариерата при ученици (Student Career Construction Inventory, SCCI)

Въпросник за конструиране на кариерата при ученици (Student Career Construction Inventory, SCCI)

Savickas & Porfeli, 2011

Инструкция

Моля, отбележете колко сте мислили за или планирали всяко едно от следните твърдения като използвате следната скала, ограждайки една от цифрите:

- 1 - все още не съм мислил/а много за това
- 2 - мислил/а съм за това, но не знам какво да направя
- 3 - знам какво да направя по въпроса
- 4 - в момента правя това, което трябва да се направи
- 5 - вече съм го направил/а

№	Твърдения	все още не съм мислил/а много за това	мислил/а съм за това, но не знам какво да направя	знам какво да направя по въпроса	в момента правя това, което трябва да се направи	вече съм го направил/а
1.	Формирам ясна представа за своята личност.	1	2	3	4	5
2.	Разпознавам своите таланти и способности.	1	2	3	4	5
3.	Определям кои ценности са важни за мен.	1	2	3	4	5
4.	Знам как изглеждам в очите на другите.	1	2	3	4	5
5.	Определям като кои хора искам да бъда.	1	2	3	4	5
6.	Откривам какви са интересите ми.	1	2	3	4	5
7.	Поставям си цели.	1	2	3	4	5
8.	Говоря с хора от професията, която харесвам.	1	2	3	4	5
9.	Обсъждам кариерата си с учители и консултанти.	1	2	3	4	5
10.	Научавам неща за различни видове професии.	1	2	3	4	5
11.	Чета за професиите.	1	2	3	4	5
12.	Проучвам професии, които биха ми паснали.	1	2	3	4	5
13.	Работя почасова работа, която е свързана с интересите ми.	1	2	3	4	5
14.	Определям обучението, необходимо за работните места, които ме интересуват.	1	2	3	4	5
15.	Решавам с какво наистина искам да се занимавам, за да си изкарвам прехраната.	1	2	3	4	5
16.	Намирам работа, която ми подхожда/пасва.	1	2	3	4	5
17.	Избирам професия, която да ме удовлетворява.	1	2	3	4	5
18.	Планирам как да навляза в професията, която съм избрал.	1	2	3	4	5
19.	Уверявам се, че съм направил добър професионален избор.	1	2	3	4	5
20.	Развивам специални знания или умения, които ще ми помогнат да получа работата, която искам.	1	2	3	4	5
21.	Намирам възможности да получа обучението и опита, които са ми необходими.	1	2	3	4	5
22.	Започвам обучението, което ми е необходимо за предпочитаната от мен работа.	1	2	3	4	5
23.	Квалифицирам се за работата, която най-много ми харесва.	1	2	3	4	5
24.	Правя планове за търсене на работа.	1	2	3	4	5

№	Твърдения	все още не съм мислил/а много за това	мислил/а съм за това, но не знам какво да направя	знам какво да направя по въпроса	в момента правя това, което трябва да се направи	вече съм го направил/а
25.	Да започна работа веднага щом завърша образованието или обучението си.	1	2	3	4	5

Приложение 5. Въпросник измерващ трудности при взимането на кариерни решения (Career Decision-Making Difficulties, CDDQ)

Въпросник измерващ трудности при взимането на кариерни решения (Career Decision-Making Difficulties (CDDQ)

Gati, Krausz & Osipow, 1996

Този въпросник цели да посочи възможните трудности и проблеми свързани със взимане на решение за бъдеща кариера.

Моля започнете с попълване на следната информация:

Година:	В кой клас сте:
---------	-----------------

Пол: Мъж / Жена

Решили ли сте вече в каква сфера желаете да продължите образованието си и или каква професия желаете да упражнявате?

ДА	НЕ
----	----

Ако е така, то до каква степен сте уверени във вашия избор?

Не съм уверен	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Напълно съм уверен
---------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--------------------

Следва списък с твърдения по отношение на процеса на вземане за решения за бъдеща кариера.

Моля, дайте оценка на степента, до която всяко твърдения се отнася за Вас по следната скала:

Не се отнася до мен	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Напълно се отнася до мен
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--------------------------

Оградете 1 ако твърдението не се отнася до Вас изобщо и 9 ако твърдението се отнася напълно до Вас. Можете да заградете всяка от степените между двете крайности в зависимост от Вашето мнение.

Моля отговорете на всички въпроси.

За всяко твърдение оградете цифрата която най-добре Ви описва.

1. Знам, че трябва да избира кариера, но аз нямам мотивация да направя такъв избор.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
2. Работата не е най-важното нещо в живота и следователно въпросът за избора на кариера не ме притеснява много.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
3. Не съм избрал/а кариерата си до сега, защото вярвам, че времето ще ми покаже "правилния" избор на кариера	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
4. Обикновено ми е трудно да вземам решение.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	

5. Обикновено чувствам, че се нуждаят от потвърждение и подкрепа за моите решения от някой на когото имам доверие.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6. Обикновено се страхувам от провал.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7. Обичам да правя нещата по свой начин.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8. Очаквам, че започването на професия също така ще спомогне за решаване на личните ми проблеми.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9. Вярвам, че има само една професия, която ми подхожда.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10. Аз очаквам, че посредством професията, която ще си избира, ще изпълня всичките си стремежи.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11. Вярвам, че професионалният избор е еднократен избор и ангажимент за целия живот.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12. Винаги правя това, което ми е казано да направя, дори ако това е против моята воля.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13. Намирам, че е трудно да направя избор за бъдещата си професията, защото не знам какви стъпки трябва да предприема.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14. Трудно ми е да взема решение за бъдещата си професията, защото не знам кои са фактори, които трябва да се вземат под внимание.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15. Намирам, че е трудно да взема решение за бъдещата си професия, защото не знам как да съчетая информацията, която имам за себе си с информацията, която имам за различните кариери.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
16. Намирам, че е трудно да взема решение за бъдещата си професията, защото все още не знам какви са професионалните ми интереси.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
17. Намирам, че е трудно да взема решение за бъдещата си професия, защото не съм сигурен за професионалните си предпочитания все още (например каква работна среда предпочитам).	1	2	3	4	5	6	7	8	9
18. Намирам, че е трудно да взема решение за професията си, защото не разполагам с достатъчно информация за моите способности (например вербалните умения) и / или за моите личностни черти (например, постоянство, инициативност, търпение).	1	2	3	4	5	6	7	8	9
19. Намирам, че е трудно да взема решение за професията си, защото не знам какви ще се моите възможности и / или личностни черти/ характеристики в бъдеще.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
20. Намирам, че е трудно да взема решение за професията си, защото нямам достатъчно информация за различните професии или специалности, които съществуват.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
21. Намирам, че е трудно да взема решение за професията си, защото нямам достатъчно информация за характеристиките на професиите и / или специалности, които ме интересуват (например, търсенето на пазара, доход,	1	2	3	4	5	6	7	8	9

възможности за кариерно развитие, или изисквания за специалност към която съм се насочил).									
22. Намирам, че е трудно да взема решение за професията си, защото не знам как ще изглеждат професиите в бъдеще.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
23. Намирам, че е трудно да взема решение за професията си, защото не знам как да получа допълнителна информация за себе си (например, за моите способности или моите личностните характеристики).	1	1	2	3	4	5	6	7	8
24. Намирам, че е трудно да взема решение за професията си, защото не знам как да получа точна и актуална информация за съществуващите професии и специалности или за техните характеристики.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
25. Намирам, че е трудно да взема решение за професията си, защото постоянно променям моите предпочитания за професия.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
26. Намирам, че е трудно да взема решение за професията си, защото имам противоречива информация за моите възможности и / или личностни черти (например, аз вярвам, че съм търпелив но другите смятат, че съм нетърпелив).	1	2	3	4	5	6	7	8	9
27. Намирам, че е трудно да взема решение за професията си, защото имам противоречиви данни за съществуването на характеристиките и определено занятие или програма за обучение.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
28. Намирам, че е трудно да взема решение за професията си, защото съм еднакво привлечен от редица професии и е трудно за мен да избирам сред тях.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
29. Намирам, че е трудно да взема решение за професията си, защото не ми харесва никоя от програмите, за които мога да бъда приет за професионално обучение.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
30. Намирам, че е трудно да взема решение за професията си, защото професията, от която се интересувам включва дадена характеристика, която ме притеснява (например, аз съм се интересувам от медицината, но аз не искам да се уча в продължение на толкова много години).	1	2	3	4	5	6	7	8	9
31. Намирам, че е трудно да взема решение за професията си, защото моите предпочитания не могат да бъдат комбинирани в една професия, а аз не искам се откажа от нито една от тях (например, аз бих искал да работя на свободна практика, но аз също желая да има стабилен доход).	1	2	3	4	5	6	7	8	9
32. Намирам, че е трудно да взема решение за професията си, защото моите умения и способности не съвпадат с тези, които се изискват от професия, която ме интересува.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
33. Намирам, че е трудно да взема решение за	1	2	3	4	5	6	7	8	9

професията си, защото хора, които са важни за мен (като родители или приятели) не са съгласни с възможностите на кариера, която харесвам.									
34. Намирам, че е трудно да взема решение за професията си, защото има противоречия между препоръките, направени от различни хора, които са важни за мен, за кариерата, която ми подхожда, или за това какви професионални характеристики трябва да ме ръководят в моето решения.	1	2	3	4	5	6	7	8	9

И накрая, как ще оцените степента на трудност за Вас при вземането на решение за професията?

Ниска	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Висока
-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--------

БЛАГОДАРЯ ЗА ОТДЕЛЕНОТО ВРЕМЕ ДА ПОПЪЛНИТЕ ВЪПРОСНИКА

Приложение 6. Формуляр за лична информация

Пол: 1. Момче 2. Момиче Възраст: _____ години Име: _____

Дата на попълване: _____ Училище: _____ Клас: _____

Образование на родителите - Отбележи коя е най-високата образователна степен на твоите родители.

		Майка	Баща
1.	Начално образование		
2.	Основно образование		
3.	Средно образование		
4.	Висше: Бакалавър		
5.	Висше: Магистър		
6.	Висше: Доктор		

Професия на родителите - Впиши сферата на работа/професията на твоите родители.

Майка	Баща

Работна заетост - Отбележи сферата на работа/професията на твоите родители.

		Майка	Баща
1.	Работещ на пълен работен ден		
2.	Работещ на непълен работен ден		
3.	Работещ на свободна практика (напр. консултант, фрилансър)		
4.	Безработен		
5.	Пенсионер		

С кого живееш? _____

Кой член на семейството има по-голямо влияние върху теб? _____

Имаш ли братя и сестри? 1. Да Ако да, отбележи: Братя _____ (брой/възраст в години)

2. Не Сестри _____ (брой/възраст в години)

Ако твоя брат (братя) или сестра (сестри) са по-големи от теб, какво учат/работят?

Въпросник G-Guidance

Умения

ПРАВЕЩ ТИП	
	Мога да сменя масло или гуми на кола.
	Мога да работя с машини или дърводелски инструменти, като например бормашина, шлайфмашина или шевна машина.
	Знам как да използвам четец на напрежение.
	Мога да поправам малки повреди в домакински уреди.
	Мога да върша работа „Направи си сам“ (водопроводни дейности, електричество, боядисване).
	Мога да извършвам работа, която изисква сръчност.
	Мога да демонтирам и сглобя електронно устройство.
	Мога да сглобявам и ремонтирам обикновени мебели.
	Мога да демонстрирам сила или издръжливост.
	Мога да се грижа редовно за животни.
ИЗСЛЕДОВАТЕЛ	
	Знам как работи една електрическа верига.
	Мога да направя прост научен експеримент.
	Мога да опиша функциите на белите кръвни клетки (левкоцитите).
	Мога да гълкувам прости химични формули.
	Мога да разбере защо създадените от човека сателити не падат на земята.
	Мога да разбирам ролята на ДНК в генетиката.
	Мога да работя с компютърно оборудване за изследователски цели.
	Мога да намирам решения на научни и технически проблеми.
	Мога да използвам лабораторно оборудване (напр. микроскоп).
ТВОРЕЦ	
	Мога да свиря на музикален инструмент и/или да пея.
	Мога да рисувам или правя скулптури
	Мога да рисувам хора, карикатури, пейзажи, предмети и други неща.
	Мога да проектирам дрехи, плакати или мебели.
	Мога да пиша добре истории или поезия.
	Мога да танцувам балет, модерни танци или хип-хоп.
	Мога да правя снимки и видео записи.
	Мога да играя роля в пиеса или филм.
	Мога да декорирам къща или офис.
	Мога да създавам ръчно направени произведения на изкуството.
ПОМАГАЩ ТИП	
	Мога лесно да говоря с всякакви хора.
	Участвал съм в благотворителност, солидарност и/или обществена работа.
	Хората ме търсят, за да ми разкажат за проблемите си.
	Мога да общувам лесно с деца и да им преподавам.
	Знам как да организирам и развеселя парти или събиране на хора.
	Мога да помагам на хора, които са разстроени, разтревожени, болни и/или уязвими.

	Мога да работя с други хора.
	Мога да помагам на другите да разрешат проблемите си.
	Мога да контактувам и да установявам връзки с другите.
	Мога да разбирам чувствата на другите.
ЛИДЕР	
	Знам как да бъда успешен лидер.
	Мога да говоря и/или дебатирам пред публика.
	Имам по-високи нива на енергия и ентузиазъм от повечето хора
	Добър съм в това да накарам хората да ме видят и да правят нещата по моя начин.
	Аз съм добър продавач (имам умения за продажби).
	Организирам съм или съм ръководил група, клуб или асоциация.
	Мога да бъда много убедителен.
	Мога да водя работа в група и да осъществявам идеи.
	Мога да разработвам маркетингови задачи (да направя бизнес или продукт добре познат на другите).
	Мисля, че имам уменията да започна или създам собствен бизнес.
ОРГАНИЗАТОР	
	Мога да подавам кореспонденция и други документи.
	Работил съм в офис или друга административна работа.
	Мога да водя точна отчетност и документация на плащания и продажби.
	Мога много лесно да следвам инструкции, правила и планове.
	Мога да пиша бизнес писма (напр. с искане за бюджет)
	Мога да бъда внимателен, методичен и организиран човек.
	Мога да записвам, управлявам и поддържам информация чрез интернет (лична страница, онлайн хранилище, блог и др.).
	Мога да управлявам и поддържам база данни, използвайки компютър.
	Мога да боравя с офис оборудване (факс, копирна машина, калкулатор...).
	Мога да създавам и поддържам ред (организация) в книга и документи.

Дейности

ПРАВЕЩ ТИП	
	Да поправам електрически и/или механични неща.
	Да взема курс по технологии (напр. промишлени, сервизни, механични).
	Да взема кулинарен курс.
	Да работя с електричество и електроника.
	Да карам автобус или камион.
	Да работя с инструменти (бормашина, трион, телефони, шевна машина и др.).
	Да монтирам и ремонтирам стационарни и мобилни телефони
	Да поправам компютри.
	Да създавам и/или поправам дървени елементи и дърводелски изделия.
	Да участвам в спортно състезание.
ИЗСЛЕДОВАТЕЛ	
	Да чета научни книги и списания.
	Да работя в научна (изследователска) лаборатория.
	Да работя върху научен проект.

	Да проучвам и изграждам ракетни модели.
	Да правя химически експерименти.
	Да решавам математически и/или научни проблеми с помощта на компютър.
	Да гледам документални филми, свързани с научни открития.
	Да взема курс по работа с лабораторно оборудване.
	Да анализирам причините и последствията от изменението на климата.
	Да проучвам как различни психични разстройства могат да бъдат решени или излекувани.
ТВОРЕЦ	
	Да скицирам, рисувам или оцветявам.
	Да правя дизайн на сгради, мебели, облекло и плакати.
	Да свиря на инструмент в банда, група или оркестър.
	Да пиша романи, пиеси или поезия.
	Да правя аранжирани или да композирам музика (от различен тип).
	Да ходя на театър, кино, музикални концерти или художествени галерии.
	Да извършвам аудиовизуални монтаж, като експериментирам с изображения и звуци.
	Да правя дизайн на реклами за телевизия или списания.
	Да пиша сценарии за телевизионни сериали и филми.
	Да създавам произведения на изкуството (напр. картини, сгради, мебели, облекло, постери, рисунки и др.).
ПОМАГАЩ ТИП	
	Да ходя на конференции, за да видя важни преподаватели и терапевти.
	Да чета книги или статии по психология.
	Да работя за благотворителни проекти и дейности (напр. доброволческа дейност в НПО).
	Да помагам на хора, жертви на насилие и дискриминация.
	Да се грижа за деца.
	Да създавам нови приятелства и посещавам социални и граждански събития (напр. спорт, партита, демонстрации)
	Да помагам на другите като ги насочвам, съветвам и/или разрешавам проблемите им.
	Да се грижа за болни хора.
	Да защитавам интересите на другите.
	Да чета исторически събития.
ЛИДЕР	
	Да уча стратегии за успех в бизнеса.
	Да продавам неща.
	Да ръководя група за постигане на определена цел.
	Да участвам в политически кампании.
	Да посещавам събития, да давам интервюта и да влияя на другите.
	Да чета бизнес списания или статии.
	Да наблюдавам и ръководя работата на другите.
	Да създавам и управлявам свой бизнес.
	Да преговарям или да се пазаря за печалба или стоки.
	Да убеждавам другите с моите идеи (убеждаване на другите)
ОРГАНИЗАТОР	

	Да правя изчисления за бизнеса и счетоводството.
	Да създавам система за водене на записи.
	Да участвам в курс по счетоводство.
	Да правя инвентаризация на доставките и продуктите.
	Да пиша и архивирам документи (напр. рекламни писма, доклади, записи).
	Да взема курс по мениджмънт или търговия.
	Да работя в офис.
	Да извършвам инвентаризация на магазин/склад (фактури, сметки).
	Да попълвам формуляри
	Да управлявам и обработвам записи на разходи (напр. документация, попълване на разписки).

Професии

ПРАВЕЩ ТИП	
	Автомонтьор
	Шофьор на камион
	Ремонт на електроника
	Технически инженер
	Фермер
	Електротехник
	Пилот на хеликоптер
	Звуков техник
	Пожарникар
	Техник по монтаж на соларни панели
ИЗСЛЕДОВАТЕЛ	
	Разработчик на софтуер (програмист)
	Строителен инженер
	Инженер-химик (напр. промишленост, фармацевтична промишленост)
	Изследовател (наука, технологии, инженерство, математика)
	Биомедицински инженер
	Ветеринарен лекар
	Лекар (всички специалности)
	Физик
	Инженер на околната среда
	Биолог (напр. зоолог)
ТВОРЕЦ	
	Поет
	Музикант и/или певец (всички видове музика)
	Танцьор (всички видове танци)
	Актьор
	Писател (напр. романи, научна фантастика, ужаси, фентъзи)
	Художник (напр. живопис, скулптура)
	Фотограф
	Аниматор (напр. комедия, youtube, радио, телевизионни предавания)

	Дизайнер (напр. дрехи, интериор, маркетинг)
	Графичен дизайнер (напр. компютърни игри, комикси, мултимедия)
ПОМАГАЩ ТИП	
	Психолог (напр. училищен, социален, клиничен)
	Социолог
	Учител (предучилищна, гимназия, ресурсен учител)
	Логопед
	Мениджър човешки ресурси
	Спортни науки (напр. учител по физическо, треньор)
	Социален работник
	Журналист (напр. телевизия, интернет, печатна преса)
	Връзки с обществеността
	Водач и/или преводач за глухи и слепи хора
ЛИДЕР	
	Икономист
	Мениджър маркетинг и реклама
	Изпълнителен директор
	Управител на хотел
	Брокер на недвижими имоти
	Мениджър продажби
	Спортен мениджър
	Собственик на малък бизнес
	Застрахователен агент
	Адвокат
ОРГАНИЗАТОР	
	Счетоводител
	Секретар
	Финансов анализатор
	Банков служител
	Данъчен инспектор
	Телемаркетинг оператор
	Административен работник в съда
	Преводач
	Администратор в държавна служба (напр. кметство)
	Рецепционист в хотел

Личностни черти

ПРАВЕЩ ТИП	
	Аз съм практичен човек, който е склонен да се фокусира върху реални и конкретни неща.
	Чувствам се уверен, когато използвам тялото си за връзка с физическия свят.
	Харесва ми да разрешавам конкретни проблеми като правя нещо физическо /реално/конкретно.
	Справям се добре с физическия свят (света, който виждаме около нас и преживяваме).

	Склонен съм да бъда много независим и практичен.
	Склонен съм да бъда силен и агресивен.
	Аз съм повече консервативен, отколкото либерален.
	Аз съм свикнал да се справям със задачите по практичен начин с различни инструменти.
	Аз съм много организиран човек.
	Винаги съм зает - винаги в движение.
	Поемам контрол над ситуациите и задачите.
	Избирам задачи и дейности, които позволяват да работя сам.
ИЗСЛЕДОВАТЕЛ	
	Склонен съм да се съсредоточавам върху идеи вместо върху факти, когато са свързани с хора.
	Обикновено събирам информация и анализирам ситуации, преди да взема решения.
	Аз съм любопитен човек, който обича да задава въпроси за всичко.
	Смятам се за много интелигентен и умен.
	Склонен съм да бъда интровертен и ми е трудно да ръководя и убеждавам хората.
	Имам склонност да използвам ума си и да анализирам информация, за да разбере нещата.
	Аз съм аналитичен, мисловен тип и човек на науката.
	Аз наистина се наслаждавам да изследвам света и нещата около мен.
	Избягвам философските дискусии. (-)
	Аз съм самотен човек.
	Абстрактните идеи са лесни за разбиране.
	Склонен съм да участвам в теоретични дискусии.
	Ако трябва да вземам решения, се съсредоточавам основно върху разума.
	Много се интересувам от разбирането на явленията, които се случват в природата.
	Аз непрекъснато се чудя защо нещата са такива каквито са.
ТВОРЕЦ	
	Аз съм креативна, оригинална и изобретателна личност.
	Склонен съм да бъда по-хаотичен, отколкото организиран.
	Особено съм чувствителен към музиката, рискуването и чувствата.
	Често се оказвам фокусиран върху проект и забравям всичко около мен.
	Опитвам се да решавам проблемите, създавайки нещо ново и различно.
	Когато имам нова идея, съпротивата на хората не ме обезсърчава.
	Склонен съм да постигам по-добри резултати, когато работя сам и независимо.
	Не се чувствам уверен, следвайки ясен набор от правила.
	Имам склонност да правя нещата по моя начин, изразявайки себе си.
	Имам ярко въображение и фантазия.
	Аз съм много спонтанен и действам без да мисля.
	Склонен съм да си фантазирам и си представям неща за живота.
	Често се занимавам с фантазиране и въображаеми неща.
	Склонен съм да вярвам, че нещата са абсолютно правилни или грешни. (-)
	Не се справям методично със задачите.
	Нямам против да нарушавам правила и споразумения.
	Склонен съм да подкрепям конвенционалните и традиционни възгледи.
	Ако трябва да вземам решения, се фокусирам главно върху интуицията си.

	Представям работата си творчески и с въображение.
	Измислям и създавам нови неща.
ПОМАГАЩ ТИП	
	Използвам отношенията си с хората, за да разбирам и анализирам нещата.
	Обичам да помагам на хората.
	Склонен съм да постигам по-добри резултати в група от хора, които работят заедно.
	Аз съм кооперативен и подкрепящ човек.
	Чувствам се уверен да използвам чувства, думи и идеи при работата с хора.
	Обичам близостта и споделянето, когато съм в група.
	Аз съм приятелски настроен човек и лесно се сприятелявам.
	За мен е лесно да разпознавам емоционалните знаци, за да помогна и да разреши проблемите на хората.
	Смятам, че съм чувствителен към настроеността и чувствата на хората.
	Склонен съм да се фокусирам върху притесненията и чувствата на хората.
	Трудно се разбирам с другите.
	Склонен съм да участвам в обсъждания или дискусии за разрешаване на проблеми.
	Лесно усещам емоциите на хората.
	Избягвам да контактувам с хора. (-)
	Не обръщам внимание на чувствата на другите. (-)
	Помагам и си сътруднича с другите, за да си напишат домашните.
	Включвам се в задачи и работа, без да ме е грижа за парите или ползите, които мога да получа.
	Включвам се в групови дейности повече, отколкото в индивидуални дейности.
	Мисля, че съм човек, който се опитва да си сътрудничи за постигане на социални цели.
	Предпочитам работи със задачи, отколкото тези, в които трябва да се справям с хора.
	За мен е лесно да установявам контакти и връзки с други хора.
ЛИДЕР	
	Харесва ми да отговарям за работа или проект.
	За мен е лесно да влияя или убеждавам хората за нещо, което искам.
	Аз съм талантлив в организирането и управлението на задачи.
	Чувствам се комфортно, когато имам власт и статус в екип.
	Нямам нищо против да поемам рискове, когато отстранявам проблеми.
	Обикновено използвам интуицията си вместо знанията си, за да работя.
	Аз съм енергичен и ентузиазизиран човек.
	Чувствам се уверен във вземането на бързи решения, когато е необходимо.
	Обикновено карам други да изпълняват проектите ми, вместо да ги започвам сам.
	Склонен съм да изразявам и защитавам своите мисли и чувства.
	Използвам и манипулирам другите, за да постигна своето.
	Обичам емоциите и новите преживявания.
	Склонен съм да бъда подкрепян като лидер, за да защита реформа или инициатива.
	Опитвам се да отговарям за другите и да ги ръководя.
	Често поемам рискове и търся приключения.
	Чакам другите да поемат инициативата.
	Трудно ми е да започна предизвикателни задачи.

	Аз работя и се стремя към пари и материални облаги.
	Бих искал да печеля пари чрез бизнес.
ОРГАНИЗАТОР	
	Аз съм много ориентиран към детайлите човек.
	Детайлните задачи са лесни за мен.
	Обикновено следвам инструкциите на другите.
	Склонен съм да бъда тих и внимателен.
	Аз съм отговорен човек.
	Удобно ми е да изпълнявам задачи, инициирани от други.
	Аз избягвам да бъда в позицията на човек с авторитет или власт.
	Чувствам се сигурен и уверен, когато следвам рутина.
	Често изпълнявам задачи успешно.
	Обичам нещата да са подредени.
	Чувствам се некомфортно, когато всичко е бъркотия.
	Работя усилено.
	Често забравям да поставя нещата на правилното им място. (-)
	Винаги свършвам работата и изпълнявам плановете си.
	Вземам прибързани решения. (-)
	Винаги оставям бъркотия.
	Чувствам се комфортно с промените и предизвикателствата.
	Лесно си губя времето.
	Смятам, че съм човек, който обича системния метод на работа.
	Предпочитам работа, при която трябва да следвам ясни инструкции.
	Имам умения за извършване на административна и офис работа.
	Би било лесно за мен да разбирам и управлявам отчетите за приходите и разходите на даден бизнес.
	За мен би било лесно да представя документация пред официален орган.
	Смятам се за практичен човек.
	Смятам се за съвестен човек.
	Смятам се за точен човек.
	Обичам да спазвам правилата.

Работна среда

ПРАВЕЩ ТИП	
	Да работя на открито
	Да работя в конкурентна среда: да работя сам, опитвайки се да бъда най-добрият и да постигна целите си.
	Да работя в среда на сътрудничество: съвместна работа за постигане на общи цели
	Да работя в структурирана среда: организирана, постоянна, рутинна.
	Да работя в среда, която е променяща се и разнообразна, а не винаги една и съща.
	Да работя на тихи и спокойни места
	Да работя на места с различни хора и групи
	Да работя в самостоятелен офис или на отделно бюро
	Да работя в контакт с хора

	Да работя сам
	Да работя с фиксиран график
	Да работя на алтернативни или гъвкави смени
	Да имам собствен график
	Да работя от вкъщи
	Да работя извън дома
	Да работя в шумни помещения
	Да работя със срокове
	Да работя по проекти без ясно очертани времеви рамки
	Да работя под напрежение
	Да работя в йерархични структури: шефове, мениджъри и подчинени
	Да работя без никой да ми казва какво да правя
	Да работя в светли и открити пространства
	Да работя в уютни, интимни и ограничени пространства
	Да работя в пространства, които включват известен риск и приключения
	Да работя в динамични, променящи се, забавни пространства
	Да работя в пространства без прекъсвания
	Да работя в контакт с природата
	Да работя в много безопасни пространства, които не застрашават здравето ни
	Предпочитам организирана работна среда
	Предпочитам структурирани графици
	Бих искал работата ми да ми позволява да общувам с различни хора
	Да изпълнявам работата си винаги в един и същи град
	Бих искал рутинна работа
	Бих искал винаги да имам едни и същи колеги
	В работата си обичам да получавам ясни инструкции
ИЗСЛЕДОВАТЕЛ	
	Да работя на открито
	Да работя в конкурентна среда: да работя сам, опитвайки се да бъда най-добрият и да постигна целите си.
	Да работя в среда на сътрудничество: съвместна работа за постигане на общи цели
	Да работя в структурирана среда: организирана, постоянна, рутинна.
	Да работя в среда, която е променяща се и разнообразна, а не винаги една и съща.
	Да работя на тихи и спокойни места
	Да работя на места с различни хора и групи
	Да работя в самостоятелен офис или на отделно бюро
	Да работя в контакт с хора
	Да работя сам
	Да работя с фиксиран график
	Да работя на алтернативни или гъвкави смени
	Да имам собствен график
	Да работя от вкъщи
	Да работя извън дома
	Да работя в шумни помещения
	Да работя със срокове
	Да работя по проекти без ясно очертани времеви рамки

	Да работя под напрежение
	Да работя в йерархични структури: шефове, мениджъри и подчинени
	Да работя без никой да ми казва какво да правя
	Да работя в светли и открити пространства
	Да работя в уютни, интимни и ограничени пространства
	Да работя в пространства, които включват известен риск и приключения
	Да работя в динамични, променящи се, забавни пространства
	Да работя в пространства без прекъсвания
	Да работя в контакт с природата
	Да работя в много безопасни пространства, които не застрашават здравето ни
	Предпочитам организирана работна среда
	Предпочитам структурирани графици
	Бих искал работата ми да ми позволява да общувам с различни хора
	Да изпълнявам работата си винаги в един и същи град
	Бих искал рутинна работа
	Бих искал винаги да имам едни и същи колеги
	В работата си обичам да получавам ясни инструкции
ТВОРЕЦ	
	Да работя на открито
	Да работя в конкурентна среда: да работя сам, опитвайки се да бъда най-добрият и да постигна целите си.
	Да работя в среда на сътрудничество: съвместна работа за постигане на общи цели
	Да работя в структурирана среда: организирана, постоянна, рутинна.
	Да работя в среда, която е променяща се и разнообразна, а не винаги една и съща.
	Да работя на тихи и спокойни места
	Да работя на места с различни хора и групи
	Да работя в самостоятелен офис или на отделно бюро
	Да работя в контакт с хора
	Да работя сам
	Да работя с фиксиран график
	Да работя на алтернативни или гъвкави смени
	Да имам собствен график
	Да работя от къщи
	Да работя извън дома
	Да работя в шумни помещения
	Да работя със срокове
	Да работя по проекти без ясно очертани времеви рамки
	Да работя под напрежение
	Да работя в йерархични структури: шефове, мениджъри и подчинени
	Да работя без никой да ми казва какво да правя
	Да работя в светли и открити пространства
	Да работя в уютни, интимни и ограничени пространства
	Да работя в пространства, които включват известен риск и приключения
	Да работя в динамични, променящи се, забавни пространства
	Да работя в пространства без прекъсвания

	Да работя в контакт с природата
	Да работя в много безопасни пространства, които не застрашават здравето ни
	Предпочитам организирана работна среда
	Предпочитам структурирани графици
	Бих искал работата ми да ми позволява да общувам с различни хора
	Да изпълнявам работата си винаги в един и същи град
	Бих искал рутинна работа
	Бих искал винаги да имам едни и същи колеги
	В работата си обичам да получавам ясни инструкции
ПОМАГАЩ ТИП	
	Да работя на открито
	Да работя в конкурентна среда: да работя сам, опитвайки се да бъда най-добрият и да постигна целите си.
	Да работя в среда на сътрудничество: съвместна работа за постигане на общи цели
	Да работя в структурирана среда: организирана, постоянна, рутинна.
	Да работя в среда, която е променяща се и разнообразна, а не винаги една и съща.
	Да работя на тихи и спокойни места
	Да работя на места с различни хора и групи
	Да работя в самостоятелен офис или на отделно бюро
	Да работя в контакт с хора
	Да работя сам
	Да работя с фиксиран график
	Да работя на алтернативни или гъвкави смени
	Да имам собствен график
	Да работя от вкъщи
	Да работя извън дома
	Да работя в шумни помещения
	Да работя със срокове
	Да работя по проекти без ясно очертани времеви рамки
	Да работя под напрежение
	Да работя в йерархични структури: шефове, мениджъри и подчинени
	Да работя без никой да ми казва какво да правя
	Да работя в светли и открити пространства
	Да работя в уютни, интимни и ограничени пространства
	Да работя в пространства, които включват известен риск и приключения
	Да работя в динамични, променящи се, забавни пространства
	Да работя в пространства без прекъсвания
	Да работя в контакт с природата
	Да работя в много безопасни пространства, които не застрашават здравето ни
	Предпочитам организирана работна среда
	Предпочитам структурирани графици
	Бих искал работата ми да ми позволява да общувам с различни хора
	Да изпълнявам работата си винаги в един и същи град
	Бих искал рутинна работа
	Бих искал винаги да имам едни и същи колеги

	В работата си обичам да получавам ясни инструкции
ЛИДЕР	
	Да работя на открито
	Да работя в конкурентна среда: да работя сам, опитвайки се да бъда най-добрият и да постигна целите си.
	Да работя в среда на сътрудничество: съвместна работа за постигане на общи цели
	Да работя в структурирана среда: организирана, постоянна, рутинна.
	Да работя в среда, която е променяща се и разнообразна, а не винаги една и съща.
	Да работя на тихи и спокойни места
	Да работя на места с различни хора и групи
	Да работя в самостоятелен офис или на отделно бюро
	Да работя в контакт с хора
	Да работя сам
	Да работя с фиксиран график
	Да работя на алтернативни или гъвкави смени
	Да имам собствен график
	Да работя от къщи
	Да работя извън дома
	Да работя в шумни помещения
	Да работя със срокове
	Да работя по проекти без ясно очергани времеви рамки
	Да работя под напрежение
	Да работя в йерархични структури: шефове, мениджъри и подчинени
	Да работя без никой да ми казва какво да правя
	Да работя в светли и открити пространства
	Да работя в уютни, интимни и ограничени пространства
	Да работя в пространства, които включват известен риск и приключения
	Да работя в динамични, променящи се, забавни пространства
	Да работя в пространства без прекъсвания
	Да работя в контакт с природата
	Да работя в много безопасни пространства, които не застрашават здравето ни
	Предпочитам организирана работна среда
	Предпочитам структурирани графици
	Бих искал работата ми да ми позволява да общувам с различни хора
	Да изпълнявам работата си винаги в един и същи град
	Бих искал рутинна работа
	Бих искал винаги да имам едни и същи колеги
	В работата си обичам да получавам ясни инструкции
ОРГАНИЗАТОР	
	Да работя на открито
	Да работя в конкурентна среда: да работя сам, опитвайки се да бъда най-добрият и да постигна целите си.
	Да работя в среда на сътрудничество: съвместна работа за постигане на общи цели
	Да работя в структурирана среда: организирана, постоянна, рутинна.

	Да работя в среда, която е променяща се и разнообразна, а не винаги една и съща.
	Да работя на тихи и спокойни места
	Да работя на места с различни хора и групи
	Да работя в самостоятелен офис или на отделно бюро
	Да работя в контакт с хора
	Да работя сам
	Да работя с фиксиран график
	Да работя на алтернативни или гъвкави смени
	Да имам собствен график
	Да работя от вкъщи
	Да работя извън дома
	Да работя в шумни помещения
	Да работя със срокове
	Да работя по проекти без ясно очертани времеви рамки
	Да работя под напрежение
	Да работя в йерархични структури: шефове, мениджъри и подчинени
	Да работя без никой да ми казва какво да правя
	Да работя в светли и открити пространства
	Да работя в уютни, интимни и ограничени пространства
	Да работя в пространства, които включват известен риск и приключения
	Да работя в динамични, променящи се, забавни пространства
	Да работя в пространства без прекъсвания
	Да работя в контакт с природата
	Да работя в много безопасни пространства, които не застрашават здравето ни
	Предпочитам организирана работна среда
	Предпочитам структурирани графици
	Бих искал работата ми да ми позволява да общувам с различни хора
	Да изпълнявам работата си винаги в един и същи град
	Бих искал рутинна работа
	Бих искал винаги да имам едни и същи колеги
	В работата си обичам да получавам ясни инструкции

Ценности

ПРАВЕЩ ТИП	
	Да подхождам реалистично към живота и света около мен.
	Да имам материални блага и имущество.
	Да бъда ефективен и квалифициран.
	Да притежавам много умения и способности за разрешаване на ежедневните проблеми.
	Да водя скромен живот.
	Да имам семейна сигурност.
	Да следвам социалните норми и традиции.
	Да давам и получавам услуги във взаимоотношенията.
	Да работя здраво.
	Да влагам малко време и усилия в работата си.

ИЗСЛЕДОВАТЕЛ	
	Да разсъждавам и мисля за нещата, които се случват около нас.
	Да мисля и изследвам какво се случва с нас и защо нещата се случват.
	Да бъда много твърд в мнението си и много настоятелно да защитавам това, за което има доказателства.
	Да познавам добре света и неговите явления.
	Да бъда умен.
	Have the Да имам способността да мисля и анализирам нещата около нас.
	Да прекарвам време в учене и изследване.
	Да мисля за нови идеи и да бъда креативен.
	Да се притеснявам за природата.
	Да бъда добре подготвен и образован.
	Да разбирам теорията и причините за това, което се случва в живота.
ТВОРЕЦ	
	Да изразявам емоциите си и това, което чувствам.
	Да вярвам в нещо духовно, което надхвърля материалните неща.
	Да бъда религиозен.
	Да бъда заобиколен с изненади.
	Да намирам нови и различни преживявания.
	Да се наслаждавам на живота.
	Да водя разнообразен живот.
	Да получавам удоволствие и удовлетворение от нещата.
	Да водя вълнуващ и забавен живот.
	Да си подарявам удоволствия.
	Да се наслаждавам на нещата и живота максимално.
	Да се забавлявам максимално.
	Да бъда креативен и с въображение.
	Да имам свобода.
	Да се обграждам с красиви неща.
	Да защитавам реформи и инициативи.
ПОМАГАЩ ТИП	
	Да помагам на хората.
	Да общувам и говоря с хората
	Да разбирам другите.
	Да защитавам човешките права.
	Да се грижа за хората около мен.
	Да бъда добър приятел.
	Да сътруднича с хората.
	Да се отнасям към всички хора справедливо и като равни.
	Да има социална справедливост.
	Да уважавам различията и разнообразието.

	Да знам как да прощavam на хората.
	Да бъда честен човек.
	Да знам как да прощavam.
	Да бъда лоялен към приятелите си.
	Да изслушвам хората, които са различни от мен и да се опитвам да ги разбера.
	Да имам време за другите хора.
ЛИДЕР	
	Да имам много пари.
	Да постигна власт на работното място и в живота.
	Да избирам собствените си цели.
	Да накарам другите хора да се възхищават на това, което правя.
	Да бъда успешен в професионалния си живот.
	Да вземам самостоятелни решения и да правя това, което смятам за правилно.
	Да се отправям към нови приключения и да живея вълнуващ живот.
	Да спечеля уважението на другите.
	Да имам социална власт.
	Да имам социален престиж и признание.
	Да поемам рискове и предизвикателства.
	Да достигам важни позиции в компании или организации.
	Да се заемam с рискови проекти.
	Да мога да влияя на хора и институции.
	Да опитвам предизвикателни цели.
	Да бъда амбициозен.
	Да притежавам власт над другите.
ОРГАНИЗАТОР	
	Да живея в безопасна и сигурна среда.
	Да следвам и да спазвам правилата, дори когато няма никой наоколо.
	Да имам добри обноси.
	Да защитавам това, че правителството се грижи за моята безопасност.
	Да правя всичко, което хората смятат за правилно.
	Да се държа коректно.
	Да следвам и уважавам традиционните ценности и обичаи на семейството и обществото.
	Да приемам живота, който имам.
	Да бъда посветен на по-висше същество или лидер.
	Да бъда смирен.
	Да бъда благодарен.
	Да зачитам правилата за съвместно съществуване.
	Да почитам родителите и възрастните.
	Да съм самодисциплиниран.
	Да следвам и защитавам социалния ред.

	Да бъда лоялен.
	Да спазвам обещанията си.
	Цена печеленето на пари.
	Цена спестяването.
	Цена властта в бизнес делата.
	Цена властта в социалните дела.

Въпросник G-Guidance

Процедура за съдържателна валидност разписана и проведена от екип от експерти: преглед, общо описание и инструкции

G-Guidance

Gamified Career Guidance:

Promoting Meaningful and Participative Career Construction and Vocational Development through a Gamified Digital Platform

1. Преглед на теоретичните основи на инструмента

Според теорията на Холанд за професионалните личностни типове и работната среда, професията е израз на личността на човека. Съответствието между личността на човека и избраната професия се свързва позитивно с нивото на удовлетвореност от работата и стабилност.

Теорията на Холанд може да бъде обобщена в четири допускания:

- Първо допускане: Холанд смята, че хората могат да бъдат категоризирани в шест типа личности (Реалистичен, Изследователски, Артистичен, Социален, Предприемчив и Конвенционален, известни със съкращението RIASEC), за които се счита, че определят следните типове личности във въпросника G-Guidance:

Правец тип (Maker) (свързан с "Реалистичен тип" на Холанд, R): Обича да работи с животни, инструменти или машини; като цяло избягва социални дейности като преподаване, лечение и информиране на другите; притежава добри умения за работа с инструменти, механични или електрически чертежи, машини или растения и животни; цени практическите, физически неща, които човек може да види, докосне и използва - растения и животни, инструменти, оборудване или машини; и вижда себе си като практичен, механичен и реалистичен.

Изследовател (Researcher) (свързан с „Изследователски тип“ на Холанд, I): Обича да учи и решава математически и научни проблеми; като цяло избягва да води, продава на или убеждава хора; цени науката и вижда себе си като точен, научен и интелектуален.

Творец (Creator) (свързан с "Артистичен тип" на Холанд, A): Обича да взема участие в творчески дейности като изкуство, драма, занаяти, танци, музика или творческо писане; като цяло избягва силно ограничаващи или повтарящи се дейности; има забележителни артистични заложби в сферата на изкуството; цени творческите изкуства и харесва драмата, музиката и литературата; вижда себе си като изразителен, оригинален и независим.

Помагач тип (Helper) (свързан със "Социален тип" на Холанд, S): Обича да прави неща, за да помага на хората, като преподаване, медицинска помощ или оказване на първа помощ, предоставяне на информация; като цяло избягва използването на машини, инструменти или животни за постигане на цел; добър е в преподаване, консултиране, оказване на медицинска помощ или предоставяне на информация; намира за важни помагането на хората и решаването на социални проблеми; вижда себе си като полезен, приятелски настроен и заслужаващ доверие.

Лидер (Leader) (свързан с "Предприемачески тип" на Холанд, E): Обича и умее да води и убеждава хората и да продава неща и идеи; цени успеха в политиката, лидерството или бизнеса; вижда себе си като енергичен, амбициозен и общителен.

Организатор (Organizer) (свързан с "Конвенционален тип" на Холанд, C): Обича да работи с набор от числа, записи или машини по подреден начин; като цяло избягва двусмислени,

неструктурирани дейности; добър е в работата с писмени записи и числа, подредени систематично; цени успеха в бизнеса; вижда себе си като подреден и добър в следване на определен план.

- Второ допускане: Всеки личностен тип има различен набор от способности, интереси и личностни черти. Този набор създава атмосфера и ситуация, наречена работна среда, която съответства на всеки от личностите типове. Работната среда представя както проблеми, така и възможности, обикновено доминирани от специфичен тип личност.
- Трето допускане: Хората ще се опитат да намерят работна среда, която им позволява да използват специфичните си умения, да изразяват нагласите си и да изпитват удовлетворение.
- Четвърто допускане: Поведението на хората ще е резултат от взаимодействието между личността на индивида и характеристиките на неговата среда.

Различните личностни типове според Холанд се определят като резултат от комбинацията от умения, предпочитания, личностни черти, ценности и работна среда. За процеса на съдържателна валидност на въпросника G-Guidance ние ще приемем следните общи описания и дефиниции на неговите дименсии и скали.

2. Общо описание и цели на съдържателната валидност

Въпросникът G-Guidance е инструмент, разработен за оценка на основните дименсии на теорията на Холанд.

Целта на съдържателната валидност е да се оцени от различни експерти яснотата, представителността и приложимостта на айтемите от въпросника G-Guidance. Освен това се изисква преглед и преформулиране на айтемите. За целта експертите трябва да прочетат краткото описание на инструмента и инструкциите за процедурата. След това те трябва да оценят всеки айтем от всяка скала, която е включена в различните дименсии.

3. Дименсии и скали

Инструментът се състои от шест дименсии: Умения, Дейности/интереси, Професии, Личностни черти, Работна среда и Ценности. Всяка дименсия е разделена на шест скали според шестте профила на Холанд (RIASEC): **П** - **Правец тип** (свързан с "Реалистичен тип" на Холанд, P); **И** – **Изследовател** (свързан с „Изследователски тип“ на Холанд, I); **Т** – **Творец** (свързан с "Артистичен тип" на Холанд, A); **П** – **Помогащ тип** (свързан със "Социален тип" на Холанд, S); **Л** – **Лидер** (свързан с "Конвенционален тип" на на Холанд, C); **О** – **Организатор** (свързан с "Конвенционален тип" на на Холанд, C). Следователно, в окончателния си вид инструментът е съставен от 36 подскали. По-долу са представени дефинициите на шестте дименсии:

Умения

Те се отнасят до конкретни елементи от личността на индивида, които позволяват изпълнението на задачите и определят успешното развитие на такава задача или дейност. Те се разглеждат като „потенциала, свързан с естествените характеристики на индивида за управление на определени ситуации (Olaz, 2011, p. 610) и способностите на индивида за прилагане на знания с цел изпълнение на задачи и решаване на проблеми чрез използването на техники“ (Европейска комисия, 2009).

Дейности/интереси

Интерес означава отношенията между индивида и дейност или набор от дейности в дадена област (Krapp, 2002; Schiefele, 2009). Той включва афективни (т.е. чувства, които са свързани с ангажираност в дадена дейност) и когнитивни компоненти (т.е. възприеманата ангажираност, мисли за дейността и приписване на лична значимост или важност), които са част от ангажираността на индивидите към различни дейности (Renninger and Hidi, 2002).

Професии

Всеки вид работа или позиция, която изисква определено обучение или умение, както и хора, за които този вид работа се изисква да бъде извършена в екип. Също така може да се нарече професия, бизнес или кариера.

Личностови черти

Те се отнасят до индивидуалните различия в характерните модели на мислене, чувстване и поведение. Те се фокусират върху относително стабилни човешки психологически характеристики и закономерности, които правят хората както подобни, така и психологически различни един от друг. Наборът от психологически черти влияе върху взаимодействието и адаптацията на личността към интрапсихичната, физическата и социалната среда. Отличителните черти обикновено се възприемат като стабилни конструктори, а не като умения, които трябва да се развият.

Работна среда

Тя се отнася до доминиращата характеристика на дадена работа (автономия, социално взаимодействие, мобилност...) и елементите на работната среда, свързани с основните психологически потребности, които изглеждат особено подходящи в контекста на основната дейност (нужда от автономия, нужда от свързаност, нужда от структура).

Ценности

Ценностите се отнасят до вярванията, свързани с привързаността и желаните цели, които мотивират действията и показват какво е важно за нас в живота с различна степен на значимост. Ценностите надхвърлят конкретни действия и ситуации, служат като стандарти или критерии и ръководят избора на действия, политики, хора и събития; и насочват нагласите и поведението в контекста.

4. Процедура

1) Прочетете допусканията на Холанд и дефинициите на дименсиите.

2) Отворете банката с айтеми (excel) и оценете всеки айтем по следните критерии:

- Яснота. Отнася се до това дали айтемът е правилно формулиран и дали смисълът му е разбираем. Възможните отговори са два: „Не“ (не е ясно, айтемът е неясен, двусмислен, объркващ или не изразява ясно това, което се опитва да оцени); и „Да“ (Ясно, айтемът е ясен). Ако отговорът е „НЕ“, моля опитайте да дадете предложения в графите, наименовани „Рецензия/ коментари“ и „Преформулиране“.

- Представителност. Този критерий се отнася до това дали айтемът е представителен, т.е. характерен и типичен за дименсията, за която е използван. Възможните отговори са три: 1 (ниско ниво на представителност); 2 (средно ниво на представителност); и 3 (високо ниво на представителност).

- Релевантност/съответност. Отнася се до това дали айтемът е релевантен и важен за измерването на дименсията, за която е използван. 1 (Нерелевантен, айтемът може да бъде изключен без това да се отрази върху измерването на дименсията); 2 (Не много релевантен, айтемът има някакво значение, но оценява много незначими аспекти на дименсията или само такива, които не са пряко свързани с нея); 3 (Релевантен, айтемът отразява важните аспекти на дименсията, оценява или е пряко свързан с нея).

Допълнително, за всеки айтем експертите са помолени да включат мнението си относно необходимостта от преглед на айтема или преформулирането му (особено ако отговорът по критерия Яснота е „НЕ“) или ако е по-подходящо да бъде включен в друга дименсия:

- Преглед/коментар. Експертите трябва да преценят, ако е необходимо, да прегледат този айтем по отношение на неговото изписване или съдържание или дали този айтем трябва да бъде предназначен към други дименсии. Ако е така, експертите трябва да включат някои коментари относно айтема.

- Преформулиране. Експертите могат да предложат варианти на айтема, ако сметнат за подходящо.

- Общи коментари за глобалната дименсия. И накрая, включете, ако прецените, общ коментар за глобалната дименсия, така че експертите да могат да предложат допълнителни елементи, които да разгледат в дадената дименсия.

- След като прегледът приключи, моля, изпратете по имейл завършения excel файл до: macarrasco@psi.uned.es

Не забравяйте да запазвате файла всеки път, когато работите с него.

Благодаря ви много за вашата помощ







G-Guidance

Gamified Career Guidance: Promoting Meaningful and Participative Career Construction and Vocational Development through a Gamified Digital Platform
2019-1-PT01-KA201-061342

CO-FUNDED



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Creative Commons



PARTNERS

