

Modern Educational Processes
Съвременни образователни процеси

КАРИЕРНО ПЛАНИРАНЕ И КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ ВЪВ ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ

Валентина Шарланова

Тракийски университет – Стара Загора

Резюме. Динамичните промени в обществото и пазара на труда, новите технологии изискват ново отношение към кариерното развитие, осъзнато планиране на собствената кариера и развитие на умения за нейното управление. В статията се представя анализ на състоянието на проблема за кариерното развитие във висшето образование у нас. Представят се методи и инструменти за кариерно развитие и кариерно планиране, експериментирани и прилагани с различни целеви групи от студенти и педагогически специалисти в продължение на повече от десет години.

Ключови думи: висше образование; кариерно развитие; студенти; педагогически специалисти; методи и инструменти

Въведение

Динамичните промени в обществото и пазара на труда, новите технологии изискват ново отношение към кариерното развитие, осъзнато планиране на собствената кариера и развитие на умения за нейното управление. Ако в миналото кариерата се е свързвала само с работата на успешните хора, днес съвременните схващания за кариера и кариерно развитие насочват вниманието към наличие на кариера и нейното развитие у всеки човек – от раждането до края на живота му. Това широко разбиране налага разработване на програми за кариерно развитие през всички житейски етапи – периодите на предучилищно, училищно и висше образование, реализацията на пазара на труда, пенсионирането. През последните няколко години по отношение на кариерното ориентиране в средното образование се бележи напредък. В настоящата статия се разглежда проблемът за кариерното развитие във висшето образование у нас. Открояват се постижения, предизвикателства, области за развитие. Представят се методи и инструменти за кариерно развитие и кариерно планиране, експериментирани и прилагани с различни целеви групи от студенти и педагогически специалисти в продължение на повече от десет години.

Състояние на кариерното развитие във висшето образование в България

За определяне състоянието на кариерното развитие във висшето образование в България е важно да се вземат предвид постижения и предизвикателства в областта на теории, политики и практики с международен и национален характер. Направеният анализ е на базата на:

- международен опит – постановките на най-известните теоретици и практики в областта на кариерното развитие – Ettinger, V.Zunker, Poehnell & Amundson, A.Bandura, F.Parson, J.Holland, D.Super, J.D.Krumboltz, H.B.Gellat, Peterson, Sampson и Reardon, Richard Bolles (Sharlanova, 2014), и постановки в българската специализирана литература (Rasheva-Merdjanova, Bogdanova, 2012; Sharlanova, 2014);

- нормативни документи в областта на средното и висшето образование, кариерното ориентиране и кариерно развитие – Закон за предучилищното и училищното образование¹⁾, Закон за професионалното образование и обучение²⁾, Закон за насърчване на заетостта³⁾, Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2014 – 2020⁴⁾, Национален план за действие по заетостта⁵⁾, Пътна карта на кариерното ориентиране в България 2009 – 2013⁷⁾, Стратегия за развитие на висшето образование в Република България за периода 2014 – 2020⁸⁾, Стратегия за развитие на професионалното образование и обучение в Република България за периода 2015 – 2020⁹⁾, резултати от проведени национални проучвания (проучване на професионалната ориентация и мотивация на студентите в България, проучване на уменията за заетост на младите хора в България);

- резултати от международни конференции за гарантиране на качеството при кариерното консултиране, от работни срещи и семинари в областта на кариерното развитие; резултати от реализирани проекти;

- дейност на институции, неправителствени организации и асоциации, свързани с кариерното ориентиране и развитие във висшето образование (Асоциация за кариерно ориентиране и развитие във висшето образование, Център за развитие на човешките ресурси, Фондация на бизнеса за образованието и др.);

- информационни ресурси в интернет сайтове, портали, които имат важна роля за изграждането на новата култура на управление на собственото кариерно развитие – „Какви да станем? – сайт за избора на кариера“¹⁰⁾, „Кариери – работа, обучение и HR“¹¹⁾, Национален портал за кариерно ориентиране на учениците¹²⁾, Фондация на бизнеса за образованието¹³⁾;

- дейност на мрежата от университетски кариерни центрове; ключови компетенции на GCDF кариерните консултанти – Euroguidance Bulgaria¹⁴⁾, Global Career Development Facilitator¹⁵⁾.

При анализа на състоянието на кариерното развитие във висшето образование се открояват постижения, а също така и множество нерешени проблеми, предизвикателства и перспективи за развитие.

Има позитивна промяна в *нормативната база*, свързана пряко с висшето образование – отделя се внимание на кариерното ориентиране и кариерно развитие, формирането на умения за управление на кариерата. Това се вижда в Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014 – 2020, Стратегията за развитие на висшето образование в Република България за периода 2014 – 2020, Националният план за действие по заетостта. От друга страна, присъствието на разглежданата проблематика в документите, отнасящи се до средното образование (Закон за предучилищното и училищното образование, Закон за професионалното образование и обучение, Пътна карта на кариерното ориентиране в България 2009 – 2013), представлява предпоставка за приемственост между средно и висше образование.

По отношение на *научните изследвания* в областта на кариерното развитие, проучвания и резултати представят редица наши учени, университетски преподаватели и докторанти – Яна Мерджанова, Димитър Искрев, Илиана Петкова, Силвия Цветанска, Валентина Шарланова, Елена Димитрова, Таня Терзийска.

На *приложно равнище*, важна стъпка в посока кариерно ориентиране и развитие във висшето образование е изграждането на мрежа от университетски центрове за кариерно развитие. В тях работят специалисти – сертифицирани кариерни консултанти. Студентите получават услуги по кариерно консултиране, създават се първите добри практики в български условия. Засилва се интересът от страна на бизнеса и той все повече дава обратна връзка и влияе върху учебните програми и качеството на образованието, като цяло. Провеждат се национални проучвания, резултатите от които определят стратегиите за по-нататъшно развитие. Дейностите по кариерно ориентиране в средното образование добиват все по-широк обхват. Създава се „Национален портал за кариерно ориентиране на учениците“. Работи се по доста национални и международни проекти, продуктите от които (ръководства, помагала, сборници с добри практики, филми и др.) имат особена приложна стойност. Вниманието се отделя на идентифицирането и валидирането на знания, умения, компетенции (Sharlanova, 2008).

Създава се „Euroguidance България“ като част от европейската мрежа от центрове в 36 страни за подпомагане развитието на качествени услуги за кариерно ориентиране в Европа и осигуряване на информация за възможности за образователна мобилност в Европа.

От друга страна, налице са много трудности и нерешени проблеми. Кариерното развитие не се свързва с тенденциите във висшето образование. Университетите нямат цялостни стратегии за кариерно развитие и кариерна култура. Все още взаимодействието между средни и висши училища в областта на кариерното развитие, като цяло, няма много установени традиции. Изключение правят провежданите „Дни на кариерата“, форум „Кариери“,

„Дни на отворените врати“. Кариерните центрове и кариерните консултанти са недостатъчно популярни, което означава, че и потребността от кариерно консултиране е по-ниска, отколкото в държавите с традиции в тази област. Не е създадена добра система от база данни за студенти и работодатели, която да отговаря на съвременните технологични изисквания и да обхваща всички дейности и услуги. Също така не се използват ефективно информационните ресурси и натрупаните добри практики.

Основните предизвикателства по отношение на връзката между висшето образование и потребностите на пазара на труда са разминаване между компетентностите на завършилите студенти и потребностите на пазара на труда; липсата на връзка между съдържанието на обучението/ учебни планове и програми, пазара на труда и практиката; недостатъчно кариерно ориентиране на завършващите студенти.

Перспективите пред кариерното развитие произтичат от редица промени в началото на XXI век. Новата образователна парадигма предполага личностно ориентиран образователен процес, съобразен с изискванията на пазара на труда. Академичната общност на университетите и работодатели осъществяват диалог за осъвременяване на учебни програми и планове.

Перспективите са в посока на развитие и разширяване системата за кариерно ориентиране и осигуряване на условия за формиране и развитие на умения за планиране на кариерата както при учениците, така и при студентите. Това трябва да става успоредно с повишаване качеството на училищното образование и обучение за придобиване на ключовите компетентности, подобряване на постиженията на учащите и развитие на личността; осигуряване на условия за ранно кариерно ориентиране и професионален избор, включително чрез сътрудничество с всички заинтересовани страни.

Потенциални рискове за кариерното развитие носи недостатъчната ангажираност на различни държавни образователни институции по отношение на кариерното развитие. Идеите за кариерно развитие са непознати за широката общественост. Принципът за работа в мрежа (networking) няма традиции у нас. Недостатъчно е развито партньорството между университетите и бизнеса, като цяло, и в частност в областта на кариерното развитие.

Предизвикателства в кариерното планиране и приоритетни области за справяне с тях

Кариерното планиране включва няколко етапа.

- 1) Опознаване на себе си чрез самооценка на интереси, ценности, умения, наклонности, личен стил, предпочитана среда, потребности за развитие.
- 2) Събиране на информация относно възможности за работа/ пазара на труда.
- 3) Вземане на решение.

- 4) Определяне на цели.
- 5) Начертаване на план за действие.
- 6) Предприемане на действия (Zunker, 2006).

Кариерното планиране не би затруднило тези, които познават себе си, познават местния и глобалния пазар на труда, имат развити преносими умения и са достатъчно гъвкави и адаптивни в променящия се свят. Като преносими умения най-често се посочват: комуникативни умения, честност, умения за работа в екип, професионална етика, аналитични умения, гъвкавост и адаптивност, междуличностни умения, мотивация и инициатива, компютърни умения, ориентираност към детайла, организационни умения, лидерски способности.

По време на дейности на кариерно консултиране и обучение за кариерно развитие, както чрез прилагане изследователски инструментариум (тестове, анкети, интервюта) се вижда, че болшинството от участниците принадлежат към втората група – тези, които се затрудняват. Те не познават добре себе си, нуждаят се от развитие на преносими умения и съвременни демократични ценности, трудно правят информирани избори и трудно вземат решения.

Всеки етап от кариерното планиране може да бъде ограничен или благоприятен от индивидуалните особености на личността. Колкото по-добре е себепознанието и социално-личностното развитие, толкова по-осъзнати ще са резултатите от първия етап и възможностите за кариерно развитие. Добрата информираност за пазара на труда води до по-информирани избори и вземане на добри решения. Развитието на умения за вземане на решения и целеполагане е от съществено значение за ефективното кариерно планиране.

Вземането на решение може да се повлияе неблагоприятно както от липсата на информация или неточна информация, така и от прекалено много информация. Също така влияят конфликтът на ценности, интереси или способности или ограничените интереси и способности, които ограничават алтернативите за избор; неумението да се съставят и осъществяват планове, ниската увереност в себе си. Стилите при вземане на решение се развиват и обогатяват чрез прилагане на рефлексивни процедури, дискусии, споделяне. Съдействието при определянето на цели води до формулиране на реалистични, желани и мотивиращи цели и накрая до разработване на план за действие, който е като пътна карта.

На базата на горното изложение, като се има предвид състоянието на кариерното развитие във висшето образование в България, от една страна, и от друга – какво представлява ефективното кариерно планиране, могат да се изведат приоритети за дейността по кариерно планиране на настоящия етап, които да обхващат трите направления: информиране, обучение и консултиране. При дизайн на обучение трябва да се включват всички стъпки на процеса на кариерно планиране, но да се акцентира върху първите от тях. Така се дава

възможност да се компенсират съществуващите дефицити и впоследствие да се изпълняват следващите стъпки от кариерното планиране – тогава, когато е налице необходимата подготовка. Използването на различни събития и инициативи за промотиране, мотивиране, повишаване на информираността, развитие на ценностната система е особено полезно.

Методи и инструменти за кариерно развитие и кариерно планиране – ефективно приложение в български условия

В световната теория и практика има голямо разнообразие от методи и инструменти за кариерно развитие и кариерно планиране, които широко се използват от треньори, консултанти, коучинг специалисти. Изборът и приложението им се обуславят от редица фактори. В настоящото изложение са представени една част от тях, които са експериментирани от автора с различни целеви групи в продължение на повече от десет години – учители и педагогически специалисти, участващи в различни форми на продължаващо обучение в университета (2006 – 2018), студенти, използващи услугите на Центъра за кариерно развитие при Тракийския университет – Стара Загора (2006 – 2012), студенти от Педагогическия факултет на Тракийския университет – Стара Загора, изучаващи учебната дисциплина „Управление на кариерното развитие“ (2014 – 2018). Създадените добри практики са представени в чужбина по време на преподавателска мобилност – в Университета Unicusano в Рим, Италия (март, 2018), и в майсторски клас с учители и студенти от Казанския федерален университет в Русия (август, 2018).

„Пътища за кариерно развитие“. N. Amundson – професор в педагогическия факултет на Университета на Британска Колумбия и признат авторитет в областта на кариерното развитие, е в основата на разработването и реализация на програма „Определяне на нови пътища за кариерно развитие“. Тя включва групови консултации, насочени към преосмисляне на кариерата. Съчетаването ѝ с индивидуално кариерно консултиране води до значими резултати. N. Amundson, заедно с G. Poehnell, са автори на ръководство за индивидуално кариерно консултиране, което е усъвършенствано и преиздавано много пъти. Използва се за работа със студенти в много университети на Канада, САЩ, Европа (Amundson & Poehnell, 2008).

Ръководството спомага за подготовка за изпробване на нови кариерни възможности; запознаване с някои от митовете за избор на кариера; откриване на бариерите при избор на кариера; разкриване на личния потенциал за кариерно развитие; изготвяне на списък с възможности за кариерно развитие и оценка на тези възможности. Следва поставяне на реалистични кариерни цели; подготовка за решаване на проблеми и вземане на решения; разработване на кариерен план и изграждане на мрежа от хора, които могат да съдействат при кариерното планиране и търсенето на работа.

В ръководството е включен ценният инструмент „Колелото“, който може да се използва в процеса на кариерно планиране с цел генериране на възможности за кариерно развитие, оценката на тези възможности и поставяне на професионални цели. Колелото представя осем фактора за кариерното планиране. Първите четири са умения, интереси, ценности и персонален стил и те определят типа личност, какво може да прави и какъв е персоналният стил. Сред останалите четири фактора е пазарът на труда. Информацията за тенденциите на пазара на труда помага за намиране на реалистични възможности за кариерно развитие. Трудовият опит, опитът от свободното време, както и образованието са важни фактори. Определя се влиянието на важните/значимите хора. Различните хора могат да отдават по-голямо значение на някои от факторите за сметка на други. Всеки трябва да си оформи колело, което съответства на неговата уникална ситуация. Според някои придобитото образование може да бъде много важно и да му отдават голямо значение, докато други биха могли да държат най-много на трудовия опит.

Метафората като метод. Метафорите са едни от основните изразни средства за разбиране. Те могат да генерират нови начини на мислене. Провокират намиране и създаване на смисъл. Draper Kauffman (1976) предлага вариант за използване на метафората като метод за разбиране на контрола върху собственото мислене и вярвания/убеждения за личното влияние върху пътуването през живота. Чрез специално разработено упражнение подпомага създаването на метафора на собствения живот или метафора на бъдещето.

Метафорите на бъдещето се основават на теорията на Н. Gelatt за кариерното решение – теория за позитивната несигурност (управляване на несигурността). Gelatt разработва модел за вземане на решения, наречен „Модел 2 x 4“. Според него клиентът, който взема решение, трябва да се съобрази с две неща – с това, че (1) „Несигурността е сигурна“ и (2) „Несигурността носи възможности“. Освен това трябва да обмисли четири фактора при всяко решение: (1) това, което иска; (2) това, което знае; (3) това, в което вярва, и (4) това, което прави (Gelatt, 1989).

От четирите метафори на бъдещето в този инструмент трябва да се избере тази от тях, която е най-близо до личната представа за бъдещето и неговото „дирижиране“/направляване. Тя може да не е най-точната/съвършената, но да е по-подходяща от останалите. Метафорите са „високоскоростно увеселително влакче“, „буйна река“, „огромен океан“ и „колосална игра на зарове“. За да се открие посланието от метафорите, е необходимо да се отговори на въпроси от типа: „Коя от четирите метафори отговаря най-точно на вашата представа за бъдещето? Защо? Какво не харесахте в другите метафори? Мислите ли, че можете да контролирате бъдещето си? До каква степен според вас можете да повлияете на бъдещите събития?“. Важно е да се продължи работата върху отговорите и върху избраната метафора. Втора стъпка е създаването на своя собствена

метафора за бъдещето или за живота, като се помисли какво най-добре описва представата за бъдещето/живота („За мен бъдещето е...“). Може да се използва нещо близко до всеки – хоби, любимо нещо или дейност. Много полезно е да се запази тази метафора и да се работи върху нея, да се разширява и модифицира, да се преценява дали тя може да даде по-пълна представа относно визията за бъдещето, или да помогне да разширяване и промяна на тази визия.

Икигай-диаграма. Икигай е японска концепция за щастлив и пълноценен живот. Японците казват, че всеки човек има своя икигай – „причината, поради която ставаш от леглото всяка сутрин“, „радостта да си винаги зает“, „страстта, която ти носи удовлетворение и радост“. Всички те водят към причината да живееш. На базата на тази концепция е разработена „Икигай-диаграмата“, която представя понятието „икигай“ като сечение от няколко области: „Това, което обичаш“, „Това, в което си добър“, „Това, от което се нуждае светът“, „Това, за което ти плащат“ (Garsia & Mirales, 2016; Garsia & Mirales, 2018; Lemke, 2018).

„Икигай-диаграмата“ чрез поредица от няколко стъпки води към откриване на смисъла, целта в живота и заедно с това разбиране на две големи култури, системи от ценности, начини на управление на кариерата – западната и източната (японската). Едната е насочена към резултати, а другата – към хармония.

„*Партито на Richard Bolles*“. Това упражнение е разработено от Richard Bolles, създател на една от теориите за кариерно развитие – теорията за трите кутии на живота (работа, образование/учене и игра/забавление) и автор на една от най-популярните книги в областта на кариерното развитие „Какъв цвят е твоят парашут“ (Bolles, 2000). То се основава на теорията на John Holland за професионалния избор. Той смята че, хората и работната среда могат да бъдат разделени на шест групи. Шестте личностни типа в шестоъгълника Holland са: 1) Изследователи – „Мислители“; 2) Художествен/артистичен тип – „Творци“; 3) Социален тип – „Помощници“; 4) Предприемачи – „Убеждаващи“; 5) Конвенционален тип – „Организатори“; 6) Реалисти – „Действащи“ (Holland, 1966). Това упражнение, което протича с движение в пространството на залата, използване на специален „реквизит“ е силно емоционално наситено. Когато се прилага с добре организирана дискусия и рефлексия и се съчетава с теста на Holland, както и с други инструменти, играе важна роля при вземането на кариерни решения и при кариерното планиране.

Вътрешен диалог. Всички дейности се съпровождат от вътрешен диалог, в основата на който стоят въпроси като „Кой съм аз?“, „Къде съм сега?“, „Къде искам да отида?“, „Как да стигна там?“, „Кой може да ми помогне?“.

„*Храна за размисъл*“. Кошница с надпис „Храна за размисъл“, поставена на централно място в залата, може да стимулира рефлексивни процедури, които подпомагат осъществяването на комплексния подход в съчетаването на индивидуална и груповата работа, влиянието върху интелектуалната и емоционалната сфера на личността.

Съчетаването на инструменти и дейности като „Партито“, „Метафорите на бъдещето“, „Колелото на целите“, „Икигай-диаграмата“, „Кошницата за размисъл“, „Ти можеш да направиш нещо различно“ създава предпоставки за обучение, базирано на преживявания. Провокират се рефлексивни процеси. Така себепознанието, вземането на решения и планирането стават по-ефективни. Налице е „пътуване към себе си и другите“.

В заключение може да се каже, че кариерното планиране е непрекъснат процес, на който влияят промяната в себепознанието, развитието на ценностната система, интересите, темпераментът, миналият опит, новата информация и промените в жизнената ситуация. Затова се налага да бъде преосмисляно. При разработване на програми за подпомагане на кариерното планиране на студентите, трябва да се използват теоретични постановки в областта на кариерното развитие и добри практики и модели от други образователни системи, но като се отчитат особеностите на общественно-икономическата и социална ситуация в страната, университета и народопсихологията на българите. Необходимо е в дейностите по информиране, консултиране и обучение да се залага както на предоставянето на информация, оценка и планиране, така и на личностното и професионално развитие, за да се постигне по-голяма ефективност на кариерното планиране.

Заклучение

Кариерното развитие и кариерното планиране във висшето образование бележат напредък през последните десет-петнадесет години. Анализът на състоянието на този проблем показва подобряване на нормативната база, развитие на научните изследвания и създаване на добри практики. Установяват се връзки между университетите и бизнеса с оглед по-добро съответствие на университетската подготовка и задоволяване нуждите на пазара на труда. Създава се университетската мрежа от кариерни центрове, предлагащи различни услуги – информиране, консултиране, обучение, организиране на събития. В учебните програми на някои специалности се включват учебни дисциплини, насочени към формиране на кариерни умения. Представените методи и инструменти допринасят за развитие на умения за управление на кариерата, за разработването на „печеливши“ автобиография и професионално портфолио, за успешно представяне на интервю за работа и при участие в друг вид подбор – обучение, екип за проектна дейност и др.

БЕЛЕЖКИ

1. Закон за предучилищното и училищното образование, обнародван в „Държавен вестник“ № 79/13.10.2015, последна промяна ДВ № 105/30.12.2016.

2. Закон за професионалното образование и обучение, обнародван в „Държавен вестник“ № 68/30.07.1999, последна промяна ДВ № 59/29.07.2016.
3. Закон за насърчаване на заетостта, обнародван в „Държавен вестник“ № 112/29.12.2001, последна промяна ДВ № 88/08.11.2016.
4. Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2014 – 2020: <http://www.mon.bg/?go=page&pageId=74&subpageId=143>
5. Национален план за действие по заетостта: <https://mlsp.government.bg/index.php?section=POLICIES&lang=&I=249>
6. Национален борд на сертифицираните консултанти в България: <http://bulgaria.nbcc.org/bg/>
7. Пътна карта на карьерното ориентиране в България 2009 – 2013: http://www.navet.government.bg/bg/media/Career-guidance-for_Life.pdf
8. Стратегия за развитие на висшето образование в Република България за периода 2014 – 2020: <http://www.mon.bg/?go=page &pageId=74&subpageId=143>
9. Стратегия за развитие на професионалното образование и обучение в Република България за периода 2015 – 2020: <http://www.navet.government.bg/bg/media/Strategia-POO-2014.pdf>
10. Какви да станем? Избор на кариера. <http://www.KakviDaStanem.bg>
11. Кариери – работа, обучение и HR.
12. Национален портал за карьерно ориентиране на учениците <http://orientirane.mon.bg/>
13. Фондация на бизнеса за образованието. <http://www.fbo.bg>
14. Euroguidance България – <http://euroguidance.hrdc.bg/>
15. Global Career Development Facilitator. <http://www.cce-global.org/credentials-offered/gcdfmain>
16. National Board for Certified Counselors – <http://bulgaria.nbcc.org/bg/home>
17. Amundson & Poehnell (2008). Career Pathways. 2nd Ed.

ЛИТЕРАТУРА

- Боулс, Р. (2000). *Какъв цвят е твоят парашут*. София: Кибеа.
- Гарсия, Е. & Миралес, Фр. (2018). *Да изживееш своя икигай. Открий истинската си страст, изпълни живота си със смисъл*. София: Гнездото.
- Гарсия, Е. & Фр. Миралес (2016). *Икигай – тайните на Япония за дълъг и щастлив живот*. София: Гнездото.
- Gelatt, H. B. (1989). Positive Uncertainty: A New Decision-Making Framework for Counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 36(2), 252 – 256.
- Zunker, V.G. (2006). *Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning*. Pacific Grove, California: Brooks/Cole.

- Kauffman, D. (1976). *Teaching the Future*. Palm Springs, CA: ETC Publications.
- Рашева-Мерджанова, Я. & Богданова, М. (2012). *Европейско кариерно образование и националната перспектива*. София: Св. Климент Охридски.
- Уалдроп, Дж. & Бътлър, Т. (2008). *Изкуството да управляваме собствената си кариера*. София: Мениджър.
- Holland, J. L. (1966). *The Psychology of Vocational Choice: A Theory of Personality Types and Model Environments*. Waltham, MA: Blaisdell Publishing Company.
- Holland, J. L. (1985). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Шарланова, В. (2014). *Образование и кариерно развитие*. Стара Загора: Тракийски университет.
- Шарланова, В. (2008). *Идентифициране и валидиране на знания, умения и компетенции*. Бургас: Бургаски свободен университет.

REFERENCES

- Bolles, R. (2000). *Kakav tsviat e tvoiat parashut*. Sofia: Kibea.
- Garsia, E. & Mirales, Fr. (2018). *Da izjiveesh svoia ikigai*. Otkrij istinskata si strast, izpalni jivota sis sas smisal. Sofia: Gnezhoto.
- Garsia, E. & Fr. Mirales (2016). *Tajnite na Yaponia za dalag i shtastliv jivot*. Sofia: Gnezhoto.
- Gelatt, H. B. (1989). Positive Uncertainty: A New Decision-Making Framework for Counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 36, 2, 252 – 256.
- Holland, J. L. (1966). *The Psychology of Vocational Choice: A Theory of Personality Types and Model Environments*. Waltham, MA: Blaisdell Publishing Company.
- Holland, J. L. (1985). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Kauffman, D. (1976). *Teaching the Future*. Palm Springs, CA: ETC Publications.
- Rasheva-Merdjanova, Y. & Bogdanova, M. (2012). *Evropejsko karierno obrazovanie I nacionalnata perspectiva*. Sofia: Sv. Kliment Ohridski.
- Sharlanova, V. (2014). *Obrazovanie I karierno razvitie*. Stara Zagora: Trakiiski universitet.
- Sharlanova, V. (2008). *Identificirane na znania, umenia I kompetencii*. Burgas: Burgaski svoboden universitet.
- Waldrop, J. & Butler, T. (2008). *Izkustvoto da upraviavame sobstvenata si kariera*. Sofia: Menodjar.

Zunker, V.G. (2006). *Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning*. Pacific Grove, California: Brooks/Cole.

CAREER PLANNING AND CAREER DEVELOPMENT IN HIGHER EDUCATION

Abstract. The dynamic changes in the society and in the labor market as well as the new technologies require new attitudes towards the career development, the informed career planning and the development of skills for managing it. This article presents an analysis of the state of the career development problem in higher education in our country. There are presented methods and tools for career development and career planning, experimented and applied with different target groups of students and pedagogical specialists for the duration of more than ten years.

Keywords: higher education; career development; students; pedagogical specialists; methods and tools

✉ **Dr. Valentina Sharlanova, Assoc. Prof.**

ORCID ID: 0000-0001-8525-1156

Trakia University – Stara Zagora

Stara Zagora, Bulgaria

E-mail: valentina.sharlanova@trakia-uni.bg