

Дигитални инструменти в работата на центровете за кариерно развитие

Стела Георгиева, Ваня Бирданова, Радослава Тихомирова

Digital tools in the work of Career development centers

Stela Georgieva, Vanya Birdanova, Radoslava Tihomirova

This study is financed by the European Union-NextGenerationEU through the National Recovery and Resilience plan of the Republic of Bulgaria, Project № BG-RRP-2.004-0003

Abstract:

The dynamics of the labor market in the process of globalization have made the field of career guidance and counseling particularly relevant in recent years. This enhances the role of Career Development Centers at universities, schools and other institutions, and implies optimizing and modernizing the approaches to carrying out their work.

The purpose of this paper is to present the application of a web-based national career guidance platform, which, through the University Career Centers, connects companies and students based on advertisements published by the companies.

The advantage of this platform is that it allows for personalization of the specific announcement by targeting it to the personal communication channels (email) of the potentially interested students. In their opinion, this increases their motivation to contact the source of the advertisement, clarify the offered conditions and increase the likelihood of finding a candidate for the offered position.

Keywords: Career development center, career guidance, web-based national career guidance platform

For contacts: Prof. Stela Georgieva, MD, PhD, Medical University - Pleven;
stela.georgieva@mu-pleven.bg

ВЪВЕДЕНИЕ

Пазарът на труда в ерата на глобализацията се характеризира с динамичност, възникване на нови професии, изискващи нови компетенции, възникване на нови организационни форми на работа, промяна на демографските характеристики на работещите, засилване влиянието на работната среда върху здравето. Във връзка с това нараства значението и необходимостта от кариерно ориентиране и консултиране [7]. Изразена динамика на пазара на труда възникване на нови професии и форми на трудова заетост предполага довеждане на информация до заинтересованите лица за свободни работни позиции, условия и характеристики на предлаганата работа. Променят се демографските характеристики на работещите и се формират рискови групи според пола, възрастта, социалния статус. Възниква необходимост от разширяване на компетенциите при упражняване на някои професии и от усвояване на стратегии за управление на рисковете и психо-социалния стрес на работното място [5, 6, 8].

Успешната реализация на пазара на труда е сред най-важните критерии за отчитане на ефективността на образованието [4]. Това повишава ролята на Центровете за кариерно развитие (ЦКР) към университети, училища и други институции, и предполага оптимизиране и модернизиране на подходите при осъществяване на тяхната работа и постигане на основните им цели, които се изразяват в създаване на условия за активизиране комуникацията между бизнеса, академичните среди и студентите чрез изграждане на кариерна култура,

информирание, консултиране и методическа дейност и оказване на съдействие за кариерно ориентиране и развитие на студенти, бивши възпитаници, специализанти и докторанти като се отчитат редица специфични особености на университета и региона [2, 3].

Реализацията на целите на ЦКР изисква дейности в следните основни направления:

- ✓ осигуряване на информация от работодателите за свободни работни позиции;
- ✓ довеждане на информацията за налични свободни работни позиции до учащите се и завършили студенти;
- ✓ реализиране на пряк контакт между представители на работодателите и студентите или търсещите реализация бивши възпитаници на университета;
- ✓ съдействие за професионалното ориентиране и подготовка на студенти, докторанти и специализанти;
- ✓ подготовка на студенти, докторанти, специализанти и възпитаници за кандидатстване за работа, подготовка на документи, поведение при явяване на интервю;
- ✓ проследяване на развитието и популяризирането на успешната реализация на възпитаници на университета

В ерата на бързо развитие на технологиите, наред с дигиталната трансформация в преподаването по редица учебни дисциплини, има предпоставки за въвеждане на дигитални инструменти и в работата на ЦКР [10].

ЦЕЛТА на настоящото съобщение е:

1. Да представи приложението на уеб базирана национална платформа за кариерно ориентиране, която чрез Университетските кариерни центрове осъществява връзка между фирми и студенти на база публикувани от фирмите обяви
2. Да сподели мнението на ЦКР, които използват тази платформа за насочване на информация към заинтересованите лица и групи

ИЗЛОЖЕНИЕ

Преглед на публикации по темата за дигиталната трансформация в образованието и други обществени сфери я представят като „процес на интегриране на цифрови решения в различни сектори на бизнеса, образованието, здравните грижи и научно-изследователската работа във всички сфери на науката“ [1, 5, 9, 11]. Дигиталната трансформация в образованието и свързаните с него дейности от сравнително бавен процес, се ускорява драстично във връзка с COVID-19 пандемията и понастоящем продължава с бързи темпове. Използването на нови технологии и начини за комуникация се отразява на чувствата, мотивацията за работа, възможностите за изява и удовлетвореността от извършваната работа. Използването на нови технологии изисква разработване и апробиране на нови дигитални инструменти, платформи за пренос на информация и усвояване на умения за работа с тях.

Представяният инструмент – уеб базирана национална платформа за кариерно ориентиране е създадена и се използва от Центровете за кариерно

развитие към Университетите, членуващи в Асоциацията за кариерно ориентиране и развитие във висшето образование (АКОРВО). АКОРВО е неправителствена организация, създадена с цел:

1. Да съдейства за институционалното утвърждаване и развитие на кариерните центрове във ВУЗ;
2. Да координира политиките за кариерно ориентиране във висшите училища и да осигурява тяхната съгласуваност с политиките за заетост, социално включване, развитие на човешките ресурси;
3. Да подпомага прехода на висшето образование към образование, ориентирано към потребителите;
4. Да подпомага развитието на образованието като система за учене през целия живот;
5. Да подпомага връзката между средното, професионалното, висшето образование и пазара на труда.

Националната уеб базирана платформа за кариерно ориентиране има за цел да оптимизира информационните потоци между работодатели и кандидати за свободни работни позиции, които могат да бъдат следните:

- ✓ Директен контакт между студенти и работодатели – трудно осъществим и рядко използван
- ✓ Контакт на работодатели с катедри и факултети. От там тя може да бъде препратена директно към студентите или към ЦКР при университета – рядко се използва, защото това не е основна функция на академичните звена.
- ✓ Контакт на работодатели към ЦКР. От там тя може да бъде насочена за публикуване на сайта на университета, публикуване на страница на ЦКР в социалните мрежи или насочване директно към потенциално заинтересованите студенти на личен имейл адрес, селектирани по специалност, година на обучение и други критерии, каквато възможност предоставя националната уеб базирана платформа.

Системата може да се използва от регистрирани потребители. Регистрацията представлява процес, включващ онлайн подаване на заявка от потребител (при ясно заявяване на ролята, за която кандидатства) за включване в системата и изрично разрешение от администратора на системата, дадено след директна комуникация със заявителя. За използване на инструмента трябва да е създадена база данни на обучаваните, която включва име на студента, професионално направление и специалност, актуален електронен адрес, към който да се насочи съобщението, курс на обучение.

Обучаван е студент, ученик или друго физическо лице, преминаващо процес на обучение в рамките на организация (университет, училище), имаща законовото право да провежда обучение и разполагаща с Кариерен център.

Професионално направление е в смисъла и със значението, дадено в Класификатор на областите на висше образование и професионалните направления в ДВ, бр. 64/2002 г.

При насочване на съобщението, студентите може да бъдат сортирани по горепосочените критерии (фиг. 1).

АКОРВО Добре дошъл, Кариерен център МУ-Плевен (Кариерен център в университет)

Обучавани Обяви Редактиране на профил Помощ Условия за използване

Обучавани

Добавяне на обучавани

Само от ПН:

Сортировка по: Възходящ ред Низходящ ред

<< < ... 1 2 без сортировка 13 14 ... > >>

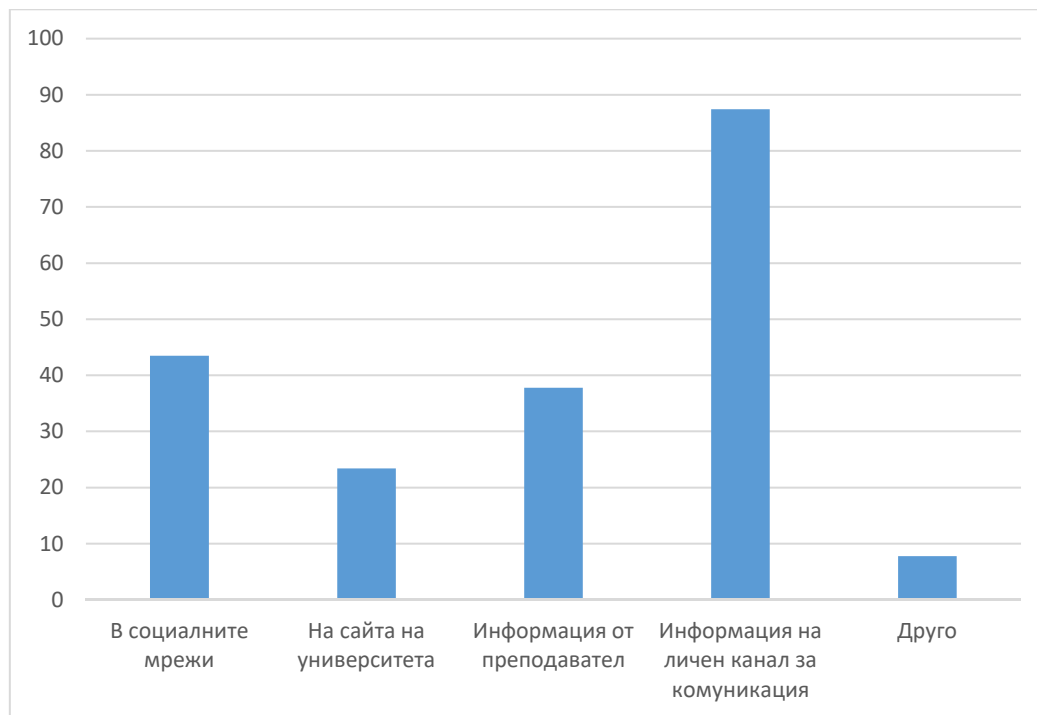
ПН	И	име	Степен/курс/клас	Добавен на	Последно редактиран на	Отписан	Действия
7.4 Здравни грижи	В	име	Медицинска сестра-Бакалавър-Редовно-4 г.-Български	2025-10-08 08:37:15		не	
7.4 Здравни грижи	Д	e-mail	Медицинска сестра-Бакалавър-Редовно-4 г.-Български	2025-10-08 08:37:15		не	
7.4 Здравни грижи	К	степен/курс/клас	Медицинска сестра-Бакалавър-Редовно-4 г.-Български	2025-10-08 08:37:15		не	
7.4 Здравни грижи	К	дата на добавяне	Медицинска сестра-Бакалавър-Редовно-4 г.-Български	2025-10-08 08:37:15		не	
7.4 Здравни грижи	К	дата на модификация	Медицинска сестра-Бакалавър-Редовно-4 г.-Български	2025-10-08 08:37:15		не	

Фиг. 1: Структура на системата

С помощта на неструктурирано интервю, проведено сред експерти от ЦКР към университетите, които използват тази платформата, са идентифицирани и ранжирани следните предимства:

1. Подбор на таргетната група – насочване на съобщението към реално заинтересуваните студенти
2. Персонализиране на съобщението – получаване на личен имейл, което при голям брой студенти и липса на такава платформа е на практика невъзможно
3. Повишаване ефективността на комуникацията – получаване на съобщението на личен канал за комуникация е важна предпоставка за по-голяма заинтересованост на получателя към съдържанието на съобщението
4. Стимулира създаване и поддържане на база данни за студентите в университета, която може да се ползва и за други цели
5. Спестяване на време

С пряка индивидуална анкета е проучено мнението студенти от Медицински университет - Плевен, относно източниците на информация за свободни работни позиции, места за специализация, провеждане на летни стажове и други кариерни възможности. Сред различните възможности за получаване на такава информация, основната част от студентите (88.7%), потвърждават, че най-голям шанс за реално осъществяване на контакт с работодателя има именно при получаване на съобщение на личен имейл чрез платформата, в сравнение с прочитане на обява в други канали за публикуване на такава информация (фиг. 2).



Фиг. 2: Ефективност на източниците на информация за кариерно развитие, според студенти от различни специалности на МУ-Плевен

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Използването на нови технологии навлиза с ускорени темпове във всички сфери на обществения и професионалния живот.

Значението на кариерното ориентиране и дейността на Центровете за кариерно развитие се повишава

Уеб базираната национална платформа за кариерно ориентиране оптимизира работата на Центровете за кариерно развитие и има редица предимства пред останалите начини на движение на информационните потоци, свързващи обучаемите и завършилите специалисти с потребителите на кадри в различни професионални сфери

ЛИТЕРАТУРА

1. Andal-Ancion A., P. A. Cartwright, and G. S. Yip, "The digital transformation of traditional business," MIT Sloan Management Review, vol. 44, no. 4, p. 34, 2003.
2. Brown, S., Lent, R., DIK, B.J., STEGER, M.F. and AUTIN, K.L. (2020). Emerging Perspectives: Calling, Meaning, and Volition. In Career Development and Counseling (eds S. Brown and R. Lent). <https://doi.org/10.1002/97811394258994.ch8>
3. Coursera.org. What Is Career Counseling? And How to Know When You Need It? Updated March, 2026 <https://www.coursera.org/articles/career-counseling>
4. Dimitrov, Georgi, Modes of diversification in Bulgarian Higer Education, Open Society Institute, 1999, < rss.archives.ceu.hu/archive/00001082/01/81.pdf > (последен достъп 03.10.2014).
5. Horvth I., "Digital life gap between students and lecturers," in 2016 7th IEEE International Conference on Cognitive Infocommunications (CogInfoCom), 2016, pp. 000 353–000 358.

6. <https://prepodavame.bg/karierno-orientirane-i-lichnostno-razvitie/>
7. Kenny E., M., Di Fabio, A., & Dik, B. J. (2025). Calling, careers, and career counselling. *British Journal of Guidance & Counselling*, 53(3), 351–356. <https://doi.org/10.1080/03069885.2025.2517977>
8. National Institute for Health and Care research. Research career development funding programmes. <https://www.nihr.ac.uk/career-development/research-career-funding-programmes>
9. Palloff R. M. and K. Pratt, “Making the transition: Helping teachers to Raed Mansour. Public Health Innovation. Chicago Department of Public Health.
10. Simmons S., W. Jones Jr, and S. Silver, “Making the transition from face-to-face to cyberspace,” *TechTrends*, vol. 48, no. 5, p. 48, 2004.
11. Ustundag A. and E. Cevikcan, *Industry 4.0: managing the digital transformation*. Springer, 2017.