
INDIVIDUAL CAREER PLANNING DURING THE TRANSITION TO HIGH SCHOOL AGE

Desislava Aleksandrova

South-West University Neofit Rilski Blagoevgrad, Bulgaria, aleksandrova.desi@abv.bg

Dimitar Iskrev

South-West University Neofit Rilski Blagoevgrad, Bulgaria, d_iskrev@abv.bg

Abstract: Career planning helps learners adapt to changing personal needs and labor market demands as they move from one career stage to another. Career planning also helps them make better career decisions and influences the achievement of personal goals. Career planning includes five main stages. At each of them, a person must answer a set of questions.

In pedagogical support of career planning, a variety of structured exercises are used to stimulate thought and provide a solution to the individual stages of the process. When making a career decision, learners must consider more than just the immediate consequences of their actions. An important personal aspect of career planning is the need to seek accurate information. The results of a survey conducted among 201 seventh graders show that a large proportion of them need counseling related to their future career.

Planning a traditional career today may not only be very difficult, but also in many cases misleading in terms of the individual.

Keywords: career planning, career decision, career stages.

ИНДИВИДУАЛНО ПЛАНИРАНЕ НА КАРИЕРАТА ПРИ ПРЕХОДА КЪМ ГИМНАЗИАЛНА ВЪЗРАСТ

Десислава Александрова

ЮЗУ „Неофит Рилски“ Благоевград, България, aleksandrova.desi@abv.bg

Димитър Искрев

ЮЗУ „Неофит Рилски“ Благоевград, България, d_iskrev@abv.bg

Резюме: Кариерното планиране подпомага приспособяването на учащите към променящите се лични потребности и изисквания на пазара на труда при преминаването от един етап на кариерата към друг. Кариерното планиране също подпомага да се вземат по-добри решения за кариерата и въздейства за постигане на личните цели. Кариерно планиране включва пет основни етапа. На всеки от тях човек трябва да си отговори на набор от въпроси.

При педагогическото подпомагане на кариерното планиране се използват разнообразни структурирани упражнения за стимулиране на мисълта и осигуряване на решение на отделните етапи на процеса. При вземането на кариерно решение учащите трябва да обсъдят не само непосредствените последици на своите действия.

Важен личностен аспект на кариерното планиране е потребността да се търси точна информация. Резултатите от проведено проучване сред 201 седмокласници показва, че голяма част от тях имат потребност от консултации, свързани с тяхната бъдеща кариера.

Да се планира традиционна кариера днес може би не е само много трудно, но също и в много случаи заблуждаващо по отношение на отделната личност.

Ключови думи: кариерно планиране, кариерно решение, кариерни етапи.

1. УВОД

Кариерното планиране подпомага приспособяването на учащите към променящите се лични потребности и изисквания на работата при преминаването от един етап на кариерата към друг. От индивидуална гледна точка кариерното планиране е съществено за човек да поддържа някаква определеност над собствената си кариера. Кариерното планиране помага на учащите да открият какво искат да постигнат в живота и да балансират изискванията на семейство, приятели, отход и труд. Кариерното планиране също подпомага да се вземат по-добри решения за кариерата: кога да се приеме определена работа и кога да се отхвърли; кога да се търси повече мобилност в работата и кога да се задържиш на работното място; кога да се търсят по-предизвикателни професионални позиции и кога да се избягват такива, които са силно стресиращи.

Кариерното планиране имат решаващо въздействие върху това дали учащите могат да постигнат своите главни лични цели (Brown, Lent, 2021, Ryan, 2021).

2. МЕТОДОЛОГИЧЕСКА ОСНОВА НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

Научният подход към кариерното планиране включва самооценката на личността. Чрез аналитично мислене за тях самите, своите цели и ситуации, учащите стават способни да вземат добри решения за кариерните пътища и постигнат бързо своите цели. Кариерно планиране включва пет основни етапа. На всеки от тях човек трябва да си отговори на набор от въпроси.

Самопреценка:

На този етап личността търси отговор на въпросите:

- *Каква личност съм аз?*
- *Какви умения имам?*
- *Каква работа харесвам и каква не харесвам?*
- *Кои са моите най-големи силни страни и слабости на пазара на труда?*
- *Какво ще направя, че наистина да ме заинтересува?*

Поставяне на цели:

На този етап личността търси отговор на въпросите:

- *Какви цели искам да постигна в кариерата и личния живот?*
- *За кои от тези цели трябва да започна да работя от сега?*
- *Колко дълго мога да отложа другите цели?*
- *Каква степен на гъвкавост трябва да оставя на себе си?*

Идентифициране на заплахи и благоприятни възможности:

На този етап личността търси отговор на въпросите:

- *Кои аспекти от моята настояща ситуация за най-задоволителни?*
- *Кои аспекти от моята настояща ситуация в работа ме карат да искам да направя промени в моят трудов или личен живот?*
- *Кои от уменията които имам са ценени на пазара на труда?*
- *Какви изисквания имам (напр. от гл.т. на заплата и географско положение) които принуждават моите решения?*

Изследване на алтернативи:

На този етап личността търси отговор на въпросите:

- *Какви основателни алтернативи виждам в близък срок и в дълъг срок?*
- *Какви тенденции съществуват в моята организация които могат да създадат (или елиминират) потенциални кариерни пътища?*
- *Имайки предвид равнището на собствените имена и амбиции кои от тези алтернативи мога да зачеркна сега?*
- *Кои са моите лични в работата приоритети?*
- *Как мога да подреда оставащите алтернативи?*

Изпълнение на плановете:

На този етап личността търси отговор на въпросите:

- *За да постигна непосредствените цели които съм си поставил, какво трябва да направя сега?*
- *Гледайки напред, какви типове умения ще трябва да развия за съм способен да постигна моите дългосрочни цели?*
- *Каква помощ мога да получа за се подпомогна при осъществяването на този кариерен план?*
- *Кой може да осигури помощта от която се нуждая?*

Съществуват редица позитивни следствия от включването на самооценката като ключов елемент в кариерното планиране. Тя помага на учащите имат дългосрочна перспектива спрямо своята кариера. Тя кара учащите да се изправят пред своите собствени лични отговорности при управлението на кариерата. Упражненията за самооценка карат учащите да застанат с лице към изборите, които са направили в миналото, последните от тези избори и най-вероятните последици на бъдещи кариерни решения. Упражненията за самооценка често са тласък към промяна. Учащите научават, че са възможни промени в кариерата и действително пред повечето хора са открити разнообразие от възможности за избор. Самооценката на кариерата окуражава учащите да опитват нови задачи и да експериментират. Безусловна

във всички тези програми е идеята за разширяването познанието за себе си, както от гледна точка на трудовите отговорности, така и от гледна точка на личните интерес (Lent et al., 2019).

Самооценката не винаги довежда точно до прецизна картина на собствената индивидуалност. Учащите с неохота виждат своите негативните страни или не съвсем прецизно възприемат заплахите на обкръжението. Те често прибегват до използването на стереотипи и фалшиви обобщения, когато правят анализ на ситуацияите. Някои са толкова погълнати в търсенето на информация или при само диагностицирането, че са неспособни да стигнат до каквито и да било заключения. На тези основания, самооценката трябва да се съпровожда от някаква обратна връзка от “обективни наблюдатели”, които могат накарат учащите да видят своите действителни предположения и заблуди. При педагогическото подпомагане на кариерното планиране се използват разнообразни структурирани упражнения за стимулиране на мисълта и осигуряване на решение на отделните етапи на процеса. Участниците в тренингите може да бъдат помолени да запишат какво винаги са чакали да извършат, но никога не са намерили времето и възможността да го направят – всичко с цел подпомагане учащите да открият своите скрити желания и претенции. В някои работни семинари по кариерно планиране учащите извършват серии от тестове за способности и професионални интереси. Участниците могат също систематично да анализират работата, която намират за най-много или най-малко възнаграждаваща и да опишат своята идеална работа.

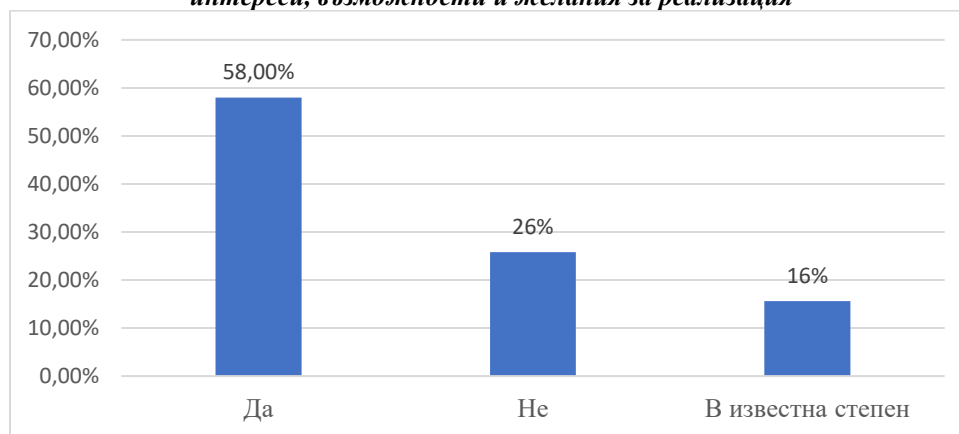
При анализа на проблемите и предизвикателствата на различните кариерни етапа се очертават редица въпроси относно кариерното планиране. При избора на професия и кариера, учащите трябва да обсъдят в какви дейности те се изявяват най-добре, какви са техните лични потребности и интереси. Кариерни решения, които обсъждат само един от тези фактори водят до краткосрочна несполука и по-дългосрочна неудовлетвореност от предприетия кариерен път. Уменията и потребностите на учащите се сменят във времето. Ето защо техните първоначални избори относно професията и кариерата също трябва да се преработват през определени интервали.

Кариерните решения не са независими събития. Те са последователни и взаимозависими. По-ранните кариерни решения значително ограничават наличните възможности за избор на по-късните кариерни решения. Това трябва да се има предвид при анализирането на потенциалните кариерни решения. Решението да се следва висше образование в една област почти винаги пречи на следването по-късно в друга област: изразходвани са финанси, изчерпало се е търпението да бъдем в ролята на обучаващ се. При вземането на кариерно решение учащите трябва да обсъдят не само непосредствените последици на своите действия. Те трябва да обсъдят и въздействието, които настоящите решения ще имат върху бъдещи възможности за избор или тяхната липса (Chaudhary, Chauhan, 2025).

3. РЕЗУЛТАТИ И ОБСЪЖДАНЕ

На база на разгледаните теоретични аргументи се проведе емпирично изследване. То се направи през май 2025 г. със структурирана анкета от три въпроса. В изследването участваха общо 201 седмоласници от шест училища. Настоящото изследване има за цел да идентифицира нагласите и потребностите на седмоласниците по отношение на кариерното планиране.

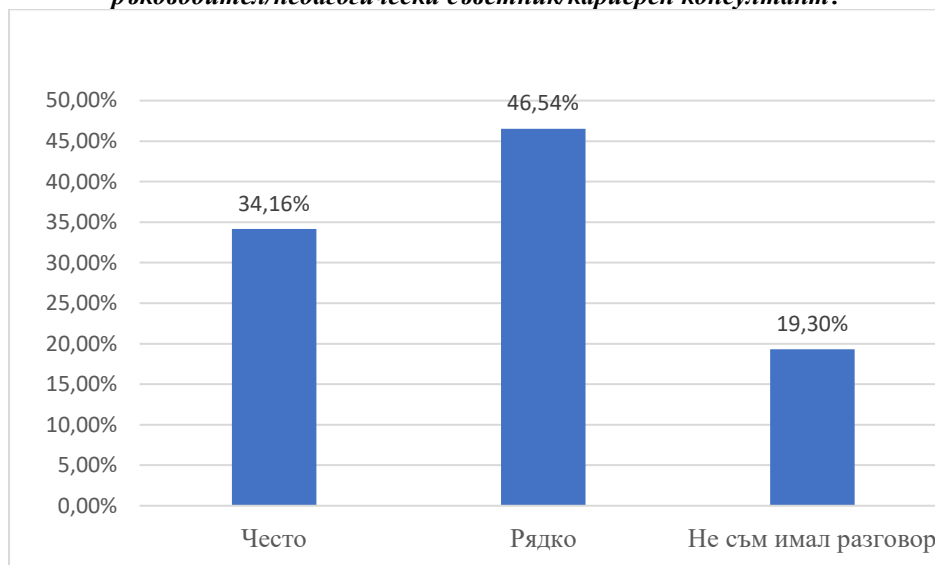
Фигура 1. Имате ли потребност от подкрепа и съвет при избора на училище, съобразено с вашите интереси, възможности и желания за реализация



Източник: Анкетна карта

Анализът на представените данни по въпроса: „Имате ли потребност от подкрепа и съвет при избора на училище, съобразено с вашите интереси, възможности и желания за реализация?“ показва, че 58% от седмокласниците имат потребност от подобна подкрепа при избора на училище за първи гимназиален етап на образование. При 26% такава потребност не се наблюдава, а 16% от анкетираните посочват, че в известна степен се нуждаят от подкрепа.

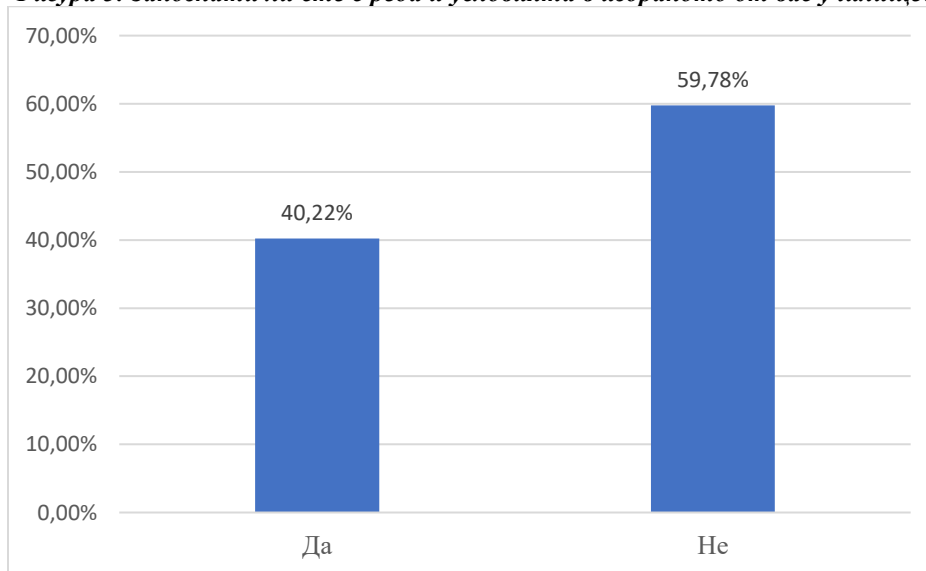
Фигура 2. Колко често разговаряте по въпроси, свързани с кариерното ви ориентиране, с класен ръководител/педагогически съветник/кариерен консултант?



Източник: Анкетна карта

По отношение на въпроса: „Колко често разговаряте по въпроси, свързани с кариерното ви ориентиране, с класен ръководител/педагогически съветник/кариерен консултант?“, 34% от седмокласниците посочват, че често разговарят по темата за кариерното си ориентиране, 46,54% посочват, че разговарят рядко, а 19,30% от тях заявяват, че не водят такива разговори, с с класен ръководител/педагогически съветник/кариерен консултант.

Фигура 3. Запознати ли сте с реда и условията в избраното от вас училище?



Източник: Анкетна карта

Анализът на представените данни по въпроса: „Запознати ли сте с реда и условията в избраното от вас училище?“ показва, че 40,22% от анкетираните седмокласници са запознати с реда и условията за кандидатстване в избраното от тях училище, докато 59,78% посочват, че не са запознати с процедурата за кандидатстване след седми клас.

Получените резултати дават основание да се твърди, че значителна част от седмокласниците имат потребност от допълнителна подкрепа в процеса на кариерното планиране и избора на училище след седми клас, за да направят информиран избор на образование.

Над половината от тях (58%) имат нужда от съвет и насоки при избора на учебно заведение, като по-голямата част рядко или изобщо не разговарят по темата с класния ръководител, педагогическия съветник или кариерния консултант. Освен това 59,78% от учениците не са запознати с реда и условията за кандидатстване в избраното от тях училище, което допълнително затруднява процеса на информиран избор. Важен личностен аспект на кариерното планиране е потребността да се търси точна информация. Вярната представа за текущите ситуации, наличните възможности за избор, вероятностите за успех или провал, реалистичен предварителен преглед на потенциални работодатели допринася за вземането на правилни кариерни решения. Поради това, че кариерните решения понякога се вземат при времеви ограничения, учащите често се облягат на фалшиви стереотипи. На всеки кариерен етап вземането на “добри” решения зависи твърде много от прецизната информация за околната среда и себепознание. Разширеното информационно търсене, увеличаването строгостта на информационния анализ и систематичното отговаряне на предположения и стереотипи подобряват ефективността на кариерното планиране.

4. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В днешно време при планиране на кариерата все повече придобива важност решението дали да се следва “традиционна” или “многолика” кариера (Brown, Lent, 2021, Ryan, 2021). В традиционната кариера учащите избират една функционална област и следват тази област с малко вариации за един четиридесет годишен период. В многоликата кариера функционалните области и работодателите се сменят редица пъти по време на индивидуалния трудов път. Уменията, потребностите и амбициите на учащите се променят, когато съзряват и така те вършат техните кариерни пътища и избори. Следването на традиционна кариера или мулти-кариера има фундаментални последици за индивидуалното кариерно планиране. Този избор влияе върху типовете работни назначения, които се следват, типовете на обучение, които се предприемат и типа семеен и социален живот които трябва да бъдат развити. Понастоящем успешното поддържане на традиционна кариера за дълъг период от време става все по-трудно. Драматичните промени в технологията и бизнес средата правят съдържанието на труда и природата на организациите много различни за години напред. Да се планира традиционна кариера днес може би не е само много трудно, но също и в много случаи заблуждаващо по отношение на отделната личност.

ЛИТЕРАТУРА

- Bailis, D. S., & Dill, K. E. (2022). The influence of social media on youth career aspirations. *Journal of media psychology*, 34(2), 87–99. <https://doi.org/10.1027/1864-1105/A000293>
- Brown, S. D., Lent, R. W. (2021). *Career development and counseling: putting theory and research to work* (3rd Ed.). Wiley.
- Chaudhary, J., Chauhan. D. (2025) Factors influencing adolescents' career choices in a changing world. *IOSR Journal of humanities and social science (IOSR-JHSS) Volume 30, Issue 8, Series 4, 78-82*
- Debolina D., Sushanta K.M. & Arup V. (2021) Predictors of job pursuit intention across career stages: a multi-phase investigation, *The International journal of human resource management*, 32:20, 4215-4252.
- Gati, I., Levin, N. (2020). Making better career decisions: from theory to practice. *American Psychological Association*. <https://doi.org/10.1037/0000198-000>
- Hirschi, A. (2021). Career guidance in adolescence: a developmental perspective. *Journal of career development*, 48(4), 427, 443. <https://doi.org/10.1177/0894845320911039>
- Lent, R. W., Ireland, G. W., Penn, L. T., Morris, T. R., & Sappington, R. (2019). Sources of self-efficacy in school-to-work transition programs. *Journal of career assessment*, 27(1), 122–136.
- McMahon, M. (2020). The systems theory framework of career development. In: M. McMahon (Ed.), *Career theories and models at work: ideas for practice* (Pp. 121–128). CERIC.
- Nugent, G. C., Barker, B., Welch, G. (2020). Peer influence on STEM career aspirations in middle school. *Journal of STEM education*, 21(3), 45–52.
- Ryan, P. (2021). *Understanding career development: a systems theory perspective*. Springer.
- Walsh, W.B., Osipow, S.H. (Eds.) (1988) *Career decision making*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.