

Профессиональное и карьерное развитие учителей, основанное на сильных сторонах

Валентина Д. Шарланова

Тракийский университет, Стара Загора, Болгария
e-mail: vsharlanova@yahoo.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8525-1156>

DOI 10.26907/esd13.4.08

Аннотация

Изучение современных тенденций в области образования взрослых в контексте развития карьеры ставит их в активную позицию и развивает их личную компетенцию. Анализ нормативных документов показывает, что нет четких стратегий и политики для развития карьеры людей всех возрастов. Это также относится к чрезвычайно важной группе общества – учителям и будущим учителям. Основной вопрос исследования заключается в том, как развивать компетенцию учителей в области управления карьерой. Целью исследования является следующее: изучить международный опыт в области современной политики, теории и практики развития карьеры, разработать модель обучения учителей развитию карьеры на основе сильных сторон образовательного подхода. Методология исследования включает анализ научных публикаций, нормативно-правовых актов, политики, образовательных программ и образовательной практики, моделирование (разработка модели обучения), наблюдение, описательный анализ. Модель основана на компетенции, создающей условия для личностного ориентирования и мотивации учащихся, обеспечивает групповую диагностику и гибко сочетает в себе множество подходов. Современные теории развития карьеры взрослых интегрированы в профессиональную подготовку учителя. Целью этой модели является содействие будущим действиям по планированию, организации и проведению карьерного обучения учителей. Сделаны выводы о современных перспективах развития карьеры и о предлагаемой современной андрагогической модели, основанной на сильных сторонах.

Ключевые слова: карьерное развитие, компетенции управления карьерой, обучение учителей, модель, основанный на сильных сторонах подход.

Strengths-based professional and career development of teachers

Valentina Sharlanova

Trakia University, Stara Zagora, Bulgaria
E-mail: vsharlanova@yahoo.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8525-1156>

DOI 10.26907/esd13.4.08

Abstract

The study of contemporary trends in career development reveals rich opportunities by developing personal competencies through individuals' own agency. Analysis shows that there are no clear strategies and policies for the career development at all ages. This also applies to teachers and future teachers and this article addresses the development of teachers' career management competence. The study aimed to develop a model of teacher's career development training based on a study of international experience in the field of contemporary policies, theories and practices for career development, adult education and strength-based approach in education. The model is competence-based, and creates the conditions for personality-orientating and motivating learners. It provides group diagnostics and a flexible set of approaches. Modern adult career development theories are integrated in the teacher's career development training. The model will facilitate future actions for planning, organizing and implementing teacher's career development training. Conclusions

are drawn about contemporary perspectives on career development and on the proposed modern strengths-based andragogical model.

Keywords: career development, career management competences, training of teachers, strengths-based approach.

Введение

В начале XXI века, под влиянием глобализации, развития информационных технологий, демографических изменений и изменений на рынке труда, изменилась парадигма развития карьеры. Необходимо развивать новые компетенции для управления развитием карьеры. Карьерное развитие тесно связано с обучением на протяжении всей жизни. Развитые страны создают национальные рамки карьерного развития и программы обучения, основанные на компетентности.

Ситуация в Болгарии также характеризуется динамичными изменениями в социальной и экономической сферах, внедрением зарубежного опыта, развитием национальной политики. Точнее, за последнее десятилетие в нашей стране реализованы модели карьерного ориентирования и консультирования, в основном заимствованные из Соединенных Штатов. Была создана сеть центров карьерного развития в высшем образовании. Идёт подготовка педагогических советников, способных предложить карьерные услуги для среднего образования. Национальная политика карьерного ориентирования и обучения на протяжении всей жизни основана на политике Европейского союза.

Возникает потребность в современных программах карьерного обучения для разных целевых групп, включая учителей и будущих учителей.

Современные концепции карьеры и карьерного развития

Изучение теоретических трудов в области развития карьеры показывает, что концепция «карьеры» и «развития карьеры» со временем изменилась (Herr, 2004; Patton, 2001; Watts, 1996; Hansen, 1997; Wolfe & Kolb, 1980). Последние работы определяют понятия «карьерера» и «развитие карьеры» как личностно-ориентированный процесс управления жизнью и карьерой, когда люди активны как в реакции на изменения, так и в приспособлении к ним, в создании и поиске оплачиваемых рабочих мест, в расширении жизненного опыта и образования с целью улучшения своей жизни.

В настоящем исследовании термины «карьерера» и «развитие карьеры» используются в их широком понимании:

- карьерера – это многообразие видов деятельности (оплачиваемых и неоплачиваемых), которые человек принимает, в том числе таких, как жизненные роли, досуговые, обучение и работа;
- развитие карьеры – это процесс управления жизнью, учебой и работой на протяжении всей жизни.

Теории развития карьеры

В конце XX – начале XXI века были заложены основы теории развития карьеры и интервенции. Они постоянно развиваются. Все предыдущие теории стимулировали разработку новых, которые предлагают более подробные и всесторонние описания развития карьеры и предназначены для широкого круга людей, поддерживая их карьерные устремления.

Согласно Zunker, теории развития карьеры и выбора профессии являются ценным ресурсом для консультантов и тренеров по карьере. Эти работы помогают развивать программы консультирования по вопросам карьеры и профессионального образования, определять этапы развития карьеры, задачи, присущие каждому этапу, идентифицировать отдельные типы и их соответствие рабочим условиям, предлагать методы принятия решений. Эти труды описывают влияние стереоти-

пов, предлагают идеи для развития карьеры женщин, этнических меньшинств и других групп, разъясняют аспекты социального обучения и его связь с развитием карьеры. Для всех, кто работает в области развития карьеры, теории служат основой для генерации и проверки идей и практик (Zunker, 2006).

Основываясь на исследовании, проведенном в начале 1990-х годов, Kidd отмечает особенно важные теории карьерного консультирования и образования. В них представлены такие традиционные подходы: подход соответствия, подход развития, подход социального обучения, психодинамический подход, подход взаимодействия с сообществом. Новое в профессиональной ориентации – это многокультурное консультирование, конструктивистский подход и описательное консультирование, «жизнь как карьера», прагматический рационализм, теория систем, теория карьеры для женщин, теория карьеры для этнических меньшинств, неограниченная карьера, социальные когнитивные подходы (Kidd et al., 1993).

Некоторые из наиболее часто цитируемых и относящихся к практике теорий – теория личностных качеств и факторов (Parsons), теория выбора профессии (Holland), теория профессионального выбора (Ginzberg, Ginsburg, Axelrad and Herma), теория Дональда Супера (Super), теория социального обучения (Krumboltz), теория развития карьеры с точки зрения когнитивной обработки информации (Peterson, Sampson & Reardon) (Parsons, 1909; Holland, 1985; Zunker, 2006; Super, 1957; Super, 1963; Super, 1976; Super, 1980; Super, 1990; Krumboltz, 1979; Mitchell & Krumboltz, 1996; Peterson, Sampson & Reardon, 1991).

Чтобы определить место и важность теорий карьерного развития, представим резюме каждого из них.

- Теория «trait-factor» была разработана на основе исследования индивидуальных различий людей и прогресса в психометрическом движении. Ее основной характеристикой является признание того, что каждый человек обладает уникальными способностями или отличительными особенностями, которые могут объективно оцениваться и сочетаться с требованиями работы и профессии.

- Ginzberg, Ginsburg, Axelrad и Herma развивают теорию выбора профессии с точки зрения развития. Они предполагают, что профессиональный выбор – это процесс развития, который охватывает три этапа – воображаемый, экспериментальный и реалистический.

- Donald Super внес большой вклад в изучение профессионального поведения. Он сформулировал пять этапов развития: рост, разведка, идентификация, поддержание и снижение. Super видит Я-концепцию в качестве жизненной силы, определяющей модель карьеры, которой можно следовать на протяжении всей жизни. Super сделал также заключение о том, что существует корреляция между самосознанием, зрелостью карьеры молодых людей и их успехами в профессиональной реализации. Его теория развития карьеры использует многогранный подход.

- Krumboltz, Mitchell и Gelatt предположили, что выбор карьеры в значительной степени зависит от жизненных событий. Они изучили влияние на карьеру четырех факторов: генетических талантов и специальных умений, условий окружающей среды, учебного опыта и умения решать проблемы.

- Holland изучает выбор карьеры. Он считает, что модульная личная ориентация является ключом к индивидуальному профессиональному выбору. В основе его теории – концепция, согласно которой люди выбирают карьеру для того, чтобы удовлетворить свои развитые и предпочтительные, личные и модальные ориентации. Holland разрабатывает шесть модальных стилей и шесть соответствующих рабочих сред: реальные, исследовательские, художественные, социальные, предпринимательские и обычные.

- Когнитивно-информационная теория применяется в развитии карьеры с точки зрения принятия решений о карьере. Была разработана процедура, помогающая людям обрабатывать информацию для принятия лучших решений о карьере.

Развитие карьеры с социально-познавательной точки зрения связано с общей социально-когнитивной теорией, которая сочетает когнитивные, саморегулирующиеся и мотивационные процессы. Эта теория направлена на поиск тех посредников, которые помогают учебный опыт трансформировать в карьерное поведение; на выяснение того, как взаимодействуют интересы, навыки и ценности; на идентификацию контекстуальных факторов, которые дают хорошие результаты.

Выбор учебного содержания и технологии карьерного обучения тесно связан с теориями развития карьеры. Нет одной теории, которая могла бы объяснить сложный процесс развития карьеры, – все они способствуют пониманию развития карьеры и находят место в учебных программах.

Современные теории усиливают акцент активной позиции человека в построении им собственной карьеры. Они показывают, что развитие карьеры не может быть понято вне этого контекста. Это дает ценную информацию для разработки эффективной методологии развития компетенций, связанных с управлением личной карьерой. Теории обеспечивают целостность процесса развития карьеры.

Подход, основанный на сильных сторонах

В нашей культуре принято, что люди, семьи, учителя, консультанты сосредоточены на потребностях, дефицитах и проблемах. Однако этот акцент может привести к ощущению неудачи и беспомощности, усилить низкие ожидания, создать зависимость от внешних ресурсов и не дать людям и сообществам двигаться в направлении положительных результатов (Keith, 2001). В последние десятилетия произошел переход от подхода, основанного на проблемах и дефицитах, к другому, основанному на сильных сторонах, в котором подчеркиваются ресурсы и возможности (Howard and Dryden, 1999; Keogh and Weisner, 1993; Spekman, Herman and Vogel, 1993). Использование в программах карьерного обучения такого учебного содержания, которое связано с сильными сторонами, способно помочь ученикам стать проактивными, гибкими и адаптивными.

Методы исследования

Анализ нормативных документов показывает, что в Болгарии нет четкой стратегии и политики для развития карьеры людей всех возрастов. Это относится и к чрезвычайно важной группе общества – учителям и будущим учителям. Разработка модели карьерного обучения учителей и будущих учителей на основе международного опыта и с учетом национального контекста призвана восполнить этот пробел.

Основной вопрос исследования заключается в том, как развивать компетенции учителей в области управления карьерой. Целью исследования является разработка модели обучения развитию карьеры на основе изучения международного опыта образования взрослых и с учетом болгарского контекста.

Методология исследования включает анализ научных публикаций, нормативных документов, образовательных программ и образовательной практики, моделирование (разработка модели обучения), наблюдение и описательный анализ.

Результаты и дискуссии

Модель обучения развитию карьеры учителей

Представленная модель обучения развитию карьеры педагога андрагогическая. Обучение взрослого эффективно, если учесть его андрагогические особенности. В

отличие от педагогического процесса, андрагогический процесс требует партнерства между учителем и учеником, использование опыта учащихся (профессионального и жизненного), активное включение учащихся во все виды деятельности (в планирование и организацию процесса обучения, в управление им и контроль за ним) с учетом оценки их эффективности. При разработке модели особое внимание уделяется определению рамок компетенции. С этой целью был изучен опыт Великобритании, США, Канады и Австралии (Watts, 2006, NTSC, 2004, МСЕЕТУА, 2009).

Модель обучения развитию карьеры учителей включает в себя следующие элементы:

1. Цель, задачи, миссия и видение модели

Миссия модели состоит в том, чтобы представить комплексную стратегию организации обучения развитию карьеры взрослых учащихся-учителей. Видение модели заключается в создании предпосылок для целенаправленной подготовки учителей к развитию карьеры. Цель модели – содействовать планированию, организации и внедрению карьерного обучения педагогических специалистов. Задачи – определить требования к тренерам в развитии карьеры и условия, необходимые для организации эффективного обучения учителей в области развития карьеры и для определения параметров компетенции учителей, связанных с развитием их карьеры.

2. Рамки компетенций – цели и ожидаемые результаты обучения в области развития карьеры

Рамки компетенций определяют цели и ожидаемые результаты обучения в области развития карьеры и включают в себя компетенции учащегося и компетенции преподавателя (Sharlanova, 2016b).

При определении целей и ожидаемых результатов, то есть того, что педагогические специалисты в курсах развития карьеры должны и могут знать (компетенции учащихся), использована Австралийская рамка компетенций для управления персональной карьерой. Они включают компетенции в трех основных областях: «Личный менеджмент», «Изучение и исследование работы», «Построение карьеры» (МСЕЕТУА, 2009).

К компетенции лектора относятся личные компетенции в области управления карьерой, компетенции для обучения взрослых (андрагогические компетенции) и компетенции для содействия карьерного развития учащегося. Компетенции в области управления карьерой совпадают с компетенциями учащихся (согласно Австралийской рамке компетенций).

При определении андрагогических компетенций использованы результаты финансируемого Европейской комиссией исследования «Ключевые компетенции специалистов по обучению взрослых» (Buiskool, BJ, Broek, SD, van Lakerveld, JA, Zarifis, GK & Osborne, M., 2010), что позволило определить общие и конкретные компетенции.

Третья группа компетенций – это компетенции, способствующие развитию карьеры учащихся, а именно: информированность о рынке труда; знание, оценка и использование моделей развития карьеры и управления ею; связь с общественностью и супервизии. Они разработаны на основе компетенции фасилитатора в программе GCDF – Global Career Development Facilitator (NCDA, 2009).

3. Андрагогические основы модели – основные предположения об учениках и процессе обучения.

Андрагогические основы модели охватывают сведения о процессе обучения взрослых (Sharlanova, 2016a). При этом учитывалось следующее:

1) предпосылки для обучения в соответствии с Ноттингемской андрагогической моделью и моделью Малькольма Ноулза (Nottingham Andragogy Group, 1983; Knowles, 1990);

2) характеристики взрослых как учеников (Knowles, 1980; Cross, 1981; Kerka, 2002);

3) личный опыт преподавателя университета, участвующего в квалификации учителей;

4) современные концепции карьеры и развития карьеры (Sharlanova, 2014).

4. *Характеристики учебного процесса на курсах развития карьеры*

Учебный процесс взрослых по своей природе является личностно-ориентированным андрагогическим процессом, в основе которого лежит:

– «12 отличительных особенностей» андрагогического процесса в соответствии с выводами Ноттингемской андрагогической группы (Nottingham Andragogy Group, 1983);

– семь характеристик высокоэффективного учебного процесса со взрослыми учащимися, сформулированными Дороти Биллингтон (Dorothy Billington, 1988);

– результаты эмпирических исследований – фокус-группы и экспертной оценки (Sharlanova, 2016d);

– рамки компетенции для карьерного развития в программах развития карьеры в странах с развитыми системами образования (NTSC, 2004; Hache, Redekopp, & Jarvis, 2000; МСЕЕТУА, 2009).

В результате теоретического анализа и эмпирических исследований с помощью фокус-групп и экспертной оценки определены следующие характеристики: обучение на курсах развития карьеры должно быть личностно-ориентированным, основанным на компетентности, рефлексивным, гибким, целостным, непрерывным, совершенствующимся, без строгих предписаний, ориентированным на решение проблем, направленным на построение новых знаний на основе интеграции мышления и обучения, согласующим стили преподавания и учёбы.

Определение принципов обучения на курсах развития карьеры основано на сравнительном анализе принципов обучения взрослых, сформулированных многими авторами (Brookfield, 1986; Knox, 1977; Brundage & Mackeracher, 1980; Dewar, 1999; Zemke, 1988, Smith, 1990). Оно также учитывает характеристики взрослых учащихся, особенности процесса развития карьеры, представленные в теоретических концепциях карьерного развития (Sharlanova, 2014).

На основе этого анализа можно сформулировать следующие принципы обучения (Sharlanova, 2016d):

1. Учащиеся могут иметь разные потребности, опыт, навыки, ценности и интересы.

2. Обучение должно быть личностно ориентированным, то есть учащиеся должны быть в центре учебного процесса. Акцент на процессе, а не на содержании.

3. Цели и ожидаемые результаты определяются рамками компетенции.

4. Самостоятельное обучение должно поощряться. Учащиеся должны сами принимать важные для себя решения, в том числе о процессе обучения.

5. Обучение должно быть основано на прежнем опыте. Прошлый опыт влияет на обучение, в некоторых случаях это стимул и/или препятствие для изучения новых знаний, навыков и взглядов.

6. Процесс обучения должен вызывать интерес к изучению учебного содержания.

7. Обучение должно быть мотивирующим. Студенты могут быть мотивированы различными факторами – от принципов обучения на протяжении всей жизни до внешних мотивов обучения, притом что предпочтение отдается внутренней мотивации.

8. Обучение педагогических специалистов должно быть проблемным. Как правило, учащиеся предпочитают, чтобы учебная деятельность была ориентирована на их проблемы, соответствовала их жизненному положению, а результаты обучения могли быть реализованы немедленно.

9. Учащиеся должны иметь обратную связь о процессе обучения.

10. Учебная среда должна быть комфортной и поддерживающей.

11. Учебная среда должна стимулировать активное участие учащихся в учебном процессе.

12. Эффективное обучение обусловлено Я-концепцией.

Систематическое применение представленных принципов, а также учет характеристик учителей как взрослых учащихся могут обеспечить оптимальную организацию учебного процесса и высокие результаты – формирование карьерных компетенций и карьерной культуры.

5. Подготовка и реализация учебного процесса

Процесса обучения проходит этапы планирования, организации, подготовки материалов, реализации и оценки эффективности учебного процесса.

6. Субъекты учебного процесса.

Субъектами учебного процесса являются преподаватель и учащиеся.

7. Поддерживающая учебная среда

Поддерживающая учебная среда строится на благоприятном микроклимате и материальной базе. Педагогические специалисты значительно лучше учатся, если преподаватель придерживается принципов обучения взрослых и использует методы обучения взрослых. Акцент на развитие новых взглядов и убеждений формирует положительный психологически климат, многофункциональную и располагающую к позитивному взаимодействию пространственную среду.

Модель, представленная в статье, проверена на различных целевых группах учителей. Экспертная оценка модели, наблюдение и опрос мнения студентов об эффективности курсов развития карьеры подтвердили, что эта модель полезна, современна и проста в применении (Sharlanova, 2016e).

Заключение

Современные взгляды на развитие карьеры определяют его как жизненный процесс, который достигает цели, если исследует различные жизненные факторы. Знания, навыки и отношения, которые развиваются по этому пути, позволяют планировать и принимать решения, связанные с занятостью и профессиональным выбором, с самоуправлением, развитием жизненных и трудовых навыков. Карьерное развитие учителей – результат непрерывного обучения, в ходе которого личные и профессиональные навыки постоянно расширяются с учётом изменений в мире и открывающихся возможностей.

Предлагаемая андрагогическая модель основана на сильных сторонах человека, полезна, современна и проста в применении – ее можно успешно использовать с различными целевыми группами педагогических специалистов. Она имеет большой ряд достоинств:

– основана на компетенции. Рамка компетенции определяет цели и ожидаемые результаты обучения – компетенции управления карьерой учителей, которые обучаются. Требования к преподавателю определяются системой компетенций преподавателя, включающей в себя компетенции, необходимые для обучения взрослых и компетенции для содействия развитию карьеры;

– создает условия для личностной ориентации – помещение студентов в центр учебного процесса. Процесс обучения адекватен компетенциям, потребностям и интересам учащихся;

– обеспечивает групповую диагностику – групповой профиль разрабатывается с помощью системы дополнительных методов; определяются потребности учащихся;

– создает условия для мотивации учащихся, которые находятся в активной субъектной позиции и реализуют самопознание, самооценку и саморегуляцию, позитивную оценку или конструктивную критику, рефлексии собственной деятельности;

– гибко сочетает в себе набор подходов – холистический, гуманистический, ситуационный, деятельностный, рефлексивный, основанный на сильных сторонах, интегральный, личностно-ориентированный, конструктивистский. Их применение приводит к развитию новых карьерных установок и ценностей, моделей поведения, к изменению перспективы в трансформационном обучении и в критической рефлексии.

References

- Billington, Dorothy D. (1988) *Ego Development and Adult Education*. The Fielding Institute. (University Microfilms No. 88-16, 275).
- Brookfield, S. (1986). *Understanding and Facilitating Adult Learning*, England, Open University Press.
- Brundage, D. H., & MacKeracher, D. (1980). *Adult learning principles and their application to program planning*. Toronto, Ministry of Education, Ontario.
- Buiskool, B. J., Broek, S. D., Van Lakerveld, J. A., Zarifis, G. K., & Osborne, M. (2010). Key competences for adult learning professionals. Contribution to the development of a reference framework of key competences for adult learning professionals. *Project Report. Research voor Beleid, Zoetermeer, Netherlands*.
- Cross, K. P. (1981). *Adults as Learners*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Dewar, T. (1999). *Adult learning principles (selection)*. Retrieved from: <http://www.calliopelearning.com/adult.htm>
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). *Occupational choice*. New York.
- Hache, L., Redekopp, D., & Jarvis, P. (2000). *Blueprint for Life/Work Designs*. Retrieved from: <http://www.blueprint4life.ca>
- Hansen, L. S. (1997). *Integrative life planning – Critical tasks for career development and changing life patterns*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Herr, E. L. (2004). *Career development: What it is and why it is important*. America's Career Resource Network. Retrieved from: www.acrnetwork.org
- Holland, J. L. (1985). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*, 2nd Edition. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Howard, S. & Dryden, J. (1999). Childhood resilience. Review and critique of the literature, *Oxford Review of Education*, 25(3), 307-324.
- Keith, J. G. (2001). *Best Practice Briefs a product of Outreach Partnerships*. Michigan State University. Retrieved from: outreach.msu.edu/bpbriefs/issues/briefs2.pdf.
- Keogh, B. K. & Weisner, T. (1993). An ecocultural perspective on risk and protective factors in children's development. Implications for learning disabilities. *Learning Disabilities Research and Practice*, 8(1), 3-10.
- Kerka, S. (2002). *Teaching Adults: Is It Different?* Retrieved from: <http://ericacve.org/docgen.asp?tbl=mr&id=111>
- Kidd, M. J., Killeen, J., Jarvis, J. & Offer, M., (1993). *Working Models of Career Guidance: the interview*, London: NICEC/Birkbeck College.
- Knowles, M. (1980). *The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy*, (Rev. ed.), New York, Cambridge University Press.
- Knowles, M. (1990). *The Adult Learner: A Neglected Species* (4th ed.). Houston: Gulf Publishing.
- Knox, A. (1977). *Adults Development in Learning. A Handbook on Individual Growth and Competence in the Adult Years*, San Francisco, Jossey-Bass.

- Krumboltz, J. D. (1979). A social learning theory of career decision making. In Mitchell, A. M., Jones, G. B., & Krumboltz, J. D. (Eds.), *Social learning and career decision making*. Cranton, RI: Carroll Press.
- MCEETYA. (2009). *The Australian Blueprint for Career Development*, prepared by Miles Morgan Australia, Commonwealth of Australia, Canberra. Retrieved from: <http://www.blueprint.edu.au>
- Mitchell, L. K. & Krumboltz, J. D. (1996). Krumboltz's learning theory of career choice and counseling, in Brown, D., Brooks, L. & Associates (Eds) *Career Choice and Development* (3rd Ed), San Francisco, California, Jossey Bass, 223-280.
- NCDA (2009). *Policy and Procedures Manual*. Retrieved from: <http://www.ncda.org>
- Nottingham Andragogy Group. (1983). *Toward a developmental theory of andragogy*. (Adults: Psychological and Educational Perspective No. 9). Nottingham, England: Department of Adult Education, University of Nottingham.
- NTSC (National Training Support Center). (2004). *The national career development guidelines*. Retrieved from: America's Career Resource Network website (www.acrnetwork.org).
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Patton, W. (2001). Career education: What we know, what we need to know. *Australian Journal of Career Development*, 10(3), 13-19.
- Peterson, G.W., Sampson, J.P. & Reardon, R.C. (1991). *Career Development and Services: a Cognitive Approach*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Sharlanova, V. (2014). *Образование и karierno razvitie.*, Monografia., Stara Zagora.
- Sharlanova, V. (2016a). *Andragogicheski osnovi na kurs za karierno razvitie na student pedagozi*. Akademichno spisanie: Upravljenie I obrazovanie. Tom XXII (3), 208-213.
- Sharlanova, V. (2016b). *Kompetentnostna ramka na model za obuchenie za karierno razvitie*. Pedagogicheski forum.
- Sharlanova, V. (2016c). *Potrebности pedagogicheskikh specialistov v Bolgarii v obuchenii dlia karnernogo razbitia*. – V: *Sbornik statej. Vesrossijskaia nauchno-praktichesaia konferencia s mezh-dunarodnim uchastiem*. Kazan, 305-309.
- Sharlanova, V. (2016d). *Principi i uslovia na uchene v kursoveti za karierno razvitie na pedagozi*. – V: *Godishnik na Visshe uchilishte po menidzhmant*, Tom IX., 210-215.
- Sharlanova, V. (2016e). *Empirichno prouchvane za ocenka na kurs za karierno razvitie*. *Sbornik s nauchni docladi ot Ubilejna mejdunarodna nauchna konferencia*. Blagoevgrad, 495-509.
- Smith, R. (1990). *Learning to Learn Across the Lifespan*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Spekman, N. J., Herman, K. L., & Vogel, S. A. (1993). Risk and resilience in individuals with learning disabilities: A challenge to the field. *Learning Disabilities Research & Practice*.
- Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers*, New York, Harper and Row.
- Super, D. E. (1963). *Career development: Essays in vocational development*. New York: College Entrance.
- Super, D. E. (1976). *Career education and the meaning of work*, in *Monographs on Career Education*. Washington, D.C.: U.S. Department of Education.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298.
- Super, D. E. (1990). *A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development* in Brown, D. Brooks, L. & Associates. *Career Choice and Development* San Francisco: Jossey-Bass, 197-261.
- Watts, A. G. (1996). *Toward a policy for lifelong career development: A transatlantic perspective*. *The Career Development Quarterly*, 45(1), 41-53.
- Watts, A. G. (2006). *Career Development Learning and Employability*. *Learning and Employability Series*, 2(5), York: The Higher Education Academy.
- Wolfe, D. M., & Kolb, D. A. (1984). Career development, personal growth and experiential learning. *Organizational Psychology: Readings on human behavior, 4th edition*, eds D. Kolb, I. Rubin and J. Macintyre, Prentice-Ha.
- Zemke, R., & Zemke, S. (1984, March). 30 things we know for sure about adult learning. In *Innovation Abstracts* (Vol. 6, No. 8, p. n8).
- Zunker, V. G. (1998, 2006). *Career Counselling: Applied Concepts of Life Planning*, Pacific Grove, California: Brooks/Cole.