

ОФИС ЗА КАРИЕРНИ УСЛУГИ НА ФАКУЛТЕТА ПО ИЗКУСТВА И НАУКИ В ХАРВАРДСКИЯ УНИВЕРСИТЕТ – ЕЛЕКТРОННИ УСЛУГИ ЗА СТУДЕНТИТЕ И ИНОВАТИВНИ ПРАКТИКИ

Кристиан Либих

Софийски университет „Св. Климент Охридски“

Резюме. Настоящата разработка проследява добрите практики в работата на Офиса за кариерни услуги на Факултета по изкуства и науки в Харвардския университет в САЩ. Разработката се базира основно на наблюдения и интервюта със специалистите от службата, проведени лично и на място в Харвардския университет по време на обучение през март 2013 година. Разглеждат се допълнителните услуги, които съвременният университетски кариерен център може да предложи на студентите/алумните, както и онлайн системи и мрежи, които добиват все по-голяма роля за работата на кариерното звено. Дават се за пример добри практики с ниска финансова себестойност, които биха могли да бъдат лесно интегрирани в българските университетски кариерни центрове. Изследването е изцяло практическо и има за цел да бъде от полза на практиците кариерни консултанти и началници на кариерни центрове с полезни и интересни съвети, както и със запознаване с методите и системите на кариерната служба на един от най-престижните университети в света.

Keywords: university career center, career services, student services, online system/platform

Харвардският университет е едно от най-известните висши училища в света, като името му се е превърнало в стандарт за престиж, академична подготовка и последваща успешна кариера на възпитаниците му. През залите на Университета са преминали редица световноизвестни учени, политици и представители на бизнеса.

Харвардският университет се намира в град Кембридж, щата Масачузетс, в непосредствена близост до столицата на щата – град Бостън. Висшето училище води началото си от 1636 г., когато заселниците от английската плимутска колония (т.нар. пилигрими) създават Колежа на Нютаун¹⁾, както тогава се е наричало населеното място, преди да приеме името Кембридж (в знак на почит към Кембриджкия университет в Англия), а Университетът

да приеме името на свещеника и първи дарител на средства и книги за колежа – Джон Харвард²⁾. Така Университетът става първият на територията на днешните САЩ.

Днес Харвард се е превърнал в световноизвестно академично средище, обучило хора от 202 страни и произвело 44 Нобелови лауреати. Библиотеката на Университета към момента наброява около 17 милиона книги. Броят на преподавателите е около 2100, обучаващи около 21 000 студенти в 10 факултета и 1 институт. Под шапката на общите факултети функционират отделните професионални училища и учебни звена, които провеждат курсовете на обучение и присъждат академичните степени³⁾.

1. Обща информация за Офиса за кариерни услуги на Факултета по изкуства и науки

Много от учебните звена на Харвардския университет разполагат със собствени кариерни служби, специализирани в подпомагането на студентите за успешна професионална реализация в конкретната област на преподаваните в звеното специалности (например световноизвестните Харвардски училища по право и медицина разполагат със собствени кариерни служби). За разлика от тези центрове **Кариерната служба на Факултета по изкуства и науки е най-голямата в Университета и се отличава по това, че обслужва студенти и алумни (дипломирани възпитаници) от няколко различни академични звена. Официалното наименование на службата е Офис за кариерни услуги (Office of Career Services – OCS) и работи със студентите и алумните от Харвардския колеж (Harvard College), обучаващите до получаване на бакалавърска степен; Следдипломното училище по изкуства и науки (Graduate School of Arts and Sciences), където се провеждат магистърските и докторските програми; Училището по инженерство и приложни науки (School of Engineering and Applied Sciences), и Училището за продължаващо обучение (Harvard Extension school)⁴⁾, провеждащо курсове, бакалавърски, магистърски и професионални програми за работещи хора, тоест с плаващо и непълно време на учебната заетост.⁵⁾**

В кариерната служба към момента работят 30 специалисти, като кариерните консултанти са едва 10 на брой. Останалите специалисти работят в организирането на кариерни форуми, връзки с работодатели, администрация и информационно обслужване.

Кариерният офис предлага услуги като първоначални кариерни консултации, кариерни консултации със специалисти в сферата на обучение и/или интерес на студента, консултации за продължаващо обучение, информиране за възможности за стипендиантски, стажантски и работни позиции, подпомагане при подготовка на документи за кандидатстване и организиране на кариерни форуми.

Процесът на същинско кариерно консултиране, от своя страна, не е стандартизиран. Кариерните консултанти използват свободна методология, като всеки употребява свои собствени приложно-кариерни и психологически механизми за работа, както и своя опит и обширни познания за пазара на труда и компаниите на него. В случаите на нужда от по-дълбочинно изследване на тяхно разположение е психологическият тест на Майерс-Бригс (МВТИ), както и онлайн тест за професионални интереси, интегриран в електронната система на центъра.

2. Електронната система в работата на службата

Внедряването на информационни технологии в услугите за студенти е неразделна част от развитието на съвременния университетски кариерен център. То улеснява комуникацията със студентите, като предоставя разнообразни електронни услуги както на тях, така и на работодателите, едновременно с което улеснява и специалистите от кариерната служба, позволявайки им да споделят информация, да създават събития, както и да правят различни статистически справки.

Внедряването на интегрирани електронни системи за работа на кариерния център изисква влагането на значителни финансови ресурси и към момента е трудно постижимо за бюджета на българските държавни висши училища. Някои електронни услуги, използвани в практиката на Харвардския университет обаче, могат да бъдат приложени в нашата система и без нуждата от инвестиране на значителни средства:

– **Електронен каталог** – създаването и разпращането на електронен каталог на потенциалните работодатели, съдържащ автобиографиите на възпитаниците на Университета, е сравнително нискобюджетно начинание. Разпространението става онлайн, а компаниите получават възможност да подберат от тази листа кандидати, които да поканят на интервюта. Такива каталози в Харвардския университет се правят за различните сектори, като се издава и отделен каталог за студентите в докторските програми, търсещи академична реализация. Създаването на такива електронни каталози не изисква почти никакви ресурси, освен времето за създаването им, и може лесно да бъде внедрено в практиката на българските университети, особено на тези, подготвящи кадри за даден специфичен сектор – например строителство, медицина, хранителни технологии, минно дело и т.н.

– **Електронна информация за различни сектори и съвети за успех при кандидатстването за стажове или работни позиции в конкретната сфера**⁶⁾ – едно от големите предимства на уеб страницата на Офиса за кариерни услуги на Харвард са именно електронните ресурси с информация за различни работни сфери. **Поставянето на кратко описание на конкретните работни сектори** – например образование, финанси и т.н., както

и препоръки при търсенето на работа именно в тази насока, са много ценни за младите специалисти, които много често още не са се ориентирали какво точно искат да учат и работят или пък вече търсят ефективни методи за стартиране на кариера в избрания сектор. Поставянето на такава секция в уеб сайта на кариерния център отново е нещо, което изисква предимно времеви ресурси, а ползите от нея са неоспорими.

Преминавайки към по-скъпите електронни компоненти на съвременния университетски кариерен център, **основно внимание трябва да обърнем на електронни платформите за работа на центъра, даващи достъп до различни онлайн услуги на студенти/алumni, работодатели и администратори от кариерната служба.** Почти всички университетски кариерни центрове разполагат със свои собствени сайтове или отдели в общия университетски сайт. Там се публикуват различни новини, дава се основна информация за подготовка на документи за кандидатстване и т.н. Бъдещето на електронните системи обаче принадлежи на специализирания интерактивен онлайн софтуер за работа на кариерните центрове. Именно това е и едно от **най-значителните нововъведения в офиса за кариерни услуги на Харвардския университет през последните години – т.нар. система „Crimson Careers“, внедрена в службата през 2008 година.** Интересно е да се кажат няколко думи за името на системата. Цветът „Crimson“ (тъмно-червен) е символът на Харвардския университет и е изключително популярно име за почти всичко свързано с институцията – спортните отбори на Харвардския университет се наричат „Crimson“, университетският вестник се нарича „The Harvard Crimson“ и т.н. Именно по тази причина и електронната платформа на кариерния офис се нарича „Crimson Careers“.

– **Услуги за студентите** – студентите/алumni разполагат със свои профили в системата, чрез които имат достъп до всички публикувани от работодателите обяви за работа и стажове, като могат да ги сортират по индустрии или да търсят в базата данни по ключова дума. **Предстоящите събития, семинари и интервюта на работодатели в Университета също се обявяват там и потребителите имат възможност да потвърдят присъствието си директно по електронен път с едно натискане на бутона на мишката.** Отново чрез системата се насрочват и кариерни консултации със служители от кариерната служба, като всеки студент има възможност да разгледа биографиите на различните консултанти и да си избере с кого да проведе среща, както и да определи датата и часа ѝ. По електронен път студентите имат възможност да си направят и онлайн тест за професионални интереси и желания. Интегриран е и календар за предстоящите събития, както и история на работата на конкретния потребител в системата, където студентите/алumni могат да видят за кои позиции са кандидатствали и какви документи са изпращали за конкретната обява.

Интересни елементи на студентската част от системата е възможността да се създават „търсещи агенти“ (search agents) в системата, които директно да изпращат на е-мейл позиции, които отговарят на конкретните интереси и предпочитания. Един студент може да създаде неограничен брой търсещи агенти, както и да избере колко често желае да получава е-мейли с известия.

Други интересни елементи в системата са вграждането на различни допълнителни компоненти или препратки към външни системи, много от тях платени, като кариерният офис поема разходите, за да имат достъп студентите и алуимните на Университета до конкретната електронна услуга. Такава е например възможността студентите да тренират за интервюта за работа чрез видеосимулации, като им се задават различни въпроси според сферата, за която кандидатстват. Те също имат възможност да избират и въпроси, на които изпитват затруднения и които искат да им бъдат зададени, за да се упражняват. Тези интервюта или части от тях се записват и могат да се изпратят чрез препратки на кариерните консултанти от центъра, на преподаватели, колеги и т.н. с молба за обратна връзка относно представянето им. Този онлайн софтуер се нарича „Поток от интервюта“ (Interview Stream) и обхваща над 6000 предварително записани въпроса.

– Услуги за работодателите – основната функция на частта на системата, достъпна за работодатели, е възможността да публикуват обяви. Цената на публикуване на една обява е 30\$, като държавните институции и организациите с идеална цел не заплащат такса за публикуване. При публикуването работодателите избират по какъв начин да получават автобиографиите на кандидатите – по и-мейл или чрез профила си в системата. Процесът е до такава степен автоматизиран, че директно във формуляра за публикуване на обява има възможност да въведат номер на кредитна карта и да заплатят за услугата. Отново по същия начин се правят и заявки за провеждане на „интервюта в кампуса на Университета“. На някои работодатели, при предварителна уговорка, може да се предостави достъп до споменатите електронни каталози с автобиографии в техния сектор. За тази услуга кариерният център не изисква такса, а го прави като реверанс към компаниите, с които работи най-често (в момента такива списъци са достъпни за около 500 компании).

– Възможности за администраторите на системата – освен да се публикуват обяви, събития, новини и друга разнообразна информация, административният профил на платформата дава опцията да се добавят и модифицират елементи на самата система, да се одобряват работодатели и оферти, както и всичко останало свързано с онлайн присъствието на кариерната служба. Интересно е да се посочи, че администраторите имат възмож-

ност да правят най-различни статистически справки за студенти, работодатели, позиции и всички други аспекти на сайта, като системата сама обработва информацията и предоставя отчети. Тези справки могат да бъдат най-различни и много специфични, както и има възможност да се поставят различни филтри за търсенето, например „Колко работодатели са пускали инженерни стажантски позиции за региона на Чикаго през последните 2 години?“.

– Свързаност на електронната система в Харвардския университет с подобни системи в други висши училища – подобни електронни системи, разбира се, функционират и в други университети в САЩ и по света. Едно от **преимущество**та на „Crimson Careers“ е, че тя е свързана с други подобни електронни платформи в различни университети на територията на САЩ. Това е възможно благодарение на наличието на сходни системи, разработени от същия производител, в другите висши училища. Компанията, която разработва софтуера, се нарича „Symplcity“, а продуктът за кариерните служби – „CSM (Career Services Manager)“⁽⁷⁾, който, разбира се, е адаптиран за всеки университет и се използва под различни имена. Мрежата, която свързва електронните системи на различните университети, се нарича „NACELink Network“ и към момента се използва и свързва от 561 висши училища на цялата територия на САЩ.⁽⁸⁾

Ползата от такава свързана мрежа е главно за покриване на по-голяма географска площ. Работодателите обикновено промотират свободните си позиции пред местните университети, но всяко висше училище обучава студенти, идващи от различни места, и по-голямата част от тях няма да останат да работят в региона на Университета след завършването си. Именно поради това кариерните центрове имат възможност да споделят позиции помежду си, като те стават видими за студентите от други университети и те могат да кандидатстват. Разбира се, не всички обяви са видими от всички и кариерните центрове имат възможност да преценяват точно кои позиции да споделят и с кои университети. Работодателите също са запознати с тази практика и обикновено нямат нищо против обявите им да достигат безплатно до по-голям кръг от потенциални кандидати.

Освен в мрежата „NACELink“ чрез профила си в „Crimson Careers“ студентите/алумните на Харвард имат достъп и до други две системи за споделяне на позиции, най-често стажантски. Системите са „iNET“ (главно за стажове в неправителствени организации, комуникация и медии, маркетинг, интернет и стартиращи компании) и „UCAN“⁽⁹⁾ – система, включваща 22 от най-престижните университети в САЩ за публикуване и споделяне на свободни стажантски позиции.⁽¹⁰⁾

Платформата „Crimson Careers“ е свързана и към системата на Американския департамент по труда (U.S. Department of Labor). Така потребителите разполагат с директен достъп до информация за различни

професии – какво образование и квалификация са необходими за започване на работа в тази професия, заплати, перспективи за развитие, същност на работата, изисквания и подходящи специалности (директно получавани от базата данни на Трудовия департамент на САЩ).

– Обучения, семинари и работни ателиета – организирането на обучителни събития за студентите на Университета не е нова практика за кариерните центрове, но интензитетът и широкият диапазон от теми, които покриват обученията на Офиса за кариерни услуги на Харвард правят практиката му в това отношение много новаторска и интересна. Всяка седмица се провеждат редица семинари, като темите варират от стандартни умения за кандидатстване до преговаряне за заплата, представяне в електронните социални мрежи, неакадемична реализация за хора, притежаващи докторска степен и работа на възпитаници на Харвард от чужбина, желаещи след завършването си да работят на територията на САЩ. На тези срещи често се канят специалисти в конкретната област като външни лектори или алумни, които са преминали вече по този път. Посетителите на Харвард от други университети по света също имат възможност да изнесат семинар в тяхната област на експертиза пред харвардските студенти (например „Възможности за лятно доброволчество и стаж в България“, което аз имах привилегията да изнеса през март 2013). Някои от най-популярните обучения (например „Работно ателие за писане на автобиография“⁽¹¹⁾) имат и онлайн версия, в сайта на кариерната служба, както и подготвена книжка с основни съвети, готова за печат. Програмата на семинарите се публикува също в електронната система, като студентите могат да потвърдят присъствието си по електронен път.

– Стипендиантски програми за обучение, стаж или доброволчество в чужбина – **офисът за кариерни услуги на Харвардския университет финансира около 50% от студентите, които кандидатстват за летни стажове, обучение в чужбина или доброволчески програми.**⁽¹²⁾ Финансиране може да се получи както за програми, носещи учебни кредити, така и за некредитни. Кредитни са например възможностите за лятно обучение в чужбина с продължителност от 5 до 10 седмици. Темите на курсовете са разнообразни, като за тази година например са публикувани отворени възможности за обучение по „Археология“ в Перу, „Науки за викингите“ в Дания, „Чужди езици и култури“ във Франция, Китай, Аржентина, Чешката република и Корея, както и редица други специализирани обучения като „Алергология и имунология“ в Япония, „Биоразнообразие“ в Доминиканската република и „История на изкуствата“ в Италия.⁽¹³⁾ Летните програми, които не носят учебни кредити, пък най-често са свързани с доброволчество на територията на САЩ или в чужбина, както и стажове в областта на обществените услуги.⁽¹⁴⁾

– Crimson Compass – системата „Crimson Compass“ свързва студентите и алумните на Харвардския университет. Тази платформа не е свързана с

„Crimson Careers“ и се администрира от Алумни асоциацията на Харвардския университет (Harvard Alumni Association), но има пряка връзка с кариерното развитие на възпитаниците на Университета. **Най-важната и полезна опция на тази мрежа е, че тя обхваща значителен брой алумни на Харвардския университет, дали съгласието си да дават съвети на студентите и да отговарят на техните въпроси. Към момента в системата са регистрирани като доброволци, които да споделят своя опит и експертиза, над 17 000 алумни.**¹⁵⁾ Системата позволява да се търси и по определени теми на вече отговорени въпроси.

– Peer-to-peer network – мрежата peer-to-peer, свободно преведена като „студент за студент“, до голяма степен наподобява алумни мрежата „Crimson Compass“, но е ограничена само за студенти. **В момента в мрежата има регистрирани около 1400 студенти, които са изявили желание безплатно да помагат на колегите си и да отговарят на въпроси, свързани със стажовете, които са провели. Чрез мрежата те споделят информация за стажа, компанията и отдела, в който са били, а също така и за града, в който са провели стаж, настаняване и т.н., както и отговарят на въпроси.**

– GoingGlobal системата – електронната система „GoingGlobal“ е една от най-интересните и полезни електронни платформи, достъпни за възпитаниците на Харвард. Тя не се поддържа от кариерния офис на Университета, но той заплаща възможността студентите и алумните да имат достъп до нея. Полезна е с това, че в нея се публикуват обяви за работа и стажове както за територията на САЩ, така и за над 30 други страни. Освен това системата предоставя информация за специфични изисквания за работа в различни страни, работни разрешителни, насоки за подготовка на автобиография и представяне на интервю в страни с различни култури и т.н. За чуждестранните студенти, които имат желание да работят в САЩ, пък системата разполага със списък с работодатели, които подпомагат служителите си при кандидатстване за работна виза (т.нар. H1B).¹⁶⁾

3. Обратна връзка за обективна оценка на ефективността на кариерната служба

Един от основните проблеми, свързани с работата на университетския кариерен център, е невъзможността за получаване на обективна оценка на ефективността му. Такава оценка би била възможна единствено чрез обратна връзка от студенти или работодатели относно реализацията на възпитаниците на висшето училище на пазара на труда (т.е. успеваемостта им за печелене на стажантски и работни позиции), както и за степента, с която услугите на кариерния център са допринесли за това. Този проблем е основен за всички университетски кариерни

служби по света. Именно затова е интересно да се проучи практиката на Харвардския университет за получаване на тези резултати и съответно определяне на ефективността на кариерните услуги.

Освен стандартните практики по консултиране, проверка на документи за кандидатстване (най-често CV и мотивационно писмо) и организиране на кариерни форуми (присъщи на всеки модерен кариерен център), **в Харвард се предлага още една интересна възможност за работодателите – провеждането на т.нар. „интервюта в кампуса на университета“ (on campus interviews).** В този случай фирмите заявяват желанието си за провеждане на такова събитие, а студентите изпращат апликационните си документи през електронната система. От получените документи компаниите избират кратък списък от кандидати, които канят на събитието в Университета или в друга неформална обстановка (например коктейл, обяд, вечеря и т.н.). Такава практика е позната и в други висши училища по света и може да бъде лесно интегрирана и в българската система за работа на университетския кариерен център, като, разбира се, поради отсъствието на автоматизирана електронна система кандидатстването би ставало по традиционен начин – чрез имейл с прикачени документи, изпращан към работодателя (или посредством кариерния център). Таксите на Харвардския университет за провеждане на такива интервюта от работодателите са 100\$ на обява (независимо колко хора се интервюират по нея) и 150\$ за наемане на зала за ден.

Тези интервюта имат голяма полза за работодателите, тъй като дават възможност за по-дълга комуникация с кандидатите и съответно по-информирано решение (особено в случаите, когато тези срещи се провеждат под формата на коктейли или обеди), както и за студентите – тъй като се намалява стресът от сблъсъка с формалната работна среда на фирмения офис, тоест те са на позната или най-малкото по-непринудена и удобна за тях територия. **За кариерния център такива събития са от голяма полза именно при търсенето на обратна връзка за назначенията, тъй като те могат да я получат директно от работодателите. Разбира се, такава обратна връзка от фирмите може да се потърси не само при интервютата в кампуса на Университета, а и при организиране на кариерни форуми, както и след разпространяване на обяви от конкретни работодатели.**

Освен от компаниите работодатели кариерният офис на Харвардския факултет по изкуства и науки, като консултантско и информационно звено, не получава директна обратна връзка от студентите и алумните. Обратна връзка за тях и за тяхното кариерно развитие се получава от Екипа за институционални проучвания към Ректора на Харвардския университет (Office of

the Provost – Institutional Research Team), който обработва т.нар. „Изходящи анкети“ (Senior Exit Surveys), които студентите попълват преди получаването на дипломите си. Там фигурират въпроси относно това, дали вече имат работа и в каква сфера. За съжаление, няма как да се проследи дали тази работа е намерена чрез кариерния център, тъй като наблюденията показват, че много от дипломираните студенти, дори и получили информацията за свободните позиции чрез каналите на кариерния център, заявяват, че сами са си намерили работа. Подобна анкета се изпраща по е-мейл на алумните отново след 6 месеца.

4. Възможности за внедряване на добрите практики в българската система

За разлика от американските университети, особено такива с финансовите възможности на Харвард, българските държавни университети към момента не разполагат с големи суми, които могат да бъдат използвани за развитие на кариерните услуги за студентите и алумните. Внедряването на онлайн платформа за работа на кариерния център е изключително удобно и полезно средство за организация и комуникация, но в никакъв случай не е задължително условие за успешното функциониране на кариерната служба. Много от успешните практики на Харвардския университет, както посочих по-горе, могат да бъдат лесно интегрирани в нашата система – създаване на електронни каталози с автобиографии, организиране на повече и по-разнообразни кариерни семинари и предоставяне на информация за различните работни сектори, както и за професиите, които могат да се изпълняват в тази сфера. Споделянето на различни стажантски и работни позиции между кариерните центрове също е въпрос единствено на мотивация за сътрудничество – дори и да не се споделят чрез модерна електронна система, а просто чрез препращане на и-мейли, крайният резултат ще бъде един и същ.

Възможностите за университетско финансиране за обучения, стажове и доброволчество в чужбина пък са достъпни до българските студенти чрез европейските програми „Еразъм“ и „Младежта в действие“.

В областта на същинското кариерно консултиране трудно можем да намерим разлика между работата на кариерните консултанти в САЩ и българските им колеги. Не фигурира стандартизирана методология за провеждане на консултация, тъй като всеки случай е различен и изисква различен подход, който консултантът определя на базата на подготовката и опита си. Основната подготовка за професията пък е международното обучение „Global Career Development Facilitator“ (GCDF), разработено именно в САЩ, което е международен стандарт за обучение на кариерни консултанти, наложил се и в България¹⁷⁾.

В заключение можем да кажем, че развитието на българската система за университетско кариерно консултиране към момента може лесно и сравнително евтино да внедри някои от практиките на американските кариерни центрове, което ще повиши успеваемостта на студентите при представянето им пред работодателите, търсенето и кандидатстването за работа. На този етап внедряването на цялостни онлайн софтуерни платформи е финансово невъзможно, а и неоправдано при много по-належащата нужда от инвестиране в модернизирани учебно оборудване, учебни планове и студентски общежития, както и в осигуряване на допълнителни услуги за студенти – медицински, дентални и психологически центрове, и звена за учебни консултации и менторство.

БЕЛЕЖКИ

1. Inside Harvard Second Edition, p.6, – Crimson Key Society 2012
2. History of Harvard University – www.harvard.edu/history
3. Harvard at a Glance – www.harvard.edu/harvard-glance
4. Office of Career Services (OCS) Home page – www.ocs.fas.harvard.edu
5. Blended Degree Programs and Certificates – Harvard Extension School – www.extension.harvard.edu/degrees-certificates
6. OCS-Students: Career Areas – www.ocs.fas.harvard.edu/students/careers.htm
7. Career Services Software – CSM – Symplicity Corporation – www.simplicity.com/career_services_manager_csm
8. NACELink Student Page: Participating schools – www.nacelink.com/nl_schools.php
9. OCS-Students: Jobs and Internships – www.ocs.fas.harvard.edu/students/jobs_crimson_careers.htm
10. UCAN – University Career Action Network – www.ucanintern.com
11. How to write a resume – www.ocs.fas.harvard.edu/students/materials/How to Write a Resume/player.html
12. OCS: Summer International Experience – www.ocs.fas.harvard.edu/students/summer_international_experience.htm
13. Summer Study Abroad Programs – Harvard Summer School – www.summer.harvard.edu/programs/study-abroad
14. OCS: Summer International Experience – www.ocs.fas.harvard.edu/students/summer_international_experience.htm
15. Harvard Alumni Association Career Networking with Crimson Compass – www.alumni.harvard.edu/haa/alumni-services/crimson-compass
16. GoingGlobal – www.ocs.fas.harvard.edu/students/jobs_goingglobal.htm
17. Global Career Development Facilitator – www.cce-global.org/GCDF

**OFFICE OF CAREER SERVICES OF THE FACULTY OF ARTS
AND SCIENCES AT HARVARD UNIVERSITY
ELECTRONIC SERVICES FOR STUDENTS
AND INNOVATIVE PRACTICES**

Abstract. This paper follows the best practices in the work of the Office of Career Services, Faculty of Arts and Sciences at Harvard University. The study is mainly based on observations and interviews with experts from the office, held personally on the spot at Harvard University during a training in March 2013. Some additional services that a modern university career center is able to provide for the students/alumni are also included in the paper, and so are the online systems and networks that are becoming more and more important in the work of the career services. The article includes examples of good practices with low financial cost, which could be easily integrated in the Bulgarian university career centers. The study is entirely practical and aims to be useful for practitioners-career counselors and heads of career centers by providing them with useful and interesting tips, and introducing them to the methods and systems used by the career service of one of the most prestigious universities in the world.

Kristian Libih, MPsy, GCDF
Career Counselor

✉ Career Center UACEG
1, Hristo Smirnenski bld.
1046 Sofia

E-mail: libih@abv.bg; career@uacg.bg