



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ” 2007-2013
МИНИСТЕРСТВО НА ОБРАЗОВАНИЕТО И НАУКАТА



Европейски социален фонд

**Схема BG051PO001-3.1.07 „Актуализиране на учебните програми във висшето образование
в съответствие с изискванията на пазара на труда“**

Проект: BG051PO001-3.1.07-0041 „Актуализиране на учебните програми на специалностите във факултет „Стопанско управление“ на ЛТУ в съответствие с изискванията на пазара на труда – EDUCOMP”

Бенефициент: Факултет „Стопанско управление“ на Лесотехническия университет

Елизабета Вачкова Анна Мантарова Надя Делчева Николай Нейков Йордан Йорданов
Юлиана Колова Радостина Попова Антон Костадинов Вероника Тасина Милена Дичева

**Актуализиране на учебните програми на специалностите
във факултет „Стопанско управление“ на ЛТУ в съответствие
с изискванията на пазара на труда – EDUCOMP**

София
2015 г.

Изданието обобщава резултатите и ползите от реализирания проект BG051PO001-3.1.07-0041 „Актуализиране на учебните програми на специалностите във факултет „Стопанско управление“ на Лесотехническия университет в съответствие с изискванията на пазара на труда – EDUCOMP”, с бенефициент факултет „Стопанско управление“.

Проектът е разработен от екип на Факултета в периода май 2013 – април 2015 година.

Автори: проф. дин Елизабета Вачкова – стр. 5 – 9, 13, 16 – 18, 57 – 58, 66, 71 – 74, 85 – 87

доц. дсн Анна Мантарова – стр. 19 – 36, 50 – 56

доц. д-р Надя Делчева – стр. 73 – 77

доц. д-р Николай Нейков – стр. 37 – 40

доц. д-р Йордан Йорданов – стр. 62 – 65

д-р Юлиана Колова – стр. 10 – 12, 41 – 44, 64 – 65

гл. ас. д-р. Радостина Попова – стр. 59 – 61

гл. ас. д-р Антон Костадинов – стр. 84

маг. Вероника Тасина – стр. 14 – 16, 67 – 72, 77 – 83

докторант Милена Дичева – стр. 45 – 49

Съставител и научен редактор: проф. дин Елизабета Вачкова

Актуализиране на учебните програми на специалностите във факултет „Стопанско управление“ на ЛТУ в съответствие с изискванията на пазара на труда – EDUCOMP

Предпечатна подготовка: инж. Магделина Божанкова

Издателска къща при ЛТУ

София, 2015

ISBN 978-954-332-131-5

Печат: Интел Ентранс

Печатни коли: 17,5

Авторски коли: 14,3

Формат 64x80/16

Съдържание

Списък на съкращенията	4
1. Актуалност на тематиката на проекта	5
2. Обща информация за проекта:	7
3. Състав на екипа, изпълняващ проекта.....	9
4. Последователност от действия, логика и очаквани резултати от проекта.....	10
5. Същност на учебната програма като инструмент за повишаване на качеството на учебния процес	14
6. Анкетни проучвания на потребностите на работодателите	19
6.1. Алтернативен туризъм	19
6.2. Дървообработваща и мебелна промишленост	26
6.3. Горско стопанство	30
7. Сравнителен анализ на необходимите знания, умения и компетентности между трите изследвани сектора по метода на клъстерите	37
8. Литературни проучвания и изследвания на добрите практики в света в горското стопанство.....	41
9. Анализ на учебните планове във факултет „Стопанско управление“ на Лесотехническия университет	45
10. Анкетиране на преподавателите във ФСУ	50
11. Методология на актуализацията	57
12. Образователни иновации	59
13. Ефективност на проекта.....	66
14. Основни изводи, обобщения и предложения.....	85
Литература	88
Приложение 1.....	90
Приложение 2.....	98
Приложение 3.....	104
Приложение 4.....	113
Приложение 5.....	118
Приложение 6.....	120
Приложение 7.....	122
Приложение 8.....	124
Приложение 9.....	126
Приложение 10.....	128
Приложение 11.....	131
Приложение 12.....	133
Приложение 13.....	135
Приложение 14.....	137
Приложение 15.....	138

Списък на съкращенията

АТ – алтернативен туризъм

БААТ – Българска асоциация по алтернативен туризъм

БАУХ – Българска асоциация по управление на хора

БКДМП – Браншова камара на дървообработващата и мебелната промишленост

БСК – Българска стопанска камара

БТК – Българска туристическа камара

ВО – висше образование

ВУ – висше училище

ВУЗ – висше учебно заведение

ГС – горско стопанство

ДГП – държавно горско предприятие

ДГС – държавно горско стопанство

ДЛС – държавно ловно стопанство

ДМП – дървообработваща и мебелна промишленост

ДПП – дирекция на природен парк

ЕКР – европейска квалификационна рамка

ЕС – Европейски съюз

ИАГ – Изпълнителна агенция по горите

ИКТ – информационни и компютърни технологии

ИСОК – информационна система за оценка на компетенциите

КС – Консултативен съвет

КСИ – компютърни системи и информатика

ЛТУ – Лесотехнически университет

МТ – масов туризъм

НКР – национална квалификационна рамка

НЛВК – Национална лозаро-винарска камара

НП – неправителствена организация

НПО – неправителствена организация

ОКС – образователно-квалификационна степен

ОП – Организационно поведение

ПП – природен парк

РДГ – районна дирекция по горите

СТЗ – Специализирано териториално звено

СУ – Стопанско управление

СУК – система за управление на качеството

УП – учебна програма

УРП – управление на ресурсите и природоползването

УЧР – управление на човешките ресурси

ФСУ – факултет „Стопанско управление“

EDUCOMP – актуализиране на учебните програми на специалностите във факултет „Стопанско управление“ на ЛТУ в съответствие с изискванията на пазара на труда

1. Актуалност на тематиката на проекта

Един от основните ограничители на икономическия растеж е дефицитът на човешки ресурси с конкретни професионални и личностни профили, необходими за конкурентоспособността както на структуроопределящите сектори и дейности, така и за цялата икономика на България. Независимо от високата безработица редица сектори изпитват остър недостиг на кадри. Така например в софтуерната индустрия, която е двигател на икономиката на знанието и решаващ фактор за осъществяването на стратегията на Европейския съюз за интелигентен растеж, качеството на образованието и броят на завършващите специалисти не отговарят на потребностите и пречат за реализирането на потенциала ѝ за създаването на висока добавена стойност. Според изследванията на браншовите организации в сферата на информационните и комуникационните технологии (ИКТ) острият дефицит на кадри е най-голямата пречка за растежа на софтуерната индустрия. Като първа стъпка към решаването на проблемите, свързани с количеството и качеството на подготвяните специалисти с университетско образование в бранша, се препоръчва актуализиране на учебните програми (BASSCOM 2012).

Поради неадекватната квалификация на заетите и в друг бързо развиващ се структуроопределящ сектор – туризма и ресторантьорството, трудно се преодоляват изоставането и ниската конкурентоспособност.

В една или друга степен всички отрасли и дейности на икономиката ни изпитват сходни затруднения при осигуряването на необходимата квалифицирана работна ръка.

При запазване на младежката безработица в Еврозоната на равнище от 23 % (Панорама на труда 2014) проблемът за увеличаващата се пропаст между потребностите и очакванията на бизнеса и предлаганото качество на работната сила придобива особена острота.

Анализите на Световния икономически форум 2013 – 2014 г. (Global Competitiveness Report 2014), публикувани в Доклада за глобална конкурентоспособност, показват влошаване на „състоянието на пазара на труда“ в България с 12 позиции, увеличаване на безработицата, включително на младежите с висше образование. Най-важният аргумент в полза на острата потребност от предприемането на спешни мерки за промени в образователните политики на висшето училище (ВУ) в България е отбелязаното 117 място в позиционирането на страната ни по показателя „оценка за сътрудничеството между образование и бизнес“.

За решаването на тази стратегическа национална задача над 40 български висши училища, финансирани от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, разработват проекти по актуализиране на учебните си програми в съответствие с потребностите на пазара на труда. От май 2013 г. екип на факултет „Стопанско управление“ (СУ) при Лесотехническия университет (ЛТУ) в партньорство с Изпълнителната агенция по горите (ИАГ), Браншовата камара на дървообработващата и мебелната промишленост (БКДМП) и Българската асоциация по алтернативен туризъм (БААТ) реализират проект BG051PO001-3.1.07 „Актуализиране на учебните програми на специалностите във факултет „Стопанско управление“ на Лесотехническия университет в съответствие с изискванията на пазара на труда – EDUCOMP“. Това е първият европейски проект, който се осъществява основно от екипа на Факултета и е насочен конкретно към неговото развитие.

През 2015 г. факултет „Стопанско управление“ на Лесотехническия университет отбелязва двадесетата годишнина от създаването си. Периодът 2012 – 2015 година както за Университета, така и за Факултета се характеризира с големи промени, насочени към цялостното повишаване на качеството на учебния процес и неговата конкурентоспособност в глобалното образователно пространство. Тези промени се осъществяват чрез реализирането на следните проекти, финансирани от оперативните програми на ЕС, които обхващат различни аспекти от дейността на Университета, взаимно се допълват и в своята цялост създават качествено нови условия за работа на студенти и преподаватели:

- „Модернизация на Библиотечно-информационния център, въвеждане на мерки за енергийна ефективност и изграждане на достъпна архитектурна среда в Лесотехническия университет – София”;
- „Студентски практики”;
- „Подкрепа за развитието на младите хора в Лесотехническия университет”;
- „Усъвършенстване на системите за управление в Лесотехническия университет”;
- „Развитие на центъра за електронни форми на дистанционно обучение в Лесотехническия университет”;
- „Система за квалификация и кариерно израстване на преподавателите в Лесотехническия университет”.

Успешното изпълнение на тези проекти подобрява условията във всички сфери на дейност в образователната институция и създава различни предпоставки за повишаване на качеството на учебните програми. Проектът за развитието на електронните форми на обучение предоставя среда и инструментариум, които улесняват актуализирането на учебните програми. Чрез проекта за усъвършенстване на системите за управление на качеството става възможно интегрирането на механизма за актуализиране на учебните програми в Системата за управление на качеството (СУК) на ЛТУ. Системата за квалификация на преподавателите подпомага непрекъснатото усъвършенстване на уменията им за усвояване и въвеждане на нови форми и методи на обучение, които се използват в актуализираните учебни програми.

Специално внимание в процеса на изпълнение на дейностите по проекта е отделено на устойчивостта на резултатите, ето защо в основата на философията на изпълнението му е залегнала концепцията за изграждане на устойчив механизъм за актуализиране на учебните програми във Факултета. Актуализирането на всички или на максимален брой програми не е приоритетна цел в работата на екипа.

2. Обща информация за проекта:

Бенефициент на проекта е Факултет „Стопанско управление” на Лесотехническия университет в София.

Продължителността на изпълнение на проекта е 23 месеца.

Срокът за изпълнение на проектното задание е с начална дата 18 май 2013 г. и дата на приключване – 30 април 2015 г.

Размерът на безвъзмездната помощ, определен за изпълнение на задачите по проекта, е 209 372,86 лева.

Проектът е предназначен за целевите групи на студентите и преподавателите от факултет „Стопанско управление“ и се изпълнява предимно с капацитет на Факултета.

Партньори на Факултета за реализирането на проекта са три организации – представители на бизнеса, за които ФСУ подготвя предимно кадри:

- Българска асоциация за алтернативен туризъм (www.baathg.org)
- Изпълнителна агенция по горите (www.iag.bg)
- Браншова камара на дървообработващата и мебелната промишленост (www.timberchamber.com).

Главната цел на проекта е подобряване на качеството и съдържанието на учебните програми и методите на преподаване във ФСУ на ЛТУ съгласно изискванията на Европейската квалификационна рамка (ЕКР) и Националната квалификационна рамка (НКТР) за постигане на модерно и бизнес ориентирано обучение за придобиване на знания, умения и компетентности и разработване на механизъм за непрекъснатото им актуализиране чрез трайни връзки между ЛТУ, свързаните бизнес организации и научни институти.

Тази цел се осъществява чрез изпълнението на следните основни дейности:

1. Проучване на потребностите на бизнеса от специфични знания и умения.
2. Проучване на професионалните стандарти в приоритетните за ФСУ икономически сектори.
3. Анализ на текущото състояние на учебния процес на ФСУ.
4. Въвеждане на образователни иновации в специалностите на ФСУ.
5. Пилотно тестване и поетапно внедряване на актуализираните програми.
6. Създаване на консултативен съвет с представители на ЛТУ, бизнеса и научните институти.
7. Определяне на схема за устойчиво сътрудничество между заинтересованите страни.

В процеса на управлението на проекта са дефинирани конкретните цели и набор от индикатори за измерване на напредъка и резултатите от дейностите. Всяка от целите е декомпозирана на подцели, за постигането на които са използвани различни набори от методи. Най-широко използваните от тях са:

- Анкетни проучвания за:
 - потребностите на работодателите към знания, умения и компетентности на випускниците на висшите училища;
 - готовността на представители на бизнеса от трите индустрии за различни форми на сътрудничество с факултет „Стопанско управление“;
 - готовността на преподавателите да съдействат за прилагането на устойчив механизъм за актуализация на учебните програми;
 - оценката на студентите за реализацията на образователни иновации, актуализирани програми и качество на обучителния процес;
 - клъстерен анализ.
- Литературни проучвания, насочени към съвременни научни разработки в трите индустрии, за които Университетът подготвя кадри.
- GAP анализ.
- SWOT анализ.

- o Анализи на публикувани учебни програми в уеб сайтовете на университетите.
- o Сравнителни анализи на изследванията на пазара на труда.
- o Анализи на компетентностни модели.
- o Анализ и интерпретация на квалификационни рамки.
- o Анализи на регулации.
- o Анализи на професионални стандарти.
- o Международен обмен на опит.
- o Обучения на преподаватели.
- o Дискусионни форуми с представители на бизнеса.
- o Дискусии със студентите от целевата група.
- o Споделяне на управленски опит от страна на успешни мениджъри.
- o Апробации на образователни иновации.

Разнообразието на използваните методи позволява постигането на комплексни резултати и синергетичен ефект, който да надхвърли предварително поставените цели на проекта.

3. Състав на екипа, изпълняващ проекта

Екипът се ръководи от Елизабета Вачкова – професор, доктор на икономическите науки, преподавател по дисциплините Управление на човешките ресурси и Организационно поведение в катедра „Управление на ресурсите и природоползването“ (УРП) във факултет „Стопанско управление“, Лесотехнически университет.

Съставът на екипа за организация и управление включва още:

Сабина Генева – счетоводител в ЛТУ – специалист Труд и работна заплата и счетоводство, Весела Дичева, организатор обучение в катедра УРП и Дора Владикина, организатор обучение в катедра „Компютърни системи и информатика“ (КСИ) в качеството им на технически сътрудници.

Експертни функции от страна на ФСУ изпълняват:

Доц. д-р Владислав Тодоров, декан на ФСУ – експерт катедра КСИ, проф. дин Елизабета Вачкова – андрагогически експерт, проф. дин Иван Йовков, катедра УРП – експерт механизми за актуализиране на учебните планове, доц. д-р Катинка Михова, катедра УРП – експерт актуализиране на учебния процес на специалностите „Стопанско управление“ и „Алтернативен туризъм“, доц. д-р Надя Делчева – експерт катедра „Икономика“, доц. д-р Николай Нейков – експерт катедра УРП, доц. д-р Константин Колев – катедра УРП – експерт актуализиране на учебния процес на специалностите „Стопанско управление“ и „Алтернативен туризъм“, гл. ас. д-р Радостина Попова – експерт катедра „Маркетинг и управление на производството“, ст. преп. Евелина Георгиева – експерт катедра „Чужди езици и педагогика“.

Актуализирани и нови учебни програми разработиха общо двадесет преподаватели от всички катедри на ФСУ: проф. дин Диана Иванова, проф. д-р Иван Палигоров, доц. д-р Людмила Янкова, доц. д-р Станислава Ковачева, доц. д-р Марина Младенова, доц. д-р Боянка Желязова, доц. д-р Красимира Станева, доц. д-р Николай Стоенчев, гл. ас. д-р Мая Цоклинова, гл. ас. д-р Светлана Станева, гл. ас. д-р Елена Драгозова, гл. ас. д-р Антон Костадинов, както и експертите: доц. д-р Владислав Тодоров, проф. дин Елизабета Вачкова, доц. д-р Катинка Михова, доц. д-р Надя Делчева, доц. д-р Николай Нейков, доц. д-р Константин Колев, гл. ас. д-р Радостина Попова и ст. преп. Евелина Георгиева.

Като външни консултанти в проекта са ангажирани: доц. д-р Анна Мантарова от Института за изследване на обществата и знанието при БАН – социолог, д-р Юлиана Колова – експерт обучения и анализи, магистър Вероника Тасина – андрагогически експерт и докторант Милена Дичева – експерт съдържание на учебната програма.

Партньорските организации са представени в проекта, както следва:

- ИАГ – инж. Николина Симеонова и Гергана Хикий;
- БКДМП – Елица Ненчева и Росица Пешева;
- БААТ – Кирил Калоянов и Елеонора Йосифова.

Независимо от различията в професионалната подготовка, спецификата на дейностите, които изпълняват, йерархическата позиция, възрастта и пола на участниците, екипът успя да постигне хармония и добра комуникация, което проличава от постигнатите добри екипни резултати. Следва да се подчертае, че в процеса на работата членовете на екипа самокритично оценяваха дефицитите в уменията си за работа в проект, изискващ изключителна дисциплина, коректност, прецизно администриране, координиране на разнообразни дейности и работа под напрежение. В динамични и сложни външни условия и множество непрекъснато възникващи административни препятствия, членовете на екипа видимо натрупваха ценен опит и нови компетентности. Ефективността на работата постепенно се увеличаваше. Многократно в процеса на работата беше отбелязвана ползата от нарастващото умение за полезно използване на различията и високо оценяване на значението му за успешното реализиране на големи проекти.

4. Последователност от действия, логика и очаквани резултати от проекта

В описаната по-долу схема за работа по проекта е показана декомпозицията на дейностите и задачите, чрез решаването на които последователно се осъществяват целите на проекта.

Дейност	Дейността се осъществява в следната последователност (задачи за изпълнение):
1. Проучване сред работодателите на потребностите на бизнеса от специфични знания и умения	– Дефиниране на: генерална съвкупност, единици за изследване. – Разработване на въпросници. – Създаване на механизми за взаимодействие между образованието и бизнеса в рамките на проекта. – Генериране на изводи и препоръки за актуализиране на учебния процес. Изпълнението на тази фундаментална цел е важно за проекта в няколко аспекта: 1. Проучва се мнението на работодателите за потребностите от знания, умения и компетентности на бъдещите кадри, подготвяни за работа в секторите. 2. Осъществяват се първи контакти между заинтересованите страни и се стартира изграждането на механизми за взаимодействие и изграждане на доверие за устойчиво и ефективно сътрудничество. 3. Генерира се доклад с препоръки, които са един от източниците на информация, необходима за въвеждане на промени в учебния план и учебните програми.
2. Проучване на професионалните стандарти в приоритетните за ФСУ икономически сектори	– Анализиране на наличните професионални стандарти, регулации, компетентностни модели и квалификационни рамки. – Подготвяне на обобщения, изводи и препоръки за адаптиране на учебния процес към важни изисквания на стандартите.
3. Анализ на текущото състояние на учебния процес на ФСУ	– Разработване на критичен анализ на ЕКР и НКР от гледна точка на покриване на критериите и определяне на приоритети. – Проучване на мнението на преподавателите чрез въпросници и дискусии. – Набелязване на мерки за актуализиране на учебния процес. – Обобщаване, изводи и определяне на желаното устойчиво състояние на актуализацията.
4. Въвеждане на образователни иновации в специалностите на ФСУ	– Формулиране на целите и подготвяне на квалификационни характеристики на специалностите СУ и АТ. – Проучване на възможностите за подобряване на вътрешните стандарти за качество на учебния процес. – Разработване на актуално съдържание на учебния процес – учебни планове, програми и модули. – Модернизиране на съществуващите методи и средства на преподаване. – Провеждане на обучения за преподавателите по съвременни методи на преподаване и взаимодействие със студентите. – Посещение на студенти и преподаватели при работодатели в сектора.

5. Пилотно тестване и поетапно внедряване на актуализираните програми	– Провеждане на пилотно тестване на избрани дисциплини. – Обмяна на опит с избран университет от ЕС – работно посещение на експерти във ФСУ на ЛТУ. – Анализ на ефективността на новия учебен план и на учебните програми. Генериране на изводи, препоръки и корекции.
6. Създаване на консултативен съвет (КС) с представители на ЛТУ, бизнеса и научните институции	– Обсъждане на възможностите със заинтересованите страни за ефективна работа на КС. – Създаване на правилник за дейността на КС. – Провеждане на кръгла маса за конституиране на КС.
7. Определяне на схема за устойчиво сътрудничество между заинтересованите страни	– Създаване на механизми за следващи стъпки, базирани на резултатите. – Изработване и утвърждаване на подходи за гъвкавост при актуализиране на учебния план и учебните програми.

Идеята на целия проект е да се промени текущият начин на създаване, поддържане, актуализиране и реализиране (преподаване) на учебните програми. Това се осъществява в следната логическа последователност (фиг. 1):



Фиг. 1. Логическа последователност на изпълнение на основните дейности по актуализирането на учебните програми

Главните задачи, които се решават чрез проекта, могат да бъдат обобщени в **три основни направления**:

1. Проучвания на мнения, практики, съществуващи стандарти, рамки и квалификации. Целта е да се разбере какво се съдържа в настоящия момент в програмите, какво биха искали преподавателите и студентите да се съдържа в тях и какво смятат работодателите, че липсва.

2. Взаимодействия между заинтересованите страни – създаване на контакти, мрежи, диалози и функциониране на Консултативен съвет, чиято най-главна задача е да обсъжда какво актуално е настъпило в съответните сектори и трябва да бъде отразено в програмите.

3. Създаване на механизъм, правилник, алгоритъм или последователност от стъпки за улесняване на разработването на учебните програми. Целта е да се въведат формати, в които всеки преподавател да „налива“ електронно целия процес – от рекламата на дисциплината му на сайта до изпита и вписването на оценките.

Цели се създаването на сравнително устойчив механизъм, който да се въведе в практиката на управлението на учебните програми и планове на ФСУ. Механизмът трябва да отговаря на изискването за непрекъснато усъвършенстване и адаптиране към променящите се изисквания на деловата практика. Тази цел може да се конкретизира по следния начин: повишаване на адаптивността, ефективността и балансиране на търсенето и предлагането на висококвалифицирани кадри с университетско образование на пазара на труда чрез непрекъснато актуализиране на учебните програми във висшето училище.

Съвкупността от методи, които се използват в изследователския процес за решаване на горе изброените задачи, условно може да се разпредели по групи според последователността и съдържанието на планираните проектни дейности:

Дейност 1. *Проучване сред работодателите на потребностите на бизнеса от специфични знания и умения* – проведени са множество посещения при работодатели, анкетни проучвания за мненията на работодателите, анкетни проучвания за мненията на студентите (сред които особена тежест имат работещите студенти в избраните три области), интервюта, дискусии, мозъчна атака, анализи на секторни компетентностни модели и др.

Дейност 2. *Проучване на професионалните стандарти в приоритетните за ФСУ икономически сектори*: използвани са сравнителен анализ, анализи на професионални стандарти, GAP анализ и критичен анализ.

Дейност 3. *Анализ на текущото състояние на учебния процес на ФСУ*: осъществени са сравнителни анализи на критериите на Европейската и Националната квалификационна рамка; анализи на квалификационните характеристики на специалностите „Стопанско управление” и „Алтернативен туризъм”, преподавани във ФСУ на ЛТУ, SWOT анализ на действащите програми, NAP анализ; сравнителни анализи на резултатите от български и международни проучвания в областта; проведено е анкетиране на преподавателите от Факултета.

Дейност 4. *Въвеждане на образователни иновации в специалностите на ФСУ*: анализирани са резултатите от проучванията, конструирани са и са апробирани модели за адаптиране, използвани са техниките на управление на промяната.

Дейност 5. *Пилотно тестване и поэтапно внедряване на актуализираните програми*: организирани са активни комуникации с всички заинтересовани групи под формата на презентации, срещи, семинари и дискусии във фокусни групи, проведен е критичен анализ на резултатите от анкетни проучвания на преподаватели и студенти.

Дейност 6. *Създаване на Консултативен съвет с представители на ЛТУ, бизнеса и научните институции* – като резултат на активните комуникации с работодатели е съставен списък от специалисти, които периодично ще обсъждат актуализираните програми и ще поддържат информираността на висшето училище за потребностите на бизнеса и е съставен Правилник за работа на КС.

Дейност 7. *Определяне на схема за устойчиво сътрудничество между заинтересованите страни:* изграден модел за устойчива актуализация на учебна програма, представен в таблична форма (Приложение 8). Функционирането на механизма се управлява от субектите – КС, ръководство на ФСУ и катедрите и преподавателите.

Всеки от използваните методи добавя различен аспект към анализа на състоянието на изследвания проблем.

5. Същност на учебната програма като инструмент за повишаване на качеството на учебния процес

Етимологически учебна програма означава „етикет” или „таблица на съдържанието”. The American Heritage Dictionary определя учебна програма като очертание на курса на обучение. Учебната програма трябва да съдържа описание на теми, график на провеждане на занятията и други елементи, съдържащи полезна информация. Основната цел на учебната програма е да се разясни защо курсът се преподава, какво ще се изисква от студентите, за да завършат курса (Altman and Cashin 1992).

В достъпната българска научна литература липсват теоретични разработки, посветени на целите, функциите и съдържанието на учебната програма (УП) и в частност на същността ѝ като инструмент за повишаване на качеството на образователния процес.

Parkes and Harris (2002) обобщават изследвания на редица чуждестранни автори и резултатите от проект, изучаващ учебните програми на 200 курса в 11 колежа. Авторите формулират три основни цели на учебната програма, които тя реализира като служи за:

- договор;
- описание и протоколиране (отчетност и документация);
- инструмент за обучение.

Първата цел на учебната програма, пряко или косвено, е да служи като договор между преподавателя и студента (Matejka and Kurke 1994). В учебната програма са заложили очакванията тя да ръководи поведението на двете страни. По-конкретно, в учебната програма трябва да се очертаят отговорностите на студентите и на преподавателя за спазването на академичните политики, стратегии, процедури, включително оценяване, помощ, наказателни и поощрителни санкции, изпити, както и други изисквания (Matejka and Kurke 1994). Също така в нея следва в нея да се опишат подходящите процедури и политики на конкретния курс.

Най-малко две са общите причини, поради които една учебна програма е полезна като описание и доказателство за това, което се преподава в курса: отчетност и документация. Във времена, когато на оценката на резултатите се придава водещо значение, което често е задължително за акредитиране на програми и институции, се изискват все повече доказателства, за да се покаже ефективност от обучението. Чрез предоставяне на информация за съдържанието, което програмата покрива и това, което се очаква студентите да направят и как се оценяват резултатите. Учебните програми са полезни за усилията да се оценяват дисциплините (Parkers and Harris 2002).

При контролиране на качеството комисии разглеждат документацията на програмите, за да се определи дали курсовете съдържат нужната информация за определена тема, дали е подходяща като обхват и задълбоченост. Учебната програма може да се разглежда като доказателство за това дали преподавателят владее тематиката, има отношение към студентите, притежава ли педагогически опит и доколко е справедлив в оценката на резултатите (Parkers and Harris 2002).

Целите на учебната програма са да помогне на преподавателя да представи ясно на студента какво ще се очаква от него и какво ще научи в курса. По-специално преподавателите следва да се стремят към (Sheridan 2006):

- изготвяне на ефективен курс;
- установяване на ясни връзки между целите на курса и оценката на студента;
- ефективност на преподаване.

Учебната програма, предоставена в първия ден на студентите им дава непосредствено усещане за това, което ще обхваща курсът, каква работа се очаква от тях и как ще се оценява тяхната ефективност. Типичната учебна програма включва последователността на обучението и дейностите по дати и теми и предоставя пълна информация за курса така, че всички други свързани курсове могат да се възползват от учебната програма. Изготвянето на учебна програма помага да се реши какви теми ще бъдат покрити

и за какво време. Добре подготвената учебна програма показва на студентите, че преподавателят приема ученето с висока степен на отговорност (Davis 2001).

От учебните планове и програми в голяма степен зависи решаването на много от проблемите във висшето образование. Преди всичко те следва да са съобразени с профила на съответното висше училище и с възможностите за специализация в дадена област (в смисъл на усилено изучаване на чужди езици, хуманитарна или друг вид насоченост на обучението); с възможността за интегриране в европейското образователно пространство като цяло и в частност с конкретни училища (предимно за средните специални и за висшите училища) (Кожухаров 2006).

Особено важно е при разработване на учебните планове да се включат дисциплини, които ще осигурят необходимата приложна подготовка на съответните специалисти. Трябва да се има предвид и фактът, че по различно време нашата икономика има различни изисквания към подготовката на съответните специалисти, към тяхната квалификация и към държавната политика в областта на образованието (Кожухаров 2006).

Много често срещана се слабост на учебните планове е включването на дисциплини, за изучаването на които липсва съответната базисна подготовка.

С учебните планове и програми е свързана и самостоятелната работа на обучавания. Те трябва да са разработени така, че да изискват, да задължават за самостоятелна работа, без каквато крайната оценка ще е незадоволителна. Промени в учебните планове и в учебните програми са необходими, но те трябва да бъдат точно дефинирани, обосновани, целесъобразни и разумни, за да имат като краен резултат повишаване качеството на образованието и възможност за интегрирането ни с ЕС, при запазване на националната идентичност на нашето образование.

За да бъде добра една учебна програма, като вид документ тя трябва да:

- дава възможност за контакт и връзка между преподавател и студент;
- подпомага доброто начало на курса;
- описва образователните цели на курса;
- запознава студентите с логистиката на курса;
- определя основните изисквания за успешна курсова работа;
- помага на студентите да оценят своята готовност за курс;
- осигурява концептуална рамка;
- описва наличните ресурси за обучението;
- обяснява ролята на технологиите;
- предоставя трудни за намиране материали за четене;
- подобрява ефективността на оценките на студента;
- включва материал, който подкрепя обучението извън аудиторията.

За да се изготви добра учебна програма се започва от точното определяне на целите, които трябва да се постигнат за един семестър по съответна дисциплина. След определянето на целите е необходимо да се определи как да се измерват постиженията на студентите. Избира се начинът на обучение както по време на часовете, така и самостоятелната дейност (Riviere 2014).

Преподавателите участват в процеса на управлението на учебния процес чрез разработването на учебните планове и програми, координирането на тяхното съдържание и формат и изпълнението им. Това включва много аспекти на изграждането и предоставянето на образователни програми. Когато например за реализирането на образователна стратегия се предложи разработването на нова учебна програма, преподаватели експерти са ангажирани в дейностите, които определят целите на обучението за новата учебна програма и които създават определени условия за постигането им. Преподавателите също следва да бъдат включени в процесите на мониторинг на напредъка и оценка на успеха на учебни-

те програми. Те трябва да използват информацията от оценката и успеха на учебната програма за изработване на насоки за преразглеждането им (Curriculum Management and Content 2013).

В управлението на учебните програми могат да участват различни заинтересовани групи. Бизнес общността, която с помощта на Консултативен съвет, подбор на персонал или проучвания може да предостави ценна информация. Институции и граждански организации извън конкретната дейност могат да добавят и друга гледна точка от последните постижения в своите области. Представители на политически формации също могат да предоставят идеи за умения, необходими на обучаемите.

Членовете на Алумни могат да споделят свои преживявания след дипломирането.

Съдържанието на учебните планове трябва да осигурява възможността на завършилите да поемат по пътя на бизнеса и управлението на своята кариера. Предоставяният опит и знания от съдържанието на програмите трябва да е актуален и да отговаря на нуждите на бизнеса и управленските позиции. Основните две характерни особености на учебните програми са, че те днес подготвят специалисти за работа в бизнес среда, която има глобален обхват и завършилите трябва да могат да си взаимодействат с хора от други култури и да управляват въпреки наличието на различни култури и ценности. Значение има и необходимостта завършилите да са компетентни в използването на технологии и информационни системи в съвременните организационни дейности. Това са области, които трябва да фигурират в учебните програми, без тях обучението в информационното общество е немислимо (Рибов 2014).

Самото понятие учебен план предполага, че учебните програми се развиват и обогатяват чрез непрекъснат процес. Общият тласък и инициативите за развитие на учебната програма идва от факултета, който е заинтересован от подобряването ѝ, така че тя да е максимално полезна на обучението на студентите.

Според Рибов (2014) подготовката на специалисти с висше образование в условията на неопределеност и бързо променящ се свят изисква да се обърне много по-голямо внимание на учебните планове. В системата на висшето училище учебният план трябва да бъде един от най-съществените фактори на саморегулация на тази система.

Отлично подготвеният академичен състав, превъзходната материална база, доброто информационно осигуряване и всичко останало, от което зависи конкурентоспособността на висшето образование, се обезсмисля от провеждане на обучението по учебен план, в който не са намерили място адекватни на специалността дисциплини с нарушени пропорции между фундаменталните и специалните дисциплини.

Логиката на съвременното развитие непрекъснато поставя нови проблеми. Засилването на интегративните и синтетичните тенденции води до изграждането на мощни системни формации в познавателната и практическата дейност на човека, свързани със задълбочаване на знанията в учебните планове чрез тяхното стесняване и минимизиране в учебните дисциплини. Колкото повече се разширява кръгът на интегрираните знания, толкова повече се уплътнява знанието и неговият понятиен и методологически апарат. В резултат на това се формират силно синтезирани знания с голям обхват на приложимост при решаване на различни теоретични и практически задачи (Рибов 2014).

Друго не по-малко важно изискване за усъвършенстване на учебните планове се отнася до насочването на включените в тях дисциплини към кардинални проблеми, свързани с новите технологии, иновациите, ефективността, качеството, към проблеми и задачи, знанията за които повишават конкурентоспособността на подготвяните специалисти.

От съществено значение е създаването на адекватни учебни планове, които да отговарят на потребностите на пазара на труда и нуждите на бизнес средата. Актуализирането на учебните планове и програми следва да се превърне в един непрестанен и устойчив процес на усъвършенстване.

За целите на проекта учебната програма (УП) се дефинира като основна съставна част от пакета учебна документация, регламентираща учебния процес във висшето училище и най-важен компонент от учебния план на специалността.

Този документ е основен източник на информация за отделна дисциплина от учебния план на факултет и/или специалност, изпълняващ важни функции за всички заинтересовани от висшето училище страни: студенти, университет, преподаватели, училище, общество, бизнес, обучаващи звена във фирмите, институции за оценка на качеството на образованието, обучаващи фирми и консултантски компании и др. Структурата на учебната програма се променя във времето, тя е различна и за отделните учебни заведения и техните звена.

Общоприети задължителни компоненти на тази структура са:

- общо представяне на дисциплината;
- списък на темите, които обхваща;
- методи на преподаване и комуникация със студентите;
- препоръчителна литература.

Документът се разработва от титуляра на преподаваната дисциплина, обсъжда се и се одобрява от катедрения и факултетния съвет и се предоставя на студентите (остават открити въпросите за нивата на достъп до съдържанието на учебните програми и компонентите на съдържанието им, тяхната публичност, гарантирането на авторските права и правата на висшето училище върху този интелектуален продукт).

Бегло сравнение на доминиращата практика във водещите университети в света и в българските университети показва съществени различия, едно от основните сред които е степента на подробност на документа. Учебните програми силабус – с най-подробни описания на целите на всяко занятие (включително знанията, уменията и компетентностите, които то изгражда), специфичните методи на обучение, които се използват, времетраенето на деловите игри и дискусиите, точните инструкции за студенти и преподаватели и богатите списъци на литературни източници (минимум пет по тема) са отличителна черта на чуждите програми и липсващи характеристики на българските.

Могат да се приведат следните основни аргументи в полза на богатите и подробни учебни програми силабус, които:

- доказват по неоспорим начин компетентността на преподавателя и демонстрират степента му на готовност за навлизане в дълбочина и ширина в проблематиката, както и уменията му да коментира проблема от различни гледни точки и да оперира с различни подходи и методи към него;
- помагат на студента да осмисли от различни позиции поднесената информация и да използва различни методи за анализ;
- могат да служат за по-ефективно навлизане в проблематиката на нови преподаватели по дисциплината, асистенти и практиканти;
- помагат за подробното обсъждане на преподаваната дисциплина от бизнеса и всички заинтересовани групи и улесняват адаптирането и актуализирането ѝ.

Изброените аргументи подчертават необходимостта от трансформиране на съществуващите учебни програми в програми силабус и постепенното им масово внедряване в практиката на висшите училища в България.

По силата на своята многофункционалност учебната програма има специфично значение за всяка от следните заинтересовани групи:

1. За студентите е източник на информация за избор на специалност; запознава ги със съдържанието на дисциплината и методите на работа.
2. За Университета допринася за по-добрия облик на висшето училище и подобрява конкурентната му позиция.
3. За преподавателите е атестат за квалификацията им и източник на информация за качеството на преподаването на дисциплината.

4. За средното училище е ориентир за подготовката за кандидатстване във ВУ по съответната дисциплина (или близки по съдържание) в средния курс.

5. За обществото е показател за адекватността на висшето образование спрямо актуалните изисквания на професиите и специалностите.

6. За бизнеса представлява база за диалог, за уточняване на взаимните очаквания, за намаляване на пропадта между търсените и предлаганите знания, умения и компетентности.

7. За обучаващите фирми предоставя възможност за сравнимост и съпоставимост с преподавания материал във ВУ и за надграждане, задълбочаване и разширяване на тематиката на фирменото обучение.

8. За обучаващите звена във фирмите е източник на информация за определяне на нуждите от обучение и подготовка и преквалификация на заетите.

9. За институциите за оценка и акредитация на образованието представлява един от основните обекти на оценяването.

10. За консултантските компании е важен източник на информация за подготовката на специалисти, подлежащи на кариерно развитие, обучение и преквалификация.

Всяка заинтересована група изпитва необходимост от по-качествени програми, отговарящи на съвременните изисквания – гъвкави, адаптивни и адекватни, което прави непрекъснатото им усъвършенстване изключително важно.

На настоящия етап от разработката са идентифицирани следните основни направления на усъвършенстване¹ на учебните програми, които с течение на времето ще се обогатяват, осмислят, аргументират и разширяват:

- подобряване на формата и структурата на програмите, следвайки най-добрите световни практики (силабус);
- включване на теми, отразяващи най-новите постижения на науката;
- непрекъснато следене на потребностите на бизнеса и адаптиране на съдържанието и методите на преподаване към тях;
- следене на стандартите за професионална компетентност в съответните области и хармонизиране на учебните програми с техните изисквания;
- ежегодно обновяване на литературните източници;
- използване на новите информационни технологии в процеса на разработването, оценяването и актуализирането на УП;
- поддържане на публичен интерес и публичен диалог във връзка с учебните програми.

Концепцията, възприета за актуализирането, цели постигането на баланс между фундаменталните дисциплини, изграждащи базовата компетентност на обучаемите, специализираните дисциплини, предоставящи професионални знания и умения, отговарящи на изискванията на професионалните стандарти, и дисциплини и теми, изграждащи социални компетентности (комуникативност, умения за учене и други „меки“ умения).

Според изискванията на стратегическия подход в работата се спазва последователността анализ на външната и вътрешноорганизационната среда, анализ на целите, анализ на ресурсите и формулиране на стратегическите инструменти. Системният подход налага изследване на ефекта от промяната във всеки елемент от системата върху останалите елементи. Прилагането на контингентния подход предполага максимално отчитане на спецификата на ситуацията и подбиране на методи, адекватни на нейните уникални характеристики.

¹ Необходимо уточнение – стремежът е към запазване на добър баланс между дисциплини и теми, осигуряващи фундаментални и сравнително устойчиви знания и умения и актуални знания и умения, като грижливо трябва да се отбягват самоцелните и необосновани промени.

6. Анкетни проучвания на потребностите на работодателите

За постигане на целите и решаване на задачите, определени в дейност 1 беше проведено анкетно проучване на работодателите в трите сектора.

Анкетата обхваща общо 176 работодатели от секторите Алтернативен туризъм, Дървообработваща и мебелна промишленост и Горско стопанство. Анкетирани са собственици, директори, мениджъри и друг персонал, изпълняващ управленски функции. Разпределението е 68 – 43 (в които влизат и 12 анкети от традиционен или масов туризъм) – 65. Извадката е двустепенна. На първия етап е направен типологичен подбор по предмет на дейност (АТ, ГС) или вид на юридическото лице (ДМП). На втория етап във всеки тип е направен случаен подбор на единиците за изследване. Използваният метод на регистрация е пряко индивидуално анкетиране като самите респонденти са попълвали анкетните карти.

Анкетната карта има идентична структура и за трите сектора. Оформени са 5 блока въпроси:

- знания, умения и компетентности, необходими на заетите в сектора;
- подготовка на випускниците на ФСУ в ЛТУ;
- сътрудничество между бизнеса и ЛТУ;
- обща информация за институцията – работодател;
- персонална информация за респондента.

Различията са в конкретизацията на предложените за преценка знания, умения и компетентности, като са обхванати различни в зависимост от спецификата на сектора.

6.1. Алтернативен туризъм

При анкетата в сектора беше направено разширение, при което бяха включени и работодатели от стопански единици, предлагащи общи/стандартни туристически услуги. Причина за това е, от една страна, възможността за реализация на подготвяните кадри и там, а от друга страна – да се установят сходствата и различията в двете групи. Съотношението е 67 % – АТ и 33 % – МТ.

Най-голяма част от попадналите в извадката обекти функционират от повече от 7 години – период, достатъчно продължителен, за да са натрупали опит и да имат точна представа за необходимите качества на работещия в тях персонал. С дейност по-малко от 3 години са само 7,5 %, но и това е време, което позволява достатъчна ориентация в ситуацията. Нещо повече, очаква се, че тези работодатели са търсили персонал в последно време и са добре запознати със ситуацията на пазара на труда и с качествата на предлаганата работна сила.

За улеснение при възприемане на информацията от отговорите са изчислени балове за всички оценявани знания, умения и компетентности. Най-високата степен на важност има бал 1. Увеличението на бала показва намаление на степента, в която анкетираните са ги оценили като важни за работа при тях.

Ако се съпоставят преценките, които се дават от анкетираните за важността на знания, умения и компетенции, на първо място излизат компетенциите за учене (бал 1,39), следвани от уменията (1,50) (табл. 4).

Преценките на респондентите оформят изброените **знания** в няколко групи. И за двете разновидности на туризма като най-необходими са открити *познаване на културата и традициите на региона, в който е обектът*. На второ място и в двата случая е наличието на *специфични знания, свързани с развлечение и занимание на гостите*), но те се изискват повече от работещите в туризма. Вероятно предпочитащите АТ, на базата на предварителна информация, пристигайки вече имат собствени цели и програма и по-малко се нуждаят от помощ за запълване на времето си. Важността на *правните и финансовите познания* е по-изразена в туризма. В АТ се акцентира на *познания за ресурсите на страната*, което явно е в помощ на промотирането му и привличане на клиенти (табл. 1).

Таблица 1. Важност на знанията според вида туризъм

Важност на следните знания според вида туризъм (... – най-важно,... – второ по важност, ... – трето по важност)	Общо	Вид туризъм	
		Масов	Алтернативен
Познаване на културата и традициите на региона, в който е обектът	1,07	1,13	1,04
Специфични знания (свързани с развлечение и занимание на гостите)	1,29	1,25	1,31
Познаване на правните и финансовите основи на туристическия бизнес	1,52	1,44	1,58
Познания за ресурсите на страната	1,55	1,81	1,38
Познаване на географията, историята, културата и традициите на чужди държави	1,57	1,56	1,58
Познания за системите за управление на качеството и стандартите в туристическия отрасъл	1,64	1,44	1,77
Познания за управление на хората в предприятието	1,81	1,75	1,85
Познаване на основните икономически управленски теории, понятия и концепции	1,83	1,81	1,85
Общи познания в други области – математика, статистика, информационни технологии	2,17	2,25	2,12

Сред **уменията** на първите места с близки оценки са четири – *предприемчивост, популяризиране на традициите и културата на региона, анализ на потребностите на пазара и желанията на клиента и изработване на предложения за нови туристически продукти*. Ранжирането им обаче показва известни вариации. За масовия туризъм най-напред е умението да се анализират потребностите на пазара и желанията на клиентите, а за АТ – да се популяризират традициите и културата на региона. Във връзка с първото, и по-общо, с позиционирането на някои умения, се наблюдава един парадокс, който поражда сериозен въпрос – как ще се анализират потребностите на пазара, а и ще се изработват предложения за нови туристически продукти като уменията да се правят проучвания и боравенето с икономически понятиен апарат са оставени в долната част на градацията (табл. 2).

Таблица 2. Важност на уменията според вида туризъм

Важност на следните умения според вида туризъм (... – най-важно,... – второ по важност, ... – трето по важност)	Общо	Вид туризъм	
		Масов	Алтернативен
Предприемчивост	1,17	1,19	1,15
Популяризиране на традициите и културата на региона	1,17	1,25	1,12
Анализ на потребностите на пазара и желанията на клиента	1,24	1,13	1,31
Изработване на предложения за нови туристически продукти	1,26	1,19	1,31
Бързо усвояване на нови знания	1,33	1,19	1,42
Анализ на собствени/чужди идеи	1,50	1,50	1,50
Спазване на критерии и стандарти	1,52	1,31	1,65
Аналитично мислене	1,57	1,56	1,58
Логическо мислене	1,64	1,69	1,62
Извършване на проучвания	1,79	1,81	1,77
Боравене с икономически понятиен апарат	2,27	2,19	2,32

От съдържателна гледна точка **компетентностите** бяха разделени в няколко групи. От тези, отнасящи се до самостоятелността и отговорността на заетите, като най-важно е открито *предлагане на нови идеи и решения*. Иновативността е силно ценена и търсена и в двата подсектора. „Зеленото поведение“ е приоритет при АТ и е поставено извън водещите при МТ. Но тук не бива да се забравя, че тенденцията е към екологизация на всички дейности и сектори и е неизбежно в съвсем близък момент тези компетентности да придобият първостепенна важност за практическата дейност. *Ефективното управление на времето* е по-важно за МТ, вероятно поради по-голяма натовареност и следваща от това необходимост за по-добра организираност. *Разпознаването на нови възможности* е особено важно за АТ, на който е необходима гъвкавост и динамика. За МТ е доста важно и *спазване на принципите на недискриминацията и равните възможности за работа* (табл. 3).

Таблица 3. Важност на следните компетентности според вида туризъм

Важност на следните компетентности според вида туризъм (... – най-важно, ... – второ по важност, ... – трето по важност)	Общо	Вид туризъм	
		Масов	Алтернативен
Предлагане на нови идеи и решения	1,30	1,31	1,30
„Зелено поведение“	1,33	1,44	1,26
Ефективно управление на времето	1,33	1,25	1,37
Разпознаване на нови възможности	1,35	1,44	1,30
Изработване на предложения	1,47	1,50	1,44
Формиране на собствено компетентно мнение	1,51	1,56	1,48
Социална ангажираност и етика	1,53	1,44	1,59
Спазване на принципите на недискриминацията и равните възможности за работа	1,55	1,38	1,65
Мобилизиране на възможностите на околните	1,58	1,50	1,63
Контрол за спазването на стандартите	1,58	1,44	1,67
Интегриране в предприятието	1,62	1,56	1,65
Правене на аналогии	1,88	1,88	1,88
Вземане на решения за финансиране	1,88	2,13	1,74
Важност на компетентностите като цяло (средна оценка по въпроса)	1,53	1,52	1,54

Компетентностите за учене се определят от респондентите като най-важни. Сред тях само *оценяване на нивото на знанията и сравняване с нужните за професията* е оценено като относително по-малко важно, но все пак с доста висок бал. МТ придава особено голямо значение на *непрекъснато усъвършенстване на езиковата култура* като я откроява доста пред другите. За АТ всички с изключение на *оценяване на нивото на знанията и сравняване с нужните за професията* са еднакво важни (табл. 4).

Таблица 4. Важност на компетентностите за учене според вида туризъм

Важност на следните компетентности за учене според вида туризъм (... – най-важно, ... – второ по важност, ... – трето по важност)	Общо	Вид туризъм	
		Масов	Алтернативен
Непрекъснато усъвършенстване на езиковата култура	1,26	1,06	1,37
Формиране на нови знания на базата на променящи се информация и технологии	1,35	1,31	1,37

Надграждане на нови знания в глобална среда	1,37	1,38	1,37
Предприемане на стъпки за актуализиране на компетентностите си	1,40	1,44	1,37
Оценяване на нивото на знанията и сравняване с нужните за професията	1,58	1,50	1,63
Важност на компетентностите за учене като цяло (средна оценка по въпроса)	1,39	1,34	1,42

По отношение на най-важните **комуникационни и социални компетентности** има много голямо сходство в мненията от двата подсектора. *Комуникацията с клиенти* е на първо място, заедно с *работата в екип* в МТ. Също много важни са *популяризиране на природните ресурси на страната*, а за МТ – *решаване на конфликти*. Под очакваното е преценена важността, особено от представителите на АТ, на способността *да се води професионален разговор на поне два чужди езика* (табл. 5).

Таблица 5. Важност на комуникационните и социалните компетентности

Важност на следните комуникационни и социални компетентности според вида туризъм (.... – най-важно, – второ по важност, – трето по важност)	Общо	Вид туризъм	
		Масов	Алтернативен
Комуникация с клиенти	1,12	1,19	1,07
Работа в екип	1,21	1,19	1,23
Популяризиране на природните ресурси на страната	1,26	1,25	1,26
Решаване на конфликти	1,40	1,25	1,48
Социално отговорно поведение	1,44	1,38	1,48
Водене на преговори	1,53	1,63	1,48
Делегиране на отговорности за спазване на качеството	1,60	1,69	1,56
Свободно водене на професионални разговори на поне два чужди език	1,60	1,50	1,67
Презентация на идеи, продукти, доклади	1,62	1,56	1,65
Работа в международна среда	1,74	1,80	1,70
Общуване със специалисти от различни култури	1,74	1,88	1,67
Съставяне на доклади и документи поне на един чужд език	1,81	1,75	1,85
Вземане на правно обосновани решения	1,86	1,81	1,88
Участие в специализирани дискусии	1,86	1,75	1,93
Изготвяне и представяне на доклади	2,21	2,25	2,19
Важност на комуникативните и социалните компетентности като цяло (средна оценка по въпроса)	1,60	1,59	1,59

Настояване и престой на гостите, хранене, чистота, поддръжка, Използване на информационните технологии, софтуерни приложения и Управление на процеса на продажба са поставени на първите места и в двата подсектора като важността им е оценена по-високо в МТ (табл. 6).

Таблица 6. Важност на професионалните компетентности според вида туризъм

Важност на следните професионални компетентности според вида туризъм (.... – най-важно, – второ по важност, – трето по важност)	Общо	Вид туризъм	
		Масов	Алтернативен
Настояване и престой на гостите, хранене, чистота, поддръжка	1,40	1,38	1,41
Използване на информационните технологии, софтуерни приложения	1,53	1,50	1,56
Управление на процеса на продажба	1,60	1,56	1,63
Разработване и управление на нови продукти и проекти	1,72	1,81	1,67
Познаване на начините за поддържане на определени стандарти за хигиена и добра МТБ	1,72	1,63	1,78
Изготвяне на анализи, планове и прогнози	2,00	2,00	2,00
Анализиране на статистическа информация	2,21	2,19	2,22
Важност на професионалните компетентности като цяло (средна оценка по въпроса)	1,74	1,72	1,75

Като обобщение може да се каже, че като най-важни за сектора се очертават знания за културата и традициите на региона, в който е обектът, компетентност за комуникация с клиенти, предприемчивост, умение за популяризиране на традициите и културата на региона.

Като цяло, има ясно изразена положителна нагласа за наемане на работа на випускници на ФСУ на ЛТУ. Тя е съвсем категорична в МТ. Разликата при АТ вероятно се дължи и на обстоятелството, че там са по-широко застъпени малките семейни фирми и не се търсят за наемане външни служители (табл. 7).

Таблица 7. Желание за наемане на випускници на ЛТУ

Бихте ли наели специалист, завършил Лесотехническия университет, специалност „Алтернативен туризъм“?				
		Да	Не	Общо
Вид	Масов туризъм	100,0 %	0,0 %	100,0 %
	Алтернативен туризъм	88,0 %	12,0 %	100,0 %
Общо		92,3 %	7,7 %	100,0 %

Като качество, липсващо на завършващите, работодателите най-често посочват опита, практиката. Повече очаквания има и по отношение на компютърните умения и ползването на специализирани програми (най-вече в МТ) (табл. 8).

Таблица 8. Дефицити в подготовката на випускниците

Професионални качества, липсващи на завършващите според вида туризъм (.... – най-важно, – второ по важност)	Вид туризъм	
	Масов	Алтернативен
Опит, практика	22,7 %	7,9 %
Компютърна грамотност и умения за работа с офис програми	9,1 %	0,0 %
Умение за работа в екип	0,0 %	5,3 %
Практически умения за работа с гости и клиенти	4,5 %	5,3 %
Самостоятелност и организационни умения	0,0 %	5,3 %

Според представителите на бизнеса най-важното качество е *езиковата култура и комуникативната компетентност*, като това е валидно и за МТ, и за АТ. За последния от същата важност е и *много доброто познаване на продуктите (възможностите) за АТ*. За МТ, където са фирми с повече заети, аналогично е изведено напред и *умението за работа в екип*. *Отговорност, коректност, честност; организираност, дисциплинираност, последователност; креативност и инициативност* са другите необходими качества за успешна работа в сектора (табл. 9).

Таблица 9. Качества, които трябва да притежават випускниците, според вида туризъм

Качества, които трябва да притежават випускниците, според вида туризъм	Вид туризъм	
	Масов	Алтернативен
Езикова култура и комуникативна компетентност	14,3 %	11,0 %
Да познават много добре продуктите /възможностите/ за алтернативен туризъм	2,9 %	11,0 %
Умение за работа в екип	11,4 %	6,1 %
Добри познания за историята, географията и културата на страната и региона	2,9 %	8,5 %
Отговорност, коректност, честност	8,6 %	7,3 %
Креативност и инициативност	5,7 %	7,3 %
Организираност, дисциплинираност, последователност	8,6 %	2,4 %

Мненията на представителите на бизнеса за **сътрудничеството** между тях и Университета са силно асиметрични. Категорично доминират оценките „незадоволително“. На противоположната позиция, че то е много добро, са единици. По отношение на МТ мненията са малко по-благоклонни – 26,7 % заявяват, че сътрудничеството е добро, докато при АТ струпването на ниските нива на скалата е доста силно изразено. При това трябва да се вземе предвид, че 61% от фирмите, с представители на които е правена анкетата, са от ЮЗ район, което благодарение на териториалната близост до столицата улеснява поддържането на контакти и на различни форми на сътрудничество (табл. 10).

Таблица 10. Оценка за сътрудничеството с ЛТУ според вида туризъм

Разпределение на оценката за сътрудничество според вида туризъм						
		Как оценявате сътрудничеството между висшето училище и практиката на настоящия етап?				Общо
		много добро	добро	задоволително	незадоволително	
Вид	Масов туризъм	6,7 %	26,7 %	6,7 %	60,0 %	100,0 %
	Алтернативен туризъм	5,6 %	16,7 %	22,2 %	55,6 %	100,0 %
Общо		6,1 %	21,2 %	15,2 %	57,6 %	100,0 %

Проучването регистрира различия между двата подсектора относно желаните форми за сътрудничество.

Всички работодатели от масовия туризъм изразяват готовност за включване в стажантски програми, докато при АТ, макар и отново като най-желана форма, желание да се включат са изразили 73 %. Поставените на втора позиция „срещи със студенти и преподаватели“ имат близък дял привърженици сред двете групи. За представителите на АТ интерес представляват дните на отворени врати (57 %), докато за

МТ те са от интерес за доста по-тесен кръг. Тази група практически не проявява интерес към членство в комисии и работни групи и към срещи с ръководството на Факултета. АТ, макар и малко по-отворен към тези форми, също декларира слабо желание за участие (табл. 11).

Таблица 11. Готовност на работодателите да се ангажират с образователни дейности според вида стопанство

Оценка на готовността на работодателите да се ангажират с образователни дейности според вида стопанство			
(стойности от 0 до 1, където 1 е „бих участвал”, а 0 – „не бих участвал”)	Всички	Масов туризъм	Алтернативен туризъм
Стажантски програми	0,85	1	0,73
Срещи със студенти и преподаватели	0,67	0,63	0,70
Срещи с ръководството на ФСУ на ЛТУ	0,23	0,13	0,30
Членство в комисии и работни групи	0,28	0,19	0,35
Дни на отворените врати	0,49	0,38	0,57

Забелязва се доста силна корелационна връзка между образователното равнище на респондентите и желанието за включване в стажантски програми (Крамер 0,410). Тези с висше образование декларираят много по-високо желание. Това различие се оказва свързано с типа обект, в който работят анкетираните. Връзката между желанието за участие и размера на годишните брутни приходи от продажби на фирмата е още по-силна (Крамер 0,669). Вижда се, че с намаление на размера на оборота, изразената готовност намалява, като тя рязко спада при малките обекти (табл. 12).

Таблица 12. Готовност за участие в стажантски програми според размера на приходите на предприятието

Разпределение на готовността за участие в стажантски програми според размера на приходите на предприятието				
		Като работодател бихте ли участвали в:		Общо
		Да	Не	
Какъв е размерът на годишните брутни приходи от продажби (в лева) на Вашето предприятие?	до 15 000 лв.	37,5 %	62,5 %	100,0 %
	от 16 000 до 50 000 лв.	80,0 %	20,0 %	100,0 %
	от 50 000 до 100 000 лв.	100,0 %	0,0 %	100,0 %
	над 100 000 лв.	100,0 %	0,0 %	100,0 %

На фона на масово изразяваното желание в качеството си на работодатели анкетираните да използват възможностите, предлагани от Университета за продължаващо обучение се вижда, че това е поле, което следва да се развие. Дори реалният интерес да е доста по-нисък от вербално декларирания, делът на изразилите го е впечатляващ и е сигурно, че при добри организационни и финансови условия ще има търсене на такъв продукт (табл. 13).

Таблица 13. Използване на възможностите, предлагани от ЛТУ за учене през целия живот

Като работодател бихте ли използвали възможностите, предлагани от ЛТУ за учене през целия живот с цел подобряване на квалификацията на заетите?				
		Да	Не	Общо
Вид	Масов туризъм	100,0 %	0,0 %	100,0 %
	Алтернативен туризъм	95,7 %	4,3 %	100,0 %

6.2. Дървообработваща и мебелна промишленост

Попадналите в проучването фирми от сектор ДМП показва, че над три четвърти от тях имат повече от седемгодишна история, което показва, че са се наложили на пазара. Минимален е делът на тези, които съществуват от по-малко от три години (3,8 %). Другите 18,9 % са с история между 3 и 7 години. Оценките на анкетираните представители на бизнеса оформят следното ранжиране по важност на знанията (табл. 14).

Таблица 14. Ранжиране по важност на знанията за ДМП

Ранг	Знания	Бал
1.	Познаване на техническите изисквания, предявявани към произвежданата продукция	1,05
2.	Вид на използваните суровини и материали	1,07
3.	Познаване на световните постижения в отрасъла – технологично оборудване, технологична екипировка, използвани материали и продукти	1,13
4.	Ползване на специализирани компютърни програми	1,27
5.	Технология и технологично оборудване на предприятието	1,30
6.	Правила за техническа експлоатация на машините и електросистемата	1,57
7.	Познаване на организационни структури, подчиненост и организационни връзки в предприятията	1,68
8.	Познаване на нормативните актове и стандарти в областта на безопасните условия на труд, трудовите и осигурителните отношения, конструктивната и технологичната документация	1,77
9.	Познаване на действащата система за заплащане на труда и формите за материално стимулиране	1,82
10.	Основни познания по икономика и управление на горската промишленост	1,86

Категорично се открояват първите три умения (*познаване на техническите изисквания, предявявани към произвежданата продукция; вид на използваните суровини и материали; познаване на световните постижения в отрасъла – технологично оборудване, технологична екипировка, използвани материали и продукти*), които почти единодушно се определят като много важни (табл. 15).

Таблица 15. Ранжиране по важност на уменията за ДМП

Ранг	Умения	Бал
1.	Контролиране спазването на технологията на производство и работа на оборудването, инструментите, екипировката и приспособленията	1,07
2.	Ефективно управление на разхода на суровини и материали и съответствието им с технологичната документация	1,07

3.	Анализиране на качеството на продукцията	1,07
4.	Управление на процеса на проектиране, монтаж и експлоатация на оборудването	1,09
5.	Основно познаване на продуктите от фирмената спецификация, конструкцията и характеристиката им, възможностите за развитие и разширение	1,09
6.	Аналитично мислене	1,13
7.	Познаване на методите и технологията за обработване на различните суровини за производството	1,14
8.	Логическо мислене	1,16
9.	CAD/CAM системи за проектиране, Auto CAD и специализиран софтуер	1,27
10.	Познаване на основните етапи на организацията на труда при проектирането и конструирането	1,30
11.	Умения за работа в интернет среда, MS Office, Internet	1,32
12.	Бързо усвояване на нови знания	1,38
13.	Предприемачество	1,66
14.	Познаване на компютърните и други автоматизирани системи за извършване на технологичен контрол на производството	1,82
15.	Боравене с икономически понятиен апарат	1,89

И в този сектор се обръща много голямо внимание на уменията. В първата група попадат пет умения, които са свързани с технологичния процес. Относително напред са и уменията за аналитично и логическо мислене. Като по-малко важни се определят умения, релевантни към изпълнение на мениджърски функции – боравенето с икономически понятиен апарат, познаване на компютърните и други автоматизирани системи за извършване на технологичен контрол на производството.

Баловите за компетентности по отношение на самостоятелност и отговорност потвърждават представеното току-що становище. Като цяло те показват, че този тип компетентности (с малки изключения на такива, свързани директно с производствения процес – ефективно управление на времето, предлагане на нови идеи и решения, изработване на предложения) не се считат за особено важни. Прави впечатление ниската позиция на „зеленото поведение“, която за този сектор би трябвало да е доста по-висока (табл. 16).

Таблица 16. Ранжиране на компетентностите за самостоятелност и отговорност

Ранг	Компетентности за самостоятелност и отговорност	Бал
1.	Ефективно управление на времето	1,11
2.	Предлагане на нови идеи и решения	1,13
3.	Изработване на предложения	1,16
4.	Контрол за спазването на стандартите	1,36
5.	Спазване на принципите на недискриминацията и равните възможности за работа	1,38
6.	Социална ангажираност и етика	1,43
7.	Мобилизиране на възможностите на околните	1,61
8.	Интегриране в предприятието	1,64
9.	Правене на аналогии	1,66

10.	Разпознаване на нови възможности	1,84
11.	Формиране на собствено компетентно мнение	1,86
12.	„Зелено поведение“	2,07
13.	Вземане на решения за финансиране	2,52

Логично е в динамичното ни време, когато завършването на определена образователна степен е само една стъпка в процеса на продължаващото през целия живот учене, на компетентностите за учене да се придава голямо значение. Оказва се, че това е под очакванията. Изненадващо в съвременната глобална информационна среда ползването на поне един чужд език е оставено толкова назад (табл. 17).

Таблица 17. Ранжиране на компетентностите за учене

Ранг	Компетентности за учене	Бал
1.	Формиране на нови знания на базата на променящи се информация и технологии	1,04
2.	Надграждане на нови знания в глобална среда	1,13
3.	При необходимост предприемане на стъпки за актуализирането на компетентностите си	1,36
4.	Ползване на поне един чужд език	1,73
5.	Непрекъснато усъвършенстване на езиковата култура	1,89
6.	Оценяване на нивото на знанията и сравняване с нужните за професията	1,95

В съвременните условия на обвързаност не е изненада, че способността за работа в екип е единодушно призната като много важна. Любопитно е защо обаче на способността за участие в специализирани дискусии се придава толкова малко значение като е ясно, че общуването между специалисти стимулира раждането на идеи и иновациите (табл. 18).

Таблица 18. Ранжиране на комуникативните и социалните компетентности

Ранг	Комуникативни и социални компетентности	Бал
1.	Работа в екип	1,00
2.	Водене на преговори	1,09
3.	Делегиране на отговорности за спазване на качеството	1,11
4.	Комуникация с клиенти	1,36
5.	Съставяне на доклади, документи	1,36
6.	Решаване на конфликти	1,46
7.	Вземане на правно обосновани решения	1,61
8.	Работа в международна среда	1,68
9.	Презентация на идеи, продукти, доклади	1,70
10.	Общуване със специалисти от различни култури	1,73
11.	Свободно водене на професионални разговори на поне два чужди езика	1,75
12.	Изготвяне и представяне на доклади	1,77
13.	Социално отговорно поведение	1,88
14.	Участие в специализирани дискусии	1,93
15.	Популяризиране на природните ресурси на страната	2,32

От професионалните компетентности като най-важни са определени непосредствено свързаните с производствения процес. Тези, които имат отношение по-скоро към управленски и организационни функции, са оставени по-назад (табл. 19).

Таблица 19. Ранжиране на професионалните компетентности

Ранг	Професионални компетентности	Бал
1.	Планиране, организиране и осъществяване внедряването на нови изделия или технологии, ново оборудване, нови инструменти и екипировка	1,11
2.	Разработване и управление на нови продукти и проекти	1,13
3.	Изготвяне на чертежи и проектна документация	1,18
4.	Изготвяне на анализи, планове и прогнози	1,21
5.	Използване на информационните технологии, софтуерни приложения	1,30
6.	Анализиране на статистическа информация	1,55
7.	Ефективно прилагане на методи за организация и контрол на ресурси, хора и процеси, управление на времето, капацитета	1,64

Най-важни за сектора според анкетираните са работа в екип, формиране на нови знания на базата на променящи се информация и технологии, познаване на техническите изисквания, предявявани към произвежданата продукция, контролиране спазването на технологията на производство и работа на оборудването, инструментите, екипировката и приспособленията, ефективно управление на разхода на суровини и материали и съответствието им с технологичната документация, анализиране качеството на продукцията.

Представителите на бизнеса от ДМП изразяват почти всеобща готовност за наемане на работа на выпускници на ФСУ на ЛТУ – 98,2 %. Отрицателният отговор е обяснен с липсата на нужда от нов персонал. Това единодушие означава, че няма разлики в зависимост от сектор, големина на предприятието, специалност на собственика/директора.

На открития въпрос за качествата, които **липсват** на завършващите ЛТУ около половината респонденти не са отговорили. Преобладаващата част от дадените отговори се групират около липсата на умение за работа със специализиран софтуер – 21 % и на практическа подготовка и свързаната с това увереност в работата – 19,6 %. Част от анкетираните посочват по-обтекаемата формулировка „знания и умения в сектора“ (приблизително 9 %).

Според анкетираните **най-важното качество** за успешна работа в сектора е отличното познаване на материалите, машините и технологиите (34,5 %), желанието и възможностите за усвояване на нови знания (25,9 %) и наличие на вече придобити знания и умения в сектора (23,3 %).

Мненията за състоянието на **сътрудничеството** между ЛТУ и практиката са концентрирани в средните нива на скалата. Лек превес имат оценките „задоволително“, които са дадени от 52,7 % от анкетираните. Като „добро“ са го определили 45,5 %. Много добро е само според 1,8 % и никой не го е оценил като незадоволително (табл. 20).

Таблица 20. Оценка на сътрудничеството между висшето училище и бизнеса

Как оценявате сътрудничеството между висшето училище и бизнеса на настоящия етап?				
Много добро	Добро	Задоволително	Незадоволително	Общо
1,8 %	45,5 %	52,7 %	0 %	100,0 %

Представителите на бизнеса изразяват най-голяма готовност да се включат в различни комисии и работни групи, да участват в срещи със студенти и преподаватели, в срещи с ръководството на ФСУ. Не е голямо желанието за участие в стажантски програми (въпреки че се изказва неудовлетвореност от практическата подготовка на завършващите). Още по-слаб е интересът към дни на отворените врати (табл. 21).

Таблица 21. Оценка на готовността за сътрудничеството с ЛТУ

Оценка на готовността на работодателите да се ангажират с форми на сътрудничество с ЛТУ	
(стойности от 0 до 1, където 1 е „бих участвал”, а 0 – „не бих участвал ”)	Всички
Стажантски програми	0,42
Срещи със студенти и преподаватели	0,62
Срещи с ръководството на ФСУ на ЛТУ	0,51
Членство в комисии и работни групи	0,71
Дни на отворените врати	0,27

Интересно е да се види и разпределението според специалността на анкетираните представители на бизнеса. Най-голяма готовност да участват в едни или други форми на сътрудничество проявяват завършилите дървообработване. Следват завършилите производство на мебели и представителите на инженерните специалности. Най-малко „отворени“ за сътрудничество са представителите на други специалности. Те обаче в най-висока степен са готови да се присъединят към реализацията на стажантски програми (следвани от производство на мебели).

Таблица 22. Оценка на готовността на работодателите да се ангажират с форми на сътрудничество според специалността им

Оценка на готовността на работодателите да се ангажират с форми на сътрудничество според специалността им					
(стойности от 0 до 1, където 1 е „бих участвал”, а 0 – „не бих участвал ”)	Дървообработване	Производство на мебели	Инженерни науки	Други	Общо
Стажантски програми	0,33	0,46	0,38	0,50	0,44
Срещи със студенти и преподаватели	1,00	0,62	0,63	0,60	0,63
Срещи с ръководството на ФСУ на ЛТУ	0,67	0,31	0,63	0,55	0,52
Членство в комисии и работни групи	1,00	0,85	0,56	0,65	0,69
Дни на отворените врати	0,33	0,23	0,31	0,30	0,29

Наблюдава се статистически значима, средна по сила връзка на отговорите за участие в срещи със студенти и преподаватели с пола на респондентите (Крамер 0,321). На такива срещи са готови почти всички от анкетираните жени.

Още по-силна връзка (която е съвсем логична) се забелязва между района на фирмата и готовността за участие в срещи с ръководството на ФСУ (Крамер 0,503). От най-близо позиционирания до София Югозападен район идват най-много положителни отговори. Така е обаче и за най-отдалечения Северозападен район, докато от Северозападния никой не е изразил подобно желание.

6.3. Горско стопанство

От сектор Горско стопанство са обхванати обекти от различен тип, които съществено се различават по предмета на дейността си и от там – в качествата, нужни за изпълнение на трудовите функции на

работещите в тях. В табл. 23, 24 и 25 са обобщени оценките на важността на знания, умения и компетентности за работодателите от сектора.

Таблица 23. Ранжиране на важността на знанията според вида стопанство

Важност на следните знания според вида стопанство (.... – най-важно,.... – второ по важност, – трето по важност)	Вид стопанство						
	Общо	ДГП, ДГС, ДЛС	ДПП	общински гори	РДГ	СТЗ	ПП
Познания по стопанисване на горите	1,09	1,04	1,00	1,00	1,07	1,13	1,38
Познания за горските дървесни и недървесни ресурси	1,30	1,27	1,14	2,00	1,21	1,38	1,50
Познания по технология и управление на ползването на горите	1,46	1,35	1,71	2,00	1,46	1,75	1,25
Познания по горска таксация и лесоустройство	1,48	1,50	1,43	2,00	1,21	1,63	1,75
Познания по икономика и управление на ГС	1,55	1,62	1,57	2,00	1,71	1,50	1,00
Познания по горско и природозащитно право	1,63	1,69	1,14	2,00	1,71	1,75	1,50
Познания по организация и оперативно управление на ГС	1,70	1,69	1,86	2,00	1,71	1,50	1,75
Познания по бизнес планиране	1,92	1,81	2,00	2,00	2,14	1,88	1,88
Познания по географски информационни системи (GIS технологии)	1,97	2,00	1,71	3,00	1,86	2,13	2,00
Познания по почвознавие и опазване на почвите	2,00	2,00	1,86	3,00	2,00	2,00	2,00
Познания по оценка на горите	2,08	2,38	1,14	4,00	2,14	1,63	2,00
Важност на знанията като цяло (средна оценка по въпроса)	1,65	1,67	1,51	2,27	1,66	1,66	1,64

Таблица 24. Ранжиране на важността на знанията според вида стопанство

Важност на следните умения според вида стопанство (.... – най-важно,.... – второ по важност, – трето по важност)	Вид стопанство						
	Общо	ДГП, ДГС, ДЛС	ДПП	общински гори	РДГ	СТЗ	ПП
Маркиране на насаждения, предвидени за сеч	1,25	1,12	1,71	1,00	1,07	1,25	1,63
Таксиране на сечищата (кубиране и сортиментиране на отбелязаните за сеч дървета)	1,39	1,23	2,00	1,00	1,21	1,50	1,63
Планиране и организация на дейностите по добив на дървесина	1,39	1,27	1,71	1,00	1,36	1,75	1,25
Планиране и организация на дейностите по залесяване	1,41	1,23	1,43	3,00	1,36	1,38	1,88

Кубиране на добитите при сечта дървени материали	1,52	1,38	2,14	1,00	1,43	1,50	1,63
Работа със специализирани софтуерни продукти	1,67	1,62	1,71	2,00	1,79	1,63	1,63
Подготвяне на документация за участие в тържни процедури	1,75	1,69	1,71	1,00	2,07	1,50	1,75
Първична обработка на дървесината	1,97	1,85	2,57	2,00	2,00	1,88	1,88
Планиране и организация на дейностите по добив на недървесни горски продукти	2,02	1,92	1,86	3,00	2,00	2,13	2,25
Изработване на проекти за временни горски пътища и съоръжения към тях	2,09	2,08	2,14	3,00	2,14	1,88	2,13
Важност на уменията като цяло (средна оценка по въпроса)	1,65	1,54	1,90	1,80	1,64	1,64	1,76

Таблица 25. Ранжиране на важността на компетенциите според вида стопанство

Важност на следните компетенции според вида стопанство (... – най-важно, ... – второ по важност, ... – трето по важност)	Вид стопанство						
	Об-що	ДГП, ДГС, ДЛС	ДПП	общински гори	РДГ	СТЗ	ПП
Брой карти	64	26	7	1	14	8	8
Прилагане на теоретичните знания в работата	1,48	1,42	1,57	2,00	1,36	1,50	1,75
Анализиране на потребностите от повишаване на собствената квалификация/преквалификация и предприемане на стъпки за това	1,61	1,77	1,57	1,00	1,57	1,38	1,50
Комуникация с клиенти	1,70	1,65	1,71	1,00	1,93	1,50	1,75
Водене на преговори	1,83	1,81	2,00	1,00	2,00	1,75	1,63
Изработване на горскостопански планове и програми и инвентаризация на горски територии	1,89	1,92	1,86	2,00	1,93	1,88	1,71
Владеене на поне един чужд език	1,94	2,04	1,86	2,00	2,00	1,75	1,75
Изработване на задания за горскостопански планове и програми и за инвентаризация на горските територии	1,98	2,04	2,14	2,00	2,00	1,88	1,71
Планиране и развитие на бизнеса	2,00	2,04	2,00	2,00	2,07	1,75	2,00
Важност на компетенциите като цяло (средна оценка по въпроса)	1,80	1,84	1,84	1,63	1,86	1,67	1,73

Отговорите на въпроса за евентуално наемане на работа на випусник на ФСУ на ЛТУ показва значителни вариации, които до голяма степен са в резултат на нормативните изисквания за завършена определена специалност, за да се заеме позиция в някои структури (табл. 26).

Таблица 26. Готовност за наемане на випускник от ФСУ

Бихте ли наели специалист, завършил Лесотехническия университет, специалност „Стопанско управление“?				
		Да	Не	Общо
Вид стопанство	ДГП, ДГС, ДЛС	72,0 %	28,0 %	100,0 %
	ДПП	100,0 %	0,0 %	100,0 %
	общински гори	0,0 %	100,0 %	100,0 %
	РДГ	57,1 %	42,9 %	100,0 %
	СТЗ	57,1 %	42,9 %	100,0 %
	ПП	87,5 %	12,5 %	100,0 %
Общо		71,0 %	29,0 %	100,0 %

От тези, които не биха наели завършил ЛТУ, приблизително 5 % не излагат аргументи. Сред казаното от останалите най-често се повтаря, че по-подходящи са завършилите специалност „Горско стопанство“, че са необходими повече знания по лесовъдски предмети. Тази позиция личи и от отговорите на въпроса какви качества липсват на випускниците на ЛТУ (процентите са от отговорилите на откритите въпроси).

Важен ориентир за преподавателите са липсващите професионални качества, идентифицирани от работодателите (табл. 27).

Таблица 27. Дефицити в професионалните качества

Професионални качества, липсващи на завършващите според вида стопанство (.... – най-важно, – второ по важност)						
	Вид стопанство					
	ДГП, ДГС, ДЛС	ДПП	общински гори	РДГ	СТЗ	ПП
Задълбочени знания по специалните лесовъдски предмети	23,10 %	0,00 %	100,00 %	23,10 %	25,00 %	25,00 %
Опит, практика и умение да прилагат наученото	19,20 %	57,10 %	0,00 %	7,70 %	12,50 %	12,50 %

Представителите на общинските структури са най-критични към подготовката по специалните лесовъдски предмети. Значим е делът и на представителите на другите структури, които акцентират на този дефицит. Повече от половината от директорите на ПП извеждат на преден план липсата на опит и следващо от това неумение да прилагат наученото.

Относно това какви качества трябва да притежават випускниците се забелязва пъстрота в преценките, зависима от вида на институцията (табл. 28).

Таблица 28. Дефицити в професионалните качества

Най-важни качества, които трябва да притежават випускниците, според вида стопанство (.... – най-важно, – второ по важност)							
	Вид стопанство						Общо (брой)
	ДГП, ДГС, ДЛС	ДПП	общин- ски гори	РДГ	СТЗ	ПП	
Добра теоретична подготовка и задълбочени знания по специалните лесовъдски предмети	19,2 %	28,6 %	100,0 %	57,1 %	25,0 %	0,0 %	18
Желание за работа, развитие и самоусъвършенстване	19,2 %	0,0 %	0,0 %	28,6 %	12,5 %	25,0 %	12
Опит и умение да прилагат наученото	11,5 %	14,3 %	0,0 %	50,0 %	12,5 %	12,5 %	13
Да са отговорни, съвестни и честни	19,2 %	14,3 %	0,0 %	7,1 %	25,0 %	12,5 %	10
Да умеят да работят в екип	26,9 %	0,0 %	0,0 %	14,3 %	0,0 %	25,0 %	11
Да притежават мениджърски качества, приложими в горския сектор	7,7 %	42,9 %	0,0 %	7,1 %	0,0 %	12,5 %	7
Амбициозност, инициативност и възкителност към себе си	23,1 %	0,0 %	0,0 %	14,3 %	0,0 %	0,0 %	8
Да мислят за гората като национално и световно богатство, а не като за стока	3,8 %	28,6 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	3
Умение да работят под стрес и в трудни ситуации	3,8 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	2

Що се отнася до оценката на сегашното **сътрудничество**, картината е доста пъстра и специфична, отново в зависимост от вида на институцията (корелационният Крамер коефициент е доста висок – 0,732). От общинските горски структури единодушно оценяват сътрудничеството като много добро. Такова мнение обаче не е изразено от представители на РДГ, СТЗ и ПП. Нещо повече, над една четвърт от представителите на РДГ казват, че сътрудничеството е незадоволително. На такова мнение са и една трета от представителите на ДПП. Добри оценки дават най-често от СТЗ (71,4 %), ПП (50 %), ДГП, ДГС, ДЛС (42,3 %) (табл. 29).

Таблица 29. Оценка на сътрудничеството

Разпределение на оценката за сътрудничество според вида стопанство						
		Как оценяват сътрудничеството между висшето училище и практиката на настоящия етап?				Общо
		Много добро	Добро	Задоволително	Незадоволително	
Вид стопанство	ДГП, ДГС, ДЛС	3,8 %	42,3 %	46,2 %	7,7 %	100,0 %
	ДПП	33,3 %	16,7 %	16,7 %	33,3 %	100,0 %
	общински гори	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
	РДГ	0,0 %	28,6 %	42,9 %	28,6 %	100,0 %
	СТЗ	0,0 %	71,4 %	28,6 %	0,0 %	100,0 %
	ПП	0,0 %	50,0 %	37,5 %	12,5 %	100,0 %
Общо		6,5 %	40,3 %	38,7 %	14,5 %	100,0 %

Най-желаните форми на сътрудничество с ЛТУ са стажантските програми. Изключение прави СТЗ, където те са поставени едва на 4-то място. Готови за участие във всякакви форми са от общинските горски стопанства. ДГП, ДГС, ДЛС са отворени за стажантски програми и доста по-слаб интерес проявяват към останалите предложени форми. ДПП предпочитат също стажантските програми и доста по-малко дни на отворени врати и срещи (табл. 30).

Таблица 30. Оценка на готовността на работодателите да се ангажират с образователни дейности според вида стопанство

Оценка на готовността на работодателите да се ангажират с образователни дейности според вида стопанство							
(стойности от 0 до 1, където 1 е „бих участвал”, а 0 – „не бих участвал”)	Всички	ДГП, ДГС, ДЛС	ДПП	общински гори	РДГ	СТЗ	ПП
Стажантски програми	0,78	0,81	1,00	1,00	0,79	0,29	0,88
Срещи със студенти и преподаватели	0,38	0,27	0,43	1,00	0,50	0,43	0,38
Срещи с ръководството на ФСУ на ЛТУ	0,29	0,23	0,43	1,00	0,29	0,14	0,38
Членство в комисии и работни групи	0,37	0,15	0,29	0,00	0,43	0,57	0,88
Дни на отворените врати	0,33	0,19	0,57	1,00	0,43	0,57	0,13

Наблюдава се силна зависимост между местонахождението на обектите и желанието да участват в комисии и работни групи (Крамер 0,566). Това е индикация, че отговорът е премислен и съобразен с възможностите, а не автоматично даден (табл. 31).

Таблица 31. Оценка на склонността за участие в комисии и работни групи

Зависимост между склонността за участие в комисии и работни групи и географското разположение на стопанството				
		Като работодател бихте ли участвали в: Членство в комисии и работни групи		Общо
		Да	Не	
В кой икономически район се намира Вашето предприятие?	Югозападен	80,0 %	20,0 %	100,0 %
	Югоизточен	30,0 %	70,0 %	100,0 %
	Южен централен	44,4 %	55,6 %	100,0 %
	Северозападен	40,0 %	60,0 %	100,0 %
	Североизточен	4,8 %	95,2 %	100,0 %
	Северен централен	60,0 %	40,0 %	100,0 %
Общо		35,0 %	65,0 %	100,0 %

Интересна е зависимостта на желанието да се участва в дни на отворените врати с броя на заетите (Крамер 0,446). Оказва се, че с намаляване на броя на заетите нараства готовността за участие.

За този сектор като най-важни са посочени познанията по стопанисване на горите, уменията за маркиране на насаждения, предвидени за сеч, таксирание на сечищата (кубиране и сортиментиране на отбелязаните за сеч дървета), способността за планиране и организация на дейностите по добив на дървесина.

Обобщавайки резултатите от анкетирването в трите сектора може да се обобщи, че всички изследвани фирми имат достатъчно дълъг живот, за да са се ориентирали в това, какви качества са необходими на персонала им и какви са възможностите на кадрите на пазара на работната сила.

В сектора Туризъм с най-висок дял са фирмите с малоброен персонал. В сектор ДМП и ГС натрупването е при по-голямата численост (особено ГС). Аналогично е разпределението и според броя на заетите с висше образование.

С изключение на ГС, където е най-висок дялът на фирмите/институциите от СИР, при другите две групи доминират ситуираните в ЮЗР, което е предпоставка за по-тесни контакти с ЛТУ – по-добро познаване на работата в него и по-големи възможности за сътрудничество.

Анкетираните и от трите сектора са с продължителен стаж на същото място, което е гаранция за висока информираност по интересувашите целевите групи въпроси. Разпределението по пол е силно асиметрично, очевидно повлияно от спецификата на сектора при ГС и ДМП. Във възрастов план преимуществено са представени групите във възрастовите интервали 30 – 45 и 45 – 60 години. По-осезаемо присъствие на търсените позиции има в туристическия и донякъде в горския сектор. Липсата на висше образование е почти като изключение – среща се най-вече в ДМП и то само около 10 %. С изключение на ГС, в другите два сектора палитрата на професионалната специализация е доста пъстра, като освен образование, релевантно към предмета на дейността или с отношение към изпълнението на мениджърски функции се срещат редица далечни специалности – най-вече в туризма.

В трите сектора ранжирането на важността на знания, умения и компетентности има различен вид. За туристическите фирми на първо място са поставени компетентностите за учене (1,39). За ДМП от най-голяма важност са уменията (1,30) и професионалните компетентности (1,31). За горския сектор приоритет са знания и умения (1,65).

Относно знанията, най-голяма важност им се придава от представителите на сектор ДМП (бал 1,45), след тях са туристическите фирми (1,61) и тези в горския сектор (1,65). Уменията са най-важни отново за ДМП (1,30), а след него за „Туризъм“ (1,50) „Гори“ (1,65).

Що се отнася до готовността за наемане на работа на випускници на ЛТУ (ФСУ), тя е налице и единствени ограничители са нормативни разпоредби (за „Гори“) и липса на необходимост от нов персонал.

Общо споделяно е мнението, че на випускниците липсва практика, а следователно – умения за практическа работа и увереност. Повече са очакванията относно компютърните умения и най-вече ползването на специализирани програми.

Към необходимите качества за успешна работа, наред със задълбочената подготовка по специалността, се посочва и креативност, иновативност, коректност, честност.

Оценките за сегашното състояние на сътрудничеството между висшето училище и практиката са доста различни. Варират и по сектори, и по подсектори. Като цяло става очевидно, че има още много какво да се желае, резервите са доста големи.

Представителите на практиката изразяват готовност да се включат в различни форми на сътрудничество. За участие в стажантски програми най-голяма готовност извяват представителите на „Туризъм“ и „Гори“. За срещи със студенти и преподаватели – „Туризъм“ и ДМП. Срещи с ръководството на ФСУ – ДМП. За участие в комисии и работни групи – ДМП. За дни на отворените врати – „Туризъм“.

Представителите и на трите сектора изразяват желание да се възползват от възможност за обучение на вече работещите при тях специалисти.

7. Сравнителен анализ на необходимите знания, умения и компетентности между трите изследвани сектора по метода на клъстерите

От основна важност за настоящия проект е сравнението между трите сектора в основните области на изследването, които оказват влияние върху промените в учебните програми – знанията, уменията и компетентностите на специалистите от факултет „Стопанско управление” на ЛТУ. Докато терминът „знания” може да се счита за ясен, относно термините умения и компетентности е редно да се внесе уточнение. Под умения се разбира способност, която произтича от придобито знание или практика, докато компетентността отговаря на въпроса „как” се използват уменията, компетентността е ефективно използване на уменията чрез мобилизиране на всички психологически ресурси в конкретен контекст.

В настоящия сравнителен анализ се диференцират работодателите по отношение на разбиранията им за въпросните знания, умения и компетентности. За целта в изследването се използва методът „кълъстерен анализ на к-средните“. Той се извършва с помощта на статистическия програмен продукт SPSS, с оглед осигуряване на надеждни и прецизни резултати.

Клъстерите са групирани на статистически единици в сравнително хомогенни групи, обединени от някакъв общ признак. Напр. в настоящото изследване анкетираните работодатели се обединяват в групи според техните предпочитания за притежаваните знания, умения и компетентности от випускниците на факултет „Стопанско управление” на ЛТУ.

При клъстеризацията се ползва методът на квадратичните евклидови разстояния, който определя клъстеризацията посредством к-средните като по-надеждна и подходяща за научни изследвания методика. В настоящото изследване не се използва метод на постепенно определяне на клъстерните центрове – важно априорно уточнение при подобен анализ.

Клъстерите, които се изследват, са два или три на брой. Това е продиктувано от потребността от по-подробна класификация и същевременно наличието на достатъчен брой (по-голям от 3) анкетирани във всеки клъстер, за да се направят изводи за определена група работодатели. При избор на четири броя клъстери се получават такива с по един брой анкетирани.

Клъстерите в изследваните сектори на икономиката включват следния брой анкетирани, представен в табл. 32.

Таблица 32. Количествени характеристики на клъстерите

Брой анкетирани във всеки клъстер			
Клъстер	Горско стопанство	Горска промишленост	Алтернативен туризъм
1	18	15	15
2	14	8	19
3	31	48	8
Относителни дялове	29 %	21 %	36 %
	22 %	11 %	45 %
	49 %	68 %	19 %

Клъстерите в горското стопанство са по-равномерно разпределени в сравнение с тези в алтернативния туризъм и горската промишленост. Резултатите разкриват, че в Горско стопанство (ГС) разбирането относно притежаваните знания е по-нехомогенно, в сравнение с останалите сектори. При тях се открояват по един клъстер с по 8 анкетирани, които имат мнение различно от това на останалите. При най-малобройните клъстери за трите сектора резултатите са следните:

- Горска промишленост – Втори клъстер: 8 анкетирани. Този клъстер се състои от силно консервативни работодатели. За тях с висок приоритет са само 40 % от получаваните знания от студентите. Може да се направи изводът, че тези фирми не държат в голяма степен на широтата на

знанията, притежавани от постъпващите на работа. Работодателите искат да се познават машините и оборудването, технологията и ползваните суровини. Тук се споделя виждането, че самите работодатели считат, че единствено те трябва да притежават необходимите икономически познания, докато за работниците и служителите остават изпълнителските функции, свързани пряко с производствения процес.

- Горско стопанство – Втори клъстер: 14 анкетирани. С най-висок приоритет са едва 18 % от знанията, предлагани в ЛТУ. Това са знания, свързани със стопанисването на горите и горските ресурси. Тези анкетирани са класифицирали познанията по бизнес планиране и оценка на горите като най-маловажни, в сравнение с останалите отговори.
- Алтернативен туризъм – Трети клъстер: 8 анкетирани. Това е силно консервативен клъстер. Работодателите се интересуват от строго специфични познания. С висок приоритет са поставени 22 % от познанията на студентите. Те са свързани с познаване на културата на региони и специфични познания, свързани с развлечение и занимание на гостите.

Икономическите познания на студентите от ЛТУ са възприемани като важни от най-отворените към познанията работодатели. Това са Първи клъстер в горската промишленост, трети в горското стопанство и втори в алтернативния туризъм. Икономическите познания (в частност Икономика на горското стопанство/промишленост и Оперативно управление на производството) са най-важни за горското стопанство (там в два от клъстерите тези познания са поставени с най-висок приоритет), а най-маловажни за алтернативния туризъм. Подчертава се в настоящия доклад, че работодателите от горската промишленост и алтернативен туризъм имат особено мнение за дисциплини като Икономика на горската промишленост и Икономика на туризма. Изказва се мнението, че това се дължи на факта, че голяма част от тях не са завършили ЛТУ и нямат представа за изучаваните дисциплини.

По отношение на придобитите умения от студентите работодателите са значително по-хомогенизирани, отколкото при знанията. Клъстерите, които се изследват тук, са по два за всеки сектор (табл. 33).

Таблица 33. Количествени характеристики на клъстерите, свързани с уменията

Брой анкетирани във всеки клъстер			
Клъстер	Горско стопанство	Горска промишленост	Алтернативен туризъм
1	7	27	9
2	56	43	32
Относителни дялове	11 %	39 %	22 %
	89 %	61 %	78 %

Представената таблица показва, че работодателите от горското стопанство и туризма са доста еднородни по отношение на уменията на специалистите по Стопанско управление.

В горското стопанство първият клъстер е от работодатели, за които не съществуват значими потребности. Не може да се направи изводът, че държат на знанията повече, отколкото на потребностите. Те са разпределени съответно 30 % в първи, 20 % във втори и 20 % в трети клъстер от клъстерите, свързани със знанията. В този консервативен по отношение на уменията клъстер се държи на икономическите знания.

В горската промишленост и двата клъстера дават много висок приоритет на уменията. По-консервативният от двата почти изцяло покрива и консервативния от първия клъстерен анализ. Изказва се тезата, че тези работодатели поставят акцент на придобиването на знания и умения в работата. Те са почти 40 %. Възникват въпросите за личната мотивация на студентите и възможностите за стажове.

В АТ съществува малцинство, което не държи на уменията. Останалата част от анкетираните държат в най-голяма степен на уменията. Те поставят 81 % от уменията с най-висок приоритет.

Става очевидно, че съществува една група работодатели, които работят и управляват фирмите си по традиционен начин, без да се възползват от съвременните научни постижения. Логичната причина за това е, че те не са достатъчно информирани, не се интересуват, и не се възползват от възможностите за повишаване на рентабилността чрез въздействие върху професионалните компетентности на служителите си. Важна задача, надграждаща целите на проекта по „Актуализиране на учебните програми”, е ЛТУ да работи по-тясно с работодателите, за да повиши тяхната мениджърска култура и с цел постигане на взаимна полза за всички страни – а именно осигуряване на най-подходящите и добре подготвени кадри.

Максималното съответствие между нуждите на работодателите и пазара, от една страна, и знанията, уменията и компетентностите на студентите на ЛТУ, от друга, ще доведе до по-висока конкурентоспособност за последните на пазара на труда, по-голяма удовлетвореност от професионалната реализация на бъдещите служители и по-високи икономически резултати за секторите Горска промишленост, Горско стопанство и Алтернативен туризъм.

Направените клъстерни анализи, свързани с компетентностите на специалистите „Стопанско управление“ обхващат всички компетентности, включени в изследването, като се откроява положението на всеки вид в общото класиране по приоритет за всеки клъстер. Единиците, попадащи в клъстерен анализ с три клъстера не са достатъчни, затова се използва анализ с два клъстера за всеки изследван сектор (табл. 34).

Таблица 34. Количествени характеристики на клъстерите, свързани с компетентностите

Брой анкетирани във всеки клъстер			
Клъстер	Горско стопанство	Горска промишленост	Алтернативен туризъм
1	12	27	22
2	49	43	18
Относителни дялове	20 %	39 %	55 %
	80 %	61 %	45 %

В представената таблица се разкриват интересни състояния. Горското стопанство е по-хомогенно (единиците притежават сходни мнения). Тук се оформя първи клъстер от работодатели, за които компетентностите не са от особена важност. Това е първи клъстер (12 анкетирани). За тях с висок приоритет е прилагане на теоретичните знания в работата. С нисък приоритет е владенето на чужд език. Във втория клъстер се появяват компетентности от първостепенна важност, а именно анализиране на потребностите от собствена квалификация и преквалификация, и прилагане на теоретичните знания. Във този клъстер се откроява потребността от мотивирани служители, способни на лична инициатива в кариерното развитие.

Важността на компетентностите за секторите горска промишленост и алтернативен туризъм е представена в табл. 35.

Таблица 35

		Алтернативен туризъм		Горска промишленост	
Клъстер		1	2	1	2
Приоритет	Висок	Компетентности за учене	Компетентности за учене	Професионални компетентности	Професионални компетентности
		Самостоятелност и отговорност	Самостоятелност и отговорност	Самостоятелност и отговорност	Комуникативни и социални компетентности
		Комуникативни и социални компетентности	Комуникативни и социални компетентности	Компетентности за учене	Компетентности за учене
	Нисък	Професионални компетентности	Професионални компетентности	Комуникативни и социални компетентности	Самостоятелност и отговорност

Периодичното провеждане на подобни анализи предоставя ценна информация за динамиката на търсенето на знания, умения и компетентности от работодателите.

8. Литературни проучвания и изследвания на добрите практики в света в горското стопанство

За нуждите на проекта са изследвани професионалните принципи и стандарти в сектор Горско стопанство в Северна Америка и Европа, с цел взаимстване на положителния опит. За отрасъла в България все още не са разработени професионални стандарти, а от трите изследвани сектора само горско стопанство няма секторен компетентностен модел. Ето защо оценяването на възможностите за разработването на професионални стандарти в Горско стопанство, които могат да се използват като източник за формулирането на знания, умения и компетентности е важно за проекта.

Разработването на професионални стандарти в областта на сектор Горско стопанство може да стане единствено с активното участие на професионалистите в сектора и всички заинтересовани лица чрез:

1. споделяне на информация с членове на гилдията, политици и общественост;
2. образование и обучаване на заинтересованите страни;
3. подпомагане на укрепването на капацитета на специалистите;
4. разпознаване на добрите практики и отличните постижения в областта на горското стопанство;
5. координиране на мнения, становища и нужди.

Важен етап от процеса е да се укрепят връзките между експертите от сектор Горско стопанство и гражданското общество. Гражданските организации обединяват различни по разнообразие групи, между които НПО, профсъюзи, медийни организации, професионални асоциации и други обединения на хора по интереси. Всички те в голямата си част са представители на гражданското общество, което не винаги има адекватна представа и знания за важността на горите и необходимостта от устойчивото им управление за благото на хората.

Стратегическите цели в горския сектор на повечето държави по света са свързани основно с усилията за насърчаване на изграждането на култура на иновативност и навлизане на различни международни пазари.

Този тип устойчиво управление се постига и чрез разработване на основни професионални стандарти за сектора.

В Северна Америка – САЩ и Канада, а и в Европа, основна роля в разработването и поддържането на професионалните стандарти играят асоциациите на специалистите от сектор Горско стопанство.

Едни от най-влиятелните асоциации са Commonwealth Forestry Association (CFA) – най-голямата в света международна организация SAF – Society of American Foresters, The Society of Irish Foresters; Ontario Professional Foresters Association (OPFA).

Основната дейност на тези професионални организации е свързана, от една страна, със защита на интересите на членовете, активно участие в изграждането на правителствена политика в сектора, подкрепа при поддържането на високи образователни стандарти от университетите (The Society of Irish Foresters) и международно взаимодействие с други подобни структури и заинтересовани лица. От друга страна, те участват активно в създаването, установяването и спазването на определени стандарти за професията. Обучават и допринасят за качествено образование на горските специалисти. Подпомагат изграждането на капацитет на национално и международно ниво.

Тези професионални организации работят в тясно сътрудничество с образователните институции, за да се гарантира изграждането на добри специалисти, които да могат да управляват горските ресурси адекватно на нуждите на населението и екологичните проблеми.

Обществото на американските горски специалисти (Society of American Foresters) например е разработило списък от стандарти, на които всеки сертифициран специалист по горско стопанство трябва да отговаря, за да получи право да работи в сектора.

Някои от тези стандарти са:

1. Спазване на приложимото законодателство за екологично качество и управление на горските ресурси.

2. Информирание на заинтересованите страни и обществеността за важността от запазване и поддържане на горски ресурси.

3. Предоставяне на управленски съвети, акцентиращи върху екологичната стойност на горите.

4. Избягване на невярно представяне или извършване на дейности или управленски практики, които са в ущърб на целите на евентуални клиенти или работодатели.

5. Въздържане от предоставяне на професионално мнение или препоръки в област, в която сертифицираният специалист няма достатъчно компетентности, както и насочване на клиенти или работодатели към специалисти с опит в съответната сфера.

6. Използване на ясен, точен и разбираем език в работата си с клиенти, в рекламни или социални послания.

7. Избягване на употребата на невярна информация или предоставяне на недостатъчна информация в комуникацията си със заинтересовани страни.

Департаментът за развитие на човешките ресурси и развитие на уменията на Канада има разработен документ за най-важните умения, които трябва да притежават заетите в сектор Горско стопанство.

По-долу е направен опит да се обединят в групи тези умения и компетентности и да се дадат примери за някои от тях²:

1. Тълкуване на текст

Включва умения и компетентности за четене на кратки текстове върху етикети, инструкции и указания във връзка с продукти или оборудване; четене на имейли и съобщения, свързани с промени в процедурите, нови управленски практики, цени и закони; попълнени формуляри и бележки за количества (при третиране на нашествия на насекоми и др.); статии и публикации в списания и бюлетини на организации на работещите в горското стопанство; отчети и доклади от други колеги, работещи в сектора (при сеч, по проекти, за влияние на някои видове животни върху устойчивото развитие на горите и др.); специализирани издания и книги за подобряване и усъвършенстване на професионални и управленски знания и умения; договори и споразумения; правила и процедурни, ръководства и кодекси; закони и регламенти.

2. Работа с документи

Включва умения и компетентности за структуриране на данни в списъци; подреждане на информация във форми, извличане на данни от снимки и изображения, например сателитни изображения или снимки от въздуха; определяне на координатите на парцели от GPS и надморска височина; разчитане на данни в графици, таблици и списъци; разчитане и тълкуване на данни от графики и схеми; интерпретиране и разчитане на топографски карти; създаване на карти, таблици, графики, скици и схеми.

3. Съставяне на документи

Включва умения и компетентности за съставяне на кратки текстове във формуляри; имейли до колеги, контролори, клиенти, подизпълнители; писма до държавни институции; съставяне на отчети и доклади; разработване на планове за управление или залесяване;

4. Математически умения

Включва умения и компетентности за изпълнение на математически операции – изчисления, стойности по фактури, такси за услуги; разработване на финансови предложения – бюджети по проектни предложения; графици за изпълнение на професионални дейности – сеч, залесяване, включващи срокове за тръжни процедури, тенденции, парични потоци; създаване, мониторинг и ревизия на бюджети по проекти; оразмеряване на парцели; определяне на отстояния, местоположения и разстояния до пътища,

² Списъкът и групирането не са изчерпателни. Целта тук е единствено да се направи преглед на съществуващите стандарти.

потоци и други обекти; изчисляване на обема на дървения материал, определяне на количеството паднали или изгнили дървета, изчисляване на количеството труд, необходим за изпълнение на дадена задача; определяне на количеството, качеството и вида на дърветата в даден горски парцел.

5. Устна комуникация

Включва умения и компетентности за обсъждане на текуща работа с колеги; обсъждане на дейности с наставници, ръководители и клиенти; договаряне на срокове и условия с доставчици и подизпълнители; обсъждане на технически аспекти от работата с колеги и сътрудници; изготвяне на презентации по теми от сектор Горско стопанство пред обществеността – подробности за изпълнявани проекти, предимства за местния бизнес, политики и правила, касаещи екологичното и устойчиво управление на горите.

Устната комуникация обикновено има две основни групи цели:

I група

Поздравяване

Приемане на съобщения

Предоставяне/получаване на информация, пояснения, напътствия

Координиране на работата с околните

Вдъхване на увереност и спокойствие

II група

Обсъждане (обмяна на информация, мнения)

Убеждаване

Подпомагане на провеждането на срещи

Възлагане на задачи, внушаване на разбиране и знания

Преговори, разрешаване на конфликти

Забавление

6. Умения за мислене

Уменията за мислене са разделени в три основни групи.

- Разрешаване на проблеми

Тези умения са свързани с разрешаване на проблеми, възникващи при лошо време или повреда в оборудването; при залесяване на участъка с неподходящ разсад; липса на опит на работниците, наети за изпълнението на конкретна задача/проект (студенти за временен стаж, новоназначени служители и др.); неспазване на договори и споразумения от страна на изпълнители и клиенти; протестиращи граждани или организации, които затрудняват спазването на графика.

- Вземане на решения

Тези умения включват способности за наемане и уволняване на служители, ангажиране на подизпълнители; вземане на решение за дърводобив, горски геодезични измервания и проекти за залесяване. При вземането на решение се вземат предвид опит, капацитет и способности.

- Критично мислене

Тези умения включват в себе си способността да се прецени доколко оборудването и лесовъдните практики са подходящи; да се определи до каква степен работните терени и практики са безопасни; да се определи качеството на извършената работа – брой засети дървета, разстояние между разсадите, сравняване на данните от договори и споразумения.

7. Планиране и организиране на задачите в процеса на работа

Тези процеси изискват умения за планиране и организиране на своята работа и/или планиране и организиране на работата на останалите. Определянето на приоритети, задаване и спазване на срокове и бюджети, промяна и модифициране на планове в хода на работа.

8. Ефективно използване на паметта – ползване на паметта за запомняне на важни имена на подизпълнители, важни клиенти, научни работници и горски работници, както и на други важни неща.

9. Намиране на информация

Този тип умения са свързани със способностите за намиране на данни и информация за проекти и научни разработки, информация за начините за управление на процесите и описание на най-добри практики, намиране на полезна информация за горите и масивите – видове дървета, почви, характеристики на терените, оттичане и др.

10. Работа с хора

За изпълнението на изследователски и управленски проекти горските специалисти трябва да умеят да координират и съчетават задачи с лесовъди, работници, техници, научни работници и отговорници по оборудването. Задачите, които решават, са свързани с качеството на работата, неспазването на срокове, разпределяне на задачи, следене на работата на различните екипи.

Уменията, които се изискват за тези дейности, са участие в официални обсъждания за работните процеси и продуктите; даване на предложения за подобряване на работните процеси; следене на изпълнението на работата на другите; даване на указания за работата или демонстриране как трябва да се извърши; ориентиране на новопостъпили кадри; даване на препоръки при наемане; избор на подизпълнители и доставчици; даване на рутинни и/или специфични задачи на работниците; идентифициране на нуждите от обучение на работниците.

11. Използване на компютър

Използването на компютър изисква умения за работа със софтуер за база данни, софтуер за таблична обработка, финансов софтуер, софтуер за статистически анализи, използване на предимствата на интернет технологиите, софтуер за текстообработка, софтуер за комуникации – имейл клиенти и др. (например софтуер за позициониране, картиране и др.)

12. Непрекъснато учене

Специалистите от сектор Горско стопанство трябва да поддържат актуални знанията си за подходящи и нови изследователски и управленски практики. Добре е специалистите да имат възможности за надграждане на знания и умения по безопасност на труда, управленски практики и технически въпроси. Непрекъснато учене е възможно чрез четене на публикации от сектора, разговори с колеги, членуване в регионални и национални асоциации и екологични лесовъдни групи, участие в конференции, семинари и годишни срещи.

Освен стандартите повечето професионални организации имат разработени Етични кодекси, в които ясно е посочено отношението на членовете към горите и към тяхната социална, икономическа, екологична и културна стойност. Те демонстрират ангажираност към устойчивото стопанисване на горите и разумното управление на екосистемите.

Професионалните стандарти и етичните кодекси са задължителна част от работата на съвременните организации в сектор Горско стопанство. Те са и основа, върху която образователните институции, в частност Лесотехническият университет – София, трябва да стъпят при изготвяне на учебните си програми и подготовката на бъдещи кадри. Само така могат да се гарантират няколко важни аспекта:

1. Надеждност на кадрите, работещи в сектор Горско стопанство.

2. Адекватно развитие на сектора в посока устойчиво развитие и управление, водещо до добри икономически резултати

3. Добър имидж на Лесотехническият университет, повече студенти и по-висока рентабилност.

Настоящото проучване може да бъде използвано като ориентир при избора на набора от знания, умения и компетентности, които трябва да бъдат покрити от завършилите ФСУ за по-адекватна реализация на пазара на труда в горския сектор.

9. Анализ на учебните планове във факултет „Стопанско управление“ на Лесотехническият университет

Въз основа на анализа на съдържанието на съществуващите учебни планове по специалностите „Стопанско управление“ и „Алтернативен туризъм“ за ОКС „бакалавър“ в рамките на проекта са направени препоръки за актуализация на структурата и съдържанието им.

Учебните планове на специалностите определят наименованието, броя и разпределението на учебните дисциплини по курсове и по семестри, хорариума на дисциплините, броя на часовете, формите на преподаване и на контрол върху усвояването на знанията, начина на завършване на образованието и на придобиване на професионалната квалификация.

Обучението на студенти по специалност СУ от професионално направление с шифър 3.7. „Администрация и управление“ и по специалност АТ от професионално направление с шифър 3.9. „Туризъм“ в Лесотехническият университет е съобразено с нормативната уредба на Република България и съответства на Правилника за дейността на ЛТУ.

Учебните планове, по които се води обучението по специалностите СУ и АТ в момента, са в сила от началото на учебната 2013/14 година. Те са разработени съгласно *Наредба за държавните изисквания за придобиване на висше образование на образователно-квалификационните степени „бакалавър“, „магистър“ и „специалист“* (от 2002 г.), а от началото на учебната 2004/05 година е в съответствие и с *Наредба № 21* (от 30.09.2004 г.) за прилагане на система за натрупване и трансфер на кредити във висшите училища. Учебните планове са изготвени в съответствие с изискванията на системата за управление на качеството (СУК) на ЛТУ от комисия към ФС на ФСУ, включваща представители на катедрите, обсъдени са в катедрените съвети, приети са от Факултетния съвет на ФСУ и са утвърдени от Академичния съвет на ЛТУ.

Обучението в ОКС „бакалавър“ се провежда в рамките на 4 години или 8 семестъра. Графикът на обучение в редовна форма включва 15 учебни седмици за всеки семестър.

Учебните планове съдържат: *задължителни дисциплини* (фундаментални за специалността), *избираеми дисциплини* (профилиращи обучението в избрана от студента област по специалността) и *факултативни дисциплини* (чрез които студентите придобиват познания в различни области като икономика, туризъм, право, бизнес, философия, езиково обучение и други).

Всяка учебна дисциплина приключва с изпит или текуща оценка.

Общият брой на кредитите за завършване на обучението е 240 – по 60 на академична година, по 20 на семестър. В учебните планове е дадено разпределението на кредитите по дисциплини, както и натоварването на студентите (в учебни часове) по всяка отделна дисциплина, разпределено между аудиторно и извънаудиторно време.

Учебният план за специалност „Стопанско управление“ ОКС „бакалавър“ е разработен по модулен принцип, съдържащ два модула от избираеми учебни дисциплини, осигуряващи желаната от студентите специализация. Студентите правят своя избор в края на първия курс на своето обучение.

Дипломирането на семестриално завършилите студенти става след успешна защита на дипломна работа пред държавна изпитна комисия, определена със заповед на ректора.

Общата аудиторна заетост съгласно учебния план на специалност „Стопанско управление“ за I модул е 2940 часа, от които 1755 часа са лекции и 1185 часа – упражнения, а за II модул е 2970 часа, от които 1800 часа са лекции и 1170 часа – упражнения.

В учебния план на специалност „Алтернативен туризъм“ общата аудиторна заетост е 2895 часа.

Изпълнението на учебните планове е свързано с разработване на пакет от учебни програми за всички учебни дисциплини – задължителни, избираеми и факултативни. Учебните програми са разработени от преподавателите, водещи обучението по съответната дисциплина, обсъдени са и са приети на катедрен съвет. Всяка учебна програма съдържа анотация, предварителни изисквания от студентите и очак-

ваните знания, умения и компетентности, които студентите придобиват след обучението си по дисциплината, както и изисквания за техническото осигуряване по дисциплината. Дадено е тематичното съдържание на лекциите и упражненията с необходимите аудиторни часове за тяхното усвояване. Посочена е и необходима учебна литература.

Целта на анализа е на основата на проучването на информацията за мненията на представителите на практиката да се очертаят насоките за актуализация на учебните планове по специалностите СУ и АТ във ФСУ с цел по-пълното им съответствие с потребностите на пазара на труда.

Основната цел на обучението по специалностите „Стопанско управление” и „Алтернативен туризъм” е да подготви висококвалифицирани и широкопрофилни специалисти, имащи солидна и широка фундаментална и обща икономическа, управленска, чуждоезикова и компютърна подготовка и задълбочени приложни професионални знания в областта на горското стопанство, горската промишленост и алтернативните форми на туризъм. Специалността отговаря на потребностите в различни области на стопанството и съответства на динамиката на тяхното развитие.

1. Учебната документация е част от система за оценяване и поддържане на качеството на обучението и на академичния състав. Бланките са разработени и под формата на електронна таблица, за да се улесни обобщаването, да се икономиса време и да се избегнат аритметични грешки.

2. Периодично се анализира и обновява действащата учебна документация, като се взема предвид студентското мнение, мнението на потребителите и съвместимостта ѝ с документация от европейското пространство на висшето образование.

3. При актуализацията на учебния план се извършва съпоставка с други висши учебни заведения, които се ползват с престиж и имат дългогодишен опит в страната.

4. Мнението на студентите относно съдържанието на учебните планове и програми се взема под внимание чрез включването им в представителни органи на ФСУ, където се обсъждат и приемат тези документи – например Факултетния съвет на ФСУ.

5. Обучението на студентите се осъществява от преподавателски състав с необходимия профил и квалификация.

6. Полагат се специални грижи за високото качество на обучението по профилиращите дисциплини.

7. Към настоящия момент в Лесотехническия университет е въведена съвременна платформа за дистанционно обучение „Blackboard” Тя позволява в интерактивна форма да се осъществява обучение и консултиране на студенти и докторанти по всяко време на денонощието, независимо от местоположението на въпросните.

8. Практическата подготовка на студентите се осъществява чрез провеждане на учебен стаж в 1-ви курс, практически и лабораторни упражнения, активните форми – курсови задачи, курсови работи и проекти, и учебната практика. Основната част от практиките на студентите се провежда в учебно-опитните горски стопанства „Г. Аврамов” – Юндола и „Петрохан” – с. Бързия, на Учебно-опитното поле в кв. Враждебна, София и на територията на Учебно-спортната база на ЛТУ в с. Равда, община Несебър.

9. Активните форми на обучение имат голям относителен дял в учебния план на специалностите и дават възможност на студентите самостоятелно да решават отделни проблеми, прилагайки наученото в различни учебни дисциплини. Времето, отделено за практическа подготовка в различни предприятия и фирми, е недостатъчно.

10. От изключително важно значение за осигуряване на ефективно обучение е използваната лабораторна база. В този аспект ФСУ се старее да използва в учебния процес най-модерните технологии.

На табл. 36 и 37 са показани структурата на учебния план за специалност „Стопанско управление” ОКС „бакалавър” и структурата на учебния план за специалност „Алтернативен туризъм” ОКС „бакалавър”.

Таблица 36. Структура на учебния план за специалност „Стопанско управление” ОКС „бакалавър“
Модул „Управление на предприятия от Горското стопанство”

№	Показател	Единици	Общо	Задължителни	Избираеми	Факултативни	
			Р	Р	Р	зад. избор	по желание
1	Общо изучавани дисциплини в учебния план	брой	47	27	10	10	
2	Аудиторна заетост по учебен план, в т.ч.:	часове	2940	1740	690	510	
2.1	Лекции		1755	1020	435	300	
2.2	Лабораторни упражнения		1185	720	255	210	
2.3	Семинарни занятия		0	0	0	0	
2.4	Обща заетост по семестри		201				
3	Семестриални изпити	брой	31				
4	Текущи оценки		16				
5	Учебни практики	седмици	12	2	9	1	
6	Общ бой кредити по ECTS	кредити по ECTS	240	132	56	42	
7	Аудиторна заетост		122,25	72,50	28,50	21,25	
8	Извънаудиторна заетост, в т.ч.:		117,75	59,50	27,50	20,75	
8.1	за дипломиране		10,00				

Модул „Управление на предприятия от Горската промишленост”

№	Показател	Единици	Общо	Задължителни	Избираеми	Факултативни	
			Р	Р	Р	зад. избор	по желание
1	Общо изучавани дисциплини в учебния план	брой	49	27	12	10	
2	Аудиторна заетост по учебен план, в т.ч.:	часове	2970	1740	720	510	
2.1	Лекции		1800	1020	480	300	
2.2	Лабораторни упражнения		1170	720	240	210	
2.3	Семинарни занятия		0	0	0	0	

2.4	Обща заетост по семестри		200				
3	Семестриални изпити	брой	31				
4	Текущи оценки		16				
5	Учебни практики	седмици	14	2	11	1	
6	Общ бой кредити по ECTS	кредити по ECTS	240	132	56	42	
7	Аудиторна заетост		125,50	72,50	21,75	21,25	
8	Извънаудиторна заетост, в т.ч.:		104,50	59,50	24,25	20,75	
8.1	за дипломиране		10,00				

Таблица 37. Структура на учебния план за специалност „Алтернативен туризъм” ОКС „бакалавър“

№	Показател	Единици	Общо	Задължителни	Избираеми	Факултативни		
						зад. избор	По желание	
			Р	Р	Р	Р	Р	
1	Общо изучавани дисциплини в учебния план	брой	44	30	7	7		
2	Аудиторна заетост по учебен план, в т.ч.:	часове	2895	2070	420	405		
2.1	Лекции		1620	1155	210	255		
2.2	Лабораторни упражнения		1185	885	150	150		
2.3	Семинарни занятия		90	30	60	0		
2.4	Обща заетост по семестри		194					
3	Семестриални изпити	брой	28					
4	Текущи оценки		16					
5	Учебни практики	седмици	19	11	6	2		
6	Общ бой кредити по ECTS	кредити по ECTS	240	171.50	35	33.50		
7	Аудиторна заетост		115.75	84.75	15.75	15.25		
8	Извънаудиторна заетост, в т.ч.:		117.75	86.75	15.75	15.25		
8.1	за дипломиране		10.00					

За да отговаря на потребностите на пазара на труда, обучението по специалностите трябва да отговаря на редица условия. Преди всичко е необходимо то да се извършва по учебни планове и програми,

осигуряващи необходимата фундаментална, общотехническа, специална и специализираща подготовка, които съответстват на нивото на развитие на съвременната теория и практика в конкретната предметна област.

Въз основа на резултатите от анализа могат да се направят следните основни препоръки за актуализация на структурата и съдържанието на съществуващия учебен план:

1. Въвеждане на допълнителни практически занятия и други форми за практическа работа на студентите, които се разпределят през целия курс на обучение.
2. Разширяване и задълбочаване на обучението по английски език, по-специално в посока овладяване на специализирана терминология и практически умения за презентиране, анализ, синтез и оформяне на техническа и научна документация на чужд език.
3. Актуализиране на наименованията и на съдържанието на дисциплини, включително и на тези от „рамката” (1 – 3 семестър), за да отговарят на съвременните изисквания за обучение по специалността.
4. Уеднаквяване на аудиторната заетост за цялото обучение и при двата модула за специалност „Стопанско управление”.
5. Съчетаване на учебните практики в едни и същи седмици на семестъра при двата модула избираеми дисциплини за специалност „Стопанско управление”.
6. Увеличаване на относителния дял на избираемите и факултативните дисциплини и прецизиране на квалификационните характеристики по отношение на професионално-педагогическите компетенции на завършващите.
7. Прецизиране на броя на избираеми дисциплини, които могат да бъдат изучавани от студентите на семестър.
8. Периодично съпоставяне на програмите с водещи български и чуждестранни университети в съответните професионални направления, което е важно условие както за осъществяване на мобилност на студентите, така и за интегриране на специалностите в европейското образователно пространство.
9. Уточняване на планираната извънаудиторна заетост и по часове, не само по кредити в учебния план, в т.ч. и за разработване на дипломната работа.
10. Добавяне на дисциплината Физическо възпитание и спорт с посочен хорариум, форми на контрол и кредити.
11. Разработване от преподавателите на три формата на учебните програми – уеб-визитка, учебна програма по образец на СУК и подробно ръководство по дисциплината за студентите (силабус).
12. Разработване на пакет от документи за студентските стажове практики – учебни програми и критерии, които да посочват конкретните знания, умения и компетентности, както и отчети за проведените практики, съдържащи оценка на ръководителя на институцията, в която е протекла практиката на студента.
13. Разработване на подготвителни програми, предназначени за чуждестранни студенти.
14. Обвързване на обучението по чужди езици с покриване на езикови стандарти, за да се постигне изискуемото от НКР „свободно общуване на поне един чужд език“ и да се увеличи хорариумът.
15. Ефективно увеличаване на времето за разработване на дипломна работа.

Предложените мерки за подобряване на качеството на учебните планове и програми се препоръчват като основа за обсъждане от страна на факултетното и катедрените ръководства и са използвани при актуализирането на учебните програми в рамките на проекта.

10. Анкетиране на преподавателите във ФСУ

Целта на анкетирането е да се установи доколко и как преподавателите от ФСУ адаптират учебните си програми и съобразяват съдържанието им с потребностите на бизнеса.

Задачите на проучването са да установи:

1. Как се правят промени в съдържанието на преподавания материал, какво ги улеснява и затруднява.
2. Какви методи и подходи за преподаване се ползват и какви иновации могат да се направят.
3. Какви са формите на взаимодействие с със студенти, колеги и работодатели.

Анкетирани са 32 преподаватели от ФСУ на ЛТУ.

Анкетната карта се състои от 4 блока въпроси, отнасящи се до съдържанието на учебния материал, методите и подходите на преподаване, взаимодействието със студентите, работодателите и другите заинтересовани страни и информация за анкетираните преподаватели.

От проучването се вижда, че половината от преподавателите правят промени в съдържанието на преподавания материал всяка година. При приблизително една десета от тях съдържанието се запазва идентично повече от няколко години.

Най-често правят ежегодни промени преподавателите с опит от 5 до 10 години. Над средният е и делът на тези с опит между 10 и 20 години. Обратно, преподавателите с дългогодишен опит (над 20 години) са доста по-слабо представени в тази група. Една не малка част от тях (11,8 %) променят преподавания материал на 5 – 6 години (табл. 38).

Таблица 38. Честота на промяна на учебното съдържание на преподавания материал и преподавателски стаж (%)

Години преподав. стаж	Всяка учебна година	Веднъж на 2 – 3 години	Веднъж на 5 – 6 години	По-рядко	Различно	Липсва отговор	Общо
До 5	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
От 5 до 10	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
От 10 до 20	62,5	37,5	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Над 20	41,2	29,4	11,8	0,0	5,9	11,8	100,0

Не се потвърждава една възможна хипотеза, че с увеличаване броя на преподаваните дисциплини, поради голяма натовареност, промени ще се правят по-рядко. Дори преподавателите, водещи повече от 2 дисциплини правят ежегодно промени. Това означава, че те не щадят времето си, а се стремят постоянно да актуализират преподавания материал и да са максимално полезни на студентите си.

Погледът към академичната длъжност показва, че всички асистенти променят ежегодно съдържанието. Делът на професорите, които ежегодно актуализират програмите си са 40 %. От анализирането на възрастта личи, че най-динамични са младите – между 31 и 45 години, почти две трети от които правят ежегодно промени. С напредване на възрастта представителството в тази група намалява. Наблюдава се изтегляне към по-продължителни периоди, в които се преподава един и същ материал (табл. 39).

Таблица 39. Честота на промяна на учебното съдържание на преподавания материал и възраст (%)

Възраст	Всяка учебна година	Веднъж на 2 – 3 години	Веднъж на 5 – 6 години	По-рядко	Различно	Липсва отговор	Общо
До 30 г.	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
От 31 до 45 г.	63,6	36,4	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
От 46 до 60 г.	54,5	18,2	9,1	0,0	9,1	9,1	100,0
Над 61 г.	37,5	37,5	12,5	0,0	0,0	12,5	100,0

Има известно несъответствие между преценката за оптимална честота на промените и реалното им осъществяване. Всяка учебна година и веднъж на 2 – 3 години считат, че трябва да се правят промени 90,7 % от анкетираните преподаватели, а реално го правят по-малко – 84,4 % (табл. 40).

Таблица 40. Колко често би трябвало да се променя учебното съдържание на преподавания материал

Честота	%
Всяка учебна година	46,9
Веднъж на 2 – 3 години	43,8
Веднъж на 5 – 6 години	9,4

Сред причините за извършване на промени категорично доминира инициативата на самите преподаватели. Най-често съдържанието на преподавания материал се променя в резултат на наблюдения за потребностите на бизнеса и наблюдения, получавани в хода на работата със студентите, а също и по идеи, възникнали във връзка с участие в различни професионални форуми. Своето място имат и разговорите с хора от практиката и студенти. Доста далеч по-назад се посочват институционални причини – държавни изисквания и такива на ръководството на Университета. В единични случаи е посочено съобразяването с постигнатите резултати и ползването на опита на други страни (табл. 41).

Таблица 41. Причини за правените промени в съдържанието на преподавания учебен материал (%)

Причини за промени	Постоянно	Често	Понякога	Никога
Промени в държавните изисквания за подготовка на специалисти	31,0	13,8	48,3	6,9
Изисквания на ръководството на Университета	30,0	16,7	53,3	0,0
Собствени наблюдения от работата със студентите	61,3	29,0	6,5	3,2
Разговори със студенти	35,5	41,9	22,6	0,0
Наблюдения за потребностите на практиката	62,5	34,4	0,0	3,1
Разговори с хора от практиката	35,7	46,4	14,3	3,6
Разговори с колеги	43,3	16,7	36,7	3,3
Участия в конференции, семинари и други професионални форми	48,4	19,4	25,8	6,5

От информацията се вижда, че **институционалните изисквания** (държавни или на Университета) са мотивиращ фактор по-често за преподаващите само една дисциплина, за професорите и особено за преподавателите на възраст над 61 години.

Склонни към промени, за които ориентир е **практиката**, са на първо място преподаващите по голям брой дисциплини – повече от 2. За всички тях именно наблюденията за потребностите на деловата среда са постоянна причина за внасяне на промени в съдържанието на учебния материал. Може да се предположи, че поради желанието да реагират на установените от тях потребности, те са се ангажирали с поемането на толкова (най-вероятно нетрадиционни) дисциплини. Разговорите с хора от бизнеса са водеща причина за промени най-често за асистентите. Обратно, при професорите делът на посочилите тази причина е под средния за съвкупността (постоянно 60,0 %).

Общуването с професионалната общност също е значим източник на идеи за промени в съдържанието на учебния материал. **Разговорите с колеги** се посочват най-често от младите преподаватели – на

възраст до 30 (всички постоянно) и от 31 до 45 години (постоянно и често 72,8 %), а също и с преподавателски стаж до 5 години (75,0 %). Аналогична е картината и относно участието в конференции, семинари и други професионални форуми.

Общуването със студентите като ориентир за промените също има своето много значимо място. Собствените наблюдения са постоянно и често в основата на промените за повече от девет от десет преподаватели. Сходно, макар и с малко по-ниски стойности основание за промени са разговорите със студентите (77,4 %).

От анкетата се вижда, че въвеждането на промени в учебния материал в известна степен среща различни трудности (табл. 42).

Таблица 42. Трудности при промените в съдържанието на преподавания учебен материал (%)

Трудности	Много	Малко	Никак
Липсата на време за подготовка	22,6 %	38,7 %	38,7 %
Липсата на информация по необходими нови теми	3,4 %	31,0 %	65,5 %
Липсата на информация за потребностите на практиката	16,1 %	45,2 %	38,7 %
Административни трудности по прокарване на промените	13,3 %	36,7 %	50,0 %
Друго	0,0 %	50,0 %	50,0 %

Като най-сериозно **затруднение** за осъществяването на промени в учебното съдържание се посочва липсата на време за подготовка. Това затруднява много 22,6% от анкетираните. Оказва се, че това затруднение е свързано най-вече с преподавателския опит. Посочва се като много затрудняващо най-вече от преподавателите с малък опит – до 5 години (75 %) и от 5 до 10 години – 66,7% от анкетираните.

Второто по честота затруднение е **липсата на информация за потребностите на бизнеса** (16,1 % са много затруднени от това и още 45,2 % – малко). Очевидно посочваните като източник на идеи за промени разговори с хора от практиката не се преценяват като достатъчни и има необходимост от по-надеждни, най-добре, институционализирани форми на контакти и подаване на информация.

Административните трудности по прокарване на промените са определени като големи от 13,3 % и като малки от 36,7 % от анкетираните, което представлява половината от съвкупността. Интерпретацията изисква по-детайлна информация. Едно вероятно допускане е, че тези хора са под впечатлението на административни процедури и затруднения при въвеждане на нови дисциплини. Все пак, може да се каже, че административните трудности са бариера, която със съдействието на университетското ръководство лесно би могла да се премахне чрез диалог по процедурите.

Положителен факт, който се забелязва е, че липсата на информация по необходими нови теми въобще не е проблем за две трети от преподавателите. Въпреки това и в тази насока има поле за съдействие.

Повече от 90 % от анкетираните изразяват мнение, че голямо улеснение ще е достъпът до актуални и интересни източници на информация. Също толкова силно оценена е и оценката за полезността на контактите с представители на практиката. Информацията не дава основание да се изведе наличието на зависимости. Високо се цени и взаимодействието с колеги от други висши училища. Изказано е и мнение за полезността на преподавателската мобилност (табл. 43).

Таблица 43. Какво би улеснило промените (%)

Фактори, улесняващи промените	Много	Малко	Никак
Достъп до актуални и интересни източници на информация	93,3	6,7	0,0
Контакти с представители на практиката	90,3	6,5	3,2
Взаимодействие с колеги от други ВУЗ	71,9	25,0	3,1

От анкетата става ясно, че в образователния процес в ЛТУ са широко застъпени богат спектър от нови методи за обучение. Масово се ползват различни методи за визуализация (81,8 % постоянно и често). Над три четвърти от преподавателите широко използват интерактивни занимания (78,1 %), в които студентите участват активно и изнасят презентации на Power Point (77,5 %). Четенето на лекции отстъпва далеч по-назад (58,6 %) (табл. 44).

Таблица 44. Използвани методи при преподаване (%)

Методи на преподаване	Постоянно	Често	Понякога	Никога	Брой отговорили
Четене на лекция	48,3 %	10,3 %	10,3 %	31,0 %	29
Изнасяне на презентация на Power Point	45,2 %	32,3 %	16,1 %	6,5 %	31
Интерактивно занимание, в което студентите участват активно	37,5 %	40,6 %	21,9 %	0,0 %	32
Писане на черна/бяла дъска	31,0 %	17,2 %	48,3 %	3,4 %	29
Използване на различни методи за визуализация	54,5 %	27,3 %	13,6 %	4,5 %	22

Най-използваният метод е визуализацията. Ползването на **презентации** е много практикуван от всички групи преподаватели метод и не се установят никакви специални зависимости.

Интерактивни занимания провеждат най-вече преподаватели, старши преподаватели, асистенти (постоянно 100 %), младите до 30 години (50,0 % постоянно и 50,0 % – често), предпочитат се от жените (постоянно и често 89,5 % срещу 61,6 % при мъжете). В случая обаче трябва да се отчете и спецификата на преподаваните дисциплини и доколко методът е подходящ за тях. Аналогично е и с **ползването на дъска за писане**. Зависимостта очевидно е преди всичко с преподавания предмет и доколко има връзка с академичния статут и пола, те също са зависими променливи.

Посочват се, макар и по-рядко, форми на обучение с ползване на съвременните комуникационни технологии.

Приблизително половината от анкетираните са дали конкретни идеи за въвеждане на нови методи в учебния процес. Те могат да се обобщят в три групи. Единият акцент в предложенията на преподавателите е свързване на академичното обучение с практиката – чрез привличане за семинарни занятия на хора от практиката, влизане в реална работна среда, решаване на реални практически казуси, а също и симулационни игри. Вторият акцент е пълноценното използване на възможностите на съвременните комуникационни технологии и въвеждане на различни форми на on-line обучение, ползването на компютърни речници, електронни енциклопедии и т.н. Третият е превръщането на студентите в активни субекти в образователния процес чрез различни интерактивни форми.

В контекста на въвеждането на нови методи на обучение се обръща внимание на **необходимостта от ресурсно обезпечаване**. На първо място – от подходяща техническа база. 80 % от преподавателите заявяват, че са им много необходими подходящи технически средства. Често споменава се и необходимостта от организационни улеснения. Не е за подценяване и потребността от повече информация за нови методи и подходи за обучение (табл. 45).

Необходимостта от наличието на **технически средства** се изтъква най-вече от преподаватели (100 %), доценти (100 %), главни асистенти (85,7 %). Това не е особен проблем за асистенти и професори.

Таблица 45. Какво е необходимо, за да се въведат в работата нови методи (%)

Фактори, улесняващи нововъведенията	Много	Малко	Никак
Повече информация за нови и модерни методи и подходи	48,1	40,7	11,1
Технически средства	80,0	13,3	6,7
Обучение (квалификация) за ползването на нови/различни методи	37,9	55,2	6,9
Организационни улеснения	55,2	41,4	3,4
Друго (непосочено)	0,0	0,0	100,0

Почти половината от преподавателите заявяват, че за въвеждането на нови методи им е много необходима **информация за новостите** в тази насока. Повече от една трета определят като много необходимо и **обучението (квалификацията) за ползване на нови методи**. Сред тях доминират младите преподаватели – и като възраст, и като преподавателски опит. Всички под 30 години считат, че такава им е много необходима. Що се отнася до всеобщо признаваната необходимост от разширяване на **практическата подготовка** на студентите, преподавателите имат свое виждане за формите, в които да се осъществява (табл. 46).

Таблица 46. Използвани форми за осъществяване на практическа подготовка (%)

Форми	Постоянно	Често	Понякога	Никога
Решаване на казуси	34,5	41,4	20,7	3,4
Разиграване на игрови ситуации	26,7	36,7	33,3	3,3
Влизане в реални обекти и запознаване на място с решаваните задачи	30,0	33,3	30,0	6,7
Реално участие в работата чрез практика и стаж	43,3	20,0	33,3	3,3
Изнасяне на упражнения	48,1	29,6	18,5	3,7
Привличане на хора от практиката като лектори/консултанти	26,7	20,0	46,7	6,7

На първо място се поставя провеждането на упражнения, като това е нужно да се прави постоянно според 48,1 % (заедно с „често“ – 77,7 %) от анкетираните. От тях 43,3 % (съответно 63,3 %) мислят, че трябва да има реално участие в работа чрез практика и стаж, решаване на казуси (34,5 % и 75,9 %), влизане в реални обекти и запознаване на място с решаваните задачи (30,0 % и 63,3 %), разиграване на игрови ситуации и привличане на хора от практиката като лектори и консултанти (съответно по 26,7 % за постоянно и 63,4 % и 46,7 % за заедно с „често“).

Провеждане на упражнения е най-нужно според асистенти (100 % да се използва постоянно) и главни асистенти (87,5 % постоянно и често) и преподаватели с опит до 5 години (100 % постоянно и често). Предпочита се повече от жените (81,3 %) срещу 72,8 % от мъжете. **Реалното участие в работата чрез практика и стаж** се препоръчва най-вече от преподавателите с повече опит – над 61 години (75,0 %) и като тенденция – от водещите повече дисциплини. **Решаването на казуси** е предпочитана форма за свързване с практиката най-често за по-възрастните (над 61 години – 100% я посочват като необходима да се прилага постоянно и често). **Влизането в реални обекти** трябва да е така според 80,0 % от професорите и за 84,7 % от възрастовата група над 61 години. Постоянното и често ползване на **игрови ситуации** имат най-много привърженици като цяло сред главните асистенти – 87,5 %, докато на това мнение са 25,0 % от професорите (само „често“) и 63,7 % от доцентите. Като производни от

статуса са и различията във възрастов план и според преподавателския опит. **Привличане на хора от практиката като лектори и консултанти** се предпочита най-вече от главните асистенти (87,5 %) и преподавателите с опит до 5 години (75,0 %).

От анкетата става ясно, че преподавателите схващат мисията си като надхвърляща далеч границите на предаване на знания. Те се стремят да изграждат у възпитаниците си широк спектър от качества, релевантни не само към бъдещата им професионална дейност, но и важни за общуването и взаимодействието им в обществото. От първата група качества се акцентира на това студентите да се научат да се самообучават, да се стремят постоянно към разширяване на знанията, да са любознателни, да бъдат професионално подготвени, с достатъчно информация и знания за професията и света, да са постоянни, упорити, целенасочени. Да прилагат творческо мислене, да бъдат креативни, иновативни и находчиви – към това се стремят една пета от преподавателите.

Информацията, събрана в хода на анкетата показва, че взаимодействието между преподаватели и студенти се осъществява в разнообразни форми. Всички от тях са широко застъпени и няма зависимост от статус, възраст, натовареност или други характеристики (табл. 47).

Таблица 47. Форми на взаимодействие между преподаватели и студенти (%)

Форми	Постоянно	Често	Понякога	Никога
Лекции и упражнения	96,6	3,4	0	0
Извънкласни форми на взаимодействие (изследвания, проекти, научни разработки, др. научни задачи)	38,5	42,3	15,4	3,8
Консултации на място във факултета	50,0	36,7	10,0	3,3
Обмен на информация по e-mail	37,9	44,8	17,2	0

Що се отнася до взаимоотношенията с бизнеса, то те са по-ограничени. Най-разпространена практика е преподавателите да четат в специализирани издания и медии материали за или от работодатели. Постоянно го правят 63,3 % от тях, а 26,7 % – често. Следят достиженията на бизнеса чрез преса, контакти, срещи постоянно 56,7 % и още 40 % – често. Очевидно сред тези отговори доминира индиректното получаване на информация, защото за постоянни и чести срещи с представители на бизнеса говорят доста по-малко преподаватели (съответно 16,7 % и 46,6 %) – табл. 48.

Таблица 48. Форми на взаимодействие между преподавателите и бизнеса (%)

Форми	Постоянно	Често	Понякога	Никога
Следя достиженията на бизнеса чрез преса, контакти, срещи	56,7	40,0	3,3	0
Срещам се с работодатели и обсъждам с тях образователни въпроси	16,7	46,6	30,0	6,7
Чета в специализирани издания и медии материали за/от работодатели	63,3	26,7	10,0	0
Нямам достъп до работодатели	5,9	41,2	52,9	0

Като начин, по който работодателите могат да съдействат за поддържането на актуално учебно съдържание най-често посочват периодичните дискусии и срещи (83,3 % от анкетираните). Такъв потенциал виждат в провеждането на конференции и други специализирани събития 66,7 % от респондентите. За други 56,7 % възможност за това дават проучвания на мненията на работодателите. Ползването за целта на интернет форуми не намира много привърженици – 33,3 % (табл. 49).

Таблица 49. Форми, чрез които работодателите могат да съдействат за поддържане на актуално учебно съдържание

Форми	%
Проучване на мненията им	53,1
Периодични срещи и дискусии	78,1
Интернет форуми	31,3
Конференции и други специализирани събития	62,5

Преподавателите си сътрудничат активно със свои колеги и над 80 % са посочили конкретни форми, в които става това. Най-често това практикувано е участие в съвместни проекти и изследвания, участие в конференции, научни форуми, изложения и сесии. Относително по-слабо застъпени форми са съвместните публикации (30,8 % от посочилите), неформални връзки (23,1 % от посочилите), обмен на актуални материали и информация (19,2 % от посочилите).

Проведеното анкетиране дава ценна представа за нагласите на преподавателите от ФСУ за въвеждане на промени в съдържанието и методите на преподаване.

11. Методология на актуализацията

Актуализацията на учебните програми е процес, който се извършва с определена периодичност от академичния състав на висшите училища. Той цели поддържане на съответствие между непрекъснатите промени, настъпващи в резултат на развитието на науката, деловата практика и глобалната социално-икономическа среда и подготовката на обучаемите да разбират тези промени и да работят успешно в динамична среда.

Актуализацията се извършва по разработена методика, която има отворен характер и може да бъде усъвършенствана след обосноваване на необходимостта и постъпването на аргументирани предложения както от академичните и от деловите среди, така и от бизнеса.

От екипа на проекта беше предложен, многократно обсъждан, подобряван с отчитане на резултатите от апробациите и обсъжданията, приет и приложен механизъм за актуализиране на учебните програми във факултет „Стопанско управление“ на ЛТУ в съответствие с потребностите на пазара на труда.

Механизмът представлява система от методи, модели, субекти, комуникационни средства и административни процедури, включваща:

- набор от методи за проучване на промените в областта на съответните науки, на деловите практики, на нормативната и регулаторната система и на параметрите на социално-икономическата среда;
- набор от методи за проучване на конкретните потребности на работодателите от знания, умения и компетентности, които трябва да притежават випускниците на ВУ за съответните групи професии;
- модел на актуализацията;
- Консултативен съвет;
- Катедрен съвет, Факултетен съвет и Академичен съвет;
- преподавателски състав на ФСУ.
- уеб платформа за комуникации със заинтересованите страни.

Основни субекти на механизма са Консултативният съвет, чиито правила за устройството и дейността са изложени в Приложение 13, органите за управление и администриране на учебния процес – Катедрен съвет, Факултетен съвет и Академичен съвет и преподавателският състав на Факултета.

Процедурите, обслужващи процеса, са: периодични анализи на учебните планове и програми, обсъждане на регистрираните новости, анализиране на предложенията на Консултативния съвет, внасяне на предложения за актуализиране, обсъждане на предложенията на преподавателите на Катедрен и Факултетен съвети и приемане на актуализираните програми. Логическата последователност, в която се извършва актуализацията може да бъде обобщена в следните основни практически стъпки.

1. Преподавателят:

- непрекъснато следи новостите в теорията и практиката в областта на преподаваната дисциплина и регистрира най-важните и значимите за определен период (в зависимост от периодичността на актуализацията);
- паралелно следи и отразява новостите в регулативни и квалификационни рамки, професионални стандарти, компетентностни модели, достъпни чрез информационната система за оценка на компетенциите (ИСОК) и утвърдени добри практики;
- анализира предложенията на работодателите за актуализиране на учебните програми, обобщени и представени от Консултативния съвет и следи публикациите и дискусиите в уеб платформата;
- отразява необходимите промени в учебната програма на дисциплината, предизвикани от промени в учебния план на специалността или в провеждането на образователния процес във ФСУ и ЛТУ;
- разработва обосновка на актуализацията на съдържанието на дисциплината и на методиката на преподаването на дисциплината на базата на дейностите 1 – 4, попълвайки информацията в модела на актуализацията.

2. Обосновката на актуализацията (Модел, Приложение 8) и новата учебна програма се внася за обсъждане на КС на катедрата, в която се чете дисциплината.

3. Одобрената програма се внася за одобрение на ФС по преценка на КС (ако промените са повече от 10 %)

Актуализирането се осъществява, документира и обосновава с помощта на разработения Модел за актуализация на учебните програми във ФСУ на ЛТУ (Приложение 8)

Моделът включва две аналогични таблици – едната за актуализирането на съдържанието на дисциплината (1.1 от модела) и друга със същата структура за актуализиране на методиката на преподаването (1.2 от модела), придружени от протоколи на КС и ФС.

Последователното прилагане на методологията и включването ѝ в системата за управление на качеството в ЛТУ са средства за превръщането ѝ в механизъм за устойчиво актуализиране на учебните програми във ФСУ на ЛТУ в съответствие с изискванията на пазара на труда.

Устойчивостта на механизма може да бъде поддържана чрез ежегодно обсъждане на функционирането ѝ на Факултетен съвет и въвеждане на аргументирани подобрения. Този процес предполага постоянно и отговорно ангажиране на ръководството на Факултета и ръководствата на всички катедри в поддържането на устойчивостта.

12. Образователни иновации

Образователната услуга представлява дейност и/или продукт, които позволяват на двете страни във взаимодействието – обучаем и обучаван, да развиват и разгръщат своите възможности в контекста на ученето през целия живот. Тя е резултат от знанието, опита и личностните качества на преподавателите във висшите училища, комбинирани с умението им да ориентират обучението към компетентности, търсени от бизнеса.

Управлението на образователния процес е насочено към (Балкански 2010):

- образователен вход (кандидат-студенти);
- технология на обучението или образователна технология;
- крайни продукти (випускници);
- асортименти на образователни услуги;
- качество на образователните услуги;
- диверсификация на образованието;
- пазар на образователни услуги;
- образователен маркетинг и реклама;
- цени и разходи за образование.

Основните елементи на образователната система са съдържанието и структурата на учебните програми и методиката на преподаване. Те са обект на постоянни проучвания, анализи и оценки с цел повишаване на качеството на образователната услуга.

Качеството на образователната услуга, адекватно на потребителското търсене, се определя от практическите нововъведения в процеса на обучение, от една страна, и реализацията на завършилите студенти, от друга страна. Неговата комплексна оценка включва (Маджирова 2003):

- качество на обучението;
- качество на живот в университета;
- партньорство и външно сътрудничество;
- университетски мениджмънт;
- преподавателски професионализъм и професионално израстване.

Развитието на модерна и ефективна система на висшето образование трябва да гарантира качеството на образователния процес чрез (СРВО 2012):

- подготовка на проактивни, иновативни и мотивирани специалисти;
- успешна професионална реализация на завършващите студенти;
- високи и приложими резултати от научните изследвания в икономиката;
- растяща конкурентоспособност на висшето образование и икономиката на знанието в европейски и глобален контекст.

В същото време обучението във висшето училище трябва да отговаря на очакванията и да бъде съобразено със спецификата на днешното дигитално поколение. За това поколение са характерни бързина и многоканалност на възприемането на информацията, многозадачност, нелинейно визуално мислене, очакване за своевременна обратна връзка и възнаграждение, очакване за непрекъсната връзка с интернет и своевременен достъп до множество разнообразни информационни източници. Студентите са напълно ангажирани, въодушевени и мотивирани в техните лични виртуални пространства, включващи социални мрежи, социална медия, споделени ресурси и комуникация. Тези обстоятелства поставят във фокуса на вниманието иновативността на образователната услуга в отговор на предизвикателствата на дигиталното поколение.

В тази връзка, целите на Стратегията за развитие на висшето образование за периода 2014 – 2020 г., са:

- стимулиране на интереса към висшето образование и насърчаване на достъпа до висшите училища;
- повишаване на качеството на обучението и увеличаване на мобилността на студентите, преподавателите и изследователите;
- изграждане на устойчива и ефективна връзка между висшите училища и пазара на труда;
- изграждане на интегрирана и ефективна мрежа за научноизследователска дейност и развитие на иновациите;
- модернизация и децентрализация на системата за управление и финансиране на висшето образование;
- разширяване и укрепване на мрежата за учене през целия живот;
- широко приложение на различните форми на електронно образование.

Връзката между бизнеса, от една страна и науката и висшето образование, от друга е една от основните цели на стратегията за развитието на ВО и е определяна от много автори като крайно необходима за трансфера на иновациите и за напредъка на страната. Но изграждането на устойчива и ефективна връзка между висшите училища и пазара на труда се затруднява от редица проблеми, сред които (СРВО 2012):

- недостиг на кадри в областта на инженерно-техническите, природните и педагогическата науки;
- изоставане в обучението по нови професии, необходими за зелената икономика, високотехнологичните и иновативни дейности;
- технологичното изоставане в сферата на услугите и при голяма част от МСП, работещи главно като подизпълнители на крупни европейски и транснационални компании (доминиращото търсене на персонал е за нискоквалифицирани и рутинни дейности).

Ето защо през периода 2014 – 2020 г. промените в тази област трябва да се съсредоточат върху отстраняване на съществените разминавания между подготовката и реализацията на завършващите специалисти. Широко дискутирани през последните години са несъответствието между декларираните по диплома знания и умения и реално проявените в практиката; изоставането на методите на преподаване от новите технологии и нагласите на студентите за повсеместното им използване; демотивацията на младите преподаватели и изследователите, застаряването на академичния състав във висшите училища и други.

В доклада на конференцията, организирана от Европейската комисия и широко представена от световната образователна общност през 2012 г. „Предизвикателства и тенденции на непрекъснатото развитие на уменията и кариерата на европейската работна сила” (European Business Forum on Vocational Training, ЕК, Brussel 7-8.06.2012) се коментира т.нар. модел „70-20-10”. Той изразява актуалното разбиране на мениджърите от изследваните европейски организации за компетенции, които се получават респективно 70 % в процеса на работата, 20 % чрез менторство и коучинг и едва 10 % чрез директно обучение (Вачкова 2014).

Моделът за съвременния дизайн на образователната услуга във висшето училище е базиран на екипното преподаване, в което участват преподавателят, представител на бизнеса и студентът. Всяка от трите страни играе типичната си роля: преподавателят е режисьорът на екипното преподаване, който познава дисциплината в нейната цялост; с бизнес опита си практикът внася новост и предлага конкретни примери и реални казуси; студентът участва в създаването на стойност на обучението, предназначено за самия него (Сланчева-Банева 2014).

Съвременното разбиране за качество на образователната услуга има иновационен контекст. В литературата има различни определения на понятието иновация, което се отъждествява с новост. Новостта (лат. novation – изменение, обновление) представлява нещо, което не е съществувало до момента – нов

порядък, обичай, метод, изобретение, явление. Тя може да бъде проявена както в производството, така и в управлението, в материалната и нематериалната област.

Иновациите в сферата на висшето образование включват нови и значително подобрени компоненти, средства и форми, концепции и методи на преподаване. По отношение на образователния процес във висшето училище ключови за четирите вида иновации – продуктови, процесни, организационни и маркетингови, са:

- създаване на нови учебни програми или усъвършенстване на съществуващите;
- използване на нови техники и средства на преподаване (вкл. ИКТ);
- използване на нови методи на организация на учебния процес;
- сътрудничество с браншови камари, предприятия и организации.
- използване на нови начини на представяне и популяризиране на учебната дисциплина.

Посочените иновационни дейности са част от съвременния модел на иновативно обучение, чиито характеристики са (Kozma and Johnson 1991) активно участие на студента в процеса на обучение, възможност за използване на получените знания в реални условия; представяне на информацията в най-различна форма и индивидуален подход към обучението.

Интеграцията на различните методи и форми на преподаване позволява определянето на някои основни характеристики на иновационните модели на обучение във висшите училища, обобщени в табл. 50.

Таблица 50. Характеристики на иновационните модели на обучение (Стоичкова и Димитрова 2013)

Иновационни модели на обучение	Ключови особености	Характеристика на традиционния модел на обучение
Контекстно обучение	Интеграция на различните видове дейност на студентите: учебна, научна, практическа. Създаване на условия, максимално близки до реалните	Увеличаване дела на практическата дейност на студентите (с акцент върху професионалните умения)
Имитационно обучение	Използване на игровите и имитационни форми на обучение	Увеличаване на дела на активните методи на обучение (имитационни игри)
Модулно обучение	Използване на самостоятелното търсене на студента на знания чрез прилагане на проблемния подход от преподавателя на учебния материал	Преминаване от репродуктивен характер на учебните задачи към продуктивен, творчески характер на учебния труд
Пълно усвояване на знанията	Разработване на варианти за постигане на учебни резултати (на основата на изменения в параметрите в условията на обучение) за обучаемите с различни способности	Внимание върху резултатите от обучението
Дистанционно обучение	Широк достъп до образователните ресурси, максимално опосредствана на преподавателя и самостоятелна, автономна роля на студента	Използване и прилагане на най-новите информационно-комуникативни средства и технологии

От екипа на EDUCOMP са разработени и апробирани образователни иновации от всички горепосочени видове.

Иновационни подходи, базирани на отчитане на актуалните потребности на трудовия пазар са използвани както при актуализацията на учебните планове, така и на учебните програми във факултет „Стопанско управление“.

Така например, образователният модел на специалност „Алтернативен туризъм” на ЛТУ е автентичен по своята същност академичен проект, ангажиращ в най-висока степен комплексната експертна научна и практическа компетентност на университетските преподаватели с дългогодишен опит и знания от различни специалности, партниращи катедри не само от ФСУ, но и други факултети на ЛТУ. Този модел е ориентиран към постигане на мултифункционална подготовка на студентите, която следва да им осигури гъвкава адаптация, успешна лична реализация и кариерно развитие в динамично променящите се условия на пазара на труда в нашата страна.

Системната реализация на Модела следва организационно-управленска пирамидална структура със съдържание, включващо тематично селектирани учебни програми и курсове по теория и практика, чиято последователност следва принципа „от общото към конкретното”. Планираният комплексен ефект е свързан с постигане на устойчивост на учебния процес, разглеждан като система от тематично интегрирани и балансирани учебни дисциплини и форми на практически занимания, имащи задължителен и избиращ статут.

Търсеният системен ефект от реализацията на цялостния учебен процес е постигане на финала или на върха на функционалната схема на пакет от „зелени” пазарно-ориентирани компетенции, обединяващ знания и умения за дипломираните бакалаври по: туристическа индустрия и видове алтернативен туризъм, пазарна икономика, природознание и природоползване, компютърни технологии и комуникации. Учебният план обединява набор от актуални дисциплини, в които е интегрирана необходимата интердисциплинарна научна информация. Тя се предлага на студентите през годините на обучение както в рамките на лекционни и семинарни занимания, така и посредством работата им в съвременния Библиотечно-информационен център на ЛТУ с научна и специализирана литература или чрез разработването на реферати, доклади и промоции по различни теми и по актуални за бранша въпроси. Не малка част от студентите участват периодично в проектни екипи и по този начин разширяват информационната си база. Те се запознават с актуални теми и проблемни въпроси, които стават обект на дискусии и дебатиране в рамките на лекционните и семинарните занимания и по време на ежегодно организираните пътуващи практики в различни краища на страната, обогатени съществено като дестинации и разнообразие на обекти чрез посещенията при работодатели, реализирани чрез проекта EDUCOMP.

Желаната симбиоза от балансирани знания и актуални професионални умения е продукт на четиригодишен период на обучение. Комплексният ефект се постига чрез поетапно надграждане и трансформиране на трайни знания и умения от началния до последния етап на обучение, в частност чрез разработването на бакалавърска теза, с който практически завършва учебният процес за успешно дипломираните се бакалаври по тази специалност.

Системността в реализацията на Модела се осъществява чрез използване на предимствата на етапното или модулното обучение, в което отделните компоненти са системно зависими и обвързани последователно в тристепенна надграждаща се образователна схема. Тази система гарантира в края на обучението за всеки дипломиран специалист придобиване на набор от професионални компетенции на базата на комплексни теоретико-приложни знания и оптимална гама професионални умения.

Устойчивият характер на учебния план по специалност АТ и включените в него учебни дисциплини се обуславя от използването на избрания подход, отчитащ приоритетно интереса на представителите на работодателските организации и фирми от различни сектори на туризма и индустрията на свободното време. Така водещият ориентир при подбора и етапното включване на различни дисциплини, курсове и учебни програми в учебния план е свързан с отношението и изискванията на работодатели и мениджъри

от бранша към пазарно ориентираното, качествено образование на специалисти с висше професионално образование в новите алтернативни продуктови направления на туризма в България.

Съдържанието на учебния план и селектираният набор от учебни дисциплини са съобразени максимално както с изискванията за покриване на базисния набор фундаментални дисциплини, така и с изискванията, предложенията и кадровата политика на знакови професионални общности и стопански единици. По-конкретно сред тях са: собственици на фирми членове на Българската туристическа камара (БТК) и на водещи експерти и предприемачи от Българската асоциация по алтернативен туризъм (БА-АТ), Българската асоциация за селски и екологичен туризъм (БАСЕТ), Националната лозаро-винарска камара (НЛВК), Българския съюз по балнео и СПА туризъм, различни търговски дружества, национални и природни паркове и ловно-рибарски дружества и ловни стопанства, регионални туристически клъстери и много други туристически НПО и местни администрации.

Моделът за организация на учебния процес е структуриран като отворена система към иновативни предложения и с постоянна готовност за актуални промени на учебни програми и форми за динамично осъвременяване обучението на студентите, в съответствие с пазарните тенденции и настъпващите продуктови и технологични иновации в сектора. Водещи в реализацията на промените в учебните програми и курсове през годините станаха изводите и препоръките, следствие на обсъжданията, бележките и предложенията, съпътстващи срещите и посещенията в рамките на практически занимания и стажове на студентите в държавни и общински администрации, в различни институции, курортни средища и с кметове на селища – родни места на наши студенти.

Особено ценни за качествените промени в Модела за организация на учебния процес се оказаха споделените градивни, критични бележки и оценките на представителите на фирмите – партньори. По време на срещите при работодателите те изразяват своето отношение към поетапно изгражданото ниво на знания и умения на студентите, установявани по време на съвместни инициативи, с което реализират своеобразен контрол на ефекта от обучението към дадения етап. Позитивните или негативните етапни резултати от учебния процес се открояват в поведението, действията и в приеманите решения от студентите при съвместни участия на щандовете на туристически фирми в международни и национални форуми, изложения и туристически борси. Направените корекции на допусканияте слабости поради незнание или не добре усвоен учебен материал от студентите от различни курсове се запомнят трайно вследствие на обсъждания, коментар на доклади, стажове или след работа в общи екипи с експерти от десетки фирми и сдружения от туристическия бизнес, с които ЛТУ и преподавателският екип си партнират.

В практически аспект, конкретната полза от сътрудничеството с партниращи организации се свежда най-вече до самата възможност за обсъждане и съгласуване на критериите за оценка и контрола на качествата на ръководните и изпълнителските кадри, нужни на специализираните в алтернативното туристическо обслужване фирми в бранша. Обсъдените и съгласувани норми и параметри служат за приоритетни ориентири, чието обвързване с изискванията към актуалността на учебната тематика предопределя промените в първоначалния избор на набора и съдържанието на задължителните и избираемите дисциплини, изучавани от студентите на различните етапи на обучение.

Оценката на резултатите от приложената концепция за разработването на учебния план на специалността АТ и на основната ѝ цел към момента може да се обобщи с факта, че в следствие на предприетите действия от страна на ректорското ръководство на ЛТУ, на факултет „Стопанско управление“ и на екипа преподаватели от партниращите си катедри и факултети, ангажирани с обучението на студенти по тази специалност е създаден устойчив модел за организация и провеждане на учебния процес, в който успешно се вгражда разработеният по проекта устойчив механизъм за актуализация на учебните програми. Налице са условия за поддържане на взаимно изгодни контакти с различни групи партниращи организации и съсловия. Те са изградени на базата на симбиозата на общите интереси, изразяваща

се в спазване на етичните и партньорски норми за комуникиране и трайно взаимно подпомагане при организиране на практически занимания и стажантски програми за обучаващите се студенти, чрез работата на Консултативния съвет, както и за наставническа подкрепа, в т.ч. след започване на работа на дипломирани специалисти от тази специалност.

Съвместната подкрепа на заинтересованите фирми, НПО, професионални общности и институции, от една страна, и Консултативния съвет към ФСУ, ръководството на Университета и на Факултета, от друга, е предпоставка и в бъдеще за поддържане на продуктивно сътрудничество и за готовност за оперативно дебатиране, формулиране и оптимизиране на критериите и съдържанието на програмите за обучение на младите специалисти. Системата от критерии предполага съобразяване на учебния процес като съдържание и актуалност на програмите и курсовете в максимална степен с пазарните тенденции и динамиката в търсенето и предлагането в алтернативните видове туризъм.

В хода на реализацията на концепцията и механизма на актуализиране на учебните програми преподавателите във ФСУ проведоха няколко пилотни тествания на актуализиране на съдържание и методи на преподаване.

По дисциплината **Аграрен туризъм**, за бакалаври от специалност „Алтернативен туризъм“ по темата **„Анализ, дискусия и представяне на традиции, занаяти, обичаи и анимация в аграрния туризъм“** занятието включва разработване, представяне и защита на екипен проект в два етапа – аудиторен и извънаудиторен. Завършващият етап на занятието изгражда умения за организиране и провеждане на конкурс за най-добра презентация от студентите на избрана тема „Български традиции и обичаи“, формулиране на критерии за оценка при класирането, оценяване и мотивиране на участниците чрез награждаване.

По дисциплината **Управление на човешките ресурси**, за бакалаври от специалност „Алтернативен туризъм“ беше проведено интерактивно занятие на тема **„Планиране, организиране, представяне, провеждане и оценяване на практическо задание – анимация“** на група туристи при посещение в исторически обект (град Созопол), което беше осъществено в два етапа – аудиторен и извънаудиторен, в реална делова среда.

Нов елемент от актуализираната програма по дисциплината **Бизнес етика** беше практическо занятие по проблема за моралната отговорност в бизнеса и индивидуалната етика, апробиран под формата на пътуващ семинар, който допълва дискусии в аудиторията. Целта на занятието е да играе ролята на свързващо звено между темите „Етичните принципи в бизнеса“, „Етика и личностно развитие“ и да подпомогне по-доброто усвояване на темата **„Индивидуална и корпоративна отговорност“**. Решаването на конкретни казуси по време на пътуването подпомага формирането умения, които са неотменен елемент от компетентността на мениджъра: гъвкаво и конкретно мислене, способности за разпознаване на етичните дилеми и търсене на гъвкави решения. Обсъждането на опозицията колективно – индивидуално по темата за моралната отговорност е важен елемент от самопознанието. Познаването на собствената система от ценности (която винаги е противоречива), е друг основополагащ елемент при формирането на лични и професионални **компетентности**.

Дисциплината **Екомениджмънт** за студентите от специалност „Стопанско управление“ и „Алтернативен туризъм“ беше обогатена от образователна иновация тема **„Инвестиционен процес и екологична оценка – примери от Созопол и крайбрежието на Черно море“**. В реална среда бяха представени основни етапи в инвестиционния процес и обсъдени необходимостта от екологична оценка или оценка на въздействието върху околната среда (ОВОС) за някои от проектите. Вниманието на студентите беше фокусирано върху обекти по Черноморското крайбрежие за съчетаването на инвестиционни решения и природната даденост, сред която инвестиционните обекти са разположени.

По дисциплината **Икономика на публичния сектор** за бакалаври, специалност „Стопанско управление“ беше въведено ново занятие. Чрез решаване на практически казуси и задачи се тренира логичес-

ко мислене, новаторство и творчески подход при усвояване на необходимите знания за бюджетния процес в България. Студентите се запознават с нормативните правила и регулации и усъвършенстват познанията си за данъчното облагане на доходите и ефективността и справедливостта на плоския данък.

По дисциплина **Организационно поведение** се проведе ново упражнение на тема **Управление на времето** със студенти от специалност „Алтернативен туризъм“. Занятието демонстрира как обучаемите чрез провеждане на ролева игра развиват едновременно знания, умения и компетентности за: управление на времето, формиране и сплотяване на екип, решаване на конфликти, представяне на екипни резултати, учене един от друг, обучение на група, администриране на процеса, оценяване на представянето, защита на екипно становище и внасяне на новаторски предложения.

Две образователни иновации бяха проведени и по дисциплините **Икономика на горската промишленост** и **Икономика на горското стопанство**.

Всички реализирани пилотни актуализации представляват елементи от теми от преподаваните дисциплини и което е особено важно – имат практическа насоченост. Канят се гост лектори или се посещават обекти, където на място може да се представи казус, свързан с конкретна проблематика, организират се диспути на злободневни теми, провокира се иновативното мислене на студентите.

Мотивите за въвеждането на нов елемент в учебната програма най-често са следните:

- отсъствие на практически упражнения по някои от програмите;
- идентифицирана от работодателите необходимост за по-умело прилагане на изучаваната теория в практиката;
- идентифицирани от работодателите нужди за доразвиване на някои меки умения – комуникационни, работа в екип, работа в стрес;
- необходимост от даване на примери от практиката – конкретни софтуерни приложения, управленски тактики, анализ на реални проблеми от дейността на различни фирми в изследваните сектори;
- покриване на критерии от НКР и ЕКР;
- препоръки от студенти;
- обмяна на опит и идеи с други колеги;
- осъзнаване на нуждата от интерактивен подход за постигане на по-качествен учебен процес.

Преподаватели реализират апробацията в следната последователност от действия: обобщаване и анализиране на събраната информация; анализ на уменията и компетенциите, които ще се формират по време на интерактивните занятия в аудитория и разработване на въпроси, задания и теми за дискусии (според типа на актуализацията).

Провеждането на апробацията се осъществява по няколко начина. Част от тестовите апробации се провеждат в учебните зали на ЛТУ по време на лекция или упражнение. Друга част от тях се реализират на място при работодатели или по време на организирани пътувания със студенти и преподаватели.

На всички етапи от осъществяването на иновационни промени студентите демонстрират активност, творческо мислене, любознателност и критичност.

13. Ефективност на проекта

За оценяване на ефективността на проекта може да бъде използвана комбинация от различни **методи**, сред които водеща роля се отнежда на метода „управление по цели“. Изборът на този метод се предопределя от наличието на ясно дефинирани цели и задачи на проекта и стриктното отчитане на постигането им. Количествените методи за оценка на ефективността са частично приложими поради невъзможността за квантифициране на всички цели и резултати. От тази група методи могат успешно да се използват:

- количествени сравнения на стойностите на целевите индикатори и постигнатите индикатори;
- съпоставяне на разходите и резултатите.

Други подходящи методи, които се използват, са анкетирането и интервюирането.

Резултатите от прилагането на първия метод за анализ на ефективността показват, че всички цели на проекта са постигнати. Количественият израз на най-важните резултати, съпоставени с индикаторите е показан в приложение 14.

По редица дейности са реализирани и съществени ползи, които не са дефинирани в предварителния списък на целите, което означава преизпълнение и получаване на допълнителен положителен ефект както за Факултета и Университета, така и за всички заинтересовани страни:

Методът „Съпоставяне на разходите с резултатите“ в случая има ограничена приложимост, но позволява да се докаже еднозначно, че разходите по отделните дейности не само не превишават планираните, но е постигната и икономия на средства.

Съдържанието на таблицата свидетелства за изключително голямата активност на екипа на проекта и множеството ползи, постигнати в резултат от нея.

Основен съдържателен акцент в проекта е осъществяването на устойчиво взаимодействие между бизнеса и ФСУ в процеса на непрекъснато актуализиране на учебните програми. Резултатите от анкетното проучване за участието на работодателите за подобряване на качеството за учебния процес във ФСУ показват еднозначно, че е постигнато желаното взаимодействие в дългосрочен план и са ясни конкретните дейности за реализирането му.

В рамките на проекта EDUCOMP се предлагат различни съвместни дейности, чрез които постоянно се извършва наблюдение и отразяване на промените в деловата среда и в пазара на труда на трите основни индустрии, за които ФСУ подготвя кадри: Горско стопанство, Горска промишленост и Алтернативен туризъм. За изясняване на готовността на бизнеса за конкретни приноси в този процес беше проведено специално анкетно проучване, в което взеха участие 45 работодателски организации от трите сектора. Анкетата съдържа кратки и точни въпроси, свързани с участието им в процеса на актуализиране и оценяване на степента им на готовност да поддържат дългосрочни взаимоотношения с ФСУ. Резултатите от проведената анкета са представени графично.

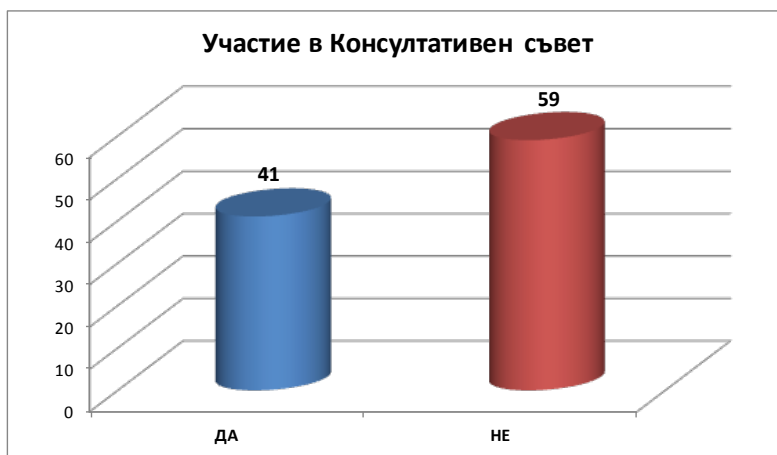
Анализът е направен на базата на отговорите на следните въпроси:

1. Участие в Консултативния съвет на ФСУ
 - рецензиране на учебни програми;
 - предложения за нови теми, курсове, дисциплини.
2. Съвместно организиране на събития
3. Формулиране на теми за:
 - реферати
 - дипломни работи;
 - дисертации;
 - изследвания и проучвания.
4. Предложения за лектори от бизнеса
5. Разработване на проекти от студентите при работодателите

6. Участие на студенти в обсъждания

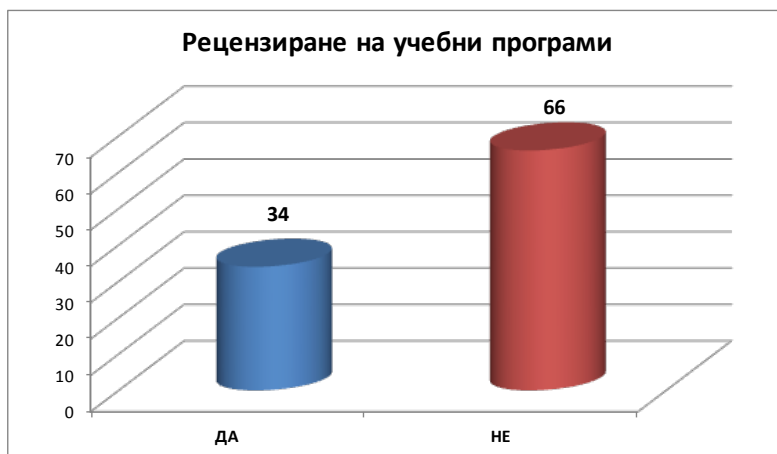
7. Други предложения

Според запитаните дали проявяват интерес да вземат участие в Консултативен съвет, 41 % от работодателите декларират, че биха участвали, а 59 % от работодателите не декларират такова желание. Процентът на отказалите е по-голям, защото пълноценното участие в Консултативен съвет е ангажи-мент, изискващ наличие на свободно време, информация и увереност в компетентността за такъв вид работа (фиг. 2).



Фиг. 2. Участие в консултативен съвет

За рецензиране на учебните програми интересът от страна на работодателите е по-малък. Едва 34 % от тях биха взели участие в тази дейност. Може да се допусне, че не всички работодатели имат достатъчно висока квалификация и не биха могли да изкажат компетентно мнение относно учебните програми (фиг. 3).



Фиг. 3. Рецензиране на учебни програми

По-голямата част от работодателите желаят да предлагат нови теми и дисциплини, които да се включат в преподавания материал, за да могат да отговорят на съвременните изисквания на пазара на труда – 63 %. В процеса на работа могат да възникнат въпроси, които да се добавят като нова тема към вече съществуваща дисциплина. Могат да дадат идеи за допълнителни курсове, които са необходими за работата в определена сфера (фиг. 4).



Фиг. 4. Предложения за нови теми, курсове, дисциплини

Голям интерес работодателите проявяват към възможността да се организират съвместни събития между бизнеса, преподавателите и студентите – 82 %. По този начин ще има възможност да се дискутират въпроси, интересувачи трите страни, да се обменят мнения и да се поддържа постоянен контакт с ВУ (фиг. 5).



Фиг. 5. Съвместно организиране на събития

Изследването показва, че 60 % от работодателите са съгласни да подготвят теми на студентите за реферати, свързани с актуални за бизнеса проблеми. Това взаимодействие може да бъде полезно както за работодателите, така и за студентите. Темите на рефератите ще бъдат свързани с текущите проблеми на организация, която ще предостави възможност на студента да се запознае с нейното функциониране, а същевременно ще предложи практическо решение за поставен реален проблем (фиг. 6).



Фиг. 6. Формулиране на теми за реферати

Формулирането на теми за дипломни работи се подкрепя от 68 % от работодателите. Както за рефератите, така и дипломните работи ще се посвещават на актуални проблеми и задачи, но анализите се очаква да бъдат по-обстойни и задълбочени. Това ще даде възможност на студентите да покажат знания, умения и компетентности, придобити по време на целия процес на обучение (фиг. 7).



Фиг. 7. Формулиране на теми за дипломни работи

Формулирането на теми за дисертации се подкрепя само от 35 % от работодателите. Като се отчете обстоятелството, че този тип разработки са по-сложни и изискват повече време и по-голям капацитет, този резултат надвишава очакванията (фиг. 8).



Фиг. 8. Формулиране на теми за дисертации

Работодателите бяха запитани дали биха формулирали теми за научни изследвания и проучвания за разработване от студентите от ФСУ. Резултатът показва, че 58 % от тях са съгласни, защото считат, че предоставянето на научни резултати и използването им биха увеличили конкурентните им предимства. Така косвено се дава оценка на знанието като съвременен фактор на производството (фиг. 9).



Фиг. 9. Формулиране на теми за изследвания и проучвания

Готовност за участие в учебния процес с практически принос декларираат 74 % от работодателите, които са съгласни да дават предложения за лектори от бизнеса или самите те да влизат в студентските аудитории като лектори или участници в интерактивни занятия. Най-добрата подготовка на бъдещите кадри, която може да се даде, е с примери от практиката и състоянието на отрасъла в момента (фиг. 10).



Фиг. 10. Предложения за лектори от бизнеса

Много голям интерес работодателите проявяват към идеята за съвместни проекти със студентите – 89 %. Чрез тези проекти студентите ще имат възможност да се запознаят с работния процес, а работодателите очакват да получат оригинални решения и идеи от младите хора с необременено и нестандартно мислене (фиг. 11).



Фиг. 11. Разработване на проекти от студенти при работодатели

Участието на студенти в различни форуми и обсъждания е желано от 74 % от работодателите. Активното взаимодействие между двете страни е основна предпоставка за изграждане на стабилна връзка между бизнеса и образованието (фиг. 12).



Фиг. 12. Участие на студенти в обсъждания

На последния въпрос работодателите имаха възможност да направят и други предложения, ако преценят за необходимо. Над 50 % от анкетираните биха се ангажирали с предлагане на стажове и практики на студентите. Според тях това е важна възможност за прилагане на теоретичните знания и решаване на реални проблеми.

От анкетата става ясно, че работодателите проявяват интерес да се включат в процеса на актуализирането на учебните програми и дори в обучението, давайки идеи, мнения и препоръки, допринасяйки за изграждането и обучението на млади специалисти в съответните области. Те са добре запознати с работните процеси и проблемите, върху които може да се даде насока за подобрене и в обучението.

Достатъчно са доказателствата, че са положени основите на устойчив процес, чието успешно осъществяване в бъдеще ще зависи от управлението му и ангажираността на целия колектив на ФСУ.

Ефектът от всички дейности по актуализацията на учебните програми в съответствие с потребностите на пазара на труда може да се оценява в няколко основни направления, проследявайки ползите за различните заинтересовани страни, най-важни сред които са студенти, преподаватели, работодатели, ФСУ и ЛТУ. Най-подходящи методи за оценка на ефективността са анкетирането – Приложение 5. Анкета за оценка на удовлетвореността на студентите от актуализираната учебна програма и подготовката им по дисциплина; Приложение 6. Анкета за проучване на оценката на студентите за апробация; Приложение 7. Анкета за проучване на готовността на работодателите да участват в различни дейности, подпомагащи актуализацията на учебните програми), интервюирането и обобщаването на резултатите от партньорските срещи и посещенията при работодатели.

За оценяването на **ефект от дейностите по проекта за студентите** ще използваме два метода – обобщение и анализ на мнения, споделени при посещения при работодатели, на партньорски срещи и други събития, организирани от екипа за организация и управление на проекта.

Прилагането на тези методи позволява да се изтъкнат на първо място познавателните, практико-приложните, мотивиращите и верифициращите ползи от посещенията при работодатели, осъществени конкретно чрез:

- участие в практикуване чрез образователна иновация (Пода, Созопол, Беглик Таш, Лирекс);
- запознаване с реалните условия на индустриите, за които студентите ще работят (Първа инвестиционна банка, Рико, Мебел стил, природни паркове „Рилски манастир“, „Българка“, „Витоша“);
- опознаване на процеси, свързани с глобализацията, засягащи експортно ориентирани български производства (Датекс, Рико, Дивата ферма);

- верифициране на информацията, поднесена от преподавателя в аудиторията (Боровец, община Горна Малина, община Разград, Белсма фърничър);
- обогатяване на теоретичните познания с конкретни практически умения;
- запознаване с нови технологии, които навлизат в бизнеса и със специфичната дейност на някои от компаниите, които присъстват на пазара (Рико стил, „Атамар” ООД, „Славей“ ООД, „Паралди” ООД, „Технолескомерс” ООД, Рико стил);
- запознаване с очакванията на работодателите, които приемат много добре високите оценки и допълнителните квалификации, но повечето от тях очакват перфектния кандидат да притежава и реален трудов опит, да умее да се представя добре, да работи под стрес и да комуникира ефективно;
- придобиване на реалистична представа за пазара на труда (Рико стил, Община Горна Малина, Приеман център Сборяново);
- сравняване на личната мотивация, цели и интереси с изучаваната специалност (Природозащитен център „Натура”, Датекс, Защитена местност „Пода” – Бургас);
- получаване на предложения за работа, чрез които се доказва пригодността на студента за практическа реализация и пряко от работодателите се получава оценка за знанията, уменията и компетентностите, придобити в университета (Мебел стил, Първа инвестиционна банка, община Разград, Плиоценски парк – Дорково);
- задоволяване на интереса на студентите по чисто практически и делови въпроси, които не са предмет на лекции и упражнения, но ги обогатяват и придават на знанието по-висока стойност (Горна Малина, Беглик Таш, община Приморско);
- трансфер на знанията в практически възможности за решаване на делови проблеми, нещо което повечето анкетирани от бизнеса в първата дейност по проекта посочват като недостатъчно развито умение (Еко селище Руминика, Ваканционен район Цигов чарк, Център за туристическа информация – Бургас);
- прилагане на иновативни практики в конкретна делова среда (фотоконкурс и туристическа анимация в Созопол, Център за туристическа информация – Бургас);
- получаване на конкретни теми за разработване на дипломи, реферати и курсови задачи чрез решаване на реален и необходим за индустрията въпрос;
- апробиране на компетентности, заложили за първи път в учебните програми като критерии за придобиването на знания, умения и компетентности, съгласно изискванията на Националната и Европейската квалификационни рамки (Копривщица, Созопол, Свети Тома);
- възможност за общуване в мултикултурна среда и развиване на меките умения при работа и общуване с чуждоезикови групи и индивиди (Копривщица);
- възпитаване на чувство за национална гордост и достойнство чрез споделяне на национални културни ценности (Копривщица, Дешка, Дивата ферма).

По време на посещенията при работодатели студентите имаха възможност да придобият представа за това как работят организациите, как това, което изучават се прилага в практиката, в каква степен и доколко предметите, включени в учебните им програми формират тяхната готовност за трудова реализация. Често след посещенията преподавателите в диалог със студентите обсъждаха възможността за включване на конкретни нови теми, провокирани от разговорите, в учебните програми.

Конкретните ползи за студентите от въвеждането на образователни иновации и цялостно актуализиране на учебните програми могат да бъдат обобщени в следните няколко групи:

- Осъвременяване на информацията, поднасяна на лекции и упражнения в съответствие с най-новите достижения на науката и добрите практики в света.
- Обновяване на учебната литература.
- Динамизиране на учебния процес чрез по-активното включване на студентите с използването на делови игри, групови дискусии, решаване на практически задачи, използване на презента-

ции, прожекции на учебни филми, директни дискусии с представители на бизнеса.

- Въвеждане на нови практически методи в упражненията.
- Участие на студентите в оценка на образователния процес и подаване на идеи от тях за усъвършенстването му.

За установяване на резултатите и ефекта от въведените иновации и актуализации бяха направени множество анкети за проучване на студентските мнения относно начините на преподаване по различните предмети, подбора на учебния материал и подходите на различните преподаватели

Анкетирането на студентите за удовлетвореността им от актуализираната учебна програма по редица дисциплини се проведе чрез специално разработена анкета, която всеки преподавател модифицира в зависимост от характера на дисциплината и целите ѝ за формиране на специфични знания, умения и компетентности, които цели да формира.

През зимния семестър на 2014/2015 г. беше проведено анкетно проучване с цел установяване на очакванията и нагласите на студентите към изучаваните в ЛТУ философски дисциплини³. Анкетирани бяха 96 студенти от различни специалности, изучаващи Философия, Бизнес етика и Естетика. Получени са изключително интересни резултати, които могат да послужат при избора на подходи и съдържателни елементи в преподаването.

Мненията на анкетираните студенти за отношението им към философските дисциплини е измерено с четири общи индикатора: предварителен интерес към философията; създаден в края на семестъра, траен интерес към философските проблеми; удовлетвореност от преподаването на философски дисциплини и готовност да препоръчат на друго изучаване им. Първият е показател за това какви знания и умения са усвоени преди постъпването в университета; вторият и третият дават възможност преподавателят да оцени резултатите от работата си; четвъртият спомага да се оцени стабилността на придобитите знания и умения.

Изследвано е отношението към приноса на философските науки за изграждане на личностни умения и компетентности. Проучени са предпочитани форми за информиране, контрол и оценяване на знанията: източници на информация при подготовка за семинари и упражнения; желани характеристики на лекциите; предпочитани начини за провеждане на упражненията; форми за текущ контрол и крайна оценка на знанията и уменията; начин и период на изучаване на философските дисциплини; статут на философските дисциплини.

По-долу са обобщени най-важните резултати от анализа на отговорите на респондентите.

Резултатите от отговорите на въпроса за предварителния интерес към философията са представени на табл. 51.

Изследването показва, че 61,5 % от респондентите са имали интерес към философското познание (отговори „да” и „по-скоро да”), 33,3 % от тях не са проявявали такъв интерес (отг. „не” и „по-скоро не”), а 5,2 % не могат да преценят. Последните могат да бъдат отнесени към отговорите „по-скоро не”. Наблюдава се висок процент негативни мнения относно философията. Вероятните причини за това са много, но основното, което следва да се отчита е, че младежите не идват с положителни нагласи от средното училище и съответно в работата си университетският преподавател не може да разчита на вече изградени умения. В сравнение с резултатите от по-голямото изследване, обхващащо 943 студенти от различни групи специалности, може да се отбележи положителният факт – в общата картина на изследването предварителен интерес към философията имат 51,2 %, а негативните отговори са 41,3 %.

³ Изследването е част от по-обхватно социологическо проучване, проведено от сдружението на университетските преподаватели по философия в България през летния семестър на 2013/2014 г. и зимния семестър на 2014/2015 г. Анкетирани са студенти от 12 университета в страната. Вж. Д. Тодоров, Ст. Караджов. *Университетското философско образование в България през погледа на студентите*. – В: Български философски преглед, 2014, 4, 40 – 82. Следва да се има предвид, че в обхвата на цялостното изследване резултатите от анкетирането в ЛТУ ще дадат частична представа за студентските мнения.

Таблица 51. Разпределение на мненията на анкетираните студенти за отношението им към обучението по философия (%)

Отношение	Дял от всички отговори					
	да	по-скоро да	по-скоро не	не	не мога да преценя	без отговор
Имахте ли <i>предварителен интерес</i> към философията преди началото на Вашето следване?	31,3	30,2	17,7	15,6	5,2	-
Създадоха ли учебните занятия по философската дисциплина <i>траен интерес</i> към нейната проблематика?	14,6	37,5	25,0	10,4	12,5	-
Удовлетворен ли сте като цяло от преподаването на философската дисциплина?	46,8	32,3	6,3	3,1	11,5	-

Удовлетвореността на студентите от преподаването по философия се оценява положително от 79,1 % от студентите от ЛТУ. По-висока степен на удовлетвореност от дисциплината се наблюдава в по-обхватното изследване (83,2 %), тъй като в него са включени студенти от хуманитарни и фундаментални специалности.

Особено внимание заслужават резултатите, получени в отговор на въпроса за значимостта на философията за развитието на личността. В анкетната карта са представени девет личностни способности, умения и компетентности, извлечени от НКР, като целта е да се види кои от тях студентите разпознават като най-значими.

Таблица 52. Разпределение на мненията на анкетираните студенти относно степента, в която обучението по философия може да допринесе за изграждане на личностни умения и способности (%)

Умения и способности	Дял от всички отговори					
	много висока	висока	средна	ниска	никаква	без отговор
Формиране на <i>широк личен светоглед</i> , надхвърлящ конкретната професионална подготовка	29,2	26,0	36,5	7,3	-	1,0
Формиране и изразяване на <i>собствено мнение</i> по проблеми от обществен и морален характер	46,9	34,4	10,4	5,2	1,0	2,1
Изграждане на способности за <i>разбиране</i> на другите и <i>солидарност</i> с тях	30,2	35,5	20,8	8,3	1,0	4,2
Развиване на <i>логическо мислене</i>	53,2	22,9	12,5	7,3	3,1	1,0
Развиване на <i>творчески умения</i> при решаване на нестандартни задачи	31,2	37,5	17,7	5,2	6,3	2,1
Формиране на способност за <i>анализ на възгледи</i> в по-широк обществен контекст	36,4	28,1	21,9	7,3	2,1	4,2

Формиране на способности за <i>критично възприемане, разбиране и изразяване</i> на теории и принципи	28,1	30,2	29,2	8,3	2,1	2,1
Изграждане на умения за <i>самостоятелно интерпретиране</i> на придобитите знания	27,1	38,5	25,0	5,2	2,1	2,1
Изграждане на умения за <i>формулиране на идеи, проблеми и решения</i> пред различни аудитории	30,2	33,3	27,1	6,3	2,1	1,0

Както се вижда от таблицата, студентите от ЛТУ поставят на първо място изграждането на компетентността за изразяване на собствено мнение по проблеми от обществен и морален характер (81,3 %). Второ по важност е възможността за развиване на логическото мислене (76,3 %) и на трето място – развиването на творчески умения (68,7%). Следват формиране на способности за разбиране на другите и солидарност с тях – 65,7 % и изграждане на умения за самостоятелно интерпретиране на придобитите знания – 65,6 %, формиране на способности за анализ на възгледи в по-широк обществен контекст – 64,5 %.

Тези резултати показват, че студентите виждат като най-важни следните задачи на обучението по философия:

- култивиране на умение за разбиране на социалните проблеми и формиране на ценностни представи и принципи, които да играят ролята на ориентир при избора на конкретно поведение;
- изграждане на умения за последователно мислене и анализ на идеи и възгледи;
- стимулиране на творчески умения.

В своята съвкупност тези характеристики изграждат личностните компетентности и са основата за формиране на професионални умения. Особено важно е, че студентите разпознават ролята на философията за университетското образование: да подпомага личностното развитие; да проблематизира мястото на личността в обществото; да формира светоглед и съзнание за общочовешките ценности.

Едно сравнение с критериите на Националната квалификационна рамка показва съвпадение между държавните образователни изисквания и очакванията на студентите към философското познание.

От съществено значение за постигането на целите на проекта е анализът на очакванията на работодателите. Независимо от наличните негативни нагласи и масово разпространеното схващане за „абстрактността“ и отсъствието на практическа ползност на философските дисциплини, работодателите също очакват бъдещите специалисти да притежават познания за ценностите и личностни и социални компетентности, които философията е призвана да проблематизира. Философията (било то логика, етика, философия на науката, философия на културата, философска антропология и т.н.) може да помогне на личността да се ориентира в света, да насочи към себепознание и да изгради умения за учене от втори порядък. Това е особено важно в условията на все по-бързо променящия се свят и произтичащите от това нови контексти на живеене, разширяващи се възможности за културни взаимодействия, промени в структурата на познанието; нови възможности за усвояване на знания, и, разбира се, радикално новите условия за индивидуална реализация.

Анкетите сред работодатели от трите сектора (туризъм, дървообработваща и мебелна промишленост и горско стопанство) показаха различни, нерядко противоречиви резултати. Например в сферата на традиционния и алтернативния туризъм работодателите избраха като най-важни качества широкия културен хоризонт, стремежа към нови знания, новаторството, уменията за мислене и комуникация. Важността на личностните и социални компетентности ясно пролича и при срещите с партньорите по проекта.

Различна е ситуацията в дървообработващата и мебелната промишленост, където най-ценени се оказваха техническите знания и знанията за суровини и материали, съответно най-търсени са онези умения, които са свързани с технологичния процес. Личностните компетентности обаче (самостоятелност, отговорност, етичност и социалната ангажираност), не се считат за особено значими. При оценяването на комуникативните и социалните компетентности на първо място е поставена способността за работа в екип, но същевременно професионалните компетентности (свободно водене на професионални разговори на чужд език, участие в специализирани дискусии, социално отговорното поведение) са измежду последните търсени качества.

Работодателите от сферата на горското стопанство са посочили като гарант за успешна реализация добрата теоретична подготовка и задълбочените знания в областта на специалните предмети, но са показали като ценени и личностни качества инициативност, възискателност към себе си и стремеж към самоусъвършенстване; работоспособност; екипност, както и морални качества (отговорност и честност).

Противоречивостта в резултатите от проведените анкетни проучвания подкрепя убеждението, че на работодателите не са познати единните държавни изисквания за висшето образование, описани в националната квалификационна рамка като ниво 6б (образователно-квалификационна степен „бакалавър“) и ниво 7 („магистър“). Задача на университетите е да популяризират споменатите изисквания, да провеждат обучения след завършване на висшето образование и да запознаят работодателите с възможността да получат повече информация относно качеството на усвоените знания, умения и компетентности⁴. Това е възможно при вече установените форми на сътрудничество.

При анализа на учебните програми беше приложено разделението общи/специфични/управленски знания, умения и компетентности. Стана ясно, че при дисциплини като Управление на корпоративния риск, Управление на човешките ресурси и пр., управленските знания и умения са пряко застъпени. За разлика от тях по естествен начин знанията и уменията, предлагани от дисциплини като Философия, Макроикономика, Статистика, Регионална икономика попадат предимно в графата „обща“, доколкото се отнасят до по-широка сфера на дейност. Но това в никакъв случай не би могло да се окаже като недостатък, тъй като напротив: такава е и целта на въведената тристепенна структура на обучението. Тя предполага широкоспектърно базисно образование в степеня „бакалавър“ и възможности за профилиране в разнообразни магистърски програми, където професионално-формиращите знания се надстрояват над усвоените в бакалавърската степен и допълват изграждането на базисни компетентности⁵. Що се отнася до компетентностите, следва да се има предвид, че те не се формират в обхвата на която и да било отделна дисциплина, а се изграждат на основата на комплекса от дисциплини, предвидени от учебния план.

В това отношение философското познание дава широки възможности, доколкото развива мисленето и способността за интерпретиране на различните, придобити в процеса на обучението знания. Именно тези възможности са отбелязали 65,6 % от анкетирания студенти.

Предизвикателството пред преподавателя е да подбере съдържанието и да подреди материала с оглед разнообразната ориентация на студентите от различните специалности така, че да изпълни своите цели в образователния модел съобразно с НКР и в съответствие с изискванията на истинския „потребител“ – студентите.

⁴ Вж. Национална информационна система за оценка на компетенциите. Представени са търсените компетентности в дървообработването, мебелната промишленост и туризма. Съпоставката между нея и резултатите от анкетното проучване разкрива сериозно разминаване <http://mycompetence.bg/nrm/index/NSOK>.

⁵ По въпроса за компетенциите ще отбележи необходимостта работодателите да осъзнаят, че това не е пряка цел на университетското образование.

Беше проведено анкетиране и на двадесет студента от специалност „Стопанско управление“, изучаващи дисциплината Организационно поведение по актуализирана програма. Резултатите от провеждането ѝ са представени по-долу в графична форма.

Както проличава от фиг. 13, водещ процент от анкетираните – 95 %, са посочили, че знанията, уменията и компетентностите, придобити в курса по дисциплината, са необходими за работата. Като 40 % отговарят с да, напълно съгласни са и 55 % – по-скоро да.



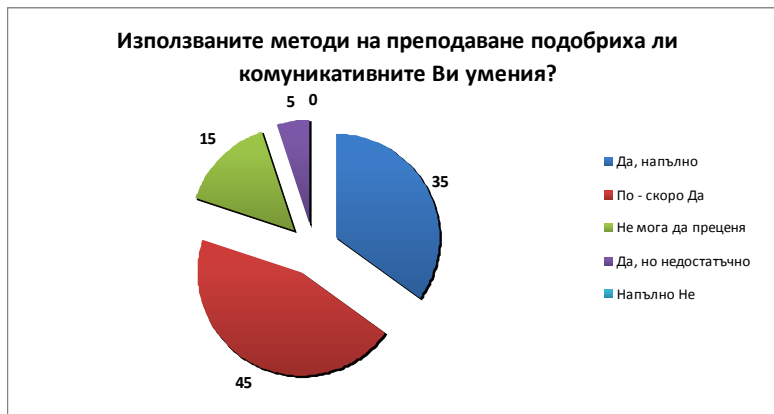
Фиг. 13. Придобиване на знания, умения и компетентности, необходими за работата

Студентите бяха запитани дали чрез методите на преподаване са подобрили уменията си за работа в екип – с единодушие отговарят положително – 85 %, като 40 % са напълно съгласни. Това е важен критерий за социална компетентност, изтъкнат от повечето работодатели като много необходим и записан както в СКМ, така и в НКР (фиг. 14).



Фиг. 14. Подобряване на уменията за екипна работа чрез методите на преподаване

Използваните методи на преподаване според 80 % от респондентите подобряват комуникативните им умения. Провеждат се упражнения, които помагат за развиването на комуникационните умения. С „не мога да преценя“ са отговорили едва 5 %. Комуникационните умения също са едни от основните, които според работодателите випускниците на ВУ не притежават в необходимата степен, затова този въпрос е от особена важност за оценяването на ефекта от актуализацията (фиг. 15).



Фиг. 15. Подобряване на комуникативните умения чрез методите на преподаване

На въпроса: „Използваните методи на преподаване подобриха ли уменията Ви за управлението на времето?“ (фиг. 16) 45 % от анкетиранияте отговарят, че „по-скоро да“. След тях се подреждат с равен процент: „да, напълно“, „да, но не достатъчно“, „не мога да преценя“ – 15 %.

Отговорите на този въпрос също са много важни, отново от гледна точка на анкетиранияте работодатели, които очакват, че съвременният млад служител трябва да умее да работи под напрежение, да оптимизира работното си време, да поставя приоритети и да управлява успешно времето си.



Фиг. 16. Подобряване на уменията за управление на времето чрез методите на преподаване

С „по- скоро да“ са отговорили 40 % от анкетиранияте на въпроса дали методите на преподаване са подобрили презентационните им умения (фиг. 17). С „да, напълно“ отговарят 20 % от тях. Част от студентите – 10 % отговарят с „напълно не“. Очевидно в този случай преподавателят трябва да преосмисли работата по темата и да предложи нов метод на усвояването на материала. Презентационните умения стават все по-необходими за всички професии, ето защо заслужават усилия за търсене на по-голям ефект от работата по темата.



Фиг. 17. Подобряване на презентационните умения чрез методите на преподаване

Студентите бяха попитани дали методите на преподаване са подобрили уменията им за самооценка и оценяването на работата на колеги (фиг. 18). С „по-скоро да” са отговорили 45 %. Процентът на отговорите с „не мога да преценя” също е голям – 30 %, което се поражда вероятно от факта, че самооценката е един от най-трудните процеси. Друга причина би могла да бъде недостатъчното време за трениране точно на това умение по време на интерактивните занятия.



Фиг. 18. Подобряване на уменията за самооценка и оценяване на работата на колеги чрез методите на преподаване

Използваните методи на преподаване са подобрили критическото осмисляне на предложения и проекти според 45 % от студентите. Също така 40 % не могат да преценят дали методите са има помогнали в тази насока. Едва 10 % са отговорили с „да, но не достатъчно”. Тези отговори свидетелстват за постигане на един от важните критерии, които работодателите очакват да бъдат покрити от наетите (фиг. 19).



Фиг. 19. Подобряване на критичното осмисляне на предложения и проекти чрез методите на преподаване

На въпроса дали използваните методи на преподаване са подобрили поемането на отговорност с цел по-голям принос към резултата на екипа с положителен отговор са 80 % от анкетираните, като 20 % са напълно съгласни, а 60 % са отговорили с „по-скоро да” (фиг. 20).

Поемането на отговорност се счита от работодателите за изключително важно социално умение, което е в основата на възможността за самостоятелно изпълнение на задачи, за отсъствие на потребност от постоянен надзор и за израстване в управленската йерархия. В този случай от преподавателя е постигната важна цел и успешно е формирано критично важно умение.



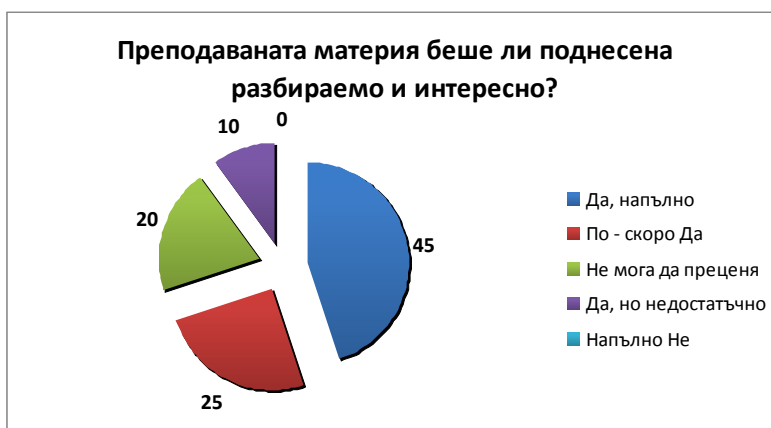
Фиг. 20. Поемане на повече отговорност с цел по-голям принос към резултата на екипа чрез методите на преподаване

На фиг. 21 е изобразен резултатът от отговорите на въпроса дали тематиката по учебната програма по дисциплината е необходима за по-успешната им работа. С „да, напълно” отговарят 35 %, а 45 % с „по-скоро да”, едва 15 % от респондентите отговарят с „да, но не достатъчно”.



Фиг. 21. Удовлетвореност от учебната програма, като тематика, необходима за по-успешна работа

На въпроса дали материята е поднесена разбираемо и интересно, 45 % от анкетиранияте отговарят с „да, напълно”, а с „по-скоро да” – 25 %, а 20 % от студентите не могат да преценят. Едва 10 % дават отговор „да, но не достатъчно” (фиг. 23).



Фиг. 22. Разбираемост на изучаваната материя

Положително са отговорили на въпроса дали програмата на обучение отговаря на очакванията за съвременен учебен процес 75 % от анкетиранияте. Само 15 % са дали отговор „да, но не достатъчно” (фиг. 23).



Фиг. 23. Програмата на обучение като съвременен учебен процес

Положителен отговор дават 75 % от студентите на въпроса дали начинът на преподаване на материала стимулира активното им участие в процеса на обучението. Този резултат се постига от постоянно провокираните дискусии както по време на упражненията, така и по време на лекциите (фиг. 24).



Фиг. 24. Стимулиране на активно участие в процеса на обучение чрез начина на преподаване

От отговорите на последните три въпроса може да се направи извод, че дисциплината е достатъчно практически ориентирана и полезна за студентите, преподава се интересно и отговаря на изискванията за съвременен учебен процес.

С „по-скоро да” отговарят 50 % от респондентите на въпроса дали интерактивните знания са достатъчни за затвърждаване на преподавания материал. За напълно достатъчни ги оценяват 10 % от обучаемите, а 25 % от тях не могат да преценят (фиг. 25).



Фиг. 25. Усвояване на материала чрез интерактивни занятия

В анкетата се поставя и въпросът за хорариума на дисциплината. Една пета от анкетираните считат, че той трябва да бъде увеличен, тъй като е напълно недостатъчен, като по-скоро достатъчен го определят 30 % от студентите, а 40 % от респондентите не могат да преценят дали броят на часовете по отделните теми е достатъчен за усвояване на преподавания материал (фиг. 26).



Фиг. 26. Усвояване на материала в предоставените часове

От гледна точка на възприемането и изпълнението на европейската директива за учене през целия живот въпросът: „Бихте ли участвали в друго обучение по дисциплината за по-нататъшно обогатяване на знанията, уменията и компетентностите Ви?“ има голямо значение. От литературата е известно, че България изостава съществено от страните членки на ЕС в нагласите си за учене през целия живот и тази ситуация трябва да се промени. Резултатите от анкетата дават основание да се направи извод, че преподавателят е успял да създаде постоянен интерес към предмета и младите хора имат желание да задълбочават и разширяват знанията, уменията и компетентностите си (фиг. 27).



Фиг. 27. Участие в друго обучение за обогатяване на знания, умения и компетентности

Анкетираните студенти правят следните препоръки към учебната програма по дисциплината Организационно поведение и методите на преподаването ѝ:

- да се отделят повече часове за провеждане на упражненията;
- да се организират и провеждат повече извънучебни дейности, свързани с дисциплината: практики и проекти (по различни теми от учебната програма)

В резултат на проведената анкета за актуализирането на учебната програма се установи, че студентите възприемат положително актуализациите и промените в дисциплината. Нововъведенията са неизменна част от процеса на обучение, а актуалността на учебния материал е важна за обучението на студентите, те я разбират и оценяват.

Резултатите от анкетирането на студентите за актуализациите показват и по други дисциплини, че те оценяват положително въведените иновации.

По дисциплината Немски език за студенти от специалността „Алтернативен туризъм“ са анкетирани 78 студента, от които:

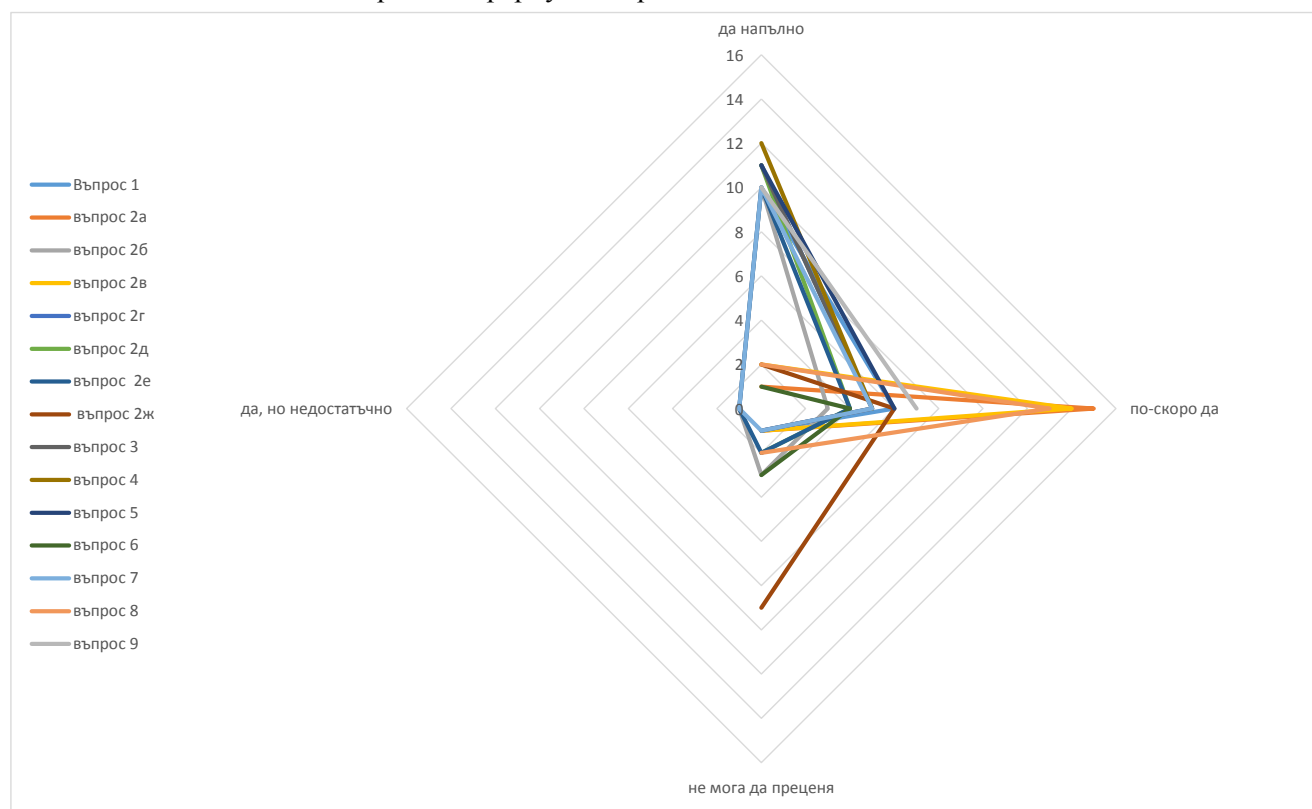
- 83 % са напълно удовлетворени от програмата по немски език;

- 100 % заявяват, че преподаването стимулира активното участие на студентите;
- 70 % посочват недостатъчен брой на часовете за подготовка на високо равнище на ползване на езика.

По дисциплината **Цени и ценообразуване** са анкетирани 16 студенти. Най-важните изводи от обработването на резултатите (фиг. 28) са следните доминиращи мнения на студентите:

1. Дисциплината е източник на нова и полезна информация.
2. В процеса на преподаването се получават знания и компетентности за цените и начина на формирането им.
3. В процеса на обучението се получава увереност при идентифициране на основните стопански субекти в пазарната икономика.
4. Начинът на поднасяне на материалите, включени в курса, е разбираем и интересен но е необходимо допълнително обучение в реални условия.
5. Интерактивните методи за обучение са полезни.
6. Програмата за обучение е съвременна и актуална.

Освен положителната оценка, студентите чувстват неувереност от поемането на за риск за формирането на цените им във фирмата, в която биха работили, което, логично, може да се обясни с липсата на достатъчно опит и лимитирания хорариум на практическите занятия.



Фиг. 28. Резултати от анкетата на студентите от специалност „Стопанско управление“ по дисциплината Цени и ценообразуване през учебната 2014/2015 г.

Анкети са проведени по актуализираната дисциплина Регионална икономика (4 студенти) и по актуализираната дисциплина Аграрен туризъм (21 студенти).

Всички изводи и препоръки от студентите са обсъдени от екипа от преподаватели, подготвящи актуализирани учебни програми.

Следва да се отбележат и ползите за всички заинтересовани страни в Университета от подобряването на материалната база със средства по проекта – доставянето и инсталирането на четири комплекта бели дъски, екрани и флипчартове, които осигуряват условия за ефективното прилагане на новите интерактивни методи на обучение.

14. Основни изводи, обобщения и предложения

За първи път от създаването си ФСУ осъществява толкова многобройни и активни контакти с бизнеса. Много от посетените фирми и работодатели също за първи път приемаха представители на академичната общност. От гледна точка на полезността за процеса на актуализирането особено важни са резултатите от посещенията на студенти и преподаватели при работодателите. Беседите, проведени при утвърдени на международния пазар български производители, споделянето на опит от водещи дългогодишни мениджъри в туризма, демонстрациите на иновативни туристически продукти и обекти, въвеждането в процесите на успешното управление на дейностите в общините и други, осъществявани в рамките на проекта, предизвикаха огромен интерес у студентите и оставиха дълбоки впечатления и у двете страни. Студентите демонстрираха знания, уточняваха перспективите на дейностите, изказваха оригинални мнения, задаваха свободно въпроси. Работодателите предлагаха стажове, практики, конкретна заетост, желание за по-нататъшно сътрудничество с Университета. На практика успешно бяха „стопени ледовете“ между бизнеса и висшето образование, за които толкова много се пише и толкова малко се прави у нас. В резултат на тези посещения и работодателски срещи ФСУ за няколко месеца изгради мрежа от стратегически контакти, които ще бъдат използвани за целите не само на актуализирането на програмите, но и за модернизирането на образователния процес чрез все по-тясно сътрудничество с деловите среди.

Най-важните резултати за изграждането на механизъм за устойчива актуализация на учебните програми, получени от сравнителните проучвания и анкетирането на работодателите, могат да се обобщят в няколко групи.

Първо. В обществото през последните години се изостря конфликтът между бизнеса и университетите по повод адекватността на придобиваните знания, умения и компетентности във ВУ. Според изследване на Българската стопанска камера (БСК 2014) 77 % от фирмите членове не са доволни от подготовката на студентите в нашите университети. Феноменът обаче не е само български. Най-широко разпространеното несъответствие между образователните програми във ВУ и изискванията на съвременните работодатели е дефицитът на подготовка по поведенчески умения – проактивност, решаване на проблеми, работа под стрес и гъвкавост. Според международните проучвания (Fallows & Steven 2010) работодателите държат на „меките умения“ и все повече на личностните качества за сметка на техническите умения. Изследванията, проведени от екипа на УНСС по аналогичен проект (Преса 10.12.2013), показват, че най-търсените от бизнеса умения са: работа в екип (79 % от анкетираните), комуникативност (72 %) и работа под напрежение (51 %). Сходни резултати показват и анкетните проучвания на ФСУ: на първо място в отрасъл Туризм се ценят компетенциите за учене и комуникативните умения; в Дървообработващата и мебелната промишленост (ДМП) – самостоятелност и отговорност и управление на времето; в отрасъл Гори на първо място е умението за прилагане на теорията в практиката. Уменията за работа в екип заемат второ място по важност според анкетираните. В трите сектора се изтъкват липсата на практически умения и увереност у младите хора, необходимостта от повече креативност, иновативност, коректност, честност и умения за учене през целия живот. В същото време само в отрасъл ДМП с висок приоритет се посочва дефицитът на техническо умение – работа със специализиран софтуер (21 % от анкетираните).

Второ. Резултатите от анкетирането на работодателите показват, че те познават работата на ФСУ – програмите, по които се обучават студентите и изучаваните предмети; за част от тях обучението по управление не е приоритет, не са склонни да правят разходи за консултации, не инициират сближаване с ВУ. Не са малко и анкетираните работодатели, които не оценяват знанието на наетите за важно. Самостоятелно проучване на БКДМП (Ненчева 2013) показва, че в дървообработващата и мебелната индустрия младите хора емигрират предимно поради нежелание да работят със слаб мениджмънт.

Трето. Оценката на работодателите за равнището на сътрудничество с университетите по индустрии силно варира. Като много добро то се оценява с предприятията към общинските гори от 100 % от анке-

тираните, но като много добро се оказва едва за 1,85 % от фирмите в ДМП. Най-много работа предстои по засилване на сътрудничеството с отрасъл Туризм, където то се оценява като незадоволително от 57 % от респондентите.

Четвърто. Резултатите от анкетирането на преподавателите показва, че 51,1 % от тях актуализират програмите си всяка година, а 6,3 % – веднъж на 5 – 6 години. Налага се изводът за потребността от въвеждането на механизъм за актуализация.

Пето. Резултатите от анализа на професионалните стандарти на Българската асоциация за управление на хора (БАУХ) за ниво специалист показват, че 61 % от критериите за компетентност се покриват от програмата по дисциплината Управление на човешките ресурси, а от дисциплината Организационно поведение се покриват 70 % от тези критерии. Изводът за актуализирането на двете програми е важен поради значимостта, която работодателите придават на „меките“ умения на заетите.

Водещата концепция при актуализирането на учебните програми е постигането на баланс между фундаменталните дисциплини, изграждащи базовата компетентност, специализираните дисциплини, формиращи професионални знания и умения, отговарящи на изискванията на професионални стандарти, и дисциплини и теми, изграждащи социални компетентности (комуникативност, умения за учене и други „меки“ умения). Основните елементи на механизма са: мониторинг на професионални стандарти, компетентностни модели, регулации; редовни проучвания на пазарните потребности; проучвания на мненията на преподавателите и на студентите; работа на консултативните съвети за осигуряване на обратна връзка за програмите и утвърдена административна процедура по разработване и приемане на актуализациите.

Всичко изброено подпомага процеса на непрекъснато учене на преподавателите и постоянното подобряване на равнището на квалификацията им.

Ползите от проекта за представителите на бизнеса се изразяват главно във възможността да влияят на подготовката на младите хора в съответствие с конкретните потребности в съответния момент и да ползват по-адекватна и добре подготвена работна сила. В процеса на взаимодействието те също така получават възможност да се информират в новостите в теорията и добрите практики в света, да черпят теми и идеи за квалификацията и преквалификацията на служителите си и сами да участват в процеса на обучение.

Ползите от проекта за Факултета и за Университета са взаимно свързани и взаимно обусловени. В резултат на въвеждането на устойчив механизъм за актуализиране на учебните програми и създаването на постоянно сътрудничество с бизнеса учебният процес във Факултета и в ЛТУ се модернизира и динамизира. Методиката за актуализирането може да се въведе и в други факултети на ЛТУ и така ефектът от проекта да се мултиплицира. В резултат на активните срещи с бизнеса се популяризира дейността на ЛТУ и ФСУ в деловите среди. Предизвиква се интерес за разширяване на сътрудничеството в различни насоки. Като цяло се повишава конкурентоспособността на Университета, нараства привлекателността на Лесотехническия университет и факултет „Стопанско управление“ и се увеличава шансът за привличане на повече и по-добри кандидат-студенти.

В заключение може да се обобщи, че в резултат на усилията на екипа не са направени никакви преразходи, постигнати са всички предварително поставени цели и са генерирани значителни допълнителни ползи, които са предпоставка за мултиплициране на цялостния ефект от проекта и условие за постигане на устойчивост на резултатите.

За да се постигне очакваният дългосрочен ефект от внедряването на механизма за актуализиране на учебните програми е необходимо всички заинтересовани страни да провеждат системна и координирана работа, която може да се обобщи в следната система от мерки за всяка от тях.

Университетът и ръководството на висшето училище трябва да осъществяват:

- стимулиране и мотивиране за активно участие в проекти с въвеждане на максимален брой

участници от ВУ;

- въвеждане на управление на учебните програми;
- обвързване на системите за управление на качеството с актуализацията на учебните програми;
- постоянно контролиране на прилагането на механизма за актуализацията;
- изграждане и поддържане на стабилни и постоянни контакти с работодателите;
- подкрепяне на работата на Консултативния съвет;
- популяризиране на работата на учебното заведение, факултетите, специалностите и програмите за обучение.

Преподавателите трябва да стимулират активната работа по проекти за повишаване на конкурентоспособността на висшето училище и непрекъснатото следене на: нови научни разработки, стандарти, компетентностни модели, проучвания на мнението на бизнеса и научните изследвания в областите, в които преподават.

Студентите могат да съдействат като възприемат активно концепцията за учене през целия живот; включват се в работата по проекти заедно с преподавателите и участват активно в срещите с работодателите.

От **браншовите, работодателските, партньорските и обществените организации** се очаква:

- инициране и поддържане на постоянни контакти с ВУ;
- предоставяне на информация за актуалните потребности на бизнеса;
- участие в програми за стажове, практики и взаимни посещения;
- участие в представяния, изложения, дни на отворените врати;
- предоставяне на теми за курсови и дипломни работи, както и за докторантски реферати и дисертации;
- участия в методическите съвети;
- изнасяне на лекции и провеждане на съвместни интерактивни форми на обучение.

Медиите могат да подпомогнат съществено процеса чрез:

- популяризиране на добрите практики в областта на сътрудничеството между бизнеса и ВУ;
- информирание на обществеността за успешно въведени устойчиви модели на актуализация;
- инициране на форуми и други събития с участието на бизнеса и висшите училища;
- създаване на позитивна и конструктивна медийна среда за разпространяване и поддържане на устойчивостта на актуализацията и за привличане на все повече заинтересовани страни към усъвършенстването на процеса.

Научноизследователските институции като естествен и най-близък партньор на ВУ могат да допринесат съществено чрез:

- взаимно информирание за резултати от социологически проучвания и научни изследвания;
- съвместно провеждане на форуми и участия в проекти;
- привличане на учените към участие в изследователския и в учебния процес във ВУ.

Държавните институции трябва да облекчат администрирането на работата по проекти за образованието и да създават условия за ефективно партньорство между договарящия орган и бенефициента за повишаване на ефективността на работата на екипите.

Само чрез обединените усилия на всички заинтересовани групи студентите в България ще могат да учат в условия, адекватни на времето, в което живеят и работят.

Постигането на целите за повишаване на конкурентоспособността на висшето училище изисква последователна и активна работа и през следващия програмен период, когато тя трябва да продължи чрез изпълнението на проекти, развиващи и обогатяващи усъвършенстването на учебния процес чрез активно сътрудничество между бизнеса и университетите.

Литература

1. Балкански, П. Българското висше образование в контекста на глобализацията и европеизацията. Бюлетин на СУ, 2/2010.
2. Вачкова, Е. Повишаване на конкурентоспособността на българското висше училище чрез прилагане на механизъм за устойчиво актуализиране на учебните програми. – В: сборник, Международна конференция Икономически растеж: стимули и ограничители на ИИИ при БАН, 2014 (под печат).
3. Делчева, Н. Качеството човек (4): Образование в бъдеще време. – В: Управление и устойчиво развитие, 2009, 1, 294 – 299.
4. Иванова, А. Дигиталното поколение и предизвикателствата към образователната система. Осми Национален семинар по електронно обучение, С. 2009.
5. Кожухаров, Х. Проблеми пред българското висше образование. – В: Научни трудове, УНСС, Т. 2, С.: УИ „Стопанство“, 2006, 304 – 324.
6. Маджирова, К. Качеството на образованието. – Педагогика, 2003, 10, 52.
7. Национална квалификационна рамка на РБ, приета с РМС № 96/02.02.2012 г.
8. Национална информационна система за оценка на компетенциите. <http://mycompetence.bg/nrm/index/NSOK>.
9. Ненчева, Е. EDUCOMP презентация. София, 2013.
10. Попов, Р. Иновации в мебелния сектор. С.: Интел Елтранс, 2013.
11. Посещението на европейския комисар по заетостта, социалните въпроси и приобщаването Ласло Андор в България. – Панорама на труда, 2014, 5.
12. Работодателите ценят уменията за работа под стрес. – В: в-к Преса, 10.12.2013 г.
13. Рибов, М. В търсене на решение за реформата във висшето образование. Единадесета международна научна конференция Интелигентна специализация на България 13-14 юни 2014 г. 753 – 764.
14. Сланчева-Банева, В. Съвременният дизайн на образователната услуга във висшето училище. С.: Рива, 2014.
15. Стефанова, М. Педагогическата иновация. С.: Петексон, 2005.
16. Стоичкова, О., В. Димитрова. Същност на иновационния процес в образованието. – Списание за наука „Ново знание“, 2013, 20 – 25.
17. Стратегически изисквания на софтуерната индустрия за реформа в образователната система. С., BASSCOM, BAIT, Версия 1.0/ 2012 г.
18. Стратегия за развитие на висшето образование – проект. 2013.
19. Тодоров, Д., Ст. Караджов. Университетското философско образование в България през погледа на студентите. – Български философски преглед, 2014, 4, 40 – 82.
20. Altman, H. B., W. E. Cashin. Writing a Syllabus, Idea Paper No. 27, Kansas State University, Center for Faculty Evaluation and Development, 1992.
21. Baregheh, A, J. Rowley, S. Sambrook. Towards a multidisciplinary definition of innovation. – Management decision, 2009, 47, 8, 1323 – 1339.
22. Curriculum Management and Content, 2013, <http://www.aacsb.edu/en/accreditation/standards/2003-business/aol/curriculum-management>, 15.10.2014.
23. Davis, B. G. The Course Syllabus. – In Tools for Teaching. San Francisco: Jossey-Bass, 2001. 14 – 19.
24. European Business Forum on Vocational Training, EK Challenges and Trends in continuing Development of Skills and Career Development of the European Workforce, Brussel, 2012.
25. Fallows, S., C. Steven. Integrating key skills in higher education: employability, transferable skills and lifelong learning. London: Kogan Page, 2000.

26. Kozma, R. B., J. Johnson. The technological revolution comes to the classroom. Center of technology and leading, CA, 1991.
27. Matejka, K., L. Kurke. Designing a great syllabus. – College Teaching, 1994, 42, 3, 115 – 117.
28. OECD, “The Measurement of Scientific and Technological Activities: Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data: Oslo Manual, Third Edition” prepared by the Working Party of National Experts on Scientific and Technology Indicators, OECD, Paris, par. 149, 2005.
29. Parkers, J., M. B. Harris. The Purposes of a Syllabus. – College Teaching, 2002, 50 (2), 55 – 61.
30. Riviere, J. Senior Graduate Teaching Fellow 2013-2014, Syllabus Construction <http://cft.vanderbilt.edu/guides-sub-pages/syllabus-design/>, 30.10.14.
31. Sheridan, H. W. Center for Teaching and Learning Brown Universty. 2006. The Teaching Portfolio Handbook. Retrieved February 2012 from brown.edu/Administration/Sheridan_Center/docs/teach_port.pdf.
32. Vatchkova E., R. Popova, N. Neykov, EMPLOYER-UNIVERSITY INTERACTIONS AS LEADING APPROACH IN TEACHING QUALITY IMPROVEMENT- RESULTS OF BG051PO001-3.1.07-0041 EDUCOMP PROJECT. VII-th Scientific Conference "INNOVATIONS IN FOREST INDUSTRY AND ENGINEERING DESIGN", Yundola, 2014. – INNO Science journal (in process).
33. <http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2013-2014>, 30.08.2014



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ” 2007-2013
МИНИСТЕРСТВО НА ОБРАЗОВАНИЕТО И НАУКАТА



Европейски социален фонд

**Схема BG051PO001-3.1.07 „Актуализиране на учебните програми във висшето образование
в съответствие с изискванията на пазара на труда“**

Проект: BG051PO001-3.1.07-0041 „Актуализиране на учебните програми на специалностите във факултет „Стопанско управление“ на ЛТУ в съответствие с изискванията на пазара на труда – EDUCOMP”

Бенефициент: Факултет „Стопанско управление“ на Лесотехническия университет

Анкета

**за проучване на мнението на работодателите в сектор Алтернативен туризъм
относно нивото на знанията, умения и компетентностите на възпитаниците
на факултет „Стопанско управление“ на ЛТУ**

Уважаеми дами и господа,

Обръщаме се към Вас с молба за участие в анкетно проучване във връзка с Проект „Актуализиране на учебните програми на специалностите във факултет „Стопанско управление“ на ЛТУ в съответствие с изискванията на пазара на труда – EDUCOMP”. Проектът се осъществява от Факултет „Стопанско управление“ (ФСУ) на Лесотехническия университет с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” 2007-2013, с безвъзмездната финансова помощ на Европейския социален фонд и Република България, по договор BG051PO001-3.1.07-0041. Основни партньори на ФСУ в проекта са Българската асоциация за алтернативен туризъм, Браншовата камара на дървообработващата и мебелната промишленост и Изпълнителната агенция по горите.

Актуалността и важността на проблема произтичат от необходимостта да се подобри конкурентоспособността на висшето училище в България чрез по-тясно обвързване на непрекъснато променящите се потребности на бизнеса и знанията, уменията и компетентностите, които формира висшето образование в България.

Проучването е насочено към три основни сектора – алтернативен туризъм, горско стопанство, дървообработваща и мебелна промишленост. Настоящата анкетна карта е пригодена за сектор алтернативен туризъм.

Молим Ви да ни окажете съдействие, като попълните приложената анкетна карта. Информацията от анкетата ще бъде използвана само за целите на проекта и няма да бъде публикувана, разпространявана или използвана по начин, засягащ интересите на фирмата Ви.

Попълването на анкетата ще Ви отнеме не повече от 10 минути. Моля, маркирайте с „х“ избрания от Вас отговор. На въпросите от „отворен тип” изложете накратко мнението си.

Вашето участие е изключително важно и полезно за успеха на проекта.

Раздел 1. Оценка на важността на знанията, уменията и компетентностите на заетите в отрасъл Алтернативен туризъм

1. Оценете важността на следните ЗНАНИЯ на заетите в отрасъл Алтернативен туризъм:

№	Знания	Много необходими	Необходими	Малко необходими	Не са необходими
1.	Познаване на основните икономически управленски теории, понятия и концепции	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
2.	Общи познания в други области – математика, статистика, информационни технологии	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
3.	Познаване на правните и финансовите основи на туристическия бизнес	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
4.	Познаване на географията, историята, културата и традициите на чужди държави	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
5.	Познаване на културата и традициите на региона, в който е обектът	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
6.	Познания за ресурсите на страната	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
7.	Специфични знания (свързани с развлечение и занимание на гостите)	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
8.	Познания за управление на хората в предприятието	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
9.	Познания за системите за управление на качеството и стандартите в туристическия отрасъл	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐

2. Оценете важността на следните УМЕНИЯ на заетите в отрасъл Алтернативен туризъм:

№	Умения	Много необходими	Необходими	Малко необходими	Не са необходими
1	Аналитично мислене	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
2.	Боравене с икономически понятиен апарат	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
3.	Бързо усвояване на нови знания	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
4.	Логическо мислене	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
5.	Предприемчивост	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
6.	Анализ на собствени/чужди идеи	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐

7.	Популяризиране на традициите и културата на региона	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
8.	Изработване на предложения за нови туристически продукти	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
9.	Извършване на проучвания	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
10.	Анализ на потребностите на пазара и желанията на клиента	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
11.	Спазване на критерии и стандарти	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐

3. Оценете важността на следните КОМПЕТЕНТНОСТИ по отношение на самостоятелност и отговорност на заетите в отрасъл Алтернативен туризъм:

№	Самостоятелност и отговорност	Много необходими	Необходими	Малко необходими	Не са необходими
1.	Разпознаване на нови възможности	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
2.	Формиране на собствено компетентно мнение	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
3.	Правене на аналогии	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
4.	Изработване на предложения	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
5.	Вземане на решения за финансиране	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
6.	Предлагане на нови идеи и решения	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
7.	Интегриране в предприятието	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
8.	Спазване на принципите на недискриминацията и равните възможности за работа	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
9.	„Зелено поведение“	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
10.	Мобилизиране на възможностите на околните	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
11.	Ефективно управление на времето	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
12.	Социална ангажираност и етика	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
13.	Контрол за спазването на стандартите	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐

4. Оценете важността на следните КОМПЕТЕНТНОСТИ за учене на заетите в отрасъл Алтернативен туризъм:

№	Компетентности за учене	Много необходими	Необходими	Малко необходими	Не са необходими
1.	Оценяване на нивото на знанията и сравняване с нужните за професията	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
2.	Надграждане на нови знания в глобална среда	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
3.	Формиране на нови знания на базата на променящи се информация и технологии	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
4.	Предприемане на стъпки за актуализиране на компетентностите си	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
5.	Непрекъснато усъвършенстване на езиковата култура	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐

5. Оценете важността на следните комуникативни и социални компетентности на заетите в отрасъл Алтернативен туризъм:

№	Комуникативни и социални компетентности	Много необходими	Необходими	Малко необходими	Не са необходими
1.	Изготвяне и представяне на доклади	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
2.	Участие в специализирани дискусии	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
3.	Свободно водене на професионални разговори на поне два чужди езика	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
4.	Общуване със специалисти от различни култури	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
5.	Социално отговорно поведение	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
6.	Вземане на правно обосновани решения	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
7.	Презентация на идеи, продукти, доклади	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
8.	Работа в международна среда	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
9.	Съставяне на доклади и документи поне на един чужд език	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
10.	Популяризиране на природните ресурси на страната	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
11.	Комуникация с клиенти	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐

3.

10. С оглед на потребностите на сектор Алтернативен туризъм кои са най-важните качества, които трябва да притежават випускниците?

1.

2.

3.

Раздел 3. Сътрудничество

11. Как оценявате сътрудничеството между висшето училище и практиката на настоящия етап?

1 ☐ много добро

2 ☐ добро

3 ☐ задоволително

4 ☐ незадоволително

12. Като работодател бихте ли участвали в някоя от следните форми на сътрудничество:

1 ☐ Стажантски програми

2 ☐ Среци със студенти и преподаватели

3 ☐ Среци с ръководството на ФСУ на ЛТУ

4 ☐ Членство в комисии и работни групи

5 ☐ Дни на отворените врати

13. Ако не, защо?

Моля, опишете накратко:

.....
.....
.....

14. Като работодател бихте ли използвали възможностите, предлагани от ЛТУ за учене през целия живот с цел подобряване на квалификацията на заетите?

1 ☐ да

2 ☐ не

Раздел 4. Обща информация за Вашето предприятие

15. От колко години функционира Вашето предприятие?

1 ☐ 6 месеца до 1 година

3 ☐ 3 до 7 години

2 ☐ 1 до 3 години

4 ☐ над 7 години

16. Какъв е броят на заетите във Вашето предприятие?

1 ☐ 0 до 5 души

4 ☐ 26 до 49 души

2 ☐ 6 до 9 души

5 ☐ над 50 души

3 ☐ 10 до 25 души

17. В кой икономически район се намира Вашето предприятие?

1 ☐ Югозападен

2 ☐ Югоизточен

3 ☐ Южен Централен

4 ☐ Северозападен

5 ☐ Североизточен

6 ☐ Северен Централен

18. Какъв е размерът на годишните брутни приходи от продажби (в лева) на Вашето предприятие?

- 1 ☐ до 15 000
2 ☐ 16 000 – 50 000
3 ☐ 50 000 – 100 000
4 ☐ над 100 000

19. Моля, посочете какъв е броят на заетите с висше образование във Вашето предприятие?

.....
.....

Раздел 5. Информация за попълващия анкетата

20. Каква длъжност заемате в предприятието?

- 1 ☐ собственик
2 ☐ управител
3 ☐ ръководител на отдел УЧР
4 ☐ друга
(моля, уточнете)

21. От колко години работите за това предприятие?

- | | |
|---|---|
| 1 ☐ 6 месеца до 1 година | 3 ☐ 6 до 10 години |
| 2 ☐ 1 до 5 години | 4 ☐ над 10 години |

22. Каква е Вашата образователна степен?

- | | |
|--|---|
| 1 ☐ основно образование | 3 ☐ средно специално образование |
| 2 ☐ средно общо образование | 4 ☐ висше образование |

23. Посочете Вашата специалност.

- | | |
|--|---|
| 1 ☐ Горско стопанство | 7 ☐ Производство на мебели |
| 2 ☐ Дървообработване | 8 ☐ Туризм |
| 3 ☐ Бизнес | 9 ☐ Право |
| 4 ☐ Икономика | 10 ☐ Инженерство |
| 5 ☐ Социални или поведенчески науки | 11 ☐ Естествени науки |
| 6 ☐ Хуманитарни/изкуства/езици | 12 ☐ Други, моля уточнете |

.....
.....
.....

24. На каква възраст сте?

- | | |
|---|---|
| 1 ☐ 18 – 30 години | 3 ☐ 45 – 60 години |
| 2 ☐ 30 – 45 години | 4 ☐ над 60 години |

25. Какъв е Вашият пол?

- | | |
|--------------------------------|---------------------------------|
| 1 ☐ мъж | 2 ☐ жена |
|--------------------------------|---------------------------------|

Благодарим Ви за отделеното време!

Екипът на EDUCOMP

Лице за контакти:

проф. дин Елизабета Вачкова

Ако проявявате интерес от обобщените резултати от анкетата, моля, пишете ни на имейл адрес:
educomp.project@gmail.com.

По-подробна информация за проекта можете да намерите на Facebook страницата на проекта:
<https://www.facebook.com/programmesltu>.



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ” 2007-2013
МИНИСТЕРСТВО НА ОБРАЗОВАНИЕТО И НАУКАТА



Европейски социален фонд

**Схема BG051PO001-3.1.07 „Актуализиране на учебните програми във висшето образование
в съответствие с изискванията на пазара на труда“**

Проект: BG051PO001-3.1.07-0041 „Актуализиране на учебните програми на специалностите във факултет „Стопанско управление“ на ЛТУ в съответствие с изискванията на пазара на труда – EDUCOMP”

Бенефициент: Факултет „Стопанско управление“ на Лесотехническия университет

Анкета

**за проучване на мнението на работодателите в сектор Горско стопанство
относно нивото на знанията, умения и компетентностите на възпитаниците
на факултет „Стопанско управление“ на ЛТУ**

Уважаеми дами и господа,

Обръщаме се към Вас с молба за участие в анкетно проучване във връзка с Проект „Актуализиране на учебните програми на специалностите във Факултет „Стопанско управление“ на ЛТУ в съответствие с изискванията на пазара на труда – EDUCOMP”. Проектът се осъществява от Факултет „Стопанско управление“ (ФСУ) на Лесотехническия университет с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” 2007-2013, с безвъзмездната финансова помощ на Европейския социален фонд и Република България, по договор BG051PO001-3.1.07-0041. Основни партньори на ФСУ в проекта са Българската асоциация за алтернативен туризъм, Браншовата камара на дървообработващата и мебелната промишленост и Изпълнителната агенция по горите.

Актуалността и важността на проблема произтичат от необходимостта да се подобри конкурентоспособността на висшето училище в България чрез по-тясно обвързване на непрекъснато променящите се потребности на бизнеса и знанията, уменията и компетентностите, които формира висшето образование в България.

Проучването е насочено към три основни сектора – алтернативен туризъм, горско стопанство, дървообработваща и мебелна промишленост. Настоящата анкетна карта е пригодена за сектор Горско стопанство.

Молим Ви да ни окажете съдействие, като попълните приложената анкетна карта. Информацията от анкетата ще бъде използвана само за целите на проекта и няма да бъде публикувана, разпространявана или използвана по начин, засягащ интересите на фирмата Ви.

Попълването на анкетата ще Ви отнеме не повече от 10 минути. Моля, маркирайте с „х“ избрания от Вас отговор. На въпросите от „отворен тип” изложете накратко мнението си.

Вашето участие е изключително важно и полезно за успеха на проекта.

Раздел 1. Оценка на важността на знанията, уменията и компетентностите на заетите в сектор Горско стопанство

1. Оценете важността на следните ЗНАНИЯ на заетите в сектор Горско стопанство:

№	Знания	Много необходими	Необходими	Малко необходими	Не са необходими
1.	Познания за горските дървесни и недървесни ресурси	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
2.	Познания по почвознание и опазване на почвите	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
3.	Познания по стопанисване на горите	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
4.	Познания по горска таксация и лесоустройство	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
5.	Познания по технология и управление на ползването на горите	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
6.	Познания по горско и природо-защитно право	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
7.	Познания по икономика и управление на ГС	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
8.	Познания по оценка на горите	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
9.	Познания по организация и оперативное управление на ГС	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
10.	Познания по географски информационни системи (GIS технологии)	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
11.	Познания по бизнеспланиране	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐

2. Оценете важността на следните УМЕНИЯ на заетите в сектор Горско стопанство:

№	Умения	Много необходими	Необходими	Малко необходими	Не са необходими
1.	Подготвяне на документация за участие в тръжни процедури	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
2.	Маркиране на насаждения, предвидени за сеч	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
3.	Таксиране на сечищата (кубиране и сортиментиране на отбелязаните за сеч дървета)	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
4.	Първична обработка на дървесината	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
5.	Кубиране на добитите при сечта дървени материали	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐

6.	Работа със специализирани софтуерни продукти (GIS EXPLORER, FET, EasyMap PDA, EasyMap PC, WoodSell, SORT-Complect, ForestTrack и др.)	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
7.	Планиране и организация на дейностите по добив на дървесина	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
8.	Планиране и организация на дейностите по добив на недървесни горски продукти	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
9.	Планиране и организация на дейностите по залесяване	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
10.	Изработване на проекти за временни горски пътища и съоръжения към тях	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐

3. Оценете важността на следните КОМПЕТЕНТНОСТИ на заетите в сектор Горско стопанство:

№	Компетентности	Много необходими	Необходими	Малко необходими	Не са необходими
1.	Прилагане на теоретичните знания в работата	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
2.	Планиране и развитие на бизнеса	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
3.	Изработване на задания за горскостопански планове и програми и за инвентаризация на горските територии	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
4.	Изработване на горскостопански планове и програми и инвентаризация на горски територии	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
5.	Комуникация с клиенти	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
6.	Водене на преговори	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
7.	Анализиране на потребностите от повишаване на собствената квалификация/преквалификация и предприемане на стъпки за това	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
8.	Владеене на поне един чужд език	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐

Раздел 2. Проблеми в подготовката на випускниците от ФСУ на ЛТУ

4. Бихте ли наели специалист, завършил Лесотехническия университет, специалност „Стопанско управление“?

1 ☐ да

2 ☐ не

5. Ако не, защо?

1 Моля, опишете накратко:

.....

.....

.....

2 Бих наел

6. Какви професионални качества според Вас липсват на випускниците, завършващи тази специалност?

1.
2.
3.

7. С оглед на потребностите на сектор Горско стопанство, кои са най-важните качества, които трябва да притежават випускниците?

1.
2.
3.

Раздел 3. Сътрудничество

8. Как оценявате сътрудничеството между висшето училище и практиката на настоящия етап?

- | | |
|--|--|
| 1 ☐ много добро | 2 ☐ добро |
| 3 ☐ задоволително | 4 ☐ незадоволително |

9. Като работодател бихте ли участвали в някоя от следните форми на сътрудничество:

- 1 ☐ Стажантски програми
- 2 ☐ Среци със студенти и преподаватели
- 3 ☐ Среци с ръководството на ФСУ на ЛТУ
- 4 ☐ Членство в комисии и работни групи
- 5 ☐ Дни на отворените врати

13. Ако не, защо?

Моля, опишете накратко:

.....

.....

.....

10. Като работодател бихте ли използвали възможностите, предлагани от ЛТУ за учене през целия живот с цел подобряване на квалификацията на заетите?

- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| 1 ☐ да | 2 ☐ не |
|-------------------------------|-------------------------------|

Раздел 4. Обща информация за Вашето предприятие

11. От колко години функционира Вашето предприятие?

- | | |
|---|--|
| 1 ☐ 6 месеца до 1 година | 3 ☐ 3 до 7 години |
| 2 ☐ 1 до 3 години | 4 ☐ над 7 години |

12. Какъв е броят на заетите във Вашето предприятие?

- | | |
|--|--|
| 1 ☐ 0 до 5 души | 4 ☐ 26 до 49 души |
| 2 ☐ 6 до 9 души | 5 ☐ над 50 души |
| 3 ☐ 10 до 25 души | |

13. В кой икономически район се намира Вашето предприятие?

- 1 ☐ Югозападен
2 ☐ Югоизточен
3 ☐ Южен Централен
4 ☐ Северозападен
5 ☐ Североизточен
6 ☐ Северен Централен

14. Какъв е размерът на годишните брутни приходи от продажби (в лева) на Вашето предприятие?

- 1 ☐ до 15 000
2 ☐ 16 000 – 50 000
3 ☐ 50 000 – 100 000
4 ☐ над 100 000

15. Моля, посочете какъв е броят на заетите с висше образование във Вашето предприятие?

.....
.....
.....

Раздел 5. Информация за попълващия анкетата

16. Каква длъжност заемате в предприятието?

- 1 ☐ собственик
2 ☐ управител
3 ☐ ръководител на отдел УЧР
4 ☐ друга
(моля, уточнете)

17. От колко години работите за това предприятие?

- | | |
|---|---|
| 1 ☐ 6 месеца до 1 година | 3 ☐ 6 до 10 години |
| 2 ☐ 1 до 5 години | 4 ☐ над 10 години |

18. Каква е Вашата образователна степен?

- | | |
|--|---|
| 1 ☐ основно образование | 3 ☐ средно специално образование |
| 2 ☐ средно общо образование | 4 ☐ висше образование |

19. Посочете Вашата специалност.

- | | |
|--|---|
| 1 ☐ Горско стопанство | 7 ☐ Производство на мебели |
| 2 ☐ Дървообработване | 8 ☐ Туризм |
| 3 ☐ Бизнес | 9 ☐ Право |
| 4 ☐ Икономика | 10 ☐ Инженерство |

- 5 ☐ Социални или поведенчески науки
6 ☐ Хуманитарни/изкуства/езици

- 11 ☐ Естествени науки
12 ☐ Други, моля уточнете

.....
.....
.....

20. На каква възраст сте?

- 1 ☐ 18 – 30 години
2 ☐ 30 – 45 години

- 3 ☐ 45 – 60 години
4 ☐ над 60 години

21. Какъв е Вашият пол?

- 1 ☐ мъж

- 2 ☐ жена

Благодарим Ви за отделеното време!

Екипът на EDUCOMP

Лице за контакти:

проф. дин Елизабета Вачкова

Ако проявявате интерес от обобщените резултати от анкетата, моля, пишете ни на имейл адрес:
educomp.project@gmail.com.

По-подробна информация за проекта можете да намерите на Facebook страницата на проекта:
<https://www.facebook.com/programmesltu>.



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ” 2007-2013
МИНИСТЕРСТВО НА ОБРАЗОВАНИЕТО И НАУКАТА



Европейски социален фонд

**Схема BG051PO001-3.1.07 „Актуализиране на учебните програми във висшето образование
в съответствие с изискванията на пазара на труда“**

Проект: BG051PO001-3.1.07-0041 „Актуализиране на учебните програми на специалностите във факултет „Стопанско управление“ на ЛТУ в съответствие с изискванията на пазара на труда – EDUCOMP”

Бенефициент: Факултет „Стопанско управление“ на Лесотехническия университет

Анкета

**за проучване на мнението на работодателите в сектор сектори
Дървообработване и Производство на мебели относно нивото
на знанията, умения и компетентностите на възпитаниците
на факултет „Стопанско управление“ на ЛТУ**

Уважаеми дами и господа,

Обръщаме се към Вас с молба за участие в анкетно проучване във връзка с Проект „Актуализиране на учебните програми на специалностите във Факултет „Стопанско управление“ на ЛТУ в съответствие с изискванията на пазара на труда – EDUCOMP”. Проектът се осъществява от Факултет „Стопанско управление“ (ФСУ) на Лесотехническия университет с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” 2007-2013, с безвъзмездната финансова помощ на Европейския социален фонд и Република България, по договор BG051PO001-3.1.07-0041. Основни партньори на ФСУ в проекта са Българската асоциация за алтернативен туризъм, Браншовата камара на дървообработващата и мебелната промишленост и Изпълнителната агенция по горите.

Актуалността и важността на проблема произтичат от необходимостта да се подобри конкурентоспособността на висшето училище в България чрез по-тясно обвързване на непрекъснато променящите се потребности на бизнеса и знанията, уменията и компетентностите, които формира висшето образование в България.

Проучването е насочено към три основни сектора – алтернативен туризъм, горско стопанство, дървообработваща и мебелна промишленост. Настоящата анкетна карта е пригодена за сектор Дървообработваща и мебелна промишленост.

Молим Ви да ни окажете съдействие, като попълните приложената анкетна карта. Информацията от анкетата ще бъде използвана само за целите на проекта и няма да бъде публикувана, разпространявана или използвана по начин, засягащ интересите на фирмата Ви.

Попълването на анкетата ще Ви отнеме не повече от 10 минути. Моля, маркирайте с „х“ избрания от Вас отговор. На въпросите от „отворен тип” изложете накратко мнението си.

Вашето участие е изключително важно и полезно за успеха на проекта.

Раздел 1. Оценка на важността на знанията, уменията и компетентностите на заетите в сектори Дървообработване и Производство на мебели

1. Оценете важността на следните ЗНАНИЯ на заетите в отрасъл Дървообработване и отрасъл Производство на мебели

№	Знания	Много необходими	Необходими	Малко необходими	Не са необходими
1.	Основни познания по икономика и управление на горската промишленост	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
2.	Познаване на организационни структури, подчиненост и организационни връзки в предприятията	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
3.	Технология и технологично оборудване на предприятието	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
4.	Познаване на нормативните актове и стандарти в областта на безопасните условия на труд, трудовите и осигурителните отношения, конструктивната и технологична документация.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
5.	Познаване на действащата система за заплащане на труда и формите за материално стимулиране	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
6.	Познаване на световните постижения в отрасъла – технологично оборудване, технологична екипировка, използвани материали и продукти	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
7.	Ползване на специализирани компютърни програми	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
8.	Вид на използваните суровини и материали	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
9.	Правила за техническа експлоатация на машините и електро-системата	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
10.	Познаване на техническите изисквания, предявявани към произвежданата продукция	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐

2. Оценете важността на следните УМЕНИЯ на заетите в отрасъл Дървообработване и отрасъл Производство на мебели:

№	Умения	Много необходими	Необходими	Малко необходими	Не са необходими
1.	Аналитично мислене	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
2.	Боравене с икономически понятиен апарат	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
3.	Бързо усвояване на нови знания	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
4.	Логическо мислене	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
5.	Предприемачество	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
6.	CAD/CAM системи за проектиране, Auto CAD и специализиран софтуер	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
7.	Умения за работа в интернет среда, MS Office.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
8.	Основно познаване на продуктите от фирмената спецификация, конструкцията и характеристиката им, възможностите за развитие и разширение	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
9.	Контролиране спазването на технологията на производство и работа на оборудването, инструментите, екипировката и приспособленията	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
10.	Познаване на основните етапи на организацията на труда при проектирането и конструирането	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
11.	Познаване на компютърните и други автоматизирани системи за извършване на технологичен контрол на производството	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
12.	Познаване на методите и технологията за обработване на различните суровини за производството	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
13.	Ефективно управление на разхода на суровини и материали и съответствието им с технологичната документация	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
14.	Анализиране качеството на продукцията	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐

15.	Управление процеса на проектиране, монтаж и експлоатация на оборудването	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
-----	--	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

3. Оценете важността на следните КОМПЕТЕНТНОСТИ по отношение на самостоятелност и отговорност на заетите в отрасъл Дървообработване и отрасъл Производство на мебели:

№	Самостоятелност и отговорност	Много необходими	Необходими	Малко необходими	Не са необходими
1.	Разпознаване на нови възможности	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
2.	Формиране на собствено компетентно мнение	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
3.	Правене на аналогии	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
4.	Изработване на предложения	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
5.	Вземане на решения за финансиране	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
6.	Предлагане на нови идеи и решения	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
7.	Интегриране в предприятието	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
8.	Спазване на принципите на недискриминацията и равните възможности за работа	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
9.	„Зелено поведение“	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
10.	Мобилизиране на възможностите на околните	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
11.	Ефективно управление на времето	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
12.	Социална ангажираност и етика	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
13.	Контрол за спазването на стандартите	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐

4. Оценете важността на следните КОМПЕТЕНТНОСТИ за учене на заетите в отрасъл Дървообработване и отрасъл Производство на мебели:

№	Компетентности за учене	Много необходими	Необходими	Малко необходими	Не са необходими
1.	Оценяване на нивото на знанията и сравняване с нужните за професията	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
2.	Надграждане на нови знания в глобална среда	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
3.	Формиране на нови знания на базата на променящи се ин-	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐

	формация и технологии				
4.	Ползване на поне един чужд език	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
5.	При необходимост предприемане на стъпки за актуализирането на компетентностите си	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
6.	Непрекъснато усъвършенстване на езиковата култура	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐

5. Оценете важността на следните комуникативни и социални КОМПЕТЕНТНОСТИ на заетите в отрасъл Дървообработване и отрасъл Производство на мебели:

№	Комуникативни и социални компетентности	Много необходими	Необходими	Малко необходими	Не са необходими
1.	Изготвяне и представяне на доклади	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
2.	Участие в специализирани дискусии	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
3.	Свободно водене на професионални разговори на поне два чужди езика	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
4.	Общуване със специалисти от различни култури	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
5.	Социално отговорно поведение	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
6.	Вземане на правно обосновани решения	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
7.	Презентация на идеи, продукти, доклади	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
8.	Работа в международна среда	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
9.	Съставяне на доклади, документи	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
10.	Популяризиране на природните ресурси на страната	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
11.	Комуникация с клиенти	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
12.	Работа в екип	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
13.	Решаване на конфликти	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
14.	Водене на преговори	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
15.	Делегиране на отговорности за спазване на качеството	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐

6. Оценете важността на следните професионални КОМПЕТЕНТНОСТИ на заетите в отрасъл Дървообработване и отрасъл Производство на мебели:

№	Професионални компетентности	Много необходими	Необходими	Малко необходими	Не са необходими
1.	Изготвяне на анализи, планове и прогнози	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
2.	Използване на информационните технологии, софтуерни приложения	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
3.	Анализиране на статистическа информация	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
4.	Разработване и управление на нови продукти и проекти	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
5.	Ефективно прилагане на методи за организация и контрол на ресурси, хора и процеси, управление на времето, капацитета	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
6.	Изготвяне на чертежи и проектна документация	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
7.	Планиране, организиране и осъществяване внедряването на нови изделия или технологии, ново оборудване, нови инструменти и екипировка	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐

Раздел 2. Проблеми в подготовката на випускниците от ФСУ на ЛТУ

7. Бихте ли наели специалист, завършил Лесотехническия университет, специалност „Стопанско управление“?

☐ да ☐ не

8. Ако не, защо?

1 Моля, опишете накратко:

.....

.....

.....

2 Бих наел

9. Какви професионални качества според Вас липсват на випускниците, завършващи тази специалност?

1.
2.
3.

10. С оглед на потребностите на сектор Дървообработване и отрасъл Производство на мебели, кои са най-важните качества, които трябва да притежават выпускниците?

1.
2.
3.

Раздел 3. Сътрудничество

11. Как оценявате сътрудничеството между висшето училище и практиката на настоящия етап?

- | | |
|--|--|
| 1 ☐ много добро | 2 ☐ добро |
| 3 ☐ задоволително | 4 ☐ незадоволително |

12. Като работодател бихте ли участвали в някоя от следните форми на сътрудничество:

- 1 ☐ Стажантски програми
- 2 ☐ Срещи със студенти и преподаватели
- 3 ☐ Срещи с ръководството на ФСУ на ЛТУ
- 4 ☐ Членство в комисии и работни групи
- 5 ☐ Дни на отворените врати

13. Ако не, защо?

Моля, опишете накратко:

.....

.....

.....

14. Като работодател бихте ли използвали възможностите, предлагани от ЛТУ за учене през целия живот с цел подобряване на квалификацията на заетите?

- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| 1 ☐ да | 2 ☐ не |
|-------------------------------|-------------------------------|

Раздел 4. Обща информация за Вашето предприятие

15. От колко години функционира Вашето предприятие?

- | | |
|---|--|
| 1 ☐ 6 месеца до 1 година | 3 ☐ 3 до 7 години |
| 2 ☐ 1 до 3 години | 4 ☐ над 7 години |

16. Какъв е броят на заетите във Вашето предприятие?

- | | |
|--|--|
| 1 ☐ 0 до 5 души | 4 ☐ 26 до 49 души |
| 2 ☐ 6 до 9 души | 5 ☐ над 50 души |
| 3 ☐ 10 до 25 души | |

17. В кой икономически район се намира Вашето предприятие?

- 1 ☐ Югозападен
- 2 ☐ Югоизточен
- 3 ☐ Южен Централен
- 4 ☐ Северозападен
- 5 ☐ Североизточен
- 6 ☐ Северен Централен

18. Какъв е размерът на годишните брутни приходи от продажби (в лева) на Вашето предприятие?

- 1 ☐ до 15 000
2 ☐ 16 000 – 50 000
3 ☐ 50 000 – 100 000
4 ☐ над 100 000

19. Моля, посочете какъв е броят на заетите с висше образование във Вашето предприятие?

.....
.....
.....

Раздел 5. Информация за попълващия анкетата

20. Каква длъжност заемате в предприятието?

- 1 ☐ собственик
2 ☐ управител
3 ☐ ръководител на отдел УЧР
4 ☐ друга

(моля, уточнете)

21. От колко години работите за това предприятие?

- | | |
|---|---|
| 1 ☐ 6 месеца до 1 година | 3 ☐ 6 до 10 години |
| 2 ☐ 1 до 5 години | 4 ☐ над 10 години |

22. Каква е Вашата образователна степен?

- | | |
|--|---|
| 1 ☐ основно образование | 3 ☐ средно специално образование |
| 2 ☐ средно общо образование | 4 ☐ висше образование |

23. Посочете Вашата специалност.

- | | |
|--|---|
| 1 ☐ Горско стопанство | 7 ☐ Производство на мебели |
| 2 ☐ Дървообработване | 8 ☐ Туризъм |
| 3 ☐ Бизнес | 9 ☐ Право |
| 4 ☐ Икономика | 10 ☐ Инженерство |
| 5 ☐ Социални или поведенчески науки | 11 ☐ Естествени науки |
| 6 ☐ Хуманитарни/изкуства/езици | 12 ☐ Други, моля уточнете |

.....
.....
.....

24. На каква възраст сте?

- | | |
|---|---|
| 1 ☐ 18 – 30 години | 3 ☐ 45 – 60 години |
| 2 ☐ 30 – 45 години | 4 ☐ над 60 години |

25. Какъв е Вашият пол?

- | | |
|--------------------------------|---------------------------------|
| 1 ☐ мъж | 2 ☐ жена |
|--------------------------------|---------------------------------|

Благодарим Ви за отделеното време!

Екипът на EDUCOMP

Лице за контакти:

проф. дин Елизабета Вачкова

Ако проявявате интерес от обобщените резултати от анкетата, моля, пишете ни на имейл адрес:

educomp.project@gmail.com.

По-подробна информация за проекта можете да намерите на Facebook страницата на проекта:

<https://www.facebook.com/programmesltu>.

Инвестира във вашето бъдеще



**Схема BG051PO001-3.1.07 „Актуализиране на учебните програми във висшето образование
в съответствие с изискванията на пазара на труда“**

Проект: BG051PO001-3.1.07-0041 „Актуализиране на учебните програми на специалностите във факултет „Стопанско управление“ на ЛТУ в съответствие с изискванията на пазара на труда – EDUCOMP”

Бенефициент: Факултет „Стопанско управление“ на Лесотехническия университет

**Анкета
за проучване мнението на преподавателите за актуализирането
на учебните програми**

Уважаеми колеги,

Обръщаме се към Вас с молба за участие в анкетно проучване във връзка с Проект „Актуализиране на учебните програми на специалностите във факултет „Стопанско управление“ на ЛТУ в съответствие с изискванията на пазара на труда – EDUCOMP”. Проектът се осъществява от факултет „Стопанско управление“ (ФСУ) на Лесотехническия университет с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” 2007-2013, с безвъзмездната финансова помощ на Европейския социален фонд и Република България, по договор BG051PO001-3.1.07-0041. Основни партньори на ФСУ в проекта са Българската асоциация за алтернативен туризъм, Браншовата камара на дървообработващата и мебелната промишленост и Изпълнителната агенция по горите.

Актуалността и важността на проблема произтичат от необходимостта да се подобри конкурентоспособността на ЛТУ и в частност на факултет „Стопанско управление“ чрез по-тясно обвързване на непрекъснато променящите се потребности на бизнеса и знанията, уменията и компетентностите, които формира висшето образование в България.

Проучването е насочено към нас, преподавателите от ФСУ. Попълването на настоящата анкетна карта ще ни позволи да анализираме състоянието на съдържанието на учебните си програми и да преосмислим начина, по който помагаме на студентите да генерират знания и умения.

Молим Ви да ни окажете съдействие, като попълните приложената анкетна карта. Информацията от анкетата ще бъде използвана само за целите на проекта и няма да бъде публикувана, разпространявана или използвана по начин, засягащ лични интереси.

Попълването на анкетата ще Ви отнеме не повече от 10 минути. Моля, маркирайте с „х“ изчисления от Вас отговор. На въпросите от „отворен тип” изложете накратко мнението си.

Вашето участие е изключително важно и полезно за успеха на проекта и за качеството на бъдещата ни обща работа.

Раздел I. Съдържание на учебния материал

1. Колко често променяте съдържанието на преподавания от Вас материал?

- Всяка учебна година 1 ☐
Веднъж на 2 – 3 години 2 ☐
Веднъж на 5 – 6 години 3 ☐
По-рядко 4 ☐

2. Промените, които правите в съдържанието на преподавания материал са поради:

№		Постоянно	Често	Понякога	Никога
1	Промени в държавните изисквания за подготовка на специалисти	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
2	Изисквания на ръководството на Университета	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
3	Собствени наблюдения от работата със студентите	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
4	Разговори със студенти	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
5	Наблюдения за потребностите на практиката	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
6	Разговори с хора от практиката	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
7	Разговори с колеги	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
8	Участия в конференции, семинари и други професионални форуми	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
9	Друго.....	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐

3. Доколко промените в съдържанието на преподавания материал се затрудняват от:

№		Много	Малко	Никак
1	Липсата на време за подготовка	1 ☐	2 ☐	3 ☐
2	Липсата на информация по необходими нови теми	1 ☐	2 ☐	3 ☐
3	Липсата на информация за потребностите на практиката	1 ☐	2 ☐	3 ☐
4	Административни трудности по прокарване на промените	1 ☐	2 ☐	3 ☐
5	Друго.....	1 ☐	2 ☐	3 ☐

4. А какво би улеснило промените?

№		Много	Малко	Никак
1	Достъп до актуални и интересни източници на информация	1 ☐	2 ☐	3 ☐
2	Контакти с представители на практиката	1 ☐	2 ☐	3 ☐
3	Взаимодействие с колеги от други ВУЗ	1 ☐	2 ☐	3 ☐
4	Друго.....	1 ☐	2 ☐	3 ☐

5. Според Вас колко често е добре да се правят промени в съдържанието на преподавания материал?

- Всяка учебна година 1 ☐
 Веднъж на 2 – 3 години 2 ☐
 Веднъж на 5 – 6 години 3 ☐
 По-рядко 4 ☐

Раздел II. Методи и подходи при преподаване на учебния материал

6. Какви методи ползвате при преподаване на учебния материал по време на лекция?

№		Постоянно	Често	Понякога	Никога
1	Чета лекция	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
2	Изнасям презентация на Power Point	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
3	Провеждам интерактивно занимание, в което студентите участват активно	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
4	Пиша на черна/бяла дъска	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
5	Използвам различни методи за визуализация. Моля, опишете какви.....	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐

7. Имате ли идеи за нови/различни методи, които би било добре да въведете?

.....

.....

.....

8. Какво Ви е необходимо, за да ги въведете в работата си?

№		Много	Малко	Никак
1	Повече информация за нови и модерни методи и подходи	1 ☐	2 ☐	3 ☐
2	Технически средства	1 ☐	2 ☐	3 ☐
3	Обучение (квалификация) за ползването на нови/различни методи	1 ☐	2 ☐	3 ☐
4	Организационни улеснения	1 ☐	2 ☐	3 ☐
5	Друго.....	1 ☐	2 ☐	3 ☐

9. Според Вас, в какви форми трябва да се осъществява практическата подготовка по преподаваните от Вас дисциплини?

№		Постоянно	Често	Понякога	Никога
1	Решаване на казуси	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
2	Разиграване на игрови ситуации	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
3	Влизане в реални обекти и запознаване на място с решаваните задачи	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
4	Реално участие в работата чрез практика и стаж	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐

5	Изнасяне на упражнения	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
6	Привличане на хора от практиката като лектори/консултанти	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
7	Друго	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐

Раздел III. Взаимодействие със студенти, работодатели и други заинтересовани страни

10. Кои са най-важните житейски уроци, които се опитвате да предадете на студентите си паралелно с професионалните теми?

.....

.....

.....

11. Как най-добре можете да опишете взаимодействието си със студентите?

№		Постоянно	Често	Понякога	Никога
1	Лекции и упражнения	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
2	Извънкласни форми на взаимодействие (изследвания, проекти, научни разработки, други научни задачи)	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
3	Консултации на място във Факултета	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
4	Обмен на информация по имейл	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐

12. Как бихте описали взаимоотношенията си с бизнеса (работодателите във Вашата област)

№		Постоянно	Често	Понякога	Никога
1	Следя достиженията на бизнеса чрез преса, контакти, срещи	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
2	Срещам се с работодатели и обсъждам с тях образователни въпроси	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
3	Чета в специализирани издания и медии материали за/от работодатели	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
4	Нямам достъп до работодатели	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐

13. Как смятате, че работодателите могат да Ви съдействат в поддържането на актуално учебно съдържание?

- | | |
|---|----------------------------|
| Чрез проучване на мненията им | 1 ☐ |
| Чрез периодични срещи/дискусии | 2 ☐ |
| Чрез интернет форуми | 3 ☐ |
| Чрез конференции и други специализирани събития | 4 ☐ |

14. Сътрудничите ли си с колеги/учени от Вашата научна област? Ако да, моля, посочете как го правите.

.....

.....

.....

Раздел IV. Лична информация

15. Колко години е Вашият преподавателски стаж?

- | | |
|------------|----------------------------|
| До 5 г. | 1 ☐ |
| 5 – 10 г. | 2 ☐ |
| 10 – 20 г. | 3 ☐ |
| Над 20 г. | 4 ☐ |

16. Колко дисциплини преподавате?

.....
.....

17. Каква е годишната Ви заетост с преподавателска дейност?

..... (в часове)
.....

18. Каква е научната Ви степен?

.....
.....

19. Каква длъжност заемате?

.....
.....

20. Пол

.....

21. Възраст

.....

Благодарим Ви за отделеното време!

Екипът на EDUCOMP

Лице за контакти:

проф. дин Елизабета Вачкова

Ако проявявате интерес към обобщените резултати от анкетата, моля, пишете ни на имейл адрес:
educomp.project@gmail.com.

По-подробна информация за проекта можете да намерите на Facebook страницата на проекта:
<https://www.facebook.com/programmesltu>.

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ” 2007-2013
МИНИСТЕРСТВО НА ОБРАЗОВАНИЕТО И НАУКАТА



Европейски социален фонд

**Схема BG051PO001-3.1.07 „Актуализиране на учебните програми във висшето образование
в съответствие с изискванията на пазара на труда“**

Проект: BG051PO001-3.1.07-0041 „Актуализиране на учебните програми на специалностите във факултет „Стопанско управление“ на ЛТУ в съответствие с изискванията на пазара на труда – EDUCOMP”

Бенефициент: Факултет „Стопанско управление“ на Лесотехническият университет

Анкета

**за оценка на удовлетвореността на студентите от актуализираната учебна
програма и подготовката им по дисциплината Организационно поведение (ОП)
във факултет „Стопанско управление” (трети курс, пети семестър,
2014 – 2015 учебна година) в Лесотехническият университет**

Уважаеми студенти,

Провеждането на настоящата анкета е насочено към актуализиране на учебните програми и подобряване качеството на преподаване на дисциплината ОП.

Анкетата е анонимна. Моля, отговорете на всички въпроси като отбележите отговора, който най-пълно съответства на Вашето мнение. Благодарим Ви за участието!

№	Въпрос	ДА, напълно	По-скоро ДА	Не мога да преценя	ДА, но не достатъчно	Напълно НЕ
1	В курса по ОП придобиват ли се знания, умения и компетентности, необходими за работата Ви?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
2	Използваните методи на преподаване подобриха ли:	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
	2а. Уменията ви за екипна работа?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
	2б. Комуникативните Ви умения?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
	2в. Уменията Ви за управление на времето?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
	2г. Презентационните Ви умения?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
	2д. Уменията Ви за самооценяване и оценяване на работата на колегите?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
	2е. Критическото осмисляне на предложения и проекти? (НКР-7)	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐

	2ж. Поемането на отговорност с цел по-голям принос към резултата на екипа?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
3.	Удовлетворява ли Ви учебната програма по Организационно поведение като тематика, необходима за по-успешната Ви работа?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
4	Преподаваната материя беше ли поднесена разбираемо и интересно?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
5	Отговаря ли програмата на обучението на очакванията Ви за съвременен учебен процес?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
6	Начинът на преподаване на материала стимулира ли активното Ви участие в процеса на обучение?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
7	Интерактивните занятия достатъчни ли са за затвърждаване на преподавания материал?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
8	Достатъчен ли е броят на часовете за отделните теми за усвояване на преподавания материал?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
9	Бихте ли участвал/а в друго обучение по ОП за по-нататъшно обогатяване на знанията, уменията и компетентностите Ви?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5

10. Какви препоръки бихте направили относно учебната програма по Организационно поведение и методите на преподаването ѝ?

.....

.....

.....



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ” 2007-2013
МИНИСТЕРСТВО НА ОБРАЗОВАНИЕТО И НАУКАТА



Европейски социален фонд

**Схема BG051PO001-3.1.07 „Актуализиране на учебните програми във висшето образование
в съответствие с изискванията на пазара на труда“**

Проект: BG051PO001-3.1.07-0041 „Актуализиране на учебните програми на специалностите във факултет „Стопанско управление“ на ЛТУ в съответствие с изискванията на пазара на труда – EDUCOMP”

Бенефициент: Факултет „Стопанско управление“ на Лесотехническият университет

**Анкета за студенти
Апробация на актуализирана програма**

1. Бяхте ли запознати в началния етап на курса с промените в елементите на учебната програма (съдържание, методи на преподаване, форми на оценяване, очаквани резултати)?

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1 ☐ да | 2 ☐ частично |
| 3 ☐ не | 4 ☐ Друго:..... |
| | |

2. Намирате ли, че съдържанието/методът на преподаване и реализираните промени отговарят на заявеното в учебната програма?

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1 ☐ да | 2 ☐ частично |
| 3 ☐ не | 4 ☐ Друго:..... |
| | |

3. Ако отговорът на въпрос 2 е „не“, аргументира ли пред вас преподавателят полученото се разминаване?

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1 ☐ да | 2 ☐ частично |
| 3 ☐ не | 4 ☐ Друго:..... |
| | |

4. Доколко тези промени за постигане на заявените очаквани резултати (усвоени знания, умения и компетентности) са полезни за вас сега и в бъдеще?

- | | |
|---|--|
| 1 ☐ много | 2 ☐ донякъде |
| 3 ☐ изобщо не са | 4 ☐ Друго:..... |
| | |

5. Бихте ли предложили промени и/или допълнения към съдържанието/методите на преподаване?

- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| 1 ☐ да | 2 ☐ не |
|-------------------------------|-------------------------------|

Ако, да, моля, посочете някои:

.....

.....

.....

6. Считате ли, че направените промени са полезни за бъдещото ви реализиране в практиката?

1 ☐ да

2 ☐ частично

3 ☐ не

4 ☐ Коментар:.....

.....

7. Бихте ли предложили промени и/или допълнения към начините за взаимодействие с бизнеса?

1 ☐ да

2 ☐ не

Ако, да, моля, посочете какви:

.....
.....
.....

8. Ако имате допълнителни коментари/идеи/предложения, моля, споделете ги с нас!

.....
.....
.....

Благодарим ви за отделеното време!



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ” 2007-2013
МИНИСТЕРСТВО НА ОБРАЗОВАНИЕТО И НАУКАТА



Европейски социален фонд

**Схема BG051PO001-3.1.07 „Актуализиране на учебните програми във висшето образование
в съответствие с изискванията на пазара на труда“**

Проект: BG051PO001-3.1.07-0041 „Актуализиране на учебните програми на специалностите във факултет „Стопанско управление“ на ЛТУ в съответствие с изискванията на пазара на труда – EDUCOMP”

Бенефициент: Факултет „Стопанско управление“ на Лесотехническия университет

АНКЕТА

**за участие на работодатели в инициативи, насочени към устойчиво
актуализиране на учебните програми и подобряване на практическата
насоченост на учебния процес във ФСУ**

Уважаеми госпожо/господине,

Във връзка с изпълнението на целите на Проект: BG051PO001-3.1.07-0041 „Актуализиране на учебните програми на специалностите във Факултет „Стопанско управление“ на ЛТУ в съответствие с изискванията на пазара на труда – EDUCOMP” Ви молим да определите имате ли готовност да участвате с конкретни предложения в следните инициативи чрез поставяне на отметка в квадратчето:

- | | | |
|--|-------------------------------|-------------------------------|
| 1. Участие в Консултативния съвет | 1 ☐ да | 2 ☐ не |
| o рецензиране на учебни програми | 1 ☐ да | 2 ☐ не |
| o предложения за нови теми, курсове, дисциплини | 1 ☐ да | 2 ☐ не |
| 2. Съвместно организиране на събития | 1 ☐ да | 2 ☐ не |
| 3. Формулиране на теми за: | | |
| o реферати | 1 ☐ да | 2 ☐ не |
| o дипломни работи | 1 ☐ да | 2 ☐ не |
| o дисертации | 1 ☐ да | 2 ☐ не |
| o изследвания и проучвания | 1 ☐ да | 2 ☐ не |
| 4. Предложения за лектори от бизнеса | 1 ☐ да | 2 ☐ не |
| 5. Разработване на проекти от студентите при работодателите | 1 ☐ да | 2 ☐ не |
| 6. Участие на студенти в обсъждания | 1 ☐ да | 2 ☐ не |
| 7. Друго..... | | |

ОРГАНИЗАЦИЯ.....

Име, фамилия, длъжност.....

Благодарим ви за участието!

Екипът на EDUCOMP

Лице за контакти:

проф. дин Елизабета Вачкова

Ако проявявате интерес от обобщените резултати от анкетата, моля, пишете ни на имейл адрес:
educomp.project@gmail.com.

По-подробна информация за проекта можете да намерите на Facebook страницата на проекта:
<https://www.facebook.com/programmesltu>.



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ” 2007-2013
МИНИСТЕРСТВО НА ОБРАЗОВАНИЕТО И НАУКАТА



Европейски социален фонд

**Схема BG051PO001-3.1.07 „Актуализиране на учебните програми във висшето образование
в съответствие с изискванията на пазара на труда“**

Проект: BG051PO001-3.1.07-0041 „Актуализиране на учебните програми на специалностите във факултет „Стопанско управление“ на ЛТУ в съответствие с изискванията на пазара на труда – EDUCOMP”

Бенефициент: Факултет „Стопанско управление“ на Лесотехническият университет

Модел за актуализиране на учебна програма

Дисциплина:	
Специалност:	
Курс, семестър:	
Преподавател:	

1.1. ОБОСНОВКА НА АКТУАЛИЗАЦИЯТА НА СЪДЪРЖАНИЕТО НА ДИСЦИПЛИНАТА НА БАЗАТА НА GAP АНАЛИЗИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Източници на знания, умения и компетентности (основания за актуализиране)	Нововъведение 1 Тема от учебната програма	Нововъведение 2 Тема от учебната програма	Нововъведение 3 Тема от учебната програма	Нововъведение 4 Тема от учебната програма	
1. Национална квалификационна рамка (НКР)					
2. Регулации					
3. Професионални стандарти (ако са приети)					
4. Компетентностен модел (ако е разработен от БСК)					
5. Добри практики в света					
6. Предложения от партньорите (пазар на труда)					
7. Предложения от студентите					
8. Добавена нова и					

обновена литература по дисциплината					
9. Други					

1.2. ОБОСНОВКА НА АКТУАЛИЗАЦИЯТА НА МЕТОДИКАТА НА ПРЕПОДАВАНЕТО НА ДИСЦИПЛИНАТА НА БАЗАТА НА GAP АНАЛИЗИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Източници на знания, умения и компетентности	Нововъведение 1 Тема от учебната програма 2	Нововъведение 2 Тема от учебната програма 4	Нововъведение 3 Тема от учебната програма 5	Нововъведение 4 Тема от учебната програма 11	
1. Национална квалификационна рамка (НКР)					
2. Регулации					
3. Професионални стандарти (ако са приети)					
4. Компетентностен модел (ако е разработен от БСК)					
5. Добри практики в света					
6. Предложения от партньорите (пазар на труда)					
7. Предложения от студентите					
8. Добавена нова и обновена литература по дисциплината					
9. Други					

Дата:

(титла, звание, име, фамилия)

Подпис

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ” 2007-2013
МИНИСТЕРСТВО НА ОБРАЗОВАНИЕТО И НАУКАТА



Европейски социален фонд

**Схема BG051PO001-3.1.07 „Актуализиране на учебните програми във висшето образование
в съответствие с изискванията на пазара на труда“**

Проект: BG051PO001-3.1.07-0041 „Актуализиране на учебните програми на специалностите във факултет „Стопанско управление“ на ЛТУ в съответствие с изискванията на пазара на труда – EDUCOMP”

Бенефициент: Факултет „Стопанско управление“ на Лесотехническия университет

Приложение 6

ДК 07_00-02



ЛЕСОТЕХНИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ – София

1797 София, бул. „Климент Охридски“ № 10

Централа: 02 91-907, Факс: 02 862-28-30

Учебна програма

Код: Дисциплина:

Факултет: „Стопанско управление“ Специалност:

ОПИСАНИЕ НА ДИСЦИПЛИНА

Катедра:			
Образователно квалификационна степен: „бакалавър“ 6Б		Вид на курса: Редовно обучение	Курс: Семестър:
Брой кредити:	Преподавател: (кратко представяне и снимка)	Лектор и водещ практическите занятия: (титла, звание, име, фамилия) Кабинет, основна сграда e-mail:; тел. 02 91-907, втр.	
Езици, на които се провеждат лекциите и интерактивните форми:			

Кратко представяне на титуляра на дисциплината: (да се изпишат няколко основни печатни произведения на титуляра)
Съдържание на курса:
SUMMARY (Съдържание на курса на английски език, адекватно на съдържанието на български език)
.....



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ” 2007-2013
МИНИСТЕРСТВО НА ОБРАЗОВАНИЕТО И НАУКАТА



**Схема BG051PO001-3.1.07 „Актуализиране на учебните програми във висшето образование
в съответствие с изискванията на пазара на труда“**

Проект: BG051PO001-3.1.07-0041 „Актуализиране на учебните програми на специалностите във факултет „Стопанско управление“ на ЛТУ в съответствие с изискванията на пазара на труда – EDUCOMP”

Бенефициент: Факултет „Стопанско управление“ на Лесотехническия университет

Приложение 6
ДК 07_00-02



ЛЕСОТЕХНИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ – София

1797 София, бул. „Климент Охридски“ № 10

Централа: 02 91-907, Факс: 02 862-28-30

Учебна програма

Код: Дисциплина:

Факултет: „Стопанско управление“ Специалност:

ОПИСАНИЕ НА ДИСЦИПЛИНА

Катедра: Управление на ресурсите и природоползването			
Образователно-квалификационна степен: „бакалавър“ 6Б	Вид на курса:	Курс:	Семестър:
Брой кредити:	Преподавател:	Лектор: (титла, звание, име, фамилия) Кабинет, основна сграда e-mail:: тел. 02 91-907, втр. Водещ практическите занятия: (титла, звание, име, фамилия)	
Цел и задачи на курса: Основните цели на обучението са: Основна задача на курса е			

Връзки с други дисциплини:			
Знания, умения и компетентности, формиращи от дисциплината:			
Необходими условия:			
Съдържание на курса:			
SUMMARY (Съдържание на курса на английски език, адекватно на съдържанието на български език)			
№	Наименование и съдържание на занятието	Аудиторни часа	
		Лекции	Практически занятия
1.			
2.			
	Общо		
Библиография: Основна литература Допълнителна литература Електронни книги:			

Интернет източници:	
Методи на преподаване:	Методи на оценяване: Забележка:

Кредити по видове дейност: 1) Аудиторна –.....; 2) Извънаудиторна –

Код на дейността	Извънаудиторна заетост	Часове	Кредити
Д1			
Д2			
Д3			
	Практика		
	Общо		

СЪСТАВИЛ: (титла, звание, име, фамилия).....
Подпис.....

РЪКОВОДИТЕЛ КАТЕДРА:(титла, звание, име, фамилия).....
Подпис.....

Учебната програма е разгледана и приета на Катедрен съвет с Протокол № от20..... г.
и представена на ФС на ФСУ на20..... г.

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ” 2007-2013
МИНИСТЕРСТВО НА ОБРАЗОВАНИЕТО И НАУКАТА



**Схема BG051PO001-3.1.07 „Актуализиране на учебните програми във висшето образование
в съответствие с изискванията на пазара на труда“**

Проект: BG051PO001-3.1.07-0041 „Актуализиране на учебните програми на специалностите във факултет „Стопанско управление“ на ЛТУ в съответствие с изискванията на пазара на труда – EDUCOMP”

Бенефициент: Факултет „Стопанско управление“ на Лесотехническия университет

Примерна структура на наръчник на студента за подготовка по дисциплината

Лесотехнически университет, София

Факултет „Стопанско управление“

Специалност

Курс

.....

Семестър

**Наръчник на студента
за подготовка по дисциплината**

.....

.....учебна година

Вид на курса за обучение – редовен, дистанционен

Преподавател/и: степен, звание, име и фамилия.....

Съдържание:

1. Характеристики на дисциплината – хорариум, кредити, ниво по НКР, статут – задължителна, избираема, факултативна
2. Цели на дисциплината
3. Очаквани резултати след завършване на обучението по дисциплината
4. Критерии за знания, умения и компетентности, които се покриват от дисциплината
5. Кратко описание на учебната програма
6. Кратко съдържание на учебната дисциплина (анотация)
7. Връзки с други дисциплини
8. Условия за провеждане на обучението (компютри, мултимедия, флип чарт, ...)
9. Преподавател(и)
10. Начини на преподаване
11. Форми на оценяване и критерии за оценка
12. Препоръчителна литература – основна и допълнителна
13. График на лекциите и практическите занятия (семинари, упражнения)
14. Съдържание на лекциите (теми и подтеми)

15. Описание на практическите занятия – тема, форма на провеждане, знания и умения, които формира
16. Текстове за работа на практическите занятия – казуси, добри практики, теми за дискусия, практически задачи и други
17. Изисквания към курсови работи и писмени задания (ако се предвиждат по дисциплината)
18. Описание на практиката по дисциплината (ако е предвидена в учебната програма)



Схема BG051PO001-3.1.07 „Актуализиране на учебните програми във висшето образование в съответствие с изискванията на пазара на труда“

Проект: BG051PO001-3.1.07-0041 „Актуализиране на учебните програми на специалностите във факултет „Стопанско управление“ на ЛТУ в съответствие с изискванията на пазара на труда – EDUCOMP”

Бенефициент: Факултет „Стопанско управление“ на Лесотехническия университет

Посетени работодатели от студенти, преподаватели и партньори

45 обекта в 25 града:

25 – в сектор „Алтернативен туризъм”

7 – в сектор „Горска промишленост”

7 – в сектор „Горско стопанство”

6 – други сектори

- 272 студенти (от 261 – целева група)
- 48 преподаватели (от 38 – целева група)

БИЗНЕС ПОСЕЩЕНИЯ СЕКТОР „АЛТЕРНАТИВЕН ТУРИЗЪМ” (1)

№	Дестинация	Фирма/Обект
1	Кресна	Фирма за туристическата услуга Рафтинг
2	Горно Драглище	Къща за гости Дешка
3	Горно Поле	Дивата ферма
4	Враца	Пещера Леденика
5	Враца	Природозащитен център „Натура”
6	Пчелин	Резиденция „Царска Бистрица”
7	Боровец	Хотел „Рила”
8		Хотел „Самоков”
9		Хотел „Мура”
10	Бургас	Център за туристическа информация
11	Бургас	Защитена местност „Пода”
12		Природозащитен център
13	Созопол	Ваканционно селище „Свети Тома”
14	Приморско	Тракийско светилище „Беглик Таш”
15	Копривщица	Градът е обявен за архитектурно исторически резерват Посетени общо 6 музейни къщи
16	Разград	Община Разград
17	Свещари	Приемен център Сборяново

18	Горна Малина	Енорийски център и църква „Успение Богородично”
19	Негушево	Еко пътека Негушево
20	Байлово	Къщата музей на Елин Пелин
21	Дорково	Плиоценски парк
22		Средновековна крепост Цепина
23		Еко селище Руминика
24	Цигов чарк	Ваканционен район Цигов чарк
25	Пловдив	Туристически информационен център клон Стария град

БИЗНЕС ПОСЕЩЕНИЯ СЕКТОР ”ГОРСКА ПРОМИШЛЕННОСТ”

№	Дестинация	Фирма/Обект
1	Ловеч	„Белсма фъричър” ЕООД
2	Паволче	„Атамар” ООД
3	София	Интер експо център – Светът на мебелите
4	Плевен	„Славей“ ООД
5	Троян	„Рико Стил” ООД
6	Угърчин	„Технолескомерс” ООД
7	Търговище	„Мебел Стил” ООД

БИЗНЕС ПОСЕЩЕНИЯ СЕКТОР “ГОРСКО СТОПАНСТВО”

№	Дестинация
1	ДПП „Витоша“
2	ДПП „Рилски манастир“
3	Природен парк „Българка“
4	РДГ „Берковица”
5	„Паралди” ООД – с. Сопот
6	„Лес Бг” ЕООД – гр. Угърчин
7	„ДЗО” ЕООД – гр. София

БИЗНЕС ПОСЕЩЕНИЯ ДРУГИ

№	Дестинация	Фирма/Обект
1	Пловдив	Логистичен център „Bright – 2000”
2		„Традекор“ ООД
3	София	Първа инвестиционна банка
4		Фирма „Датекс“
5		Фирма „Лирекс“
6	Горна Малина	Община Горна Малина

Инвестира във вашето бъдеще!



Схема BG051PO001-3.1.07 „Актуализиране на учебните програми във висшето образование в съответствие с изискванията на пазара на труда“

Проект: BG051PO001-3.1.07-0041 „Актуализиране на учебните програми на специалностите във факултет „Стопанско управление“ на ЛТУ в съответствие с изискванията на пазара на труда – EDUCOMP”

Бенефициент: Факултет „Стопанско управление“ на Лесотехническия университет

Правила за устройството и дейността на Консултативен съвет към факултет „Стопанско управление” на ЛТУ

Раздел 1: ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

- Чл. 1 С този правилник се уреждат организацията на работа, числеността, състава, правата и отговорностите на Консултативния съвет (КС).
- Чл. 2 Консултативният съвет е орган към Факултет „Стопанско управление” на ЛТУ за наблюдение и консултиране на образователния процес във Факултета.
- Чл. 3 Членовете участват на доброволни начала.

Раздел 2: СЪСТАВ И ЧЛЕНСТВО

- Чл. 4 Съветът се състои от председател и членове (не по-малко от 13 на брой).
- Чл. 5 Членове на Съвета са:
- преподаватели от факултет „Стопанско управление” (по 1 от катедра);
 - представител на ръководството на факултет „Стопанско управление”;
 - представители на бизнеса в трите сектора – Горско стопанство, Алтернативен туризъм и Дървообработваща и мебелна промишленост.

Раздел 3: ФУНКЦИИ И ЗАДАЧИ

- Чл. 6 КС предлага на академичната общност и на бизнеса форум за обсъждане на актуални теми, свързани с развитието на висшето образование, науката и университетските политики.
- Чл. 7 КС подпомага доброто сътрудничество между университета и други организации.
- Чл. 8 КС прави предложения за изменения в съдържанието на учебните програми.
- Чл. 9 КС инициира проучвания, анализи и проекти за усъвършенстване на учебните програми.
- Чл. 10 КС съдейства на Факултета с мнения и препоръки за състоянието и изискванията на пазара на труда.
- Чл. 11 КС прави предложения и дава становища по въпроси, които са от съществено значение за обучението във ФСУ, съобразно нуждите на пазара на труда.
- Чл. 12 КС съдейства за подобряване на образованието във ФСУ.

Раздел 4: УСТРОЙСТВО И ОРГАНИЗАЦИЯ

Чл. 13 КС се оглавява от председател, който се избира на ротационен принцип всяка година.

Чл. 14 КС се свиква не по-малко от един път в годината.

Чл. 15 Заседанията на КС се свикват и ръководят от неговия председател.

Чл. 16 Заседанията на КС се провеждат след едномесечно писмено предизвестие до членовете на Съвета, съдържащо дневен ред.

(1) Членовете на КС заявяват начина, по който ще присъстват на събранието: лично, чрез представител или виртуално.

(2) Протоколите от заседанията на КС се предоставят на всички членове на КС по електронен път.

Чл. 17 КС може да създава работни групи.

Чл. 18 На заседанията могат да присъстват като гости представители на неправителствени организации, експерти и студенти, поканени от председателя и членовете на Съвета.

Раздел 5: ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1 Настоящите правила за работа са приети от всички членове на Консултативния съвет на първото заседание на Консултативния съвет, състояло се на 8.04.2015 г.

§ 2 Правилата могат да бъдат изменени, ако промените се гласуват с обикновено множество от членовете.

§ 3 Решенията на КС се взимат с обикновено мнозинство.

Инвестира във вашето бъдеще!



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ” 2007-2013
МИНИСТЕРСТВО НА ОБРАЗОВАНИЕТО И НАУКАТА



Схема BG051PO001-3.1.07 „Актуализиране на учебните програми във висшето образование в съответствие с изискванията на пазара на труда“

Проект: BG051PO001-3.1.07-0041 „Актуализиране на учебните програми на специалностите във факултет „Стопанско управление“ на ЛТУ в съответствие с изискванията на пазара на труда – EDUCOMP”

Бенефициент: Факултет „Стопанско управление“ на Лесотехническия университет

Обобщени количествени резултати от работата по проекта

Резултати	Количество
Брой студенти, участвали в дейностите по проекта	261
Брой преподаватели, участвали в дейностите по проекта	38
Посетени работодатели	45
Дестинации на пътуванията	25
Проведени анкети	10
Брой анкетиращи	Студенти – 149 Работодатели – 221 Преподаватели – 32
Проведени представяния на проекта пред обществеността	7
Проведени партньорски срещи	9
Проведени срещи със студенти	3
Проведени обучения на преподаватели	2
Разработени квалификационни характеристики	4
Проведени заседания на ЕОУ със и без експерти	31
Програми, получили отзив от работодатели	11
Подписани партньорски споразумения	8
Актуализирани учебни програми	31
Апробирани образователни иновации	8
Инсталирани нови технически средства	4 комплекта бели дъски, прожекторни екрани и флипчартове
Публикувани доклади и материали	3 научни доклада, диплома, брошура



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ” 2007-2013
МИНИСТЕРСТВО НА ОБРАЗОВАНИЕТО И НАУКАТА



Европейски социален фонд

**Схема BG051PO001-3.1.07 „Актуализиране на учебните програми във висшето образование
в съответствие с изискванията на пазара на труда“**

Проект: BG051PO001-3.1.07-0041 „Актуализиране на учебните програми на специалностите във факултет „Стопанско управление“ на ЛТУ в съответствие с изискванията на пазара на труда – EDUCOMP”

Бенефициент: Факултет „Стопанско управление“ на Лесотехническия университет

Списък на актуализирани учебни програми във ФСУ към ЛТУ

Катедра/Преподавател	Дисциплина	Курс, специалност	ОКС
1. Управление на ресурсите и природоползването			
1.1 проф. дин Елизабета Вачкова	Управление на човешките ресурси	3, Стопанско управление, 3, Алтернативен туризъм	„бакалавър“
1.2 проф. дин Елизабета Вачкова	Организационно поведение	3, СУ 3, АТ	„бакалавър“
1.3 проф. д-р Иван Палигорев гл.ас. д-р Елена Драгозова	Бизнес комуникации и връзки с обществеността	2, СУ 2, АТ	„бакалавър“
1.4 доц. д-р Катинка Михова	Екомениджмънт	1, СУ	„бакалавър“
1.5 доц. д-р Николай Нейков	Икономика на горската промишленост	3, СУ	„бакалавър“
1.6 доц. д-р Константин Колев	Икономика и управление на горското стопанство	4, СУ	„бакалавър“
1.7 доц. д-р Константин Колев	Управление на инвестиции	1, СУ	„магистър“
1.8 доц. д-р Станислава Ковачева	Стопанска логистика	4, СУ	„бакалавър“
2. Компютърни системи и информатика			
2.1 доц. д-р Владислав Тодоров	Иконометрия	1, СУ	„бакалавър“
2.2 доц. д-р Марина Младенова	Компютърно проектиране – CAD/CAM системи	2, СУ	„бакалавър“
2.3 доц. д-р Боянка Желязова	Компютърни технологии за управление	4, СУ	„бакалавър“
3. Икономика			
3.1 гл.ас. д-р Светлана Станева	Туроператорска, агентска и транспортна дейност	4, АТ	„бакалавър“
3.2 гл.ас. д-р Светлана Станева	Аграрен туризъм	4, АТ	„бакалавър“
3.3 доц. д-р Надя Делчева	Философия	1, СУ 1, АТ	„бакалавър“
3.4 доц. д-р Надя Делчева	Бизнес етика	1, СУ	„магистър“
3.5 гл.ас. д-р Мая Цоклинова	Микроикономика	1, СУ 1, АТ	„бакалавър“
3.6 гл.ас. д-р Мая Цоклинова	Икономика на публичния сектор	3, СУ	„бакалавър“

3.7 доц. д-р Николай Стоенчев	Регионална икономика	1, СУ	„бакалавър“
3.8 доц. д-р Красимира Станева	Балнеологичен и СПА туризъм	3, АТ	„бакалавър“
3.9 доц. д-р Красимира Станева	География на туризма и туристически дестинации	АТ	„бакалавър“
4. Маркетинг и управление на производството			
4.1 гл.ас. д-р Радостина Попова	Организация и операционен мениджмънт в ДМП	4, СУ	„бакалавър“
4.2 проф. дин Диана Иванова	Основи на управлението	1, СУ	„бакалавър“
4.3 гл.ас. д-р Антон Костадинов	Цени и ценообразуване	3, СУ	„бакалавър“
4.4 гл.ас. д-р Антон Костадинов	Борси и борсови операции	3, СУ	„бакалавър“
5. Чужди езици и педагогика			
5.1 ст.преп. д-р Евелина Георгиева	Немски език	1,2 СУ	„бакалавър“
5.2 доц. д-р Людмила Андреевна Янкова	Руски език	1,2 СУ	„бакалавър“
5.3 доц. д-р Людмила Андреевна Янкова	Руски език	1,2,3 АТ	„бакалавър“

Списък на нови учебни програми във ФСУ към ЛТУ

Преподавател	Дисциплина	Курс, специалност	ОКС
1.1 гл.ас.д-р Светлана Станева	Качество и контрол на храните	3, АТ	„бакалавър“
1.2 доц. д-р Красимира Станева	Туристически водни ресурси	2, АТ	„бакалавър“
1.3 гл.ас. д-р Мая Цоклинова	Туристически пазари	4, АТ	„бакалавър“
1.4. гл.ас д-р Антон Костадинов	Международен бизнес	3. СУ	„бакалавър“

Инвестира във вашето бъдеще!