

---

**KNOWLEDGE - FINAL RESULT OR PERMANENT PROGRESS**

---

**Lalka G. Borisova**International Business School, Botevgrad, Bulgaria, [lborisova@ibsedu.bg](mailto:lborisova@ibsedu.bg)**Stela Iv. Baltova**International Business School, Botevgrad, Bulgaria, [sbaltova@ibsedu.bg](mailto:sbaltova@ibsedu.bg)

**Abstract:** Nowadays, the world through the eyes of young people probably looks in a different way from the one in the horizon of a previous generation. Why is that? Because today their daily routine is dependent to new technologies, social networking, international training and development programs. In line with this, upon graduation, their jobs require flexible skills, teamwork skills and special competencies for each profession. Did the Higher schools prepare them for the actual practical work, are they aware they will face problems and tasks they are not prepared for, because of many reasons. For the professions of the future and the lifelong learning, analytical and critical thinking, emotional intelligence and competence, effective problem solving, creativity and proactiveness will be required. The way today's students prepare for the time ahead goes through the education. But not the education that exists in most universities presently, but a new education - with other goals and practice-oriented approaches. Universities of the future should not place first the assessment and theoretical knowledge, but the skills and achievements of students, the acquisition of certain competencies. Training should be directed towards enhanced hands-on training and greater involvement of trainees in this process - what they want to do with their hands; to research, to discuss, to search themselves the answers to raised problems. Thus, in addition to theory, they will learn to solve real-life problems they may have better solutions to. Modern technologies come to the rescue as an aid in teaching and communication. In this new education, the role of the teacher is even more important - he is a mentor, tutor, sets the direction for development, notices the individual capacities and talents of each individually, maintains effective feedback, encourages the results achieved. This does not end the learning process, the goal is not to evaluate these high-scoring results, but to work for continuous progress. Then it can be said the teacher has fulfilled his mission. To sum, to make sense and satisfaction for both parties, the dedication from educators and from trainees is needed. Students need to find sense, satisfaction and purpose in what they do. This is the thesis that we will try to prove in this study - the power of tomorrow's knowledge, and its absorption depends on the personality of the teachers and the motivation of the students.

**Keywords:** knowledge, education, training, competences, personal qualities of the teacher

**ЗНАНИЕТО - КРАЕН РЕЗУЛТАТ ИЛИ ПОСТОЯНЕН НАПРЕДЪК****Лалка Г. Борисова**Международно висше бизнес училище, Ботевград, България, [lborisova@ibsedu.bg](mailto:lborisova@ibsedu.bg)**Стела Ив. Балтова**Международно висше бизнес училище, Ботевград, България, [sbaltova@ibsedu.bg](mailto:sbaltova@ibsedu.bg)

**Резюме:** Светът през погледа на младите хора днес вероятно изглежда по различен начин от този, който беше в хоризонта на едно предишно поколение. Защо е така? Защото днес ежедневието им е подчинено на новите технологии, общуване в социални мрежи, международни програми за обучение и развитие. В унисон с това, след завършване на университета, работните им места изискват гъвкави умения, умения за работа в екип и специални компетенции за всяка професия. Дали преподавателите от Университета са ги подготвили за практиката, наясно ли са, че ще се сблъскват с проблеми и задачи, за които не са подготвени, по различни причини. За професиите на бъдещето и ученето през целия живот задължителни ще са аналитичното и критично мислене, емоционалната интелигентност и компетентност, ефективното решаване на проблеми, креативността и проактивността. Начинът днешните студенти да се подготвят за това, което ги очаква, е чрез образованието. Но не това образование, което съществува в повечето университети в момента, а едно ново образование - с други цели и подходи, ориентирано към практиката. Университетите на бъдещето не трябва да поставят на първо място оценките и теоретичното знание, а уменията и постиженията на студентите, придобиване на определени компетенции. Обучението трябва да се насочи към засилено практическо обучение и по-широко включване в този процес на обучаваните - както искат да направят с ръцете си; да изследват, да дискутират, да търсят сами отговори на поставени проблеми.

Така освен теоретично, те ще се научат да решават задачи от реалния живот, на които те вероятно имат по-добри решения. На помощ идват модерните технологии като помощно средство в преподаването и общуването. В това ново образование ролята на преподавателя е още по-важна - той е ментор, наставник, задава посоката за развитие, забелязва индивидуалните възможности и таланти на всеки поотделно, поддържа ефективна обратна връзка, поощрява за постигнати резултати. С това процесът на обучение не приключва, целта е не да се оценят тези резултати с висока оценка, а да се работи за постоянен напредък. Тогава може да се каже, че преподавателят е изпълнил своята мисия. В обобщение, трябва всеотдайност от двете страни – преподаватели и обучавани, за да има смисъл и удовлетворение за двете страни. Студентите трябва да намират смисъл, удовлетворение и цел в това, което правят. Това е тезата, която ще се опита да докажем в този доклад – силата на знанието за утрешния ден, като усвояването му зависи от личността на преподавателите и мотивирането на студентите.

**Ключови думи:** знание, образование, обучение, компетенции, личностни качества на преподавателя

## 1. УВОД

Част от процеса на обучение и задължение на преподавателите е да развиват определени компетенции у студентите, така че те да са убедени, че трудните, нови, предизвикателни и различни задачи са полезни за тях. Насърчаването на студентите по пътя на развитието им, съдействието да приемат задачи, които те първоначално са счели за безполезни и безперспективни, са жизненоважна задача на целия процес на образование и в не по-малка степен по време на висшето образование. Широкото навлизане на учебни платформи в образователния процес създава условия за отговорно поведение на студентите и за справянето им със задачите, тъй като платформата за обучение осигурява постоянна обратна връзка – за допълнителни разяснения и проверка на заданията<sup>123</sup>. Във всяко следващо задание задачите са все по-отговорни, нови и различни за тях, така че да могат да си дават самооценка в хода на работата. Демонстрирането на компетенции от студентите в процеса на обучение предполага или те да ги усвоят и да приложат новите умения или да се провалят. Отговорност на преподавателя е да създаде обучаващ диалог със студентите<sup>124</sup>. Оценката на решението на заданието показва, дали студентите са получили и могат да прилагат знания, които да подобрят уменията им и да ги направят по-добри професионалисти в бъдеще. **Ударението се поставя върху конкретни изисквания**, така че това да ги насърчи да **положат повече усилия в съответната област**. Развитието предполага учене по възможно най-различни начини, както и продължавашо обучение, и приложение на компетентностния модел<sup>125</sup>, като „четенето на лекции“, срещана практика при някои преподаватели, трябва да се замени с включване на студентите в практически задания, игри, интерактивно общуване, работа с дигитални източници на информация и работа в библиотеката<sup>126</sup>. Когато студентите предварително знаят какво ще се обсъжда на следващото занятие, какви са тематичните области, те да бъдат насочени самостоятелно да се подготвят, за да може да дискутират и предлагат решения. В настоящия доклад ще използваме „висше училище“ и „училище“ като синоними на „университет“ и „висше училище“. Според нас, това е място, където студентите не само се образоват, но и обучават в различни компетенции.

## 2. ПЪТНА КАРТА В ОБРАЗОВАНИЕТО И ОБУЧЕНИЕТО – ФАКТОРИ ЗА МОТИВАЦИЯ

Процесът на обучение на студентите може да се осъществи на четири етапа:

- I етап - студентът се поощрява да мисли, презентира и изпълнява семестриалните задания;
- II етап - студентът се фокусира върху специфични персонални цели за промяна в бъдещето;

<sup>123</sup> Cacheiro-Gonzalez, M., Medina-Pivilla, A., Dominguez-Garrido, M.C., & Medina-Dominguez, M. (2018). The Learning Platform in Distance Higher Education: Student's Perceptions. *Turkish Online Journal of Distance Education-TOJDE*, 20 (1) 71-95.

<sup>124</sup> Fuzi, B. (2019). Should we and can we motivate university students? –the analysis of the interpretation of the role and the teaching methods of university teachers, *7th Teaching & Education Conference, London*, 36-57

<sup>125</sup> Алексова, Д. (2017). Прилагане на интегриран подход при обучението по туризъм, включващ компетентностен модел и интердисциплинарно обучение чрез преживяване, *Сборник доклади от XIV Международна научна конференция „Развитие на висшите училища в контекста на Европейските изисквания за качество на образователните услуги“*, София, 449-459.

<sup>126</sup> Георгиева, Д. (2016). Възможности за използване на интерактивни методи на обучение по счетоводните дисциплини, преподавани във висшите учебни заведения, *Сборник доклади от XIII Международна научна конференция „Съвременното дистанционно обучение: тенденции, политики и добри практики“*, изд. МВБУ, Ботевград, 488-499.

---

III етап - студентът се развива оптимистично;

IV етап - работа с преподаватели по индивидуални задания.

---

**Факторите** за мотивиране за постигане на резултати в образованието и обучението, може да ги ранжираме по следния начин:

**1. Предизвикателство пред студента** – свързано е с учебния материал по всяка дисциплина. Студентите трябва да се развиват, като придобиват компетенции по всяка дисциплина. Те имат мечти и цели, които искат да осъществят. Развитието и подготовката за заемане на по-висока длъжност след завършване на висше образование предполага хармония на три страни. **Студентът** от една страна трябва да е амбициозен и да има желание да направи необходимото, за да придобие необходимите знания, умения и компетенции. Уменията и компетенциите трябва да бъдат такива, че студентът да има стремеж да създава самият той знание, което ще му позволи да се развива, да надгражда, за да постига прогрес<sup>127</sup>. **Училището от друга**, трябва да създаде условия, предназначени да подпомагат желаещите да израснат образовайки се. Тези две страни са налице и са мотивирани да го направят. Проблемна обикновено е **третата страна** в тези взаимоотношения: **пазарът на труда** (бизнесът), който трябва да е активен участник в постигането на *тритранната хармония* - в противен случай няма да има развитие. Крайно време е мениджърите да влязат в учебните зали, да предават практически опит и знания. Това ще мотивира студентите да се насочат към определени сектори, да се подготвят максимално теоретически, за да приложат наученото – това е тяхната награда и признание за положените усилия.

**2. Вършене на нещо стойностно** – придобиване на нови знания и умения. Следване на учебната програма, което ще доведе до желаните резултати. Голяма част от развитието на уменията на студентите се осъществява чрез възлагане на семестриални задания, които са предизвикателство за тях. Развитието предполага или те да усвоят и приложат новото умение или да се провалят, не справяйки се със заданието. Задачи, които развиват, са онези задачи, неизпълнението на които не е възможен вариант.

**3. Съпричастност** – изразява се в ангажираност и идентифициране с дейностите на училището (студентски мероприятия, чествания, реализиране на различни проекти), неговите ценности и цели. Съпричастността се постига чрез непрекъснати контакти между преподаватели и студенти, чрез включването им във взимането на решения, както и възможност за участие по различни програми за мобилност и допълнително образование. Съпричастността е безусловна предпоставка за постигане мисията на образованието и на образователната институция, както и мисията на обучаемия.

**4. Придобиване на нови знания** – придобиване на учебно-познавателни компетенции — това е съвкупност от умения, навици и действия, насочени към овладяване на познание. Владееенето на механизми за целеполагане, планиране, анализ, рефлексии и самооценка са условия за успешност в действията. Изразяват се в наличие на позитивен начин на мислене, тип „мога да го свърша”, загриженост за намиране на пътища за преодоляване на пречките и желание за използване на всички налични ресурси за постигане на целите, чрез сътрудничество и установяване на взаимно доверие. Знанието може да се придобие и чрез независими учебни дейности, които често се явяват ключова необходимост за ефективно обучение във висшето образование<sup>128, 129</sup>.

**5. Високо ниво на лично качество.** Личното качество е принципът на една верижна реакция от подобрения, една нова философия на мислене, която да се превърне в начин на живот, т.е. всеки трябва да е в състояние да си каже: “Удовлетворен съм, но мога да постигна повече”. Аристотел е първият, който е използвал качеството като философска категория и е формулирал възгледа, че качествата са онези, които карат “нещата” (същества, предмети, услуги и т.н.) да се различават едни от други. В случая то означава нещо много конкретно - задоволяване потребностите и очакванията на студента.

**6. Автономия.** Изразява се в осигуряване на предизвикателства, обяснение защо това, което се върши е стойностно, създаване на единомислие, осигуряване на учебни пособия за учене и развитие, осигуряване на самостоятелност чрез решаване на различни семестриални задания (казуси, есета, реферати,

---

<sup>127</sup> Christodoulou, D. (2016). *Making good progress? The future of Assessment for Learning*, Oxford University Press

<sup>128</sup> Cukurova, M., Bennett, J., & Abrahams I.(2018). Students' knowledge acquisition and ability to apply knowledge into different science contexts in two different independent learning settings, *Research in Science & Technological Education*, 36 (1), 17-34.

<sup>129</sup> Lau, K. (2017). ‘The most important thing is to learn the way to learn’: evaluating the effectiveness of independent learning by perceptual changes, *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 42 (3), 415-430.

доклади и др. според естеството на дисциплината) – и вече ще е намерено “слабото място” на повечето студенти. Начинът, по който те възприемат своите отговорности е изключително важен и от него се формира тяхното индивидуално поведение. Наградата – формиране на собствен мироглед при решаване на поставените задачи, които трябва да бъдат предизвикателни и реалистични. Всяка следваща задача – по-висока от предишната – първа самостоятелна презентация, резултат от приетото и реализирано предизвикателство, достигнатата стойност, придобитите нови знания и формираното високо ниво на лично качество.

**7. Дружелюбното отношение към студентите.** Това поведение налага разбиране за различното мислене, говорене на езика на студентите - това показва уважение към начина им на мислене. От своя страна обаче, преподавателят е длъжен да им покаже друг свят, да защити определени концепции. От друга страна, за да му се доверят, те трябва да знаят начина му на мислене и защо мисли по този начин. Това може да подсказва как да подходи към тях, как да направи дисциплината интересна, как в общуването си да отрази техните акценти. Добрият преподавател трябва да намери “слабите места” на студента, тъй като дори и една грешка може да му лепне етикета на безсърдечен човек. Единственият изход в такива ситуации е да се разбере какво би ги развълнувало. След като веднъж е намерен общ език те просто трябва да бъдат мотивирани. Най-лесният начин да се мотивира някой е да се въвлече дълбоко в работата, която изпълнява, в случая – учебния процес. Задаване на повече самостоятелни задания по актуални теми, които да разкрият потенциала на всеки поотделно. Презентиране и обсъждане в групата, оценка на работата на студентите. Споделяне на успехите и обсъждане на неуспехите. Разработване и реализиране на съвместни проекти, планиране на цели и дейности за реализирането им. Използване на целия им потенциал. Като обобщение, при формиране на факторите е важно да се разчита на стимули, които:

- Да се опират на политиката на висшето училище и неговата стратегия;
- Да предизвикват в студентите такова поведение, каквото се очаква от тях;
- Поставените задания да бъдат разбираеми, обективни и да имат елемент на иновативност; да бъдат реални и достижими; да провокират към всеотдайност.

За студентите положителните ефекти могат да се определят така:

- Видимо и ясно очертано израстване (образование);
- Ясна идентичност (участие в проекти, възможност за научна работа);
- Възможност да се придобият опит и знания чрез обучение (удовлетвореност от постигнатите резултати);
- Високо ниво на мотивация (разнообразие в обучението).

Съблюдаването на тези критерии едновременно гарантира успешно протичане на обучението и постигане на набелязаните цели в съответствие с непрекъснато променящата се външна и вътрешна среда.

**Таблица 1.** Проявления на студента, резултат от действието на факторите за мотивация

Резултат	Стимули
Усвояване на нови знания, демонстриране на наученото	Висока оценка при изпълнение на семестриални задания;
	Освобождаване от изпит;
Участие в съвместни проекти с преподаватели	Освобождаване от изпит;
	Насърчаване за участие в научни изследвания и публикации
Европейска стипендия	Висок успех;
	Възможност за финансова независимост и мобилност;
Студентска мобилност по програма „Еразъм”	Възможност за обучение в чужбина;
	Наличие на благоприятна академична среда;
Самоусъвършенстване и съпричастност към проблемите на училището	Участие в обсъждания на кариерното развитие;
	Участие в програми и проекти за развитие, допълнително обучение;
Внасяне на личен принос към просперитета на училището	Делегиране на права, участие при вземане на решения;
	Участие в различни студентски форуми – личен принос;
Удовлетвореност	Възможност след завършване за кариерно развитие;
	Обратна връзка.

Източник: Разработено от авторите

Много често на ръководството на училището и преподавателите се налага да се борят с такива негативни явления като “вътрешна емиграция” и демотивация на студентите. При кандидатстване във висше училище от всеки кандидат, наред с другите документи, се изисква и мотивационно есе, в което той да мотивира желанието си за обучение. Много често обаче, след като вече е приет, студентът забравя мотивите си и “емигрира” от задълженията си, т.е. не показва възможностите си. По-точно, понятието “вътрешна емиграция” можем да го характеризираме, като: “осъзнат отказ от собствена инициатива и ангажираност при извършване на определена дейност”. Един такъв студент е неизгоден за училището, той е лоша реклама. Последниците от тази “вътрешна емиграция” са следните:

- Загуби на творчески потенциал в условията на пазарна конкуренция;
- Последователи и сред колегите, които решават, че не е необходимо да се напрягат, щом другите не го правят;

- Дискомфорт, свързан с необходимостта от мобилизиране и активизиране, от промяна в навиците и утвърдените стереотипи;

- Ниска поносимост към промените;
- Липса на ясна визия за бъдещето;
- Нарушения на Правилника на училището;
- Загуба на студентски права.

Причина за това явление могат да бъдат някои грешки от страна на преподавателите, като:

- Възможно е преподавателят да е твърде критичен и да поставя студентите в стереотипни категории;

- Авторитарен стил на преподаване, не използване на понятия като делегиране на правомощия и работа в екип;

- Несправедливо оценяване, дава се предимство на някои студенти при по-ниска успеваемост;
- Не се прави нищо за осъвременяване на учебния материал;
- Не се оказва помощ на студента при лични и социални проблеми;
- Задължаване на студентите да закупуват учебни пособия по съответната дисциплина и недопускането им до явяване на изпити при липса на такива. В подкрепа на тези констатации са резултатите от скорошно изследване (табл.2)<sup>130</sup>:

**Таблица 2.** Мониторинг на образованието и обучението 2018

Целеви показатели от стратегическата рамка ЕТ 2020	2017 г.	
	България	Средно за ЕС
Преждевременно напуснали системата на образованието и обучението (на възраст между 18 и 24 год .)	12,7 %	10,6 %
Завършили висше образование (на възраст между 30 и 34 год .)	32,8 %	39,9 %
Публични разходи за образование като процент от БВП	3,4 %	4,7 %
Студенти, участващи в мобилност с цел придобиване на образователна степен в чужбина	7,4 %	3,1 %
Студенти, участващи в мобилност с цел придобиване на учебни резултати (кредити) в чужбина	1,5 %	7,6 %

Заключението на експертите по доклада е, че „уменията на завършилите висше образование и професионално образование и обучение не отговарят в достатъчна степен на нуждите на пазара на труда. Участието в ученето за възрастни продължава да бъде много ниско“<sup>131</sup>.

Какво може да се направи в тези случаи, как да се помогне на колегата да се завърне в колектива и да разгърне възможностите си? Като начало, трябва да се поговори тактично със студента на тази тема, така че той да разбере какво се е изисквало от него, че това не е в негов интерес и в интерес на училището. Ако причината е погрешният метод на комуникация, двете страни трябва да отстранят причината и да се постигне приемливо решение. При констатирани положителни промени у студента, трябва да му се покаже, че това е забелязано и оценено. Това ще го мотивира да се старее повече. Може да бъде натоварен и с някои отговорни задачи, гласуваното доверие ще бъде знак за внимание и подкрепа.

<sup>130</sup> Европейска Комисия (2018) Мониторинг на образованието и обучението 2018 (България), ISBN 978-92-79-89774-0, [https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/et-monitor-report-2018-bulgaria\\_bg.pdf](https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/et-monitor-report-2018-bulgaria_bg.pdf)

<sup>131</sup> Пак там



Ако всички добронамерени опити се провалят, ако “вътрешният емигрант” не желае да поеме отговорности и си остане демотивиран, тогава ръководството е длъжно да реагира и да вземе адекватни мерки. Последствията, разбира се, ще бъдат неблагоприятни за въпросния студент, като:

- Прекъсване на обучението за определено време;
- Налагане на санкции за неизпълнени семестриални задължения;
- Предупреждение и като последна мярка – загуба на студентски права.

Как да се избегнат тези крайни мерки и как да се направи така, че във взаимоотношенията да царят дух на разбирателство, толерантност, мотивация и лоялност? Това може да стане чрез:

- Умение за мотивиране на студентите и изграждане на конструктивни взаимоотношения - изразява се в мотивирането им за постигане на общите цели, не само чрез прилагане на формална власт, но и чрез демонстриране на подход и поведение в дух на сътрудничество, установяване на взаимно доверие;

- Добрият преподавател може да предотврати появата на “вътрешния емигрант” с личностни качества и умение за работа в екип, като дава възможност и изисква от студентите си разгръщане на творческия им потенциал, като провежда политика на добронамереност, помага със съвети и компетентно мнение, за да се стигне до правилното решение. Тези адекватни мерки ще им покажат, че те могат да са сигурни, че желанието им за развитие ще бъде стимулирано и поощрявано за доброто име на училището.

Ако балансът между взаимоотношенията се наруши, те ще бъдат прекъснати или коригирани. Откритото общуване и комуникация са много важни, защото това е ключът за укрепване на доверието. Добрият преподавател контролира дейността на студентите си чрез създаване на усещане за отзивчивост, неговото присъствие не натовазва, а доставя удоволствие от общуването. Успешната мотивация се гради на основата на откровеност, честност и уважение<sup>132</sup>. Тези качества са и предпоставка за това, че *знанието е постоянен напредък, а не само краен резултат от богатия интерактивен процес на обучение.*

### 3. ИНВЕСТИРАНЕ ВЪВ ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

Част от процеса на обучение и задължение на преподавателите е да развият определени компетенции у студентите, така че те да са убедени, че трудните, нови, предизвикателни и различни задачи са полезни за тях. Работата на преподавателя е да ги насърчава по пътя на развитието им, да им помага да приемат задачи, които те първоначално са счели за безполезни и безперспективни. За да сме сигурни, че ще се справят и ще се отнесат отговорно, преподавателите трябва да имат постоянна обратна връзка с тях – за допълнителни разяснения и проверка на написаното (в Международно висше бизнес училище обратна връзка се осигурява чрез платформата за обучение). Във всяко следващо задание, задачите са все по-отговорни, нови и различни за тях, така че да могат да си дават самооценка в хода на работата. Демонстрирането на компетенции от студентите в процеса на обучение предполага или те да ги усвоят и да приложат новите умения или да се провалят. Отговорност на преподавателя е да създаде обучаващ диалог със студентите. Оценката на решението на заданието показва, дали те са научили нещо, което да подобри уменията им и да ги направи по-добри професионалисти в бъдеще. Ударението се поставя върху конкретни изисквания, така че това да ги насърчи да положат повече усилия в съответната област. Развитието предполага учене по възможно най-различни начини<sup>133</sup>.

На практика, студентите се справят различно при решаване на поставените задачи. На онези от тях, които имат потенциал, демонстрират по-добри умения, преподавателят може да възлага индивидуални задания, така че да им помогне да разширят кръгозора си. Има много начини, например, включване в реализиране на проекти или участие в научни форуми. Преподавателят по съответната дисциплина е длъжен да им покаже света, за да могат по-добре да преценят какво представлява той и каква част от него искат за себе си.

Състоянието на образователния пазар в България през последните години бележи спад, което се обяснява с намаляване броя на студентите по различни причини – демографски, социални, семейни, емигриране в чужбина. Държавата заделя средства само за обучаваните в държавните висши училища, а частните са оставени на самоиздръжка, въпреки, че при акредитиране важат едни и същи правила. За образование през 2018 година за професионален бакалавър са изразходвани 63 696 лева, а за висше образование (бакалавър,

<sup>132</sup> Fuzi, B. (2019). Should we and can we motivate university students? –the analysis of the interpretation of the role and the teaching methods of university teachers, *7th Teaching & Education Conference, London*, 36-57.

<sup>133</sup> Fischer, E., & Hänze, M. (2019). Back from “guide on the side” to “sage on the stage”? Effects of teacher-guided and student-activating teaching methods on student learning in higher education, *International Journal of Educational Research*, 95, 26-35.

магистър и доктор) – 1 141 568 лева. Според нас, това е дискриминация, която няма логично обяснение. Според официалната статистика броят на обучаваните през 2018 е следният:

Таблица 3. Студенти през учебната 2018/2019 г.

По образователна степен	Общо	В държавни висши училища	В частни висши училища
Професионален бакалавър	8 181	6 680	1 501
Бакалавър	141 505	122 083	19 422
Магистър	73 311	65 916	7 395
<b>Общо</b>	<b>222 997</b>	<b>194 679</b>	<b>28 318</b>
<b>Доктор</b>	<b>6 467</b>		
<b>Български граждани</b>			
Професионален бакалавър	7 765	6 511	1 254
Бакалавър	136 999	118 510	18 489
Магистър	62 392	55 179	7 213
<b>Общо</b>	<b>207 156</b>	<b>180 200</b>	<b>26 956</b>
<b>Чужденци</b>			
Професионален бакалавър	416	169	247
Бакалавър	4 506	3 573	933
Магистър	10 919	10 737	182
<b>Общо</b>	<b>15 841</b>	<b>14 479</b>	<b>1 362</b>

Източник: Студенти по образователно-квалификационна степен и тесни области на образованието през учебната 2018/2019. <https://www.nsi.bg>

В процеса на обучение студентите придобиват знания по различни дисциплини, според предпочитаната специалност и собствената мотивация. Оказва се, че тези знания не са достатъчни за професията, която ще се упражнява. За практиката са необходими още умения и способности. Трите компонента (*знания, умения, способности*) заедно формират *компетенциите* – нещото, което търсят работодателите. Това означава, че тези компетенции трябва да бъдат придобити в процеса на обучение. За целта в учебния план на всяка дисциплина те трябва да бъдат ясно формулирани – какви знания, умения и способности получават студентите след завършване на обучението си? В този смисъл, оценката не бива да отразява само нивото на знанията (да се повтори това, което е записано в учебника на преподавателя), а реално да отразява усвоените умения и способности. Какво трябва да се промени? Достатъчно ли е след завършване на съответната степен студентът да получи диплома?

Какво според нас трябва да се направи, за да се намери изход от сегашната ситуация, пред която са изправени висшите училища? – липса на студенти:

1. Националната агенция за оценяване и акредитация (НАОА) да бъде независима институция с експерти, които не са преподаватели в различни висши училища;

2. Държавна субсидия да получават и частните висши училища, което ще намали семестриалните такси на студентите;

3. Да се реструктурират висшите училища и обучението в тях да се води според направленията, за които са акредитирани. Не е нормално в инженерен университет да се обучават студенти в професионални направления като икономика, туризъм, педагогика, социални дейности и др.;

4. Развитието на компетенции (*знания, умения, способности*) у студентите е процес, свързан с много усилия и време. Днес, в динамично променящата се среда, за да бъдат конкурентноспособни, висшите училища, заедно и в партньорство с бизнес организациите и институциите, трябва да се превърнат в реално учещи се консорциуми, фокусиращи своите усилия към развитие на нови компетенции, знания и практически умения;

5. От практиката знаем, че при назначаване на работа, кандидатът се явява на интервю, на което трябва да демонстрира наличие на определени компетенции. Ето защо, крайно време е, при завършване на образованието си, дипломантите да получават и документ за придобити компетенции, такива, които ще покажат, че знанието не е само краен резултат, а постоянен напредък.

#### 4. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Критериите за компетентност са валидни за всички, които искат да имат професионално присъствие на пазара на труда. За това се изискват много конкретни знания и умения, както и строги правила, които трябва да се знаят и спазват. Сертифицирането се налага като неотменно изискване на пазара, подобно на университетската диплома, което значи едно и също в цял свят и дава възможност за “кариера без граници и бариери”. Разбира се, само за онези, които са подготвени да приемат предизвикателствата и да се придържат към дисциплината на професията. Сертификатът е знак за доверие.

В условията на динамичните бизнес процеси всеки е длъжен сам да планира развитието си, да работи за своята професионална подготовка, да решава въпросите за образованието и обучението си. При избора на професия влияние оказват два фактора. От една страна, това е представата за отлична кариера, за работа, която допада напълно и отговаря на личните интереси, а от друга страна – това е представата за собствените възможности (личностни и социални). Когато представите за два фактора се покриват и се изпълняват със съдържание от личностни умения и компетенции, тогава може да се говори за отлична кариера и професионална реализация. *За постигането на тази синергия, знанието трябва да се разглежда като процес на постоянна напредък.* За да се развива успешно висшето училище, то трябва да изгради екип от преподаватели с отличен имидж и репутация – нещо, което се изгражда с години, а се разрушава за минути. Друг момент може да бъде привличане на сътрудници от практиката за разработване на съвместни проекти, навлизане на бизнеса в учебните зали, което създава екипност в работата и оптимизъм за постигане на мисията на училището - да променя живота, икономиката и обществото чрез бизнес образование и научни изследвания. За това е необходимо да се създаде коалиция, състояща се от всички преподаватели и студенти, бизнес ползватели - това може да се окаже заразително!

#### ЛИТЕРАТУРА

- Cacheiro-Gonzalez, M., Medina-Pivilla, A., Dominguez-Garrido, M.C., & Medina-Dominguez, M. (2018). The learning platform in distance higher education: student's perceptions. *Turkish Online Journal of Distance Education-TOJDE*, 20 (1) 71-95.
- Christodoulou, D. (2016). *Making good progress? The future of Assessment for Learning*, Oxford University Press.
- Cukurova, M., Bennett, J., & Abrahams I. (2018). Students' knowledge acquisition and ability to apply knowledge into different science contexts in two different independent learning settings, *Research in Science & Technological Education*, 36 (1), 17-34.
- Fischer, E., & Hänze, M. (2019). Back from “guide on the side” to “sage on the stage”? Effects of teacher-guided and student-activating teaching methods on student learning in higher education, *International Journal of Educational Research*, 95, 26-35.
- Fuzi, B. (2019). Should we and can we motivate university students? –the analysis of the interpretation of the role and the teaching methods of university teachers, *7th Teaching & Education Conference, London*, 36-57.
- Lau, K. (2017). ‘The most important thing is to learn the way to learn’: evaluating the effectiveness of independent learning by perceptual changes, *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 42 (3), 415-430.
- Алексова, Д. (2017). Прилагане на интегриран подход при обучението по туризъм, включващ компетентностен модел и интердисциплинарно обучение чрез преживяване, *Сборник доклади от XIV Международна научна конференция „Развитие на висшите училища в контекста на Европейските изисквания за качество на образователните услуги“*, София, 449-459.
- Георгиева, Д. (2016). Възможности за използване на интерактивни методи на обучение по счетоводните дисциплини, преподавани във висшите учебни заведения, *Сборник доклади от XIII Международна научна конференция „Съвременното дистанционно обучение: тенденции, политики и добри практики“*, изд. МВБУ, Ботевград, 488-499.
- <https://ec.europa.eu>. Мониторинг на образованието и обучението 2018, България, ISBN 978-92-79-89774.
- <https://www.nsi.bg>. Студенти по образователно-квалификационна степен и тесни области на образованието през учебната 2018/2019.