

A stylized illustration on a light yellow background featuring several blue-outlined faces in profile, some with large eyes and open mouths. Interspersed among the faces are various abstract shapes: a large blue teardrop, an orange diamond, a green semi-circle, and an orange teardrop. There are also small orange and green asterisks and squiggly lines. A large, light yellow, pill-shaped banner with a slight drop shadow is centered horizontally, containing the title text in orange capital letters.

# ОБРАЗОВАТЕЛНИ КОМУНИКАЦИИ В ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБУЧЕНИЕ

ЗА БУКВИТЕ  
О ПИСМЕНОСТЪ



# **ОБРАЗОВАТЕЛНИ КОМУНИКАЦИИ В ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБУЧЕНИЕ**

**Сборник**

**Съставител  
доц. д-р Румелина Василева**



ФОНД  
НАУЧНИ  
ИЗСЛЕДВАНИЯ

МИНИСТЕРСТВО НА ОБРАЗОВАНИЕТО И НАУКАТА



*Сборникът е научен продукт, създаден с подкрепата на Фонд „Научни изследвания“ на Министерството на образованието и науката на Република България в рамките на научноизследователския проект № ДН05/1 от 14.12.2016 с изпълнител – Университетът по библиотекознание и информационни технологии (УниБИТ), Факултетът по библиотекознание и културно наследство (ФБКН).*

*Екипът на проекта носи цялата отговорност за съдържанието на сборника, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Фонд „Научни изследвания“ или на Министерството на образованието и науката.*

© доц. д-р Румелина Василева, съставител, научен редактор, 2021

© проф. д-р Иванка Янкова, научен рецензент, 2021

© д-р Ралица Йотова, дизайн на корицата, 2021

© Академично издателство „За буквите – О писменехъ“, 2021

ISBN 978-619-185-476-9



# **ОБРАЗОВАТЕЛНИ КОМУНИКАЦИИ В ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБУЧЕНИЕ**

**Сборник**

**Съставител  
доц. д-р Румелина Василева**

**Академично издателство „За буквите – О писменехъ”  
София • 2021**



# Съдържание

---

|                                                                                                                                                                                  |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ВЪВЕДЕНИЕ.....                                                                                                                                                                   | 9   |
| <i>Румелина Василева</i>                                                                                                                                                         |     |
| Е-ПЛАТФОРМАТА КАТО КОМУНИКАЦИОНЕН И ОБРАЗОВАТЕЛЕН<br>ИНТЕРАКТИВЕН КАНАЛ.....                                                                                                     | 17  |
| <i>Иванка Янкова, Силвия Станчева, Румелина Василева</i>                                                                                                                         |     |
| ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ИНТЕЛЕКТУАЛНА СОБСТВЕНОСТ.....                                                                                                                       | 33  |
| <i>Силвия Станчева, Румелина Василева</i>                                                                                                                                        |     |
| ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ БЕЗ ГРАНИЦИ!.....                                                                                                                                     | 51  |
| <i>Деница Димитрова, Румелина Василева</i>                                                                                                                                       |     |
| КУЛТУРНИ ПОЛИТИКИ ЗА ИЗГРАЖДАНЕ НА ЕФЕКТИВНА<br>ДЪРЖАВНА КУЛТУРНА, ХУДОЖЕСТВЕНА И ОБРАЗОВАТЕЛНА<br>ИНФРАСТРУКТУРА ЗА ОБУЧЕНИЕ ПО ИЗКУСТВАТА И КУЛТУРАТА<br>ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ..... | 63  |
| <i>Евгени Велев, Камелия Нушева</i>                                                                                                                                              |     |
| ELEARNING FOR PROFESSIONALS – “VOGUE” TREND OR<br>AN UNAVOIDABLE ALTERNATIVE?! .....                                                                                             | 75  |
| <i>Rumelina Vasileva, Ivanka Yankova, Boriyana Hadzhieva</i>                                                                                                                     |     |
| THE INTERACTIVE EDUCATIONAL ENVIRONMENT AT THE UNIVERSITY<br>OF LIBRARY STUDIES AND INFORMATION TECHNOLOGIES (ULSIT).....                                                        | 96  |
| <i>Ivanka Yankova, Rumelina Vasileva, Silvia Stancheva</i>                                                                                                                       |     |
| THE ACADEMIC EDUCATIONAL ENVIRONMENT AS A FACTOR OF<br>IMPACT IN THE CREATIVE INDUSTRY.....                                                                                      | 109 |
| <i>Ivanka Pavlova, Silvia Stancheva, Tsvetomira Mikovska</i>                                                                                                                     |     |
| СЪВРЕМЕННИ ЕКОЛОГИЧНИ ПОДХОДИ В ОБУЧЕНИЕТО<br>ПО КОНСЕРВАЦИЯ И РЕСТАВРАЦИЯ НА ДОКУМЕНТАЛНО<br>КУЛТУРНО НАСЛЕДСТВО.....                                                           | 119 |
| <i>Иванка Янкова, Искра Цветанска</i>                                                                                                                                            |     |

|                                                                                                                                                         |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| СТРУКТУРНИ И ФУНКЦИОНАЛНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА<br>ИНТЕГРИРАНА ИНФОРМАЦИОННА СРЕДА ЗА РАЗВИТИЕ<br>НА ИНТЕЛИГЕНТНИЯ ТУРИЗЪМ.....                             | 126 |
| <i>Камелия Нушева, Боряна Хаджиева</i>                                                                                                                  |     |
| PROBLEMS AND PROSPECTS FOR CULTURAL AND CREATIVE INDUSTRIES IN<br>THE CONTEXT OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF LOCAL<br>ECONOMIES AND COMMUNITIES .....    | 137 |
| <i>Georgi Vasilev</i>                                                                                                                                   |     |
| ФИЛОСОФИЯТА НА МОДЕРНОТО ДИГИТАЛНО<br>ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ – ПРИВИЛЕГИЯ ИЛИ<br>ОНТОЛОГИЧНА НЕОБХОДИМОСТ?!?.....                                    | 149 |
| <i>Румелина Василева, Боряна Хаджиева</i>                                                                                                               |     |
| MODERN SKILLS AND CONVERGENT ENVIRONMENT –<br>SWOT ANALYSIS, TRENDS AND CHALLENGES IN VOCATIONAL<br>EDUCATION AND TRAINING. A BULGARIAN EXPERIENCE..... | 163 |
| <i>Rumelina Vasileva, Ivanka Yankova, Silvia Stancheva</i>                                                                                              |     |
| LIFELONG PROFESSIONAL LEARNING – A REQUIRED INSTRUMENT FOR<br>BUILDING A MODERN SUCCESSFUL CAREER.....                                                  | 183 |
| <i>Rumelina Vasileva, Nina Kostova</i>                                                                                                                  |     |
| VOCATIONAL TRAININGS – A KEY FACTOR IN INCREASING<br>THE ENGAGEMENT OF THE HUMAN CAPITAL.....                                                           | 202 |
| <i>Nina Kostova, Rumelina Vasileva</i>                                                                                                                  |     |
| VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING AND DIGITAL<br>COMPETENCES OR HOW PROJECT “BIBLIO” REVEALS NEW<br>HORIZONS FOR MODERN LIBRARIANS.....                 | 219 |
| <i>Ivanka Yankova, Denitsa Dimitrova, Iskra Tsvetanska, Silvia Stancheva,<br/>Rumelina Vasileva, Irena Peteva</i>                                       |     |
| ОТНОСНО МЕКИТЕ УМЕНИЯ НА СПЕЦИАЛИСТИТЕ В<br>КУЛТУРНИТЕ И ТВОРЧЕСКИТЕ ИНДУСТРИИ.....                                                                     | 230 |
| <i>Румелина Василева, Иванка Янкова, Боряна Хаджиева</i>                                                                                                |     |
| ИНТЕРАКТИВНАТА ОБРАЗОВАТЕЛНА СРЕДА В<br>УСЛОВИЯТА НА COVID-19.....                                                                                      | 246 |
| <i>Силвия Станчева, Боряна Хаджиева</i>                                                                                                                 |     |

|                                                                                                                                                                                            |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ПРОУЧВАНЕ НА ПОТРЕБИТЕЛСКИТЕ НАГЛАСИ ЗА<br>ПРОДЪЛЖАВАЩО ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ.....                                                                                                        | 255 |
| <i>Румелина Василева</i>                                                                                                                                                                   |     |
| КОМУНИКАЦИОНЕН МОДЕЛ НА ИНТЕРАКТИВНА ОБРАЗОВАТЕЛНА<br>СРЕДА ЗА НЕПРЕКЪСНАТО И СЛЕДДИПЛОМНО ПРОФЕСИОНАЛНО И<br>ПРОДЪЛЖАВАЩО ОБУЧЕНИЕ В СФЕРАТА НА КУЛТУРНИТЕ И<br>ТВОРЧЕСКИ ИНДУСТРИИ ..... | 299 |
| <i>Румелина Василева, Силвия Станчева, Иванка Янкова,<br/>Камелия Нушева, Деница Димитрова</i>                                                                                             |     |
| ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....                                                                                                                                                                     | 329 |
| РЕЦЕНЗИЯ.....                                                                                                                                                                              | 331 |
| <i>Проф. дфн Иванка Янкова</i>                                                                                                                                                             |     |



# Въведение

---

**Доц. д-р Румелина Илиева Василева –  
ръководител на проект „Комуникационен модел на  
интерактивна образователна среда за непрекъснато и  
следдипломно професионално и продължаващо обучение в  
сферата на културните и творчески индустрии“ по договор  
№ ДН 05/1 от 14.12.2016 с ФНИ**

Развитието на технологиите променя цивилизацията ни от хилядолетия. Всяка епоха, всяка технологична и медийна революция прибавят стойност и възможности за усъвършенстването на индивидите и на човечеството. Образованието и обучението не правят изключение. Двайсет и първият информационен век за пореден път дарява възможности и налага своите изисквания. Електронното и дистанционното обучение днес се оформят като стабилна алтернатива, нова медия, платформа, мрежа за активно и проактивно общуване и обмен на идеи, ценности, знания и опит. Всъщност, естеството на дистанционното обучение през изминалите повече от 150 години история запазва основните си характерни черти, но постоянно се трансформира и добавя нови средства и възможности в обучителен процес, при който двете страни на образователната комуникация са съществено отдалечени в пространството.

Принципът, че всеки може да постигне всичко, само ако поиска, е вплетен дълбоко в кореновата философска система на дистанционното обучение. Съдбовен е фактът, че дистанционното обучение начева като продължаващо и практически насочено обучение и се развива днес като образование за степен на диплома. Факторите за неговата неотменима необходимост са много и разнообразни:

- ☞ големи урбанистични цивилизационни съсредоточия („твърде заети градове”);
- ☞ разпръснатото население в отдалечени пространства;
- ☞ икономически подем благодарение на ИКТ, глобализацията, отворената икономика и т.н.;

- ☞ повишаващи се жизнен стандарт, покупателна способност, информираност;
- ☞ стремеж за принадлежност към образовани среди;
- ☞ демократизация на образованието и възникването на нови формални, неформални и дигитални форми;
- ☞ развити транспорт и комуникации;
- ☞ намаляване на себестойността на образователните услуги и разширяване на достъпа до тях;
- ☞ поява на общество с „отворен код“ за споделяне на всичко с всички.

Оттук и стремежът на хората масово да се стремят към високо ниво на жизнен стандарт, семейство и работа чрез придобиване на нови професионални квалификации, умения и съответно – статут, репутация и жизнен стандарт. Само така и с още много нови явления може да се обясни актуалността и подемот на интереса към дистанционното професионално непрекъснато и следдипломно професионално и продължаващо обучение, което дава избор, възможност и перспектива на всички членове на обществото.

Проблемите пред това относително ново по форма и съдържание обучение не са малко. Много е трудно да се постигне един относително *равновесен динамичен модел на управление на дистанционното обучение*, в който едновременно да се включват либерално доста скоростните нововъведения в техниката, технологиите и науката, и същевременно, консервативно да се създава и контролира качеството чрез стандарти и сертификати, и постоянно да е адекватен на времето. Такъв модел е сложен заради качеството на:

- ☞ административното управление на процеса на обучение;
- ☞ спецификата и резултатността на преподаването, ученето, оценяването и комуникацията;
- ☞ моделите за управление на преподаването и ученето;
- ☞ симбиозата между административната, педагогическата и социалната страна на управлението на дистанционното обучение;
- ☞ запазването на авторските права на преподавателите върху техния интелектуален труд при мрежовия обмен на информация, където постоянно дебнат рискове, водещи до демотивация и пасивност в преподаването;



- ☞ прилагането на технологичните възможности;
- ☞ методическата подготовка на преподавателите, тюторите, менторите и обучаемите за дистанционната форма на обучение;
- ☞ обхвата на хората, нуждаещи се от професионално обучение;
- ☞ регулаторната рамка на дистанционното обучение;
- ☞ политиките за образование и обучение, съвместими с европейските процеси, програми и стратегии;
- ☞ валидирането на неформално придобити знания в професионалното и продължаващо обучение и придобиването на образователна степен.

„Използването на технологични средства за решаване на проблемите пред дистанционното обучение може да повиши качеството, ефективността и ефикасността на учебния процес – тези средства покриват всички елементи на учебния процес – учебно съдържание, преподаване, учене, комуникация, проверка на знанията и оценяване“ [3].

Образователната свобода изисква интерактивност, възможности за реална и виртуална образователна среда, комуникация и достъп „24/7“. Еволюцията на електронното обучение поставя непрекъснато педагози и андрагози пред изпитанието да намират приемлива и ефективна методология за електронно и дистанционно обучение [2], основана на хипервръзки, хипермедия, мултимедия и интерактивност. Оттук и проблемите и възможностите, свързани от една страна с техническата и технологичната подготвеност на преподавателите и на обучаемите, а от друга – с психологическата и ментална готовност за нови начини на мислене, с увереността и адаптивността на участниците в образователния процес за такъв тип обучение.

Очевидно важноста на комуникациите и електронният диалог в рамките на учебния процес определят успеха на електронното обучение [8, 9]. За да бъде успешна дигиталната комуникация, трябва да се основава на изпитана методика за обратна връзка и дискусия в определен формат и модел за осъществяване и оценяване на ефективността на общуването [7]. Дистанционната комуникация има различни форми: съффиране в интернет и бази данни, електронни бюлетини, тематични новини, видеоконференции и мн. др. Но затова се изисква завършена среда за обучение (complete learning environment), осигуряваща синхрон между съдържание, интерфейс и инфраструктура [5], също и синхронни

и асинхронни средства за комуникация, съобразени с различни среди и реакции на многообразни разновидности от обучавани групи [10].

В България може би най-масовата форма на общуване все пак си остава комуникацията чрез имейл, където се разменят съвети, напътствия, задачи, курсови работи, библиографии и т.н.

Интерес се проявява и към т.нар. „мултилогинг“ (multiloguing) – децентрализиран, основан на текст, асинхронен обмен на информация и съдържание между множество участници, който съчетава три вида разговор: монолог (един изпращач и един или множество получатели); *диалог* (комуникатор и реципиент разменят местата си); *дискусия* (множество изпращачи и получатели). *Концепцията за мултилогинг* като част от комуникационната еволюция, базирана на електронна връзка, по същество е нова ера в комуникациите между преподавателите и обучавани, вкл. посредством социалните мрежи чрез отворени и затворени учебни групи в динамична комуникация [2].

За образователния процес има огромно значение и поддържането на академични сайтове и специализирани блогове на преподаватели и специалисти, които публикуват на свободен достъп конспекти, лекции, презентации, методически и авторски материали, видеа, доклади, есета, анализи и новини.

Друг съществен потенциален участник са библиотеките, които могат да предлагат също разнообразно съдържание и образователни и библиотечно-информационни услуги на обучаваните и на преподавателите, вкл. достъп до интернет, бази данни, среда за комуникация по Skype, Google Meet, TeamViewer, Zoom, Cisco Webex Meeting, UberConference, AnyMeeting, WhatsApp Messenger Rooms и др.

Общите характерни елементи на дистанционното обучение във всички негови форми, варианти и модификации, независимо дали са ориентирани към печатна, аудио/радио, видео/телевизионна или компютърна основа, се изразяват във:

- ☞ фундаменталното разделение между обучаващия и обучавания, което го отличава от класическото преподаване и учене лице в лице;
- ☞ влиянието на образователната организация, което го отличава от частното учене;
- ☞ употребата на технически средства, които обединяват преподавателя и обучавания и носят образователното съдържание;

- ☞ структурирането на учебните материали и ученето от видео материали, телевизионни програми в областта на културата и т.н.
- ☞ осигуряването на двупосочна комуникация за безпрепятствен диалог, инициран и от преподаватели, и от обучаване;
- ☞ възможностите за комуникация и срещи както с дидактични, така и със социализиращи цели;
- ☞ участието в „индустриализирана форма на обучение“, която радикално разграничава дистанционното обучение от останалите форми в рамките на образователния спектър [6].

Очевидно физическото отстояние между обучаващия и обучавания, както между обучаемите в обучаваната група, налага да се използват разнообразни видове медии в процеса на обучение [4]. Междудличностната комуникация лице в лице на традиционното обучение се замества с опосредстван начин на общуване, свързан с новите, постоянно възникващи и променящи се, технологии [1]. Все по-честото използване на електронни класни стаи, бели дъски и други форми като видеоконферентни връзки и чатове, осигуряват възможност за гъвкавост на обучителния процес. Двупосочната комуникация както с преподавателите и менторите, така и със съответната образователна институция, предлагаща образователната услуга осигурява пълноценно общуване, сигурност и доверие в качеството и ефективността.

Интересът на проектния екип към всички тези и още много други проблеми и възможности на продължаващото професионално образование и обучение продължи и през втория етап на проекта на тема: „Комуникационен модел на интерактивна образователна среда за непрекъснато и следдипломно професионално и продължаващо обучение в сферата на културните и творчески индустрии“, финансиран от ФНИ към МОН, и разработен в съответствие с програмите „Учене през целия живот“ и „Хоризонт 2020“. Всички изследвания, обзори, дебати, срещи, обучения и контакти по време на изпълнението на втория етап потвърждават нуждата от създаването и интегрирането на ефективен комуникационен модел на интерактивна образователна среда, който гарантира успех в една силно конкурентна, динамична, бързопроменяща се сфера, каквато е образователната в нейното разнообразие от професионални полета.

Настоящият сборник се издава в рамките на втория етап от изпълнението на проект „Комуникационен модел на интерактивна образователна среда за непрекъснато и следдипломно професионално и продължаващо обучение в сферата на културните и творчески индустрии“, финансиран от ФНИ към МОН. С това издание екипът си поставя за цел да популяризира резултатите от проведените изследвания пред възможно най-голяма аудитория от заинтересовани страни по тематичните проблеми на дистанционното обучение и образователните комуникации в професионалните сфери предимно на културните и творчески индустрии.

Резултатите от всички проведени изследвания, работни срещи, контакти, обмен на информация, знания и опит се представят на читателите на сборника, като част от тях – във вида, в който са презентирани и апробирани пред утвърдени авторитетни форуми у нас и в чужбина.

Проектният екип вярва във високия интерес към темата и се надява това издание да се приеме добре от академичната общност и да бъде полезен ориентир в актуалните новости за всички заинтересовани участници в процеса на продължаващото професионално образование и обучение. Висока е увереността, че постигнатите резултати са в пряка подкрепа и на дейността на Университета по библиотекознание и информационни технологии и в частност на Центъра за професионално обучение към него, което да осигури стабилна устойчивост на целите и задачите на проекта.

## Използвани източници

1. **Пиперков, Иво.** Дистанционно обучение и комуникации. // *Реторика и комуникации*, 2012, 3. URL: <<https://rhetoric.bg/риво-пиперков-дистанционно-обучение-и>>
2. **Тоцева, Янка.** Управление на комуникациите при дистанционното обучение. // *Бизнес секретар*, 2010, 3, с. 5-10. URL: <<http://yto-tseva.blogspot.com/2010/09/blog-post.html>>
3. **Чукурлиев, Христо.** Управление на дистанционното обучение във висшето училище: форми, тенденции и перспективи : Дисертация. София : НБУ, Департамент „Бизнес Администрация“, 2018. 215 с. URL: <[http://eprints.nbu.bg/4251/1/PhD\\_hristo\\_chukurliiev\\_final\\_june\\_july\\_2018.pdf](http://eprints.nbu.bg/4251/1/PhD_hristo_chukurliiev_final_june_july_2018.pdf)>

4. **Garrison,** D. R., D. Shale. Mapping the Boundaries of Distance Education : Problems in Defining the Field. // *American Journal of Distance Education*, 1987, 1(1), pp. 4-13. URL: <[https://www.researchgate.net/publication/248940361\\_Mapping\\_the\\_Boundaries\\_of\\_Distance\\_Education\\_Problems\\_in\\_Defining\\_the\\_Field](https://www.researchgate.net/publication/248940361_Mapping_the_Boundaries_of_Distance_Education_Problems_in_Defining_the_Field)>
5. **Harris,** Dave. Creating a Complete Learning Environment. // *Internet Based Learning : An Introduction and Framework for Higher Education and Business*. Eds. Deanie French, Charles Hale, Charles Johnson, Gerald Farr. Virginia: Stylus Publishing, 2003, 214 p. URL: <<https://eric.ed.gov/?id=ED432997>>
6. **Keegan,** Desmond. Foundations of Distance Education. 3rd ed. London : Routledge, 1996, 240 p. (Routledge Studies in Distance Education)
7. **Knowlton,** Dave S. Promoting Liberal Arts Thinking through Online Discussion : A Practical Application and its Theoretical Basis. // *Educational Technology & Society*, 2002, 5(3), pp. 189-194. URL: <[http://ifets.ieee.org/periodical/vol\\_3\\_2002/knowlton.html](http://ifets.ieee.org/periodical/vol_3_2002/knowlton.html)>
8. **Muirhead,** Brent. Research Insights into Interactivity. // *International Journal of Instructional Technology and Distance Learning*, 2004, 1(3). URL: <[http://www.itdl.org/Journal/Mar\\_04/article05.htm](http://www.itdl.org/Journal/Mar_04/article05.htm)>
9. **Muirhead,** Brent. Training New Online Teachers. // *A Distance Education Reader : Insights for Teachers and Students*. United State Distance Learning Journal, 2005, pp. 92-94. URL: <<https://www.itdl.org/DistEdReader.pdf>>
10. **Warner,** Amy Conrad. An Urban University's Approach to Anywhere, Anytime Learning. // *Metropolitan Universities*, 2001, 12(1). URL: <<https://journals.iupui.edu/index.php/muj/article/download/19879/19574/27726>>



# Е-платформата като комуникационен и образователен интерактивен канал\*

---

**Проф. д-фн Иванка Янкова**  
**Доц. д-р Силвия Станчева**  
**Доц. д-р Румелина Василева**

**Резюме.** Проектът „Комуникационен модел на интерактивна образователна среда за непрекъснато и следдипломно професионално и продължаващо обучение в сферата на културните и творчески индустрии“ по договор № ДН 05/1 от 14.12.2016 с ФНИ залага на стратегии, свързани с комуникационните и интерактивните методи и приложения. Ученето е емоционално преживяване и повечето хора не искат да бъдат сами, когато учат. В това отношение моделите на социалните медии могат да бъдат изключително ценни, защото насърчават споделянето и сътрудничеството. Това помага на обучаваните да запазят знанията, които получават чрез официални програми за обучение. Ето защо платформите за социално сътрудничество днес стават толкова важни за цялостната учебна стратегия, колкото и самите специфични видове методи за предоставяне на обучение. В статията се поставят въпросите за новите методи на обучение, за преживяванията на обучаваните се по ефективен начин и за възможностите на електронните образователни платформи и среди за предоставяне на образователно съдържание и за образователно общуване. Съвременната информационно-образователна среда трябва да поддържа всички популярни технологични форми на комуникация в рамките на разработваните образователни портали, платформи за е-обучение, персонализирани социални мрежи и др.

**Ключови думи:** дистанционно образование, доставка на образователни услуги, електронно образование, нови форми на педагогическо взаимодействие, образователни електронни платформи, организация на електронно съдържание

---

\* Докладът е представен пред участниците в XVIII Национална научна конференция с международно участие „Библиотеки – четене – комуникации“, проведена във Велико Търново на 14-15 ноември 2019 г., ежегодно организирана от Регионалната народна библиотека „П. Р. Славейков“.

**Abstract.** *The project "Communication Model for an Interactive Educational Environment for Continuous and Postgraduate Professional and Continuing Education in the Field of Cultural and Creative Industries", Contract № DN05 / 1, 14.12.2016 with head of the project Assoc. Prof. Dr. Rumelina Vasileva relies on strategies related to communication and interactive methods and applications. Learning is an emotional experience and most people do not want to be alone when they study. In this respect, social media models can be extremely valuable because they encourage sharing and collaboration. This helps trainees retain the knowledge they receive through formal training programs. This is why social cooperation platforms today become as important to the overall learning strategy as the specific types of training delivery methods themselves. The article raises questions about new teaching methods, learners' experiences in an effective way, and the opportunities of electronic educational platforms and environments to provide educational content and educational communication. The modern information-educational environment should support all popular technological forms of communication within the developed educational portals, eLearning platforms, personalized social networks and more.*

**Keywords:** *distance education, delivery of educational services, educational electronic platforms, electronic education, new forms of pedagogical interaction, organization of electronic content*

## Въведение в темата

Терминът „електронно обучение“, придобил широка популярност с английския си вариант „eLearning“, основно се отнася до интерактивното обучение, което използва компютри или технологии за комуникация като средство за преподаване. Тук не става въпрос за механично заместване на преподавателя с компютърна технология. Електронните технологии, подпомагащи процеса на учене, са вплетени в целия процес на обучение – в поднасянето на информацията, в подготовката, в коментирането и общуването в процеса на усвояване и проверката на знанията. В този модерен тип обучение преподавателят остава водеща фигура, която структурира и подготвя учебното съдържание и е в интерактивна връзка с обучаваните. Идеята на електронното обучение не е да измести живия контакт, а да бъде комбинирано с други методи на преподаване, за да обогати каналите за комуникация и да повиши ефективността от образователния процес.

Електронното обучение е: (1) атрибут на глобалното информационно общество; (2) отговор на нуждите на съвременния обучаем от гъвкаво обучение, от достъп по всяко време и от всяко място; (3)



обучение, за чиято подготовка, провеждане и управление се използват съвременни информационни и комуникационни технологии (ИКТ) и интернет; (4) и може да бъде осъществявано в присъствена, дистанционна или (най-често) смесена форма [9].

## Малко история

Като се върнем назад във времето и направим кратък историографски преглед на явлениято „дистанционно обучение“, е важно да се потърси този социален феномен още в средата на XIX век, когато бързото развитие на индустрията увеличава нуждите от висока грамотност и обща култура, и от по-всеобхватно обучение. Тази нужда и причинно-следствена връзка между растежа на икономиката и образованието, още по-далеч във времето осъзнават и венецианските търговци през XIII-XIV век. По отношение на дистанционното обучение (ДО) може да се каже, че пръв опит прави *Исаак Питман* през 1840 г., който от Лондон обучава ученици чрез стенограми, чрез кореспонденция по пощата. Университетът в Лондон е първият университет, предлагащ степени на ДО, създавайки своята Външна програма през 1828 г., което го прави вероятно и първият университет, предлагащ дистанционно обучение [13]. Тогава дистанционните курсове се състоят от изпращани по пощата ръкописни или печатни материали, допълвани от задачи към обучаващите се, които, след като бъдат изпълнени, се изпращат обратно на преподавателя за оценяване и коригиране. Друг вариант на външните програми е едни преподаватели да обучават, а други да контролират резултатите и напредъка. „Толкова много от „новите“ разработки в образованието от разстояние като дезагрегация, самостоятелно обучение и много от елементите на обучението, основано на компетенции, всъщност са на възраст над 150 години“ [13]. За да стигнем и до *Чък Уедемайер* (Charles A. Wedemeyer), професор по образование в университета в Уисконсин-Медисън, който пръв разработва модерна педагогика, уникална за дистанционното образование и се смята за баща на съвременното дистанционно образование. В началото на 30-те г. на XX век *Уедемайер* използва радиостанцията на университета, за да излъчва уроци по английски и да разшири достъпа на изключените от образователната система. Като военноморски инструктор от Вто-

рата световна война той създава ефективни методи на преподаване за хиляди моряци, дислоцирани по целия свят. През 1954-1964 г. започва поредица изследователски проекти по теория на обучението и социологията на независимите обучаващи се. Работата му усъвършенства нова дисциплина в областта на образованието, като интегрира обучение за възрастни, дистанционно, отворено и независимо обучение с дизайн на инструктивни системи и приложения на технологиите за обучение, организационно развитие и оценка. С голяма точност през 1965 г. *Уедемайер* прогнозира съвременното електронно обучение [13].

## Развитие на електронното обучение

Според периодизацията на *платформата Moodle* могат да бъдат разграничени три основни периода в развитието на ДО: (1) *предобразователна технология*; (2) *образователни технологии*; (3) *виртуална комуникационна технология в класната стая* [6]. В първия период се разчита на изходните потребителски умения и способности за справяне с трудни ситуации в процеса на обучение; учебните материали са подобни на традиционните; използват се традиционните методи на обучение. Във втория период се наблюдава съзнателна и систематична употреба на технологии за обучение, създадени за определена система на е-обучение; създаване на подходящи материали и системи за обучение, които да изграждат завършен цикъл на учебен процес – ефективен и равностоен на традиционното обучение. В третия период, основан на дигитална комуникация, се добавят нови решения за предварително планирана и организирана директна интерактивна комуникация и групова работа между участниците в процеса на обучение. Появява се и възможността за интензивно използване на предварително организирани бази данни – платформи с информация – достъпни във виртуалното пространство. По нов начин се претворяват традиционните компоненти на обучението „лице в лице“ чрез киберпространството – сайтове, виртуални класни стаи, имейли, бази данни и платформи, социални мрежи и т.н.

Днес е-обучението има разнообразни характеристики. Може да е *синхронно обучение*, което „имитира“ традиционното, като се случ-

ва в реално време със свързаност чрез аудио-, видеовръзка, обща чат стая или форум. Тук предимството е в обратната непосредствена и едновременна връзка между обучаемите и преподавателите. Е-обучението може да е и *асинхронно*, като позволява достъп до предварително подготвени и публикувани материали по всяко време; комуникацията се осъществява по имейли, чатове или съобщения във форуми. При *събитийно-ориентирания* модел се наблюдава смесване на възможностите на първите два в зависимост от конкретните нужди на процеса на обучение [3]. Тук обучението е замислено като последователност от индивидуални модули, включващи постъпателни действия и събития, насочени към изпълнението на определени задачи. Така някои събития са синхронни, т.к. в тях участва цялата аудитория, заедно с обучаващия, а при други се изисква самостоятелна работа и индивидуално оценяване и са асинхронни.

Видовото разнообразие на електронното обучение различава *дистанционно обучение*, което на практика е област от образованието, фокусирана върху педагогически, технологични и индустриални системи, предоставящи обучение на участници, намиращи се физически на различни места, които осъществяват връзка помежду си чрез компютър или други комуникационни средства [15]. При *компютърно-базираното обучение* компютърните средства са ключов компонент на средата, в която се провежда то. В по-широк смисъл то се възприема като структурирана среда, в която компютрите са средство за постигане на целите на обучението. *Уеббазираното обучение* е съвкупността от всички обучителни дейности, използващи световната мрежа (WAN или WWW) като основно или помощно средство за обучение. То е различно от *онлайн обучението*, което може да използва и локални мрежи (LAN). Уеббазираното обучение е ключовият компонент на по-широкото понятие за електронното обучение. То е съвременен инструмент за доставка на учебно съдържание, обогатен с дискуссионни форми, електронна поща, видеоконференции, онлайн лекции – с помощта на силно развиващите се уебтехнологии. Именно уеббазираните системи за обучение се развиват най-бързо, както и търсенето на предоставяните образователни уебслужби чрез тях, т.к. те създават в най-голяма степен свобода на избор, организация и контрол на обучението и образованието, и го персонализират в много висока степен.

## Pro et Contra

Важно е да се анализират *предимствата на електронното обучение*:

1. Бърз, лесен и навременен достъп до образователно съдържание.
2. Гъвкавост чрез диференцирането на образователните програми на модули и секции.
3. Атрактивен интерактивен начин за предоставяне на информация, знания и съдържание чрез аудио, видео, бази данни и платформи, игри и др.
4. Персонални настройки и самостоятелен избор кога и колко да се учи.
5. Мобилност чрез 365/7/24 часов достъп, независим от геолокацията на обучаемия, посредством портал за електронни обучения.
6. Лесна навигация, модулност, възможност за игрови модели и креативност.
7. Бързо развитие на електронните системи с все по-разнообразни полезни функционалности.
8. Разширява се кръгът на обучаемите: хора в неравностойно положение, хора в отдалечени райони.
9. Достъпност поради приемливата цена на образователните услуги, спестяващи значителни разходи за обучение – разходи за пътуване, за пребиваване, по-ниски такси, свързани с оптимизацията на разходите за създаване на съдържание, заплащане на лектори, наем на помещения, оборудване и т.н.
10. Лесен мониторинг с обективни статистически данни за успеваемост в системата за ДО – възможност за самооценка и самоактуализация; следене на представянето от страна на учителя, на сертифициращи органи и др.

Развитието на електронното обучение е пряко свързано с нарастващите възможности и намаляването на цената за достъп до ИКТ. Възможността за поддържане на обучение и преподаване, основано на използването на мултимедийни ресурси е сериозна причина за нарастващия интерес към електронните обучения.

Успехът и развитието на нови тенденции в електронното обучение е свързан с ръста на много успешни платформи за електронно обучение като Udemy, Udacity, Teachable, Moodle, ILIAS и т.н. Участието на обучаемите е от първостепенно значение за успеха на платформите за електронно обучение. Те могат да бъдат ефективни, само ако представят ресурси и възможности, които привличат вниманието на обучаемия, като например: груповите дискусии в стабилен дискуссионен курсов форум превръща eLearning в предпочитана интерактивна и много по-ангажирана услуга; наличието на интерактивни въпросници след всяка сесия, като модулна оценка и цялостен тест за оценка на темата, винаги прави интересен процесът; атрактивното визуално представяне на интерактивното онлайн обучение предопределя голям интерес и ангажираност на обучаемите [12]. Мобилното обучение, микрообученията, игровизацията, интерактивността и социалното учене са сред най-интересните тенденции на електронното учене през последните години. mLearning, бърз 60-минутен курс, учене чрез трансформиране на знания и опит чрез игри, социално учене чрез общуване, обсъждане, сътрудничество и обмен на идеи за решаване на проблеми – това са новите форми на постоянно квалифициране, надграждане и учене през целия живот.

Освен предимства, електронното обучение има и своите *недостатъци*. То не може да замени напълно нуждата от жив контакт с експертизата и поведението на обучаващия. Компютърните технологии не могат да изпълнят всички задачи, свързани с персоналния фокус върху различната мотивация, концентрация, фиксиран график и цели на обучението [12]. Социалното и културно взаимодействие не е достатъчно обективизирано от лидерството, вдъхновението и интеграцията на екипа от обучавани „лице в лице“. Изоляцията не може да бъде преодоляна без пълноценно взаимодействие с външния свят и практиката в реална работна и образователна среда. Съществуват и технически ограничения, свързани със скоростта на интернет връзката, с покриването на определени хардуерни и софтуерни стандарти. Нивото на техническите умения на участниците в курса, включително и на самия преподавател, също могат да бъдат сериозна бариера пред добавената стойност на електронното обучение. Организирането на подобен тип обучение в началния си етап изисква значителни инвестиции в лицензи, инфраструктура, персонал, ад-

министратори, асистенти, дизайнери, лектори, а и последващи – за неговото поддържане, развиване, адаптиране и надграждане спрямо нуждите на поколенията обучавани.

Сред предизвикателствата пред електронното обучение са и осъзнаването на *смяната на ролите* на лекторите в посока на консултанти, асистенти, ментори и в по-малка степен – като източници на информация. Промяната на взаимодействието чрез дистанцията на времето също оказват влияние върху възможностите за контрол на лектора върху процеса на обучение. Различните видове медии за предаване на данни изискват различен подход и сериозен опит в работата с тях. Недостъпната информация провокира към допълнително обучение за създаване на ефективни стратегии за търсене на информация в традиционни и нови източници, бази данни и платформи, както и за ефикасно управление на извлечени данни, информация и знания. Диференциацията на задълженията и ролите на лектора, асистента, дизайнера на образователни курсове и програми [7] от една страна повишава качеството на предлаганите образователни продукти и услуги, но от друга – може да предизвика смут в системата по редица причини – различни права на достъп и задължения; нееднаква мотивация; неравностойна експертиза и/или технологични умения; проблеми в комуникацията, субординацията и сътрудничеството в екипа на доставчика на образователно съдържание; неефективен риск мениджмънт на финансови потоци, лицензи и т.н. Лошата технологична инфраструктура например, може да донесе повече вреда отколкото полза на преподавателите и обучаемите. Разходите за поддръжката на инфраструктурата и на развитието на преподавателите, както и на тяхната мотивация, могат да се окажат непосилни при недобър мениджмънт и слабо маркетингово поведение на пазара на образователни услуги.

Все пак трябва да се обобщи, че определено нараства активният интерес към електронните обучения и то в няколко посоки. От една страна, търсенето на електронни образователни услуги създава благодатна ниша за организациите, които вече традиционно предлагат програми за ДО, т.к за тях eLearning е логичното развитие на основните им дейности. От друга страна, корпоративният сектор проявява изключително активен интерес към електронните обучения и среди като начин за намаляване на цената и повишаване на качеството и

интереса към обучението на служителите. Класическите образователни организации също приемат много отзивчиво електронните обучения като ефективен маркетингов начин за подобряване на достъпа до техните учебни програми. Фирмите оценяват все по-високо онлайн обучението като рентабилен, удобен и ефективен начин за предоставяне на корпоративно образование. От редица проучвания става ясно, че за бизнеса eLearning е печеливша възможност за всички – обучаеми, корпорация и клиенти, обслужвани от корпорацията [16].

## Електронната образователна платформа като атрактивен интерактивен комуникационен канал за учене и взаимодействие

При традиционното преподаване и учене всичко зависи от основните участници в процеса на обучение – от нивото и мотивацията на обучаемите и от експертизата и мотивацията на преподавателите, при това в определено, фиксирано време и място. Така идеалният синхрон е изправен пред множество предизвикателства и фактори. Предаването на информация и знания според учебното съдържание в традиционна образователна среда зависи от капацитета, потенциала, мотивацията и моментното състояние на преподавателя и на обучаваните, т.е. по отношение на предаването на знания и данни може има завишен субективизъм, породен от конкретни моментни фактори. При eLearning, базирано на електронна образователна платформа, голяма част от тези субективни фактори се елиминират, т.к. създателят на съдържание има достатъчно време да събере, осмисли, прецизира и добре да структурира образователното съдържание, да го обогати с атрактивен илюстративен материал в целия диапазон на интерактивните форми, и не на последно място – да го актуализира перманентно.

Световната мрежа от десетилетия придава друг смисъл на книгите, списанията, статиите и на различните познати класически публикации. Електронните книги, статии, сборници, списания, депозиториуми имат богата хипертекстова организация, която предлага самостоятелен път на извличане на данни и информация, съобразно собствените умения, стил на учене, натрупани знания, информаци-

онни нужди и интереси на обучаваните. Познанията за метаданните и създаването на стратегии за извличане и обработване на хипертекстова информация са ключови при работата с интерактивни информационни ресурси. WWW е огромно хранилище на информация, по-голямата част от която е свободно достъпна за студентите. Но търсенето в повърхностния и в дълбокия уеб има своите особености и непознаването им не стимулира интереса към търсене на информация. Поместването на метаданни и/или съдържание в интернет страниците е важно да е съпътствано от информационни справочници за нова информация и за начина на търсене чрез електронни форми, ключови думи, булеви оператори, анотации и т.н.

Количеството информация в големите бази данни може да бъде опасно за учебния процес, т.к. изисква инвестиция в много време и търпение от страна на информационно недостатъчно грамотния обучаем и това може да го демотивира, да го отклони от основните цели и теми на курса. От друга страна – предоставянето на фиксирани, предварително организирани „порции“ информация невинаги е правилният подход, т.к. това не развива достатъчно информационните способности и креативността на обучаемите – нещо изключително важно за съвременния успешен индивид. За да се намери баланс е необходимо да се прилага основният подход в *уеббазираното хибридно обучение*. Интернет-базираният подход за доставка на учебно съдържание използва различни дигитални форми като имейл, WWW и FTP. Така традиционните навици за вербално общуване, подчинено на педагогически подходи, може да се трансформира в хипертекст и интерактивно лекционно съдържание. От една страна хилядолетните навици за четене и възприемане не могат и не бива да се пренебрегват; от друга – това е начинът за предоставяне на съдържание за незрящи и слабовиждащи обучаеми; от трета – „щади“ обучаваните, които имат ниско технологично оборудване или се намират в среда със слаба инфраструктура за висока скорост на телекомуникациите; от следваща – осигурява съхранение на образователното производство на информация и знания в репозиториуми.

При всички варианти на обучение преподавателят/лекторът/тutorът трябва да подбира съдържание с високо качество, съобразно възможностите на обучаваните и в съответствие с тенденциите в развитието на технологиите и научните изследвания. Използването



на технологии и медии също трябва да бъде съобразено с наличието, достъпа и компетентността за работа с тях от страна на обучаемите. С други думи, не само академичното качество на ресурсите, но и адекватността им спрямо целите, задачите и резултатите на хибридно електронно обучение са важни, т.к. голямо множество различни технологии и техники могат да представят ресурсите по начин, насърчаващ ученето.

Обучението е системен процес и в днешния контекст той има за цел постоянно обогатяване на знанията, уменията и нагласите на обучаваните с цел непрекъснато да се усъвършенства тяхното трудово, социално и икономическо представяне, мотивация и самочувствие. Но спецификите на обучаемите, на техните възприятия, високата информираност, индивидуализмът и високите стойности на Аза през XXI век поставят на изпитание учебните стратегии и подходи на обучение. За да се вземат решения за най-подходящите стратегии за преподаване се очаква лекторите не само да си дават сметка затова как обучаемите изграждат знания, придобиват умения и поддържат положителни нагласи към ученето, но и да познават съвременните технологии за ефективно усвояване на знания и виртуална комуникация чрез споделяне на идеи, мнения, бележки, връзки, файлове и т.н. В този контекст е важно да се познава натрупаният предишен опит на всеки обучаем, за да може на тази основа да се търси баланс на подходите и задачите, чрез които да се постигнат поставените цели и нужната мотивация. Анализът на пропуските в знанията, уменията и нагласите на обучаемите, както и анализът на опита им – при всички случаи стимулира процеса на обучение, като създава творческа среда и атмосфера на уважение и споделяне. Дейностите в обучението и най-подходящите стратегии за предоставяне на съдържание е важно да бъдат съобразени с възможностите на обучаемите. Както и при традиционното обучение обратната връзка, зачитането на възможностите и постиженията, стимулирането на креативното мислене и персоналното отношение са ключови педагогически стратегии и могат да бъдат постигнати и в eLearning. Адаптивното обучение осигурява индивидуален маршрут през учебното съдържание в зависимост от предварителните знания и напредъка на обучавания в процеса на учене. Затова и учебното съдържание се състои от отделни елементи, обособени в три основни групи учебни

единици или учебни обекти – структурни данни (план, програма, дневник), съдържателни (тема, части от тема) и контролни (задачи, тестове и др.). Така се генерират индивидуални маршрути за учене и е възможно динамично проследяване на историята на обучавания. От едни и същи обекти могат да се създават различни курсове според учебните цели, образователното ниво на обучаваните, процедурите за оценяване и ресурсните ограничения (продължителност, цена и др.) [4].

Друг съществен момент, рефлектиращ върху избора или изграждането на електронна образователна платформа, са и някои административни аспекти на предоставянето на електронни образователни услуги: големина и структура на курсовете; обем и структура на учебната програма; разпределено време за всички задачи в процеса; дизайн на информационното пространство; роли на членовете на курса; достъп и разпределение на ресурси и задачи и др.; извън „аудиторни“ дейности за самоподготовка, които включват индивидуални и екипни задачи; допълнителни ресурси и достъп до ресурси за подпомагане на обучаемите в тяхното обучение и постигане на цели на курса.

Натовареността на обучаемите трябва да бъде съобразена с техните служебни и други ангажименти. Управлението на времето и усилията за проектирането на учебните задачи и за изпълнението им от обучаемите трябва да е балансирано и пропорционално на целите на курса и на възможностите на участниците в процеса.

Различията в дистанционните методи на обучение не се основават единствено на видовото разнообразие на прилаганите технологии, но и на контрола върху темпото и мястото на обучението. При някои методи преподавателите и обучаващата институция предпочитат приоритетен контрол, като при „традиционна класна стая“, докато в други – контрол упражняват и студентите. Електронното обучение използва най-новите информационни технологии при осигуряването на директен контакт между преподаватели, асистентите и студенти. Сериозното преимущество на това обучение е, че дава възможност на студентите да работят гъвкаво и им осигурява баланс в изпълнението на различните задължения, свързани с работата, семейството, обществото и образованието.

## Заклучение

Необходимостта от познаване на съвременните образователни подходи и методи на учебен процес е безспорна. Средата, в която се осъществява той, както и всички комуникационни канали за неговото безпроблемно провеждане също е от съществено значение да бъде изследвана и анализирана. Развитието на ИКТ определено предизвиква трайни и необратими промени във всички човешки дейности, включително и в образованието. Това интензифицира образователния процес, довежда до поява на иновативни и усъвършенствани стратегии и методи за преподаване и учене, и отваря немислими допреди няколко десетилетия възможности и перспективи за създаване на информационно грамотни членове на обществото на знанието. Важни са не само съвременните стратегии и технологии на преподаване, но и характеристиките и ресурсите на електронното обучение, защото то е повече от среда за конвенционално обучение. В тази посока са и нашите усилия за изследване на възможностите, ефектите и резултатите, постигнати със средствата на електронното образование чрез съвременните образователни платформи [1, 2, 5, 8, 10, 11, 17, 18, 19, 20, 21], т.к. е факт, че терминологията, основите и постиженията на тази нова област не са докрай изяснени и продължават да се обсъждат не само в академичното пространство, но се използват активно в практиката от създателите на политики, експерти и преподаватели. Пазарът на тези услуги също очаква формулировки, анализи и концептуални решения. Професионалното средно образование и университетите вече не са единственият и легитимен източник на информация и знание. Бързият достъп до неограничени източници на информация, благодарение на съвременните технологии и комуникацията, стават по креативен начин най-типичната дейност за всички членове на обществото, създавайки виртуални транснационални и транскултурни общности с общи интереси, сътрудничество или други съвместни дейности [14].

## Използвани източници

1. **Василева,** Румелина, Силвия Станчева. Информационни и образователни възможности на виртуалната „Е-библиотека за библиотечно-информационни науки, печатни комуникации и науки за културно наследство“ за нуждите на дистанционното обучение във ФБКН, УниБИТ. // *Библиотека*, XXI, 2014, 5, с. 65-71.

2. **Василева**, Румелина. Управление на устойчива кариера на младите хора. // *Професионалната реализация – възможности и реалности* : Сб. със студии и ст. по проблеми, свързани с проф. реализация на студентите. Състав. Силвия Станчева. София : За буквите – О писменехъ, 2016, с. 95-125.
3. **Видове** електронни обучения. // *E-learning Blog*, Знам и Мога – блогът за електронни обучения и HR, 3 август 2009. URL: <<https://elearningbg.wordpress.com/2009/08/03/видове-електронни-обучения/>>
4. **Делийска**, Боряна, Николай Хаджидимитров. Съвременни образователни стратегии и технологии за преподаване: Ръководство. София : ЛТУ, 2014. URL: <[https://www.researchgate.net/publication/322405888\\_Ueb\\_tehnologii\\_Metodi\\_i\\_sistemi\\_za\\_elektronno\\_obucenie](https://www.researchgate.net/publication/322405888_Ueb_tehnologii_Metodi_i_sistemi_za_elektronno_obucenie)>
5. **Иновативна** образователна среда за непрекъснато професионално обучение в сферата на културните и творчески индустрии : Е-сборник. Състав. Иванка Янкова, Румелина Василева. София : За буквите – О писменехъ, 2018. 273 с.
6. **История** на ДО. // *Moodle*, 3 Oct. 2010. URL: <<https://moodle.org/mod/page/view.php?id=7461>>
7. **Какви** базови умения трябва да притежава един дизайнер (администратор) на платформа за електронни обучения. // *E-learning Blog*, Знам и Мога – блогът за електронни обучения и HR, 3 август 2009. URL: <<https://elearningbg.wordpress.com/2009/08/03/какви-базови-умения-трябва-да-притежа/>>
8. **Павлова**, Иванка, Иванка Янкова, Румелина Василева. Комуникационна образователна среда за професионалисти през XXI век – споделена отговорност за качество. // *Иновативна образователна среда за непрекъснато професионално обучение в сферата на културните и творчески индустрии* : Е-сборник. Състав. Иванка Янкова, Румелина Василева. София : За буквите – О писменехъ, 2018, с. 63-76.
9. **Петрова**, Евелина. Същност на електронното обучение. // *Електронно обучение*. Google Сайтове. URL: <<https://sites.google.com/site/elektronnoobucenie/ssnost>>
10. **Станчева**, Силвия, Румелина Василева, Камелия Нушева. Основни насоки за работа с платформата ILIAS – Е-платформа за дистанционно обучение по библиотечно-информационни науки, печатни комуникации и науките за културното наследство. //

Нови информационни технологии в образователния процес, 2015, с. 60-66.

11. **Стойкова**, Добринка, Силвия Станчева, Иванка Янкова. Методика на преподаване на учебната дисциплина „Информационна грамотност – програми и модели“. // *Съвременни измерения на европейското образователно пространство: Сборник доклади*, Т. 3. София : За буквите о писменехъ, 2015, с. 214-221.
12. **Тенденции** в електронното обучение през 2019 г. // *НИИТ*, Съвременни решения за онлайн обучение, Статии, 2019. URL: <<https://www.online-learning.bg/tendencii-v-elektronnoto-obuchenie-elearning-distancionno-obuchenie>>
13. **Bates**, Tony. Who Are the Founding Fathers of Distance Education? // *Online Learning and Distance Education Resources*, September 17, 2016. URL: <<https://www.tonybates.ca/2016/09/17/who-are-the-founding-fathers-of-distance-education/>>
14. **Fernback**, Jan, Brad Thompson. Virtual Communities : Abort, Retry, Failure? // *Annual convention of the International Communication Association*, Albuquerque, New Mexico, May 1995. URL: <<https://www.rheingold.com/texts/techpolitix/VCCivil.html>>
15. **Naidu**, Som. E-Learning – A Guidebook of Principles, Procedures and Practices. 2<sup>nd</sup> ed. Melbourne : CEMCA, 2006. 100 p. URL: <[http://oasis.col.org/bitstream/handle/11599/53/e-learning\\_guidebook.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://oasis.col.org/bitstream/handle/11599/53/e-learning_guidebook.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>
16. **Phillips**, Jack J. How Much Is the Training Worth? // *Training and Development*, Vol. 50, 1996, 4, pp. 20-24.
17. **Stoykova**, D, S. Stantcheva. How to Organize IL Education for Bulgarian Authors and Publishers of Impact Factor Publications-Project in Progress. // *The Third European Conference on Information Literacy (ECIL)*, October 19-22, 2015, Tallinn, Estonia, 145 p.
18. **Vasileva**, Rumelina, Kamelia Nusheva, Ivanka Yankova, Ivanka Pavlova. Innovative Opportunities of the Contemporary Interactive Educational Environment in the Area of Cultural and Creative Industries. // *EDULEARN18 Proceedings – 10th International Conference on Education and New Learning Technologies*, 2nd-4th July, 2018, Palma, Mallorca, Spain, IATED Academy. Ed. by L. Gómez Chova, A. López Martínez, I. Candel Torres, Vol. 10, 2018, pp. 3546-3553.
19. **Yankova**, Ivanka, Silvia Stancheva, Rumelina Vasileva, Tzvetelina Dimitrova. Employability of Students in "Library and Information

- Management". // *Qualitative and Quantitative Methods in Libraries*, [S.l.], Vol. 5, 2017, 3, pp. 737-742. URL: <<http://qqml-journal.net/index.php/qqml/article/view/355>>.
20. **Yankova**, Ivanka, Silvia Stancheva, Rumelina Vasileva, Tzvetelina Dimitrova. Impact of Communication on Learnability in Lifelong Learning Business Models. // *ICERI 2017 Proceedings – 10th International Conference of Education, Research and Innovation*, 16th-18th November, 2017, Seville, Spain. IATED Academy. Ed. by L. Gómez Chova, A. López Martínez, I. Candel Torres, Vol. 10, pp. 8119-8122.
21. **Yankova**, Ivanka. Rumelina Vasileva, Tzvetelina Dimitrova, Kamelia Nusheva. Creation and Implementation of Interactive Model for Training of Academic Authors: How to Publish Successfully Research Publications. // *ECIL 2015: Information Literacy: Moving Toward Sustainability*, pp. 538-545.

# Професионално образование и интелектуална собственост\*

---

**Доц. д-р Силвия Станчева**  
**Доц. д-р Румелина Василева**

**Резюме.** Научният доклад разглежда новите възможности за качествено професионално образование, което произвежда подготвени кадри, осигуряващи конкурентни предимства на всяка икономика. Академичната дейност има пряко отношение към формирането на човешкия капитал с определена професионална квалификация за целите на бизнеса. В това отношение ролята ѝ е в повишаването на конкурентноспособността и иновативността на икономиката чрез обучение и научна подготовка на висококвалифицирани кадри, както и на представители на самия бизнес, функциониращи в творческите и културни индустрии. Интелектуалната собственост, творчеството и талантите успешно формират четвърти икономически сектор, т.нар. „творчески сектор“ и задвижват нов тип икономически, социални, правни и културни отношения в т.нар. „творческа икономика“. Поради това интелектуалната собственост има съществено значение за функционирането на творческите организации, за развитието на творческите индустрии, за икономическия растеж на творческия сектор и на икономиката като цяло. Основен смисъл и предимство на професионалното образование е възможността му да създава пряка връзка между младежите и пазара на труда. Свободата на избор на форми за придобиване на квалификация, съобразена с ефективни методи на интерактивно професионално обучение и с пълноценно използване на възможностите на технологиите, допринася за подобряване на качеството на придобитата квалификация и осмисля усилията на страните, участващи в процеса на обучение. В доклада се поставя и въпросът за развиването на компетентност в областта на интелектуалната собственост, авторското право, патентите и марките у обучаваните по професия. Изследването е осъществено в рамките на проекта „Коммуникационен модел на интерактивна образователна среда за непрекъснато и

---

\* Докладът е представен пред участниците в Седмия национален семинар на тема: „Интелектуалната собственост и дигиталните хора“, посветен на Международния ден на интелектуалната собственост (26 април) и на Пловдив – Европейска столица на културата 2019 г.

следдипломно професионално и продължаващо обучение в сферата на културните и творчески индустрии", Договор № ДН 05/1 на ФНИ на МОН, с ръководител доц. д-р Румелина Василева.

**Ключови думи:** електронно обучение, интелектуална собственост, качество на образованието, културни и творчески индустрии, професионално обучение

**Abstract.** *The research report looks at new opportunities for quality vocational education, which produces skilled staff, providing competitive advantages to any economy. Academic activity has a direct bearing on the formation of human capital with a certain professional qualification for business purposes. In this respect, it has a role to play in increasing the competitiveness and innovation of the economy through education and scientific training of highly qualified staff as well as representatives of the business itself, functioning in the creative and cultural industries. Intellectual property, creativity and talent successfully formed the fourth economic sector, "Creative sector" and launched a new type of economic, social, legal and cultural relations in the so-called "Creative economy". Intellectual property is therefore essential for the functioning of creative organizations, the development of creative industries, the economic growth of the creative sector and the economy as a whole. The main purpose and advantage of vocational education is its ability to create a direct link between youth and the labor market. The freedom to choose forms for acquiring qualifications, based on effective interactive vocational training methods and the full use of technology capabilities, contributes to improving the quality of the acquired qualification and reflects the efforts of the countries involved in the training process. The report also raised the issue of developing competence in the area of intellectual property, copyright, patents and trademarks of trainees by profession. The research is carried out within the framework of a project "Communication Model for an Interactive Educational Environment for Continuous and Postgraduate Professional and Continuing Education in the Field of Cultural and Creative Industries", Contract № DN05 / 1, 14.12.2016 of the NSF of Ministry of Education and Science, with head of the project Assoc. Prof. Dr. Rumelina Vasileva.*

**Keywords:** cultural and creative industries, intellectual property, online education, professional training, quality of education

## Въведение

Връзката между образованието и интелектуалната собственост (ИС) е изключително важна. Създаването на грамотност, отношение, умения, компетенции и култура на разбиране и зачитане на интелектуалната собственост, авторското право, оригиналността, лицензирането, поверителността, търговските тайни, брандирането и т.н. е един от съвременните приоритети на образованието – основно, средно, висше и професионално. Връзката между интелектуалната собственост и пред-



приемачеството; информационните и комуникационните технологии (ИКТ); науката, технологиите, инженерството и математиката (STEM); управлението на данни; онлайн поведението; гражданското образование и образованието по изкуствата – доказано повишава творчеството, иновациите, задълбочените проучвания и социалните ценности. Добрите подходи затова са в колаборацията между държавните органи, училищата, университетите и другите образователни институции, и обществените и академичните библиотеки. Интересът към материята идва и от бизнеса, както и от страна на творческите индустрии, от художници, писатели и други творчески професионалисти, и от техните професионални асоциации и мрежи. Важното е да се постига плодотворно партньорство между частния и публичния сектор в създаването на т.нар. „извънобразователно благо“, свързано и със защитата и нарушението на интелектуалната собственост, изобретенията и творчеството.

В свят на когнитивна икономика и глобалност иновациите и конкурентното предимство имат ключово значение за гарантирането на световния икономически растеж. Класическите работни места все повече се изместват от нововъзникващи икономики и отрасли и приносят на икономиката на знанието към европейското богатство и заетост продължава да расте. Според СОИС [11] интелектуалната собственост закриля творенията на ума: изобретения, литературни и художествени произведения и символи, имена и изображения, използвани в търговията. Тя вече се разглежда като инструмент, който създава финансови, социални и културни ползи. В съвместен доклад на Службата за хармонизация на Европейския съюз (ЕС) във вътрешният пазар (OHIM) и Европейското патентно ведомство (EPO) се установява, че 26% от заетостта в ЕС и 39% от нейния БВП е генериран от индустриите с интензивна интелектуална собственост [12].

Интелектуалната собственост най-общо се разделя на няколко категории:

- ☞ Индустриална собственост: изобретения (патенти), търговски марки, промишлени дизайни, нови сортове растения и географски указания за произход;
- ☞ Защитена с авторско право творческа дейност: оригинални литературни и художествени произведения, музика, телевизионно излъчване, софтуер, бази данни, архитектурни проекти, рекламни творения и мултимедия;

☞ Търговски стратегии: търговски тайни, ноу хау, споразумения за поверителност или бързо производство.

Следователно и културата по интелектуална собственост изисква познаването на всички категории защитени интелектуални дейности.

## Турбулентни промени или закономерни предизвикателства пред възприемането и опазването на правата върху интелектуалната собственост?!

Правата на интелектуална собственост са от ключово значение за стимулиране на иновациите и творчеството. Те дават на собствениците възможност да защитават своите творения (т.е. дават на автора/създателя изключителни права над създадения продукт/изобретение) и им предоставят законни търговски възможности, ако някой друг иска да използва създадените блага законно. За съжаление, незаконната употреба и производството на продукти, притежаващи вече права на интелектуална собственост – наричана нарушение на правата на интелектуална собственост (по отношение на патенти, търговски марки, дизайни или авторски права) – продължава да бъде сериозно предизвикателство, създавано от универсално достъпни интелектуални продукти и цифрови технологии. Все по-сложното и добре организирано фалшифициране, както и относително високото социално одобрение на това явление е реален и критичен проблем [13]. В редица проучвания на общественото мнение относно възприемането на проблемите с нарушенията на интелектуалната собственост обичайно голяма част от гражданите на ЕС демонстрират силна подкрепа за спазването на правата на ИС и същевременно оправдават нарушаването на законите, които я гарантират, по икономически причини или под предлог, че нормативната уредба не е адаптирана към електронния пазар [9]. Между 35% и 50% от младите европейци показват нагласи, благоприятстващи фалшифицирането и/или незаконното изтегляне на интелектуални е-ресурси – пропорция много по-висока от средните нива за Европа [11] – тревожни цифри, които сериозно повдигат въпроса за належащо системно образование по въпросите на интелектуалната собственост.

## Интелектуалната собственост в академичното образование

Очевидно е, че днес студентите, навсякъде по света, използват повече технологии, за да четат, учат, търсят информация и да използват много различни цифрови ресурси. Свободният достъп осигурява изобилие от информация, което, като че ли „притъпява“ усещането за отговорно отношение към чуждия интелектуален труд. А моралните, гражданските и етичните ценности все още са валидни в този контекст и е важно обучаваните във всички нива на образование да бъдат запознавани с правата и отговорностите при използването на материали, които не са техни. Познаването на въпросите, свързани с интелектуалната собственост е от особено значение във висшето образование, където студентите формират знания и умения, с които да навлязат на пазара на труда и да изпитат законодателството от първа ръка. Важно е да бъдат научени, че всички образователни материали, поместени в различни платформи, са плод на интелектуален труд и притежават авторско право. Не изричното преподаване на дисциплини, свързани с интелектуалната собственост, а постоянното, целенасочено и безкомпромисно възпитаване в авторскоправна култура и зачитане на правата на интелектуална собственост – стои в основата на създаването на пълноценни специалисти, готови за пазара на труда.

## Електронното обучение и интелектуалната собственост

Тук трябва да се повдигне и още един много важен въпрос, провокиран от кардиналните промени – въпросът за електронното обучение във всичките му развиващи се форми. Убедени сме, че успешното прилагане на е-обучението минава през доброто управление на правата на интелектуалната собственост върху разработваните и използвани е-курсове и е-ресурси. Това е фактор и „критичен компонент“ в областта на образованието, тъй като е-обучението играе огромна роля в икономиката, основана на знанието. Отдавна електронното и мобилното обучение не означават пренасяне на лаптопи и мобилни устройства от една в друга класна стая. Увеличаващата се мощност, функционалност и възможности на „джобните“

мобилни технологии естествено води и до увеличаването на количеството учебни курсове за електронно обучение. Технологичният напредък бързо развива нови типове дигитално публикуване и нови методологични инструменти, надхвърлящи обсега на съществуващите санкции на закона, и с това провокира нови възможности у електронния и мобилен учебен свят. Затова и въпросът за правата на интелектуална собственост върху разработваните учебни е-курсове и материали за е-обучение засяга и създателите на образователно съдържание, и разработчиците на платформи и ресурси и потребителите на е-съдържание, които трябва да имат ясна представа и да разбират какво е допустимо и какво не е при използването на интелектуалните продукти. Защото днес авторът е едновременно и създател, и потребител на интелектуална собственост на някого другия.

Управлението и доставката на съдържание и прилагането на електронно обучение повдигат въпроси и притеснения, които все още остават на ниво дискусия:

- ☞ Какво е частно и какво е публично съдържание и как могат да се прехвърлят правата от една институция на друга?
- ☞ Чия е собствеността на цифровизирани продукти със защитени авторски права?
- ☞ Докъде се простира законното изтегляне на материали и ресурси с авторски права, патенти и търговски марки за образователни цели и кой гарантира опазването на ИС?
- ☞ Доколко е готов правният мир да отговори на нуждите на професионалистите, на управляващите цифрови библиотеки и репозиториуми, на гражданите, на студентите от информираност и познания за правата върху интелектуалната собственост;
- ☞ Кой притежава ресурсите на електронното обучение;
- ☞ Кой може да има достъп до ресурсите на е-обучението и да ги използва, и при какви условия те могат да се предоставят легално, и т.н.

Интелектуалната собственост е областта на правото, която се занимава и със защитата на оригинални произведения в областта на електронното обучение и обхваща всичко – от лекции, учебници, помагала, аудио и визуални записи, снимки, оригинални пиеси и романи, софтуер, текстове от уебсайтове, анимации и среди за виртуална реалност – до научни продукти, изобретения, фирмени знаци и

лога. Следователно, защитата на авторското право започва веднага след като работата е фиксирана в материална среда, защитена от съответния символ. Важен е и въпросът със създаването на нови и по-добри продукти или процеси, които са уникални, полезни, осигуряват конкурентно предимство и могат да бъдат защитени като патент. Смислен е и въпросът кой притежава изобретенията – организацията или служителят – ако няма изрично писмено споразумение и когато те са плод на проекти или на лични инвестиции? Същите въпроси засягат и наименованията, запазените знаци, търговските марки на фирми и т.н. Така се очертават и основните теми, по които е необходимо знание и практика: ключови права на интелектуална собственост (търговски марки, дизайн, патенти, авторски права); интелектуална собственост, вкл. авторство, оригиналност, разрешения, лицензиране, поверителност, търговски тайни, неприкосновеност на личния живот, комерсиализация, стандарти, конкуренция, брендиране, пиратство, нарушение и фалшификация [10]; авторскоправни изключения и др. Така в контекста на правата на интелектуалната собственост за младите хора е важно да бъдат запознати с нея, да разбират нейния потенциал, генериращ доходи и растеж, да уважават чуждите права на интелектуална собственост. Всичко това надхвърля тясната концепция за теоретични познания и разбиране на компонентите на ИС като авторско право, патенти, търговски марки и дизайни и определя фокуса върху това как знанието се прилага в ежедневието на учениците, студентите и изградените професионалисти. Обучението – теоретично и практическо – придава приоритет на резултатите от самото обучение, което създава добавената стойност на умения и компетенции, получавани от младите хора в класната стая и в академичната зала.

Учебните програми и в средното, и във висшето образование обикновено целят формирането на знания, умения и нагласи, които трябва да бъдат придобити през целия период задължително или висше образование. В общия случай те се диференцират на специфични учебни предмети/дисциплини (майчин език/езикова култура, чужди езици, математика, история, география, специализирани предмети/дисциплини и др.) и описват основните учебни цели и умения на всеки предмет/дисциплина. В този смисъл образованието по интелектуална собственост може и трябва да засяга и да прави явни или

имплицитни връзки между ИС и всеки учебен предмет/дисциплина. Нещо повече – важно е ВИНАГИ в учебния процес да се прави връзка с използването на библиотеките и на научните изследвания и на правата на собственост като цяло – в контекста на отговорното използване на всякакви материали, особено в областта на изкуствата, компютърните и обществените науки, вкл. дизайн, филм, танц, музика; приложни информационни технологии, графичен дизайн; медии, социални мрежи; естетика, свързана с търговските марки в глобалната икономика на модата; издателска и фотографска дейност; социални ценности, норми и нагласи (вкл. плагиатство), позволяващи функционирането на обществото. Ценно е знанието, че всичко това е в основата на генериране на доход от притежаване на интелектуална собственост [по 14]. Извънкласните/извънаудиторните дейности също играят съществена роля в учебния опит на учениците и студентите. Така стигаме отново до *осемте ключови компетенции за учене през целия живот*, дефинирани от ЕС [6], където четвъртата, дигиталната компетентност, включва основни умения и уверено и критично използване на технологиите на информационното общество и управление на данни, а осмата компетенция засяга ИС в изкуството, в по-широкото тълкуване на културата, в дизайна и занаятите, в музиката и визуалните изкуства, драмата, танца, филма, компютърните игри, изложбите, оркестрите, театрите, музеите, в културните изрази и комуникациите и т.н., тоест творческият процес като двигател на иновациите.

На ниво професионално образование учениците от професионалните гимназии и студентите се обучават в използването на изобретения и научни знания, на продуктивния дизайн и приложните технологии. На съответното ниво се запознават с теми от икономическите и правни области за използването и създаването на марки, дизайн, за етични и юридически отговорности и социално-културни и икономически взаимозависимости, както и за управление и предприемачество. Така резултатите от обучението по мениджмънт позволяват да се подходи към интелектуалната собственост в положителна светлина и като неразделна част от творческия процес. По този начин се научават и механизмите, които ще им позволят да извлекат стойност от интелектуалните си права на собственост, свързани със собствените им идеи. Това повишава и възможностите за по-първа писта на пазара на труда и за по-пълноценна професионална реализация [Вж 15].

Творчеството, като отделна предметна/дисциплинна област, не се преподава във всички европейски държави и обикновено не е задължителна дисциплина. Алтернативно обаче, тя, по един или друг начин, е включена като част от националната учебна програма в други учебни области като икономика, бизнес образование, кариерно образование, социални науки, математика или технологии.

В търсене на по-ефективна и ефикасна система за обучение много страни понастоящем предприемат важни национални процеси на реформи по отношение на развитието на умения на всички нива на образование. Въпреки че системите за обучение са различни в повечето страни, се разчита и на голям брой обществени/частни центрове за обучение, в зависимост от политиките на различните министерства и власти, които поемат голяма част от инвестициите от държавния бюджет. В тези случаи това означава, че тези правителства имат волята техните центрове за професионално образование да работят гъвкаво, икономически ефективно и да са способни да реагират бързо на променящите се изисквания на пазара на труда. Процесите на реформа на професионалното обучение и на системата на висшето образование водят до по-високи степени на автономия, която идва и с по-сложни отговорности за управленския персонал. В този контекст центрите за професионално и висше образование са изправени пред нови роли и сложни предизвикателства. Частните и публичните доставчици на обучение се конкурират в среда, която постоянно се повлиява от промените в технологиите и комуникациите, а производствените процеси изискват нови професионални компетенции и постоянно адаптиране към нуждите на пазара на труда.

Условията на пазарна икономика и динамично променящият се пазар на труда в нашата страна налагат приспособяване на всички категории трудещи се. Работната сила е принудена непрекъснато да се адаптира и да усъвършенства своята квалификация. Професионалното образование и обучение е необходимо за всеки гражданин, стремящ се към придобиване на нови знания, умения и по-висока професионална реализация. Тази необходимост води до създаването на центрове за професионално обучение (ЦПО), в които всеки, желаещ да се развива, може да се обучава по подходяща за него професия и специалност. Директивата за професионалните квалификации, приета

на 6 юни 2005 г. [8], е правният инструмент на ниво ЕС, който свързва държавите членки по отношение на признаването на професионалните квалификации в сферата на регулираните професии. Ученето през целия живот се превръща в необходимост за Европа, характеризираща се с бърза социална, технологична и икономическа промяна и адаптация.

## Пълен цикъл на образование по интелектуална собственост в УниБИТ

Достойнство на Университета по библиотекознание и информационни технологии е, че притежава възможностите да развива *пълен цикъл на професионално образование*. Освен специалностите по различни професии, които предлага в трите степени на висше образование – бакалавър, магистър и доктор в редовна, задочна и дистанционна форма – УниБИТ разполага и с два центъра – Център за продължаващо обучение и Център за професионално обучение – в които всички желаещи ученици, студенти и специалисти могат да усъвършенстват знанията и уменията си; да придобият нова и различна квалификация и/или да повишат настоящата си със сертифицирана диплома. УниБИТ разполага и с кариерен център. Цикълът на професионално обучение се допълва и от договорните отношения с професионални гимназии и основни училища, в които изнасят лекции и водят учебни часове професионални специалисти от УниБИТ.

## Център за професионално обучение към УниБИТ

*Центърът за професионално обучение провежда лицензирани курсове в град София и в страната.* Обучението се осъществява съгласно изискванията на Закона за професионално образование и обучение, Държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професия и Правилника за дейността на Центъра за професионално обучение към Университета по библиотекознание и информационни технологии – София. Обучението в ЦПО по всяка сертифицирана професия и специалност се извършва въз основа на утвърдена и лицензирана от Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО) учебна документация



на всяка от предлаганите специалности. Курсистите имат реалната възможност да се потопят в атмосферата на работната обстановка още по време на самото обучение. Часовете за специфична и теоретична подготовка и основното практическо обучение се провеждат от хабилитирани преподаватели [7].

Възможностите за професионално обучение дават изобилие от алтернативи. Свободата на избор на *форми за придобиване на квалификация*, съобразена с методите на *интерактивно професионално обучение* и пълноценно използване на възможностите на технологиите, допринасят за подобряване на качеството на придобитата квалификация и осмислят усилията на страните, участващи в процеса на обучение – обучавани, преподаватели, мениджъри. Продължение на дейностите на обучаващите образователни организации е изграждането на кариерни центрове към тях, в които, в партньорство с водещи фирми и публични организации, се оказва подкрепа за пълноценна реализация на обучаемите.

Ясно е, че светът на труда претърпява значителни промени, които оказват дълбоки последици в света на образованието, изисквайки от всички институции, свързани с образованието и професионалното обучение, да са динамични, актуални и в постоянна хармония с движението на обществото и производствения, и публичния сектор. Очевиден е фактът, че центровете за професионално обучение поемат все по-сложни отговорности, вкл. управление на човешки и финансови ресурси, стратегическо развитие и комерсиализиране на своите услуги.

## Образование за творчески и културни индустрии

През последното десетилетие развитието и стимулирането на изкуствата, на културните и творческите индустрии се превръща в един от приоритетите на ЕС, като те стават неделима част от европейските стратегически документи – *Лисабонска стратегия*, *Зелена книга за отключване на потенциала на културните и творческите индустрии*, *Европа 2020*. Културните и творческите индустрии все повече се приемат не само като самостоятелен икономически сектор с голям потенциал за развитие, но и като важен фактор за икономически растеж.

Творческите и културни индустрии, заедно с интелектуалната собственост оформят четвърти икономически сектор, т.нар. „твор-

чески сектор". Те създават нов тип икономически, социални, правни и културни отношения в т.нар. „творческа икономика“. Интелектуалната собственост и нейните обекти, като изобретения, полезни модели, ноу хау, търговски марки, промишлен дизайн и различни произведения на науката, литературата и изкуството, стават водещи бизнес активи в търговските отношения между участниците в системата на т.нар. творчески индустрии [1]. Творческите и културните индустрии, чрез различните видове дейности, създават редица интелектуални продукти. Това е и причината интелектуалната собственост да е особено важна за тяхното функциониране и развитие, както и има основателна причина да се преподава в обучението на специалисти в тази област.

Професионалното образование е пряко обвързано и зависимо от академичната дейност. Ролята на Центъра за професионално обучение към УниБИТ в повишаването на конкурентноспособността чрез научна и практическа подготовка на висококвалифицирани кадри е осезаема. Повечето специалности развиват компетентност в областта на интелектуалната собственост, авторското право, патентите и марките у обучаваните по професия. Основна цел на обучението е и създаването на качествени специалисти за нуждите на културните и творческите индустрии. Това ще позволи да се появяват и нови качествени, креативни и иновативни интелектуални продукти.

## Проект „Комуникационен модел на интерактивна образователна среда за непрекъснато и следдипломно професионално и продължаващо обучение в сферата на културните и творчески индустрии“ към ФНИ на МОН

Осъществяването на проекта „Комуникационен модел на интерактивна образователна среда за непрекъснато и следдипломно професионално и продължаващо обучение в сферата на културните и творчески индустрии“, Договор № ДН 05/1 на ФНИ на МОН, води до изясняване на статута и степента на осигуряване на интерактивна образователна среда в сферата на културните и творческите индустрии и създаване на комуникационен модел на иновативна образователна среда за личностно и общностно развитие в процеса на ученето през целия живот [4].

*Комуникационният модел* предвижда залагането на интерактивни методи в образованието и използването на най-новите информационни и комуникационни образователни технологии, насочени към стимулиране на развитието на културните и творческите индустрии. По този начин образователните, професионално-творческите, институционалните, организационните и бизнес субекти и потенциалните потребители биха разполагали с онлайн информация за продукти и услуги, свързани със следдипломното професионално и продължаващо обучение [3]. Именно прилагането на *комуникационен модел на интерактивни методи на обучение в ученето през целия живот* е добрата формула за целесъобразно пълноценно оползотворяване на възможностите на съвременния образователен процес, на културата на общуване и изграждане на компетентности за работа в екипна среда. Това е модерна култура на учене чрез нова теория за субекта, на основата на многоаспектни контакти със средата и включване в единство на продуктите и механизмите на мислене и дейност. Нова е и *визията за съвременен комуникационен модел на интерактивна образователна среда*, който да допринесе за повишаване на качеството на образователния процес в непрекъснатото и следдипломно професионално и продължаващо обучение, за прерастване на управлението на ръководния субект в съуправление на учителя и обучаемите и самоуправление на обучаващите се. По друг начин казано, комуникационният модел създава равнопоставеност, взаимна оценъчност и споделена отговорност. Той е този, който залага не само правилата, но и нормите, според които се материализират идеите и тезите на интерактивната образователна среда в сферата на културните и творчески индустрии [2].

Професионалното и продължаващо обучение, като компетентностно базирано обучение, предполага да се действа автономно и рефлексивно, да се използват интерактивно различни средства, да се участва в действията на разнородни групи. И ако компетентностно базираното обучение предлага подход, чрез който се акцентира върху резултатите от образованието, разглеждани като способност да се действа адекватно в различни ситуации, то интегрирането на *комуникационния модел на интерактивна образователна среда* – гарантира успех в една силно конкурентна сфера, новостите в която са ежедневие. Образователната парадигма трябва да се съобрази с отличителните начини на приемане на информация и учене на таргет групите,

които се обуславят от различните мисловни модели на бъдещите професионалисти. Обучаващите се в дигиталната ера се нуждаят и изискват адекватни методи на обучение, които да включват интерактивни методи, уеббазирано обучение, аудио- и визуални стимули за представяне и възпроизвеждане на информацията от учебното съдържание, работа в група, дейности на принципа на ролевите игри и т.н. Това налага необходимостта от прилагане на свършено нов подход в преподаването. Но не подход, който самоцелно да въвлича употребата на различни дигитални средства. А такъв, който да интегрира комуникационните технологии в учебното съдържание, да осигурява по-голяма автономност на обучаемите при тяхната самостоятелна подготовка, да насърчава работата им в групи по реализацията на различни проекти и да им предоставя възможности за пълноценна изява по време на учебните семинари. Подход, който да включва употребата на интерактивни методи и в хода на обучението, чрез който целевите групи развиват компетенции – ключови за тяхната успешна бъдеща професионална реализация [5].

Образователният процес, в рамките на *концепцията за електронно и мобилно обучение*, се осигурява не само посредством комуникации от типа преподавател-обучаем, характерни за традиционните форми на обучение, но и чрез активно *мрежово взаимодействие* (вкл. и през социални мрежи) между обучаваните чрез обмен на знания, умения и добри практики в самостоятелната работа. Важно значение имат комуникациите между преподавателите, които получават възможност активно да обсъждат, използват и усъвършенстват разработваните методики, технологии, средства за обучение, да споделят опит. Полезни са мрежовите комуникации между обучаващите се и завършилиите образование, потенциалните работодатели, и т.н. Съвременната информационно-образователна среда трябва да поддържа всички популярни технологични форми на комуникация в рамките на разработваните образователни портали, платформи за е-обучение, персонализирани социални мрежи и др.

Мястото на познанията и уменията по интелектуална собственост тук е огромно, защото в процеса на обучение се използват и създават много електронни интелектуални ресурси и културата на коректно информационно поведение е важна и полезна за всички участници в този процес – създатели, доставчици, потребители на интелектуално съдържание. По много различни интерактивни начи-

ни могат да бъдат събирани безкрайни колекции от дигитални ресурси от интернет средата като текст, изображения, звук, видео. Могат да се изследват идеи и концепции, могат да бъдат манипулирани данните по различни причини и цели, да се изследват всевъзможни сценарии. Когато всички ресурси са достъпни в електронен вид, възможностите за комбинирането и употребата им са почти безкрайни. Важно е участниците в процеса да спазват законите и етиката, обвързани с интелектуалната собственост.

Затова и основната цел на проекта е да се създаде нов комуникационен модел на интерактивна образователна среда за непрекъснато и следдипломно професионално и продължаващо обучение в сферата на културните и творчески индустрии, като идеята е да се стимулират научни изследвания в областта на иновативните образователни практики и европейските културни и образователни политики в сферата на ученето през целия живот и да се приложат добрите практики в реална работна учебна среда. И всичко това – подчинено на културата за интелектуална собственост във всички нейни аспекти.

На тази основа проектът в перспектива предвижда повишаване на качеството на образователния процес при различните образователни, научноизследователски и институционални субекти, с оглед на пълноценно личностно и общностно развитие. Предвидено е разработване и на *концепция за осигуряване на подходяща и ефективна държавна образователна и културна инфраструктура* за по-добро функциониране на системите на професионално образование и разширяване на културно-образователната и научноизследователска мрежа, свързана с продължаващото обучение на национално, регионално и международно ниво.

## Заклучение

Образованието по информационна култура и поведение, чиято съществена област е интелектуалната собственост, има различни клонове, които засягат много области на академичните изследвания, на търговската дейност, вкл. икономика, финанси, данъчно облагане, права на човека, етика, образование, управление и държавна политика. Включването на интелектуалната собственост като интердисциплинен елемент в образованието във всички области и дисциплини трябва да се разглежда като „приоритетна възможност“ и „жизне-

новажна тема", която е в състояние да създаде добра осведоменост и компетентност по темата във всяка научна, технологична и практическа област. Още повече, че *съчетаването на умения* е важен елемент от успешния преход от училище и университет към работа.

Постигнатото в Университета по библиотекознание и информационни технологии и в Центъра за професионално образование е много, но то е само стъпка към голямата планина, която трябва да се изкачи в този контекст. Остават отворени още много въпроси:

- ☞ Как да се мотивират учениците и младите хора да участват в процеса на ученето през целия живот и да сертифицират знания, умения е опит?
- ☞ Как да се регулира финансовата подкрепа на образователните институции, фирмите от частния и публичния сектор, и обучаваните?
- ☞ Как може да се повиши качеството на преподаване чрез сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение?
- ☞ Как по-добре да се „улавят“ верните прогнози за промените на пазара на труда (настъпва индустрия 4.0) и да се прилагат в областта на професионалното образование и обучение?

Въпросите са много, предстоят и нови, но това само доказва, че перспективата на професионалното образование е огромна. В него е бъдещето, защото само то осигурява качествен и перспективен човешки ресурс, владеещ модерни познания, умения и квалификации, адекватни на променливия и непостоянен свят на новото столетие.

## Използвани източници

1. **Борисова, Владя.** Ролята на интелектуалната собственост за устойчивото развитие на регионите. // *Регионална икономика и устойчиво развитие* : Сборник с доклади от научна конференция, организирана от Научноизследователския институт при ИУ – Варна, 17 ноември 2017 г. : Т. 1. Варна : Наука и икономика, 2018, с. 436-446. URL: <[http://research.ue-varna.bg/admin/kcfinder/upload/files/TOM\\_I-435-446.pdf](http://research.ue-varna.bg/admin/kcfinder/upload/files/TOM_I-435-446.pdf)>
2. **Павлова, Иванка, Иванка Янкова, Румелина Василева.** Комуникационна образователна среда за професионалисти през XXI век – споделена отговорност за качество. // *Visionary Leadership for*

- Digital Transformation : Higher Education for Sustainable World We Want : Education 2030, 24 May 2017. Paris : UNESCO HQ ; ICDE, 2017. ; Ролята на ЮНЕСКО за развитието на образованието, науката и културата в Република България : Сборник = The Role of UNESCO for the Development of Education, Science and Culture in the Republic of Bulgaria. София : За буквите – О писменехъ, 2017, с. 40-55.
3. **Павлова**, Иванка, Иванка Янкова, Силвия Станчева. Комуникационен модел на интерактивна образователна среда. // *Съвременни измерения на европейското образователно и научно пространство* = Modern Dimensions in European Education and Research Area : Т. 5. Сборник с доклади от XI международен пътуващ семинар на УниБИТ, България – Гърция, 29 май – 5 юни 2017 г. София : За буквите – О писменехъ, 2017, с. 40-47.
  4. **Проект** „Комуникационен модел на интерактивна образователна среда за непрекъснато и следдипломно професионално и продължаващо обучение в сферата на културните и творчески индустрии“. Официален сайт. София, 2016-2019. URL: <<http://interaktivna-obrazovatelna-sreda.unibit.bg/index.php>>
  5. **Станчева**, Силвия, Камелия Нушева, Боряна Хаджиева. Професионалното и продължаващото обучение в сферата на културните и творчески индустрии – възможности за професионална реализация. // *Съвременни измерения на европейското образователно и научно пространство* : Сборник с доклади от XII Международен пътуващ семинар на УниБИТ : Културни връзки между България и Суверенния Малтийски орден, България – Италия, 18-23 май 2018 г., Т. 6. София : За буквите – О писменехъ, 2018.
  6. **Учене** през целия живот – ключови компетентности : Резюме на Препоръка 2006/962/ЕО относно ключовите компетентности за учене през целия живот. 10.10.2016. URL: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c11090&from=EN>>
  7. **Янкова**, Иванка, Деница Димитрова. Опитът на УниБИТ в професионалната подготовка и квалификация на библиотечните специалисти. // *Библиотеките – национална идентичност и многообразие* : Доклади от XXVII Нац. конф. на ББИА, София, 8-9 юни 2017 г. [София] : ББИА, 2017, с. 31-36. URL: <[https://www.lib.bg/publish/BBIA/sbornik\\_konf\\_2017.pdf](https://www.lib.bg/publish/BBIA/sbornik_konf_2017.pdf)>
  8. **EU**. Directive 2005/36/EC of the European Parliament and of the Council on the Recognition of Professional Qualifications, 2002/0061

- (COD) LEX 637, PE-CONS 3627/05, ETS 12, CODEC 405. Strasbourg : European Parliament and Council, 7 September 2005. 256 p. URL: <<http://www.encore-edu.org/ENCoRE-documents/st03627.en05.pdf>>
9. **European** Citizens and Intellectual Property: Perceptions, Awareness and Behaviour : Report. Alicante : Office for Harmonization in the Internal Market (Trade Marks and Designs), 2013. 84 p. URL: <<https://euipo.europa.eu/ohimportal/documents/11370/80606/IP+perception+study>>
  10. **Intellectual** Property and Education in Europe : Study on IP Education in School Curricula in the EU Member States with Additional International Comparisons. Alicante : Office for Harmonization in the Internal Market (Trade Marks and Designs), 2015. 216 p. URL: <<https://euipo.europa.eu/ohimportal/documents/11370/80606/IP+and+Education+final+report+September+2015>>
  11. **Intellectual** Property Handbook. Geneva: WIPO, 2008. 488 p. (WIPO Publication No. 489(E). URL: <[https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/489/wipo\\_pub\\_489.pdf](https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/489/wipo_pub_489.pdf)>
  12. **Intellectual** Property Rights Intensive Industries: Contribution to Economic Performance and Employment in the European Union: Industry-Level Analysis Report, September 2013: A joint project between the European Patent Office and the Office for Harmonization in the Internal Market. Munich; Alicante: EPO; OHIMURL, 2013. 144 p. URL: <<https://euipo.europa.eu/ohimportal/documents/11370/80606/IP+Contribution+study>>
  13. **Kotsantonis**, Sakis, George Serafeim, Robert G. Eccles. Integrated Governance : A New Model of Governance for Sustainability : UNEP FI Asset Management Working Group report. Genève : UNEP, June 2014. 63 p. URL: <[https://www.unepfi.org/fileadmin/documents/UNEPFI\\_IntegratedGovernance.pdf](https://www.unepfi.org/fileadmin/documents/UNEPFI_IntegratedGovernance.pdf)>
  14. **Weatherley**, Mike. Copyright Education and Awareness : A Discussion Paper, October 2014. 50 p. URL: <<http://www.mikeweatherley.com/wp-content/uploads/2014/10/11.pdf>>
  15. **Yankova**, Ivanka, Silvia Stancheva, Rumelina Vasileva, Tzvetelina Dimitrova. Employability of Students in „Library and Information Management“. // *Qualitative and Quantitative Methods in Libraries*, 5, 2016, p. 737-742.



# Професионална квалификация без граници!\*

---

**Д-р Деница Димитрова**  
**Доц. д-р Румелина Василева**

**Abstract.** *The application of innovative and interactive training in the educational process and the provision of alternative and flexible forms of professional qualification is becoming an essential task of cultural and educational institutions. It is argued that quality professional qualification is an important factor for the development of our country, by facilitating access to lifelong learning opportunities for all, by upgrading knowledge, skills and competences, and by promoting flexible learning processes. The contemporary education providers have the important task of simultaneously conducting modern and interactive learning at the same time – to maintain the high quality of the educational process. They face the challenge of keeping the teaching traditions while adapting to the changes brought about by the appearance of ICT in all spheres of public life. The educational system that we know and the teaching methods and approaches currently are facing a transformation that aims not only to attract but also to retain the attention of the "digital generation" who do not know the world before the appearance of the technology. Today we are calmly talking about "Education without Borders", about providing educational resources in electronic format, facilitating communication between teachers and students. Thanks to the opportunities that modern ICT provides, we meet a wide range of possibilities for remote access to educational and training services, regardless of geographical latitudes. This report focuses on the need of implementation of the modern innovative methods for conducting the educational process through the application of various forms of interaction, such as teamwork, brainstorming, role-playing games, discussions and debates. In organizing and carrying out continuous vocational training it is very important to bear in mind that it must be up to date, attractive and last but not least – to be quality. To be successful continuing vocational training necessary cultural, artistic and educational industries to build a long-term partnership with businesses to provide training, meeting the requirements of the labor market. Two*

---

\* Докладът е представен пред участниците в XXIII International Scientific Conference "Knowledge in Practice", проведена между 12 и 15 декември 2019 г. в гр. Банско, Република България

projects are being considered, aimed to direct the public awareness of VET perspectives through a variety of interactive communication and training methods, as well as a simulation that combines career guidance in virtual reality, a methodology for learning through games and learning by experiencing. The report was developed as part of a project "Communication Model for an Interactive Educational Environment for Continuous and Postgraduate Professional and Continuing Education in the Field of Cultural and Creative Industries", Contract No DN05 / 1, 14.12.2016 with head of the project Assoc. Prof. Dr. Rumelina Vasileva financed by National Science Fund of Bulgaria.

**Keywords:** professional qualification, vocational training, educational process, ICT

**Резюме.** Прилагането на иновативно и интерактивно обучение в образователния процес и предлагането на алтернативни и гъвкави форми на професионална квалификация се превръща в съществена задача на културните и образователни институции. Застъпва се тезата, че качествената професионална квалификация на е важен фактор за развитието на страната ни, чрез улесняване на достъпа до възможностите за учене през целия живот за всички, чрез осъвременяване на познанията, уменията и компетенциите, както и насърчаване на гъвкави процеси на учене. Съвременните доставчиците на обучение имат важната задача едновременно да провеждат модерно и интерактивно обучение, но същевременно – да поддържат високо качество на образователния процес. Те са поставени пред предизвикателството да съхранят традициите в преподаването, като същевременно се адаптират към промените, предизвикани от навлизането на ИКТ във всички сфери на обществения живот. Познатата ни до сега образователна система и прилаганите към момента методи и подходи на преподаване са изправени пред трансформация, целяща не само да привлече, но и да се задържи вниманието на „дигиталното поколение“, което не познава света преди технологиите. Днес вече спокойно говорим за „Образование без граници“, за предоставяне на образователни ресурси в електронен формат, улеснена комуникация между преподавателите и обучаемите. Благодарение на възможностите, които съвременните ИКТ предоставят, срещаме широка гама от възможности за отдалечен достъп до образователни и квалификационни услуги, без значение от географските ширини. В настоящия доклад се поставя акцент върху необходимостта от въвеждане на съвременни иновационни методи за провеждане на образователен процес чрез прилагане на различни форми на интеракция, като работа в екип, мозъчна атака, ролеви игри, дискусии и дебати. При организирането и провеждането на продължаващо професионално обучение е важно да се има в предвид, че то трябва да е актуално, атрактивно и не на последно място – да бъде качествено. За да се развива успешно продължаващото професионално обучение е необходимо културните, творческите и образователните индустрии да изграждат дългосрочни партньорства с бизнеса, за да предоставят обучения, отговарящи на изискванията на пазара на

труда. Разглеждат се два проекта, целящи да насочат вниманието на обществеността към перспективите пред професионалното образование и обучение посредством различни интерактивни методи на комуникация и обучение, както и създадена симулация, която да комбинира кариерно ориентиране във виртуална реалност, методология за учене чрез игри и учене чрез преживяване. Докладът е разработен в рамките на проект „Комуникационен модел на интерактивна образователна среда за непрекъснато и следдипломно професионално и продължаващо обучение в сферата на културните и творчески индустрии“ с ръководител доц. д-р Румелина Василева, финансиран от Фонд „Научни изследвания“.

**Ключови думи:** ИКТ, образователен процес, професионална квалификация, професионално обучение

## Въведение

Сравнително голям е броят на младите хора, които напускат системата на образование и обучение преждевременно, както и системата на професионалното образование и обучение (ПОО) в България. В страната ни ПОО се осъществява предимно в системата на училищното образование в професионалните гимназии. Стратегията за професионално образование и обучение за периода 2015 – 2020 г. насочва усилията си към утвърждаване на т.нар „дуално обучение“ (обучение чрез работа), което дава възможност на обучаемите лица да придобият реален трудов опит, да се запознаят с търсените на пазара на труда умения, както и с уменията, които биха улеснили реализацията им. Едно от най-големите предизвикателства, пред които е изправена съвременната общност, е процесът на адаптиране към промените, породени от навлизането на съвременните информационни и комуникационни технологии във всяка област от нашия живот. За съвременните хора, като личности, е от съществено значение да не разчитат само и единствено на традиционните форми на обучение, които официалната образователна система предлага, а да потърсят съвременни и по-гъвкави начини на самоусъвършенстване и квалификация.

## Професионалната квалификация – нормативни и организационни аспекти

Съгласно Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО) целта на системата за професионално образование и обучение е да „подготвя гражданите за реализация в икономиката и в другите сфери на обществения живот, като създава условия за придобиване на професионална квалификация и за нейното непрекъснато усъвършенстване“. Професионалното образование и обучение включва практически дейности и курсове, свързани с определена професия или занятие, с цел бъдеща кариера или кариерно израстване и е важно средство за постигане на професионално признание (Василева, 2014). Професионалното образование и обучение има за цел да подsigури усвояването на общообразователния минимум за придобиването на квалификация по професия.

По своята същност „професионалната квалификация“ представлява наличност на необходимите знания, умения и компетентности, необходими на дадена личност, за да извършва своята трудова дейност.

Една от основните и съществено значими задачи на системата на професионалното образование и обучение е да направи процеса на придобиване на професионална квалификация по-достъпен и прозрачен за обществото, като същевременно – прилага редица мерки и механизми за осъществяване на качествен и последващ контрол (CEDEFOP, 2018). Обученията за квалификация по професия и по част от професия се провеждат съгласно Закона за професионалното образование и обучение и се регулират от създадената през 2000 г. като специализиран орган към Министерски съвет – Национална агенция за професионално образование и обучение (НАПОО). В ЗПОО, като институции в системата на професионалното образование и обучение, са посочени професионални гимназии; училища по изкуствата; спортни училища; специални училища – възпитателни училища интернати и социално-педагогически интернати; професионални колежи; центрове за професионално обучение и центрове за информация и професионално ориентиране. Продължителността на обучението за придобиване на професионална квалификация по професия отговаря на степента на професионална квалификация. Степените на професионална квалификация са първа (300 уч. ч., с

продължителност до 6 месеца), втора (660 уч. ч., до 12 месеца), трета (960 уч. ч., до 18 месеца) и четвърта (1 260 уч. ч., с продължителност до 2 години). (Закон).

### Регулиране на дейността на доставчиците на обучение (ДОб)

- ☞ Учебните планове по професии се разработват съгласно Държавните образователни стандарти на Министерството на образованието и науката за придобиване на квалификация по професия. Учебните програми осигуряват задълбочени познания в областта на ИКТ, иновативните технологии, съвременните методи и форми за обучение и продължаващо образование (Янкова и др., 2018);
- ☞ За да се лицензира определена специалност, трябва ДОб да отговаря на определени изисквания, като да има подходяща материално-техническа база, в която да провежда обучението по конкретната професия, както и да осигури квалифициран преподавателски състав.
- ☞ Всички документи (учебни планове и програми, досиета на преподаватели, досиета на курсисти, договори за използване на учебни бази) се публикуват в информационната система на НАПОО;
- ☞ Издадените от Доставчиците на обучение (ДОб) документи за завършено обучение се публикуват в информационната система на НАПОО и се подават за проверка;
- ☞ В края на всяка година ДОб подава към НАПОО годишен отчет за изминалата година, както и доклад самооценка.

### Включването в квалификационен курс по професия изисква няколко стъпки от кандидата

- ☞ *Стъпка 1:* Да намери доставчик на обучение, който да провежда лицензирани обучения по избраната професия. Актуална информация може да се намери на официалния сайт на НАПОО в рубриката „РЕГИСТЪР НА ЦЕНТРОВЕТЕ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ“, достъпен на следния адрес: <<https://www.navet.government.bg/bg/registar-na-tsentroвете-za-profesiona/>>

- ☞ *Стъпка 2:* Да се свърже с обучителния център и да провери дали е сформирана група или да проучи какви са другите възможности за обучение, които центърът предлага.
- ☞ *Стъпка 3:* Да попълни заявление за участие в курс и да приложи копие на дипломата си за средно образование; оригинал на медицинско свидетелство, което да удостовери, че избраната от лицето професия не е противопоказна; да подготви 3 снимки (паспортен формат) и да ги предостави в ЦПО.
- ☞ *Стъпка 4:* Обучаемият получава информация за началото на квалификационния курс и в случай, че се обучава дистанционно – парола и потребителско име за достъп до платформата.
- ☞ *Стъпка 5:*
  - 👉 *За дистанционно обучение:* Запознава се с лекционните материали, публикувани в платформата. Следи за поставени от преподавателите задачи и ги изпълнява в определения за това срок. Платформата осигурява улеснен начин на комуникация с преподавателите и с другите курсисти, включени в обучението. Определят се присъствени дни за консултации.
  - 👉 *За присъствено обучение:* Обучаемият посещава по график лекционните дни. Консултира се на място с преподавателския състав по отношение на лекционния материал и за заданията по отделните модули и др.  
По време на обучението се набляга на интеракцията с обучаемите посредством възлагане на задачи за работа в екип, мозъчна атака (brain storming), ролеви игри, дискусии и дебати.
  - 👉 *Практическото обучение,* без значение на формата на обучение, се провежда в реална работна среда на базата на изготвен график.
- ☞ *Стъпка 6:* След преминаване на лекционния материал, изпълняване на възложените задачи по отделните модули и преминаването на определената практика, обучаемият се явява на Държавни изпити по теория и практика на професията.
- ☞ *Стъпка 7:* При успешно полагане на държавните изпити, обучаващата организация издава Свидетелство за професионална квалификация или Удостоверение по част от професия.

## Наблюдения

Допреди няколко години на професионалното образование и обучение се гледаше с недоверие. Професионалното образование и обучение бе застъпено в професионалните гимназии, в професионалните колежи и в университетите. През последните години се появиха много организации, които предоставят възможности за обучение, но е необходимо време този вид обучение да спечели доверието на обществеността. Статистиката сочи, че към 15.11.2019 г. в Регистъра на лицензираните центрове за професионално обучение фигурират 1 497 организации, от които активни са 1 007, а прекратилите дейността си – 490. Само в София-град са лицензирани 488 организации, в Пловдив – 86 и в Стара Загора – 40.

В таблица 1. е представен броят на обучените лица за придобиване на СПК по професионални направления през 2018. Както се вижда общият брой е 26 638, като от тях се открояват професионалните направления „Приложна информатика“ (2 297), „Моторни превозни средства, кораби и въздухоплавателни средства“ (3 135), „Строителство“ (3 455), „Хотелиерство, ресторантьорство и кетъринг“ (2 876), „Фризьорски и козметични услуги“ (2 777) и „Транспортни услуги“ (1 218). По статистика, представена в официалния сайт на НА-ПОО, най-много лица, участвали в професионално обучение за 2018 г. са от София-град (3 622), Кюстендил (2 590), Благоевград (2 142), Плевен (1 464), Пловдив (1 237) и София-област (1 235). Информацията е достъпна в уебсайта на Националната агенция за професионално образование и обучение.

**Таблица 1. Брой обучени за придобиване на СПК по професионални направления през 2018 г.**

| Професионално направление                                               | Брой обучени |
|-------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 212 Музикални и сценични изкуства                                       | 115          |
| 213 Аудио-визуални изкуства и техники; производство на медийни продукти | 297          |
| 214 Дизайн                                                              | 46           |
| 215 Приложни изкуства и занаяти                                         | 12           |
| 322 Библиотечно-информационни науки и архивистика                       | 205          |
| 341 Търговия на едро и дребно                                           | 333          |

| Професионално направление                                             | Брой обучени  |
|-----------------------------------------------------------------------|---------------|
| 342 Маркетинг и реклама                                               | 36            |
| 343 Финанси, банково и застрахователно дело                           | 58            |
| 344 Счетоводство и данъчно облагане                                   | 865           |
| 345 Администрация и управление                                        | 768           |
| 346 Секретарски и административни офис дейности                       | 721           |
| 347 Трудов живот                                                      | 41            |
| 481 Компютърни науки                                                  | 134           |
| 482 Приложна информатика                                              | 2 297         |
| 521 Машиностроене, металообработване и металургия                     | 657           |
| 522 Електротехника и енергетика                                       | 303           |
| 523 Електроника, автоматика, комуникационна и компютърна техника      | 58            |
| 524 Химични продукти и технологии                                     | 16            |
| 525 Моторни превозни средства, кораби и въздухоплавателни средства    | 3 135         |
| 541 Хранителни технологии                                             | 634           |
| 542 Производствени технологии – текстил, облекло, обувки и кожи       | 1 320         |
| 543 Производствени технологии – дървесина, хартия, пластмаси и стъкло | 130           |
| 544 Минно дело, проучване и добив на полезни изкопаеми                | 110           |
| 582 Строителство                                                      | 3 455         |
| 621 Растениевъдство и животновъдство                                  | 30            |
| 622 Градинарство (паркове и градини)                                  | 1 903         |
| 623 Горско стопанство                                                 | 256           |
| 624 Рибно стопанство                                                  | 10            |
| 640 Ветеринарна медицина                                              | 7             |
| 723 Здравни грижи                                                     | 321           |
| 724 Дентална медицина и зъботехника                                   | 94            |
| 725 Медицинска диагностика и лечебни технологии                       | 34            |
| 726 Терапия и рехабилитация                                           | 16            |
| 762 Социална работа и консултиране                                    | 259           |
| 811 Хотелиерство, ресторантьорство и кетъринг                         | 2 876         |
| 812 Пътувания, туризъм и свободното време                             | 245           |
| 813 Спорт                                                             | 266           |
| 814 Услуги за дома                                                    | 5             |
| 815 Фризьорски и козметични услуги                                    | 2 777         |
| 840 Транспортни услуги                                                | 1 218         |
| 851 Технологии за опазване на околната среда                          | 264           |
| 861 Сигурност                                                         | 311           |
| <b>Общо за всички професионални направления</b>                       | <b>26 638</b> |



Тенденцията сочи, че подобно на университетите по целия свят, и в България висшите училища вече създават звено в своята структура, което да предлага възможности за следдипломна квалификация и продължаващо обучение. Следвайки световната тенденция и в контекста на Учене през целия живот, в края на 2015 г. в УниБИТ бе създаден Център за професионално обучение, който има за цел е да предоставя качествено професионално образование и обучение, в съответствие с търсенето на пазара на труда. ЦПО към УниБИТ предлага обучения за придобиване на професионална квалификация по 15 професии, сред които са: Библиотекар; Деловодител; Оператор на компютър; Графичен дизайнер; Екскурзовод; Хотелиер и Аниматор в туризма. (Сайт на ЦПО).

Базирайки се на наблюдения от проведени обучения от Центъра за професионално обучение към Университета по библиотекознание и информационни технологии, могат да се споделят някои наблюдения.

През последните няколко години интересът към продължаващото професионално обучение се засили. Съвременният работещ човек все по-трудно може да отдели времеви и финансови ресурси за повишаване на своята квалификация, което налага промяна в предоставяните възможности за професионална квалификация.

На базата на проведени проучвания може да се обобщи следното:

- ☞ Обучаемите предпочитат професионалното обучение пред висшето образование, защото е по-краткосрочно и таксата за обучение е сравнително по-ниска;
- ☞ От значение за обучаемите са и т.нар „географски бариери“;
- ☞ От квалификационните курсове се възползват предимно лица със средно образование;
- ☞ Повечето обучаеми лица се включват в обучение поради необходимостта от надграждане на професионалните си знания и умения, за да могат да запазят своята работа;
- ☞ От професионалното образование и обучение се възползват предимно лица между 30 и 60 годишна възраст, за разлика от лицата между 20 и 30 години, които избират висшето образование.

В резултат на проведени анализи и проучвания на тенденциите, проблемите и потребностите в областта на следдипломното про-

дължаващо професионално образование и обучение – екип от УниБИТ създаде проект „Комуникационен модел на интерактивна образователна среда за непрекъснато и следдипломно професионално и продължаващо обучение в сферата на културните и творчески индустрии“ № ДН 05/1 от 14.12.2016, който залага на механизми и стратегии, свързани с комуникационните и интерактивните методи и приложения. (Иновативна, 2018). Основната цел на проекта е да подпомогне процеса на преодоляване на бариерите (времеви и финансови ресурси и местоположение) пред които е изправен съвременния специалист, като създаде нов комуникационен модел на интерактивна образователна среда за непрекъснато и следдипломно професионално и продължаващо обучение.

**Таблица 2. Статистика на обученията, проведени от ЦПО към УниБИТ за периода 2016 – 2019 г.**

| №     | Обучение по професия            | СПК | Място на провеждане | Пол  |      | Образование |       | Възраст на обучаемите лица |       |       |       | Общ брой обучаеми |
|-------|---------------------------------|-----|---------------------|------|------|-------------|-------|----------------------------|-------|-------|-------|-------------------|
|       |                                 |     |                     | мъже | жени | средно      | висше | 16 - 29                    | 30-45 | 46-60 | 61-80 |                   |
| 1.    | Библиотекар                     | 3   | Троян               | 1    | 16   | 16          | 1     | 2                          | 5     | 10    | 0     | 17                |
| 2.    | Библиотекар                     | 3   | Пловдив             | 0    | 11   | 11          | 0     | 0                          | 4     | 6     | 1     | 11                |
| 3.    | Библиотекар                     | 3   | Ямбол               | 0    | 12   | 11          | 1     | 1                          | 5     | 6     | 0     | 12                |
| 4.    | Библиотекар                     | 3   | Шумен               | 0    | 12   | 12          | 0     | 0                          | 6     | 6     | 0     | 12                |
| 5.    | Библиотекар                     | 3   | София               | 2    | 4    | 3           | 3     | 0                          | 4     | 2     | 0     | 6                 |
| 6.    | Библиотекар                     | 3   | Пловдив             | 1    | 13   | 5           | 9     | 2                          | 6     | 6     | 0     | 14                |
| 7.    | Библиотекар                     | 3   | Димитровград        | 0    | 7    | 7           | 0     | 1                          | 3     | 3     | 0     | 7                 |
| 8.    | Графичен дизайнер               | 3   | София               | 2    | 2    | 4           | 0     | 1                          | 2     | 1     | 0     | 4                 |
| 9.    | Сътрудник маркетингови дейности | 2   | София               | 0    | 1    | 1           | 0     | 1                          | 0     | 0     | 0     | 1                 |
| ОБЩО: |                                 |     |                     | 6    | 78   | 70          | 14    | 8                          | 35    | 40    | 1     | 84                |

В рамките на програма Еразъм, е създаден европейския проект “Future Time Traveler” (Платформа), който има за цел да привлече вниманието на „дигиталното поколение“ към кариерното ориентирание чрез прилагане на иновативен и интерактивен подход, базиран на игри, като по този начин да подготви подрастващите за професиите на бъдещето.

## Заклучение

Представеният анализ засяга сравнително малка част от ключовите фактори за организиране и провеждане на професионално обучение. От гореизложеното можем да обобщим, че през последните години продължаващото професионално обучение в културните и

творчески индустрии се намира за атрактивно. То не само се явява алтернатива на традиционното обучение, но е предпочитано и поради редица фактори като продължителност на провеждане, форма на присъствие и не на последно място – финансов ресурс. На културните и творчески индустрии се пада предизвикателната задача да подпомагат процеса на квалификация и преквалификация, да подпомагат кариерното развитие на общността, но и да се стараят да предоставят съвременни форми на следдипломно и продължаващо професионално образование и обучение. Ето защо и ЦПО към УниБИТ, подкрепен от проекта, полага големи усилия за предоставяне на атрактивни образователни услуги и в дистанционни форми на обучение.

## Използвани източници

1. **Баев, С.** (2006). *Анализ на продължаващото професионално обучение в България*. София: Institut fut Internationale Zusammenarbeit des Deutschen Volkshochschulverbands.
2. **Василева, Р.** (2014). *Управление и развитие на човешките ресурси в културните организации*. София: За буквите – О писменехъ.
3. **Закон** за професионалното образование и обучение. URL: <<https://www.navet.government.bg/bg/media/ZPOO-2018.pdf>>
4. **Иновативна** образователна среда за непрекъснато професионално обучение в сферата на културните и творчески индустрии. (2018). Състав. Иванка Янкова, Румелина Василева. София: За буквите – О писменехъ.
5. **Официален** сайт на Национална агенция за професионално образование и обучение. URL: <<https://www.navet.government.bg/>>
6. **Платформа** „Пътешественик в бъдещето“. URL: <<http://future-time-traveller.eu/bg/платформа-пътешественик-в-бъдещето/>>
7. **Сайт** на ЦПО към УниБИТ. URL: <<https://www.cpo.unibit.bg>>
8. **Станчева, С.** (2016). Проучване на възможностите за професионална реализация на студентите от специалност „Библиотечен и информационен мениджмънт“. *Професионалната реализация – възможности и реалност*. София: За буквите – О писменехъ, с. 7-17.
9. **Янкова, И., Костова, М.** (2018). Специалността „Библиотекознание“ в НППГП и сътрудничеството с ФБКН при УниБИТ. *Библиотечният и информационен мениджмънт: 10 години постижения и предизвикателства*. София: За буквите – О писменехъ, с. 234-237.

10. **CEDEFOP** (2018). *Професионално образование и обучение в България*. Люксембург: Служба за публикации.
11. **Karmel, T., Mlotkowski, P., Awodeyi, T.** (2008). *Is VET vocational? The relevance of training to the occupations of vocational education and training graduates*. Adelaide: NCVER.

# Културни политики за изграждане на ефективна държавна културна, художествена и образователна инфраструктура за обучение по изкуствата и културата през целия живот\*

---

**Проф. д-р Евгени Велев**  
**Гл. ас. д-р Камелия Нушева**

**Abstract.** *The current research is focused on the detailed study and analysis of good European and world practices in the formation and implementation of cultural policies for building an effective state cultural, art and educational infrastructure in lifelong learning in arts and culture. On the basis of up-to-date and objective scientific and statistical information, the regulated principles, indicators and approaches related to the peculiarities and tendencies in the different national cultural, artistic and educational systems are analyzed analytically and in detail. An attempt is made to assess the change in the indicators used for the sustainable development of arts and culture education and to formulate appropriate conclusions on the state, trends and perspectives of educational, cultural and recreational processes in the context of modern political-economic, administrative and socio-cultural aspects. On this basis, it is argued that the development of an interactive educational environment for continuous professional and continuing education in the field will lead to an increase in the institutional, civic and media activity for the development of the creative economy as a key dimension of sustainability and activation of the civic participation in local, regional, national and supranational cultural policies, promoting creativity and social innovation through art and culture and stimulating mutual enrichment of national, regional and local identities and cultures. The studies and analyses carried out confirm the necessity to provide, maintain and develop arts and culture education and optimize the cultural, artistic and educational infrastructure*

---

\* Докладът е представен пред участниците в XXIII International Scientific Conference "Knowledge in Practice", проведена между 12 и 15 декември 2019 г. в гр. Банско, Република България

*in the conditions of continuity of organizational and management innovations, relying on a complex approach at several organizational levels while at the same time scope includes strategies, policies, organizational-management and leadership practices, structural, functional and behavioral models, process efficiency, cultural values and attitudes, as well as the adequacy of information and communication infrastructures in the field of educational, cultural and recreational activities. The report is for scientific research project DN № 05/1, 14.12.2016 „Communicational Model for Interactive Educational Environment for Post – Graduate Professional and Vocational Studies in the Field of Cultural and Creative Industries“, with the financial support of National Science Fund (NSF) of Ministry of Education and Science (MES) of Bulgaria.*

**Keywords:** *arts, culture, cultural policies, cultural and creative industries, educational infrastructure, lifelong learning*

**Резюме.** *Настоящото изследване е ориентирано към детайлно проучване и анализиране на добрите европейски и световни практики във формирането и провеждането на културни политики за изграждане на ефективна държавна културна, художествена и образователна инфраструктура в обучението по изкуствата и културата през целия живот. На основата на актуална и обективна научна и статистическа информация детайлно и аналитично се разглеждат регламентираните принципи, показатели и подходи, свързани с особеностите и тенденциите в различните национални културни, художествени и образователни системи. Прави се опит да бъде извършена оценка на изменението на използваните индикатори за устойчиво развитие на образованието по изкуствата и културата, както и да бъдат формулирани съответните изводи за състоянието, тенденциите и перспективите пред образователно-възпитателните и културно-развлекателните процеси в контекста на съвременните политико-икономически, административноправни и социокултурни аспекти. На тази база се застъпва тезата, че изграждането на интерактивна образователна среда за непрекъснато професионално и продължаващо обучение в разглежданата област ще доведе до повишаване на институционалната, гражданската и медийната активност за развитието на творческата икономика като ключово измерение на устойчивостта и активизиране на гражданското участие във формиране на местни, регионални, национални и наднационални културни политики, до насърчаване на творчеството и социалните иновации чрез изкуство и култура и стимулиране на взаимното обогатяване на националните, регионални и местни идентичности и култури. Извършените проучвания и анализи потвърждават необходимостта от осигуряване, поддържане и развитие на обучението по изкуствата и културата и оптимизиране на културната, художествената и образователната инфраструктура в условия на непрекъснатост на организационно-управленските иновации, залагайки на комплексен подход едновременно на няколко организационни нива, в чиито обхват попадат стратегии, политики, организационно-управленски и лидерски практики, структурни, функ-*

ционални и поведенски модели, ефикасност на процесите, културни ценности и нагласи, както и адекватност на информационните и комуникационни инфраструктури в сферата на образователно-възпитателните и културно-развлекателни дейности. Докладът е в връзка с изследванията по научно-изследователски проект DN № 05/1, 14.12.2016 г. „Комуникационен модел за интерактивна образователна среда за следдипломни професионални и професионални изследвания в областта на културните и творческите индустрии“, с финансовата подкрепа на Националния фонд за научни изследвания (НФНИ) на Министерството на образованието и науката (МОН) на България.

**Ключови думи:** изкуство, култура, културни политики, културни и творчески индустрии, образователна инфраструктура, обучение през целия живот

## Въведение

Настоящото изследване е ориентирано към детайлно проучване и анализиране на добрите европейски и световни практики във формирането и провеждането на културни политики за изграждане на ефективна държавна културна, художествена и образователна инфраструктура в обучението по изкуствата и културата през целия живот.

На основата на актуална и обективна научна и статистическа информация се прави опит детайлно и аналитично да бъдат разглеждани и проучени регламентиранияте принципи, показатели и подходи, свързани с особеностите и тенденциите в различните национални културни, художествени и образователни системи.

## Хипотеза

В този смисъл извършената оценка на изменението на използваните индикатори за устойчиво развитие на образованието по изкуствата и културата, както и формулирането на съответните изводи за състоянието, тенденциите и перспективите пред образователно-възпитателните и културно-развлекателните процеси в контекста на съвременните политико-икономически, административноправни и социокултурни аспекти, допринася за формулирането и доказването на изследователската теза. Базирана на разбирането, че изграждането на интерактивна образователна среда за непрекъснато професионално и продължаващо обучение в разглежданата област би могло да доведе до повишаване на институционалната, гражданската и ме-

дийната активност на общностите и на обществото като цяло за развитието на творческата икономика, като ключово измерение на устойчивостта и активиране на гражданското участие във формиране на местни, регионални, национални и наднационални културни политики, и до насърчаване на творчеството и социалните иновации чрез изкуство и култура и стимулиране на взаимното обогатяване на националните, регионалните и местните идентичности и култури, тя потвърждава необходимостта от осигуряване, поддържане и развитие на обучението по изкуствата и културата през целия живот.

Хипотезата е свързана и с оптимизиране на културната, художествената и образователната инфраструктура в условия на непрекъснатост на организационно-управленските иновации, залагайки на комплексен подход едновременно на няколко организационни нива, в чиито обхват попадат стратегии, политики, организационно-управленски и лидерски практики, структурни, функционални и поведенчески модели, ефикасност на процесите, културни ценности и нагласи, както и адекватност на информационните и комуникационни инфраструктури в сферата на образованието.

## Основни проблеми

В контекста на ефективността на провежданите културни политики за изграждане на ефективна държавна културна, художествена и образователна инфраструктура за обучение по изкуствата и културата през целия живот в регионален, национален и наднационален мащаб, в отделните национални системи се разглеждат редица въпроси, свързани с необходимостта от:

- ☞ целенасочено стимулиране от страна на властовите, институционалните и административните организационно-управленски структури на процесите на партньорство и сътрудничество между правителствения и неправителствения сектор, на поощряване съвместното финансиране, организиране на дейности и реализиране на проекти между отделните субекти за насърчаване на културата и художественото творчество, и активно подпомагане на създаването и разпространението на изкуствата, културните и творчески индустрии (КТИ), на културните продукти и услуги;
- ☞ засилване на сътрудничеството между културните, художестве-



ните и образователните институции и организации като театри, музеи, галерии, професионални сдружения, професионални гилдийни групи, културни и арт посредници, научноизследователски центрове, университети, училищни и извънучилищни институти и обществени органи на национално, регионално и местно ниво, така че различните сектори да работят съвместно и да разширят своята културна, творческа и образователна дейност на базата на утвърдени и иновативни практики в обучението по изкуствата и културата през целия живот;

- ☞ разработване на специализирани обучителни модули, които да бъдат включени в съответните учебно-квалификационни програми в областта на образованието по изкуствата и културата с цел развиване на познанието за тях в училищните и извънучилищни форми на обучение;
- ☞ създаване на необходимите законови гаранции за достъп на подрастващите поколения до изкуствата и културата в училищните образователни институции чрез включването на музиката, изобразителното изкуство, танца, театъра, аудиовизуалните и дигиталните изкуства като предмети в задължителните учебни часове за учениците от I до XII клас и чрез осигуряването на ефективни възможности на учениците за полагането на втори държавен зрелостен изпит по изкуствата и културата;
- ☞ изграждане на механизми за партниране между културни, художествени, образователни, културно-развлекателни институции и организации и неправителствения сектор при прилагането на мерки, свързани с кариерното ориентиране и при осъществяването на дейностите на центровете за подкрепа на личностното и общностното развитие, чрез организиране на тематични ателиета, уъркшопи, интерактивни игри, посещения на изложби, театри, концерти, представления, срещи с утвърдени и млади творци, изявени артисти, музиканти, изпълнители и др., и за съхраняване на националните, регионалните и местните идентичности и култури;
- ☞ подготовка на висококвалифицирани и компетентни културни и художествени специалисти в сферата на преподаване на дисциплини по изкуствата и културата, на базата на иновативни учебно-методични политики и практики при формирането

на учебни програми и обучителни модули, както и на използването на широк спектър от образователни педагогически технологии в образователния процес, позволяващ формирането и усвояването на задълбочени познания и компетентности и развиването на творческо мислене и вземането на организационно-управленски решения;

☞ устойчиво развитие на управленския капацитет и създаване на нови възможности пред музейните и туристически оператори, училищните и академичните администратори, представителите на институционалните и обществените организационни структури активно да участват във формирането и реализирането на проекти, програми и инициативи, свързани с управлението на културното наследство на национално, регионално и местно равнище, посредством разработването на модели и практики за управление на организационната култура в сферата на музейните дейности, с помощта на които да бъде преодоляна слабата ефективност на използваните традиционни организационни механизми и инструменти;

☞ създаване на визуално-комуникативни механизми за конструиране на съвременна визуална култура, разглеждана като динамично единство на културни, художествени и визуални практики, навици и умения, споделени визуално-комуникативни пространства и художествени ценности, нови медии, модели на презентация и репрезентация и др.

## Решения

Тяхното изясняване би спомогнало за по-доброто разбиране на провежданите културни политики, имащи отношение към образователно-възпитателните и културно-развлекателните процеси в обучението по изкуствата и културата през целия живот, които биха довели до формирането и изграждането на ефективна визуално-комуникативна и медийна среда за формиране и възпитаване на нови публики в сферата на културното наследство, съвременните изкуства и културните и творчески индустрии чрез споделени пространства. В този смисъл се споделя схващането, че в качеството си на рефлексивна образователна и социокултурна среда, тя би могла да допринесе за формирането и реали-

зирането на нови ефективни подходи за развитие на образователно-възпитателния достъп до художествено съдържание и на естетико-художественото развитие и художествената активност на индивида, общността и обществото като цяло, за разбиране на изкуствата и културата и за създаване на национален художествен контекст, стимулиращ творческите процеси и улесняващ двупосочната връзка между създателите и потребителите на изкуствата, културно-творческите индустрии и на културните продукти и услуги.

Извършените проучвания и анализи по отношение на провежданите политики за изграждане на ефективна държавна културна, художествена и образователна инфраструктура за обучение по изкуствата и културата потвърждават необходимостта от тяхното непрекъснато поддържане и оптимизиране като важни елементи от културната и образователна политика на властовите изпълнителски организационни структури, усъвършенствайки подхода на управление по посока на разширяване на ролята на общественно-държавните форми при вземане на решения относно развитието и финансирането на видовете културни, художествени и образователни институти и дейности.

## Изводи

От казаното дотук могат да се направят конкретни изводи, предложения и обобщени препоръки, свързани с потребността от целенасочено стимулиране и мотивиране от страна на отговорните държавни и местни институционални и обществени организационно-управленски структури за стимулиране на процесите на партньорство между правителствения и неправителствения сектор и поощряване на съвместното финансиране и организиране на дейности и реализиране на проекти между отделните министерства, културни, образователни и художествени институции, НПО и спонсорство от страна на неправителствени стопански организации в програми, мерки и техники за активни политики за насърчаване на културата и художественото творчество, посредством организирането на културни и артистични събития на национално, регионално местно ниво. Това би допринесло за създаването на художествени творби и културни продукти и услуги и за развитие на стратегии и програми.

Към тези препоръки би трябвало да се добавят и такива, свързани с подпомагане на сътрудничеството между културни, художествени и образователни институции и организации като театри, музеи, галерии, професионални сдружения, професионални гилдийни групи, културни и арт посредници, научноизследователски центрове, университети, училищни и извънучилищни институти и обществени органи на национално, регионално и местно ниво, така че различните сектори да работят съвместно и да разширят своята културна, творческа и образователна дейност на базата на утвърдени и иновативни практики в обучението по изкуствата и културата през целия живот. За целта е необходимо да бъдат разработвани специализирани обучителни модули, които да се включват в съответните учебно-квалификационни програми с цел развиване на познанието за изкуството и културата в училищните и извънучилищни форми на обучение.

Също така трябва да бъде насърчаван и обменът на опит, практики и информация между заинтересованите страни от системите на изкуствата, културата, образованието и туризма на организационно-управленски и изпълнителски равнища във връзка с обучението на представителите на всички възрастови групи. Разширяването на достъпа им до изкуствата и културата като средство за стимулиране на социалното и културното приобщаване, равенството, интеграцията и активното им участие в социалния, културния и художествения живот и в социалните, културните и художествените процеси; изграждането на механизми за партниране между отделните институции и неправителствения сектор при прилагането на мерки, свързани с кариерното ориентиране и при осъществяването на дейностите на централните за подкрепа на личностното и общностното развитие, централните по интереси, чрез организиране на тематични ателиета, уъркшопи, интерактивни игри, посещения на изложби, театри, концерти, представления, срещи с утвърдени и млади творци, изявени артисти, музиканти, изпълнители и др, както и създаване на необходимите законови гаранции за достъпа на подрастващите поколения до изкуствата и културата в училищните образователни институции – са сред останалите препоръки и предложения.

## Заклучение

В заключение може да се отбележи, че провеждането на адекватни и ефикасни политики за изграждане на ефективна държавна културна, художествена и образователна инфраструктура за обучение по изкуствата и културата през целия живот е свързано и с подготовката на висококвалифицирани и компетентни културни и художествени специалисти в сферата на преподаване на дисциплини по изкуствата и културата, на базата на иновативни учебно-методичните политики и практики на преподаване при формирането на учебните програми и модули, както и на използването на широк спектър от образователни педагогически технологии в образователния процес, позволяващ формирането и усвояването на задълбочени познания и компетентности и развиването на творческо мислене и вземане на организационно-управленски решения.

Всичко това би способствало за постигането на високи резултати в учебния процес, на базата на усъвършенстване на системата на управление на обучението и учебното съдържание, отчитайки съвременните тенденции в развитието на европейското професионално образование и на използването на съвременните подходи и програми в образователния процес като цяло и др. Компютъризацията му, насочена към подобряване на ефективността и качеството на преподаване, както и администрирането на учебните дейности, биха осигурили възможност на всички участници в него широко да използват възможностите на съвременните информационни и комуникационни технологии при разработването на творчески проекти в извънкласните и извънучилищните дейности и в професионалната подготовката в практико-приложен аспект.

Необходимо е също така да бъде поощрявано и стимулирано навлизането на научните изследвания, художествените и творческите дейности, мениджмънта на образователната среда в процеса на обучение, чрез привличане на представители на други институции към развитието на научноизследователската дейност и на художествено-творческата практика (академична и корпоративно ориентирана, в зависимост от профила на професионалното обучение на бъдещи специалисти).

От особено значение за провеждането на такъв тип професионални образователни, артистични и творчески дейности, научно-методич-

ни, иновативни и креативни политики и практики, международното партньорство и професионалната реализация на кадрите е сътрудничеството с професионални творчески, гилдийни и културни организации за създаване на съвместни научни и художествено-творчески проекти, важни за развитието на професионалното образование.

Адекватността и ефективността на тези политики е в пряка зависимост от формирането, адаптирането и въвеждането на добри иновативни практики, дейности и програми по организирането и провеждането на традиционни и иновативни културни и арт събития, фестивали, симпозиуми, изложби и форуми в контекста на образованието по изкуствата и културата през целия живот, въз основа на практико-приложен анализ на институционалния, регулаторния и икономическия контекст на музеите и останалите културни и художествени институции в страната и на различни ефективни организационно-управленски решения и модели на функционирането на музейния сектор като цяло – е разработването и реализирането на стратегии и концептуални модели за развитие на изкуствата, културата, културното предприемачество и културната индустрия, културното наследство и културния туризъм на национално, регионално и местно равнище.

В същото това време, провеждането на устойчиви политики за организация и управление на природните, археологическите, архитектурните, културно-историческият, етно-антропологическите ресурси за развитието на изкуствата, културата, туризма, културните и творчески индустрии – от своя страна са основополагащи в образователно-възпитателния и културно-развлекателния процес с приоритетното използване на социалните медии, с постоянните и планирани дейности чрез изготвянето на планове за социален и медиен маркетинг за популяризиране на културата и изкуствата и предоставянето на достъп до културно и художествено съдържание. Тяхното активно използване би допринесло за създаването на възможности за обмен и взаимодействие с реалните и потенциалните публики и потребители чрез периодично актуализирани новини и използване на цифрови инструменти (Интернет, новите медии, социалните мрежи и др.).

От друга страна развитието на управленския капацитет и създаването на възможности пред музейните и туристическите оператори, училищните и академичните администратори, представителите на институционалните и обществените организационни структури ак-

тивно да участват във формирането и реализирането на проекти, програми и инициативи, свързани с управлението на културното наследство на национално, регионално и местно равнище, създава условия за преодоляване на слабата ефективност на използваните традиционни организационни механизми и инструменти.

## Използвани източници

1. **Андреева**, Цвета. Политики за насърчаване на културните и творческите индустрии в България в условията на Европейска интеграция. // *Медии и обществени комуникации*. Научно електронно списание за медии, PR, журналистика, бизнес комуникация и реклама. Научно електронно списание за медии, PR, журналистика, бизнес комуникация и реклама, Бр. 43, Ноември 2019 г. URL: <<http://media-journal.info/?p=item&aid=105> >
2. **Василева**, София. Модели за културни политики, прилагани в държави от балканския регион. // *Научни трудове на Университета по библиотекознание и информационни технологии* = Proceedings of the State University of Library Studies and Information Technologies, Т. 12, 2014, с. 181-198.
3. **Зелена** книга. Отключване и апотенциала на културните и творческите индустрии. Брюксел, 27.4.2010 COM(2010)183. URL: <[https://www.parliament.bg/pub/ECD/90626COM\\_2010\\_183\\_BG\\_AC TE\\_f.pdf](https://www.parliament.bg/pub/ECD/90626COM_2010_183_BG_AC TE_f.pdf)>
4. **Националната** програма за реформи. В изпълнение на стратегия „Европа 2020“ URL: <[http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nrp/nrp\\_bulgaria\\_bg.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nrp/nrp_bulgaria_bg.pdf)>
5. **Образованието** по изкуство и култура в Европейските училища. URL: <<http://eacea.ec.europa.eu/education>>
6. **Оперативна** програма „Наука и образование за интелигентен растеж“ (ОП НОИР) 2014-2020. URL: <<http://sf.mon.bg/?go=page&pagelid=32>>
7. **Петрова**, Емилия. Европеизация и национална идентичност : Културни измерения. София : МГУ "Св. Иван Рилски", 2015. 124 с.
8. **Резолюция** на Европейския парламент от 24 март 2009 г. относно художественото образование в Европейския съюз (2008/2226(INI). URL: <<http://www.europarl.europa.eu>>

9. **Giovinazzo**, Mercedes, Guy Williams. Culture for the Future Creativity, Innovation and Dialogue for Inclusive Development. Brussels, 16-17 June 2019. URL: <<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:7w0uduMIBmwJ:https://culture4future.eu/wp-content/uploads/2019/06/1-CULTURE-CULTURAL-INDUSTRIES.pdf+&cd=10&hl=bg&ct=clnk&gl=bg&client=firefox-b-d>>
10. **The Creative Economy** : Key Concepts and Literature Review Highlights, 2013. URL: <[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:jQPuDOL8itwJ:prinnovationhub.com/wp-content/uploads/2018/08/creative-economy-synthesis\\_201305.pdf+&cd=18&hl=bg&ct=clnk&gl=bg&client=firefox-b-dv](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:jQPuDOL8itwJ:prinnovationhub.com/wp-content/uploads/2018/08/creative-economy-synthesis_201305.pdf+&cd=18&hl=bg&ct=clnk&gl=bg&client=firefox-b-dv)>



# Elearning for Professionals – “Vogue” Trend or an Unavoidable Alternative?!\*

---

**Assoc. Prof. Dr. Rumelina Vasileva**  
**Prof. DSc. Ivanka Yankova**  
**Assoc. Prof. Dr. Boriyana Hadzhieva**

**Abstract.** *The report explores the eLearning capabilities for acquiring modern vocational education in the cultural and creative industries in Bulgaria. The problem is socially significant and affects large groups of the population, employed not only in the public but also in the private sector. This is the main point on which we build our hypothesis – our strategic tool is to create a modern virtual environment for vocational education through an educational platform. It enables successful integration of lecture courses and all new digital tools for learning and upgrading knowledge and skills by combining hybrid vocational dual training with eLearning. The conclusion summarizes the results achieved, which are only the beginning of the promotion of sustainable dual hybrid digital vocational training. References include 45 bibliographic resources.*

**Keywords:** *contents of training professional courses, dual vocational education, eLearning for professionals, learning management systems, virtual learning environment*

## Introduction

The possibilities of eLearning for acquiring modern vocational education in the cultural and creative industries in Bulgaria are a key topic. The problem is economically, but also socially significant, affecting large groups of the population, engaged in both public and private sectors of each economy – both highly developed and catching up with the development of the leading ones. The socio-economic priority of

---

\* Докладът е представен пред участниците в XII International Scientific Conference Qualitative and Quantitative Methods in Libraries (QQML), проведена между 26 и 30 май 2020 г. в Барселона, Испания.

information, knowledge and lifelong learning, globality and mobility is evident and indisputable for every field of activity. Digitization in education and training is a priority for all countries and associations such as the European Union. Accessibility, rapid updating and effective management of educational resources are the absolute basis for modern quality education and continuing learning, as well as are the applying of innovative methods of pedagogical interaction and the acquisition of new generation digital skills. Obtaining the right knowledge from the right user at the right time is not just an ideal model, but a key necessity. At the same time, eLearning strategies must meet economic, pedagogical and technological objectives and quality, as well as be based on sustainable financing, balance of investments, incomes and expenses and eLearning business models with the sought-after commercial educational products. Such "sustainable business models for e-learning integrate and consolidate strategic propositions concerning market model, activity model and asset model" (Hoppe and Breitner, 2003).

## Hypotheses, literature review and methodology

The key element in our *research hypothesis* is the strategic tool for creating a modern virtual environment for vocational education through an educational platform. It enables the successful integration of lecture courses and all new digital learning tools for enhancement of knowledge and skills, by combining hybrid vocational dual training with elements of distance learning to improve and create new professionals.

The *main purpose* of this study is to identify the key issues of vocational training in an online environment, as well as the best certified LMS for eLearning in various occupations, applicable to the Vocational Training Center (VTC) at ULSIT, Sofia. In support to the continuing vocational education, a scientific project "Communication Model for an Interactive Educational Environment for Continuous and Postgraduate Professional and Continuing Education in the Field of Cultural and Creative Industries" is being implemented, funded by the NSF of the Ministry of Education and Science of Bulgaria. It creates an opportunity to build capacity for offering modern vocational trainings at VTC.

The goal thus set out defines the *research objectives*: To review the literature on the topic in order to identify useful concepts and practices

appropriate for the effective integration of eLearning in traditional vocational training courses; To provide up-to-date courses in line with eLearning capabilities; To identify real learners reference groups according to the way they perceive digital educational content; To analyze the selected virtual LMS and test the content; To synthesize the achieved results and formulate new perspectives.

The *methodology of the research* includes: historiographical review of philosophical and educational concepts; content analysis of models, manuals, and best practices for managing a virtual learning environment; analytical bibliographic study of publications on the topic; methods for monitoring and evaluation of reference groups of trained adults in the professions "librarian" and "graphic designer", after secondary education; structural analysis of the developed digital educational content, etc.

The *expected results* are to build a completely new educational environment for training and validation of knowledge within the professions accredited by the National Agency for Vocational Education and Training (NAVET).

The *literature review on the subject* shows that the dynamics in which we live require eLearning, flexibility and quality. Therefore, issues related to the history, advantages and disadvantages, learning tools, features of online courses, the creation of successful learning communities, LMS platforms, business models and the application of eLearning across various industries are subject to serious debate, effort and demand of good practices among the scientific community. (Mehlenbacher, Bennett, Bird et al., 2005); (Reyes, Candeas, Galán et al., 2009); (Zaharias, 2009); (E-learning Concepts, 2014); (Hasan and Varol, 2017); (Ivanović, 2018); (Kukulska-Hulme, Beirne, Conole et al., 2020); (McGarry, 2020); (Online, 2020) and many, many other.

## A new reading of the Project "Education" in the XXI Century

Education today is the "number one value" and this is an indisputable fact. It has long been not just a prestige, but an ontological human need that is experienced by all segments of the population and professionals in every field of human activity. Today, it is literally a chance to survive. The development of technology, globalization and the already constant turbulent changes require continuous development, learning,

adaptation, upgrading, assimilation of new skills and knowledge in various fields, all of which are not narrowed down within a single profession. Today, we are all in a situation of a new reading of the values and principles of the era of the already distant Enlightenment – a significant and still intellectual and philosophical step of Europe and the world from the end of the XVII to the beginning of the XIX century (referred to as “Renaissance humanism”). The rise of the cult of man and his wisdom and knowledge, both then and today, affirms the need for perseverance and self-actualization not only for individuals but also for organizations and societies in the XXI century global world. The “Light”, The “Illumination” as the cause of Immanuel Kant and the Enlighteners more than three centuries ago – today is also a fundamental optimistic cause. The free will, the market, the economy, the access to information, culture and education provide “endless availability” (Adam Smith), goods and wealth. The Enlightenment Project on education and upbringing is trying, just as we do today, to educate through a coherent knowledge system that transforms the world (nature, society and man) into a systematic, orderly unity. Even today, in the Networked Knowledge Society, we need encyclopedic dictionaries (Diderot, Rousseau) – databases and knowledge networks. In Immanuel Kant's “culture of enlightenment”, the emphasis is on free communication and the freedom to challenge – the freedom to use one's own intelligence in determining what to believe and how to act – *Sapere aude* (Deligiorgi, 2006); (Fleischacker, 2013). Changes today are significant – post-industrial society, neoliberalism, post-post-culture, sharing economy, experience economy, critical attitude towards intolerance and prejudice, tolerance, “communicative rationality” and “common concern” (Habermas, 1991) and so on. We are witnessing an even faster development of the autonomy and self-awareness of society, as well as of the growing need for information exchange (Melton, 2001). The improvement of the efficiency and quality of production techniques and communication, the constant expansion of the diversity of accessible intellectual products, the free exchange of ideas, know-how and visions – require unceasing awareness, knowledge acquisition, broad competencies, skills and attitudes to continuous learning, and a high level of involvement in social interests, in other words, rising above the “blind and noisy multitude” and the “psychology of the crowds” (d'Alembert, Gustave Le Bon). Today,

graphically structured learning and knowledge acquisition is as much a necessary method as it was in that Enlightenment era (*Hotson, 2007*), and the experiment and legitimacy of knowledge and theories, as well as the collective act, are just as important to civil society as they are to Robert Boyle – “the founder of the experimental world in which scientists now live and operate” (*Shapin, 2011*), and professionals. Education is extremely important for shaping of “young minds” (John Locke, Jean Jacques Rousseau), but it is equally important for XXI century professionals to be trained, to be readers, students and teachers simultaneously and continuously. Long ago, as early as the XVII and XVIII centuries, “education, literacy, and learning were all gradually providing only to rich and poor alike” (*Hunter, 2013*), and despite significant differences, education and science are still a mass activity today; information, visual, legal, market, health, cultural and any other type of literacy are important for every individual; “knowledge is obtained through sensation and reflection” (*Locke, 2001*).

The explosion of print writing culture, thanks to Johannes Gutenberg as early as the XV century, can be compared to today's exponential abundance of electronic information and knowledge, as well as the abundance of digital education. Increased literacy boosts the demand for high quality educational products (and reduces their cost), which in turn enhances the culture and develops the skills for effective competent management and reflection of information and knowledge; it also enhances the role of public libraries in their new digital transformation, incl. as places to read, learn and exchange ideas; it activates intellectual networking and in practice creates many informal institutions of education (similar to “nerve centers” – aesthetic salons and coffeehouses, clubs, academies, and Masonic Lodges in the XVII-XVIII centuries and beyond). Modern organizations are increasingly aware of the need for ongoing and constant vocational education of their key resource – the workforce, often referred today as associates, talents, knowledge workers.

Of course, the Enlightenment analogy is a metaphor that can figuratively illustrate the cardinal changes and needs of the modern individual skills, in addition to significant professional knowledge, skills and experience, and a broad culture and competencies, communication skills, flexible and rapid adaptability and intellectual capacity. In our

opinion, this introduction to the topic of eLearning's opportunities for acquiring modern vocational education in the cultural and creative industries in Bulgaria is an important proof of our question: *eLearning for Professionals – “Vogue” Trend or an Unavoidable Alternative?!* The uniqueness of the world today is based on the uniqueness of previous epochs and in this sense the important needs, goals and tasks of individuals and societies remain permanent existential factors in our civilizational development.

The problem of maintaining an adequate vocational educational qualification, skills and experience is socially significant and affects large groups of the population employed in both the public and private sectors. In order to constantly have adequate knowledge and competencies in their professional field and to know the best practices, ideas and concepts, the modern workforce depends on lifelong learning and its motivation for development. In today's dynamic world, time is the most debatable factor, and the need of innovative lifelong learning methods is the most appropriate alternative for professional and personal development without compromising the day-to-day responsibilities. Not just “dynamic” IT, medical, etc. professions need continuous training and recognition of a wide range of qualifications and validation of knowledge. In the cultural and creative professions, the dynamics of this process also require adequate distance web-based education that successfully combines traditional and modern components, technologies, methodologies, pedagogical approaches and valuable and diverse content (Stancheva, Vasileva and Nusheva, 2015); (Yankova, Stancheva, Vasileva, et al., 2017); (Peteva, Yankova and Stancheva, 2018); (Yankova and Vasileva, 2018).

## Cardinal changes in web-based eLearning

It is undisputable that web-based distance education and training require a dramatic transformation in the thinking of all participants. All the measures of the learning process known so far are gradually becoming obsolete and, at some point, prove to be wrong in relation to continuing education in the network and accordingly require new models. When creating a favorable online teaching and learning environment, various new factors must be taken into account, such as: *learners' expectations* for clear and logical presentation of information, easy navigation, interactivity

with other participants, adequate feedback, choosing one's own pace, minimum cost of money and time; *content* relevant to the educational needs, at the same time understandable and up-to-date, full of accompanying examples, good practices and case studies, information seeking strategies, quality web instructions, etc.; *presentation of the content* in an attractive way, gradually, with possibilities for interpretation and communication, exercises, etc.; *teaching components*, such as independent modules with internal segments, broken down into easy-to-understand concepts, additional materials, organized online chat, writing projects on the topics learned, assessment through individual tasks and individualized feedback; *interaction and peer learning* between students and professors with real cases, practical tasks, creating scenarios, simulating real situations, team games, etc.; *establishing professional contacts and potential teams for mutual professional assistance*; *delivery of courses* with a simple navigation environment, with a professional vision, with independent modules, with interactive inputs, with tracking of individual educational progress and assessment, with options for chat sessions, etc.; *arousing and retaining interest*; *assessment of the educational process and improvements* in identified weaknesses, as well as a willingness for honest critical evaluation of the educational courses offered and their adaptation to specific audiences through questionnaires for feedback from participants and analysis of time spent in the educational web environment as a measure of workload, etc.; *high personal motivation* of all parties in the process; *creative thinking, high expertise, pedagogical and organizational skills of instructors* (Verduin, Thomas and Clark, 1991); (Garrison, Schardt and Kochi, 2000); (Holmberg, 2005); (Casey, 2016). New strategies are also needed to develop courses, effective communication techniques and build an environment conducive to distance learning (Barry, 1993); (Tait, 2003); (Kentnor, 2015) – to properly combine all innovative tools to achieve flexible, independent, focused and managed eLearning.

## The platform of eLearning

In the beginning of everything is still the platform on which all eLearning is based – the so-called Course Management Systems (CMS), also known as the Learning Management System (LMS) or Virtual Learning Environments (VLEs). "According to Forbes, the eLearning market will reach

\$325 billion by 2025. No wonder more and more edu startups rise here and there, and most of them have unique ideas, features, and capabilities" (*Maria D. and Stanislav K., 2019*). "Over the last few years, intuitive learning software has seen leaps in offering a complete learning experience that is fun, interactive, and ultimately engaging" (*SAP Litmos*). "Today, there are over 700 LMS eLearning platforms intended for corporate and academic use" (*Svitla Team, 2018*). Obviously, without these systems of multi-module electronic delivery of lecture materials for students (and not only), any modern eLearning is impossible. In other words, the eLearning platform is a complete learning management system. In such an environment, not only the learning process is going on, but the most valuable are the communication links and channels for individual and simultaneous communication, coaching, guidance, evaluation and creation lasting relationships. Because quality LMS is a major portal for access to a variety of services and resources, which can satisfy much of their information and educational needs. eLearning is an arrangement of diverse interactive media, virtual spaces and blended learning to gain competency, knowledge and experience. Virtual learning spaces are also centers where co-operative or participatory learning is conducted with higher efficiency, making eLearning a complex and multifaceted concept (*Todorov, 2013*). For the purposes of such a project as eLearning, it is important to have a reliable team and partnership with renowned and experienced educators, a good platform with integrations of features and systems, tailored to the learners' needs, with mobile capabilities, reliable and secure content and information support for communications. The business plan must be consistent with the learning objectives and offer different funding schemes based on a careful cost / benefit analysis. Consumer feedback and engagement is also an effective marketing tool.

The selection of the ILIAS training platform (*Reyes, Candeas, Galán et al., 2009*)<sup>1</sup> by the project team has been inspired by several considerations:

---

<sup>1</sup> ILIAS is one of the first training management systems used in the universities. The prototype is a design project of the University of Cologne under the direction of Prof. Wolfgang Leidhold in 1997. Due to growing interest, the project team published ILIAS as open source software under GPL in 2000. In 2004, it became the first full-compliance open source LMS with SCORM (Sharable Content Object Reference Model) 1.2 (*ILIAS, 2020*).



1. Distance learning at ULSIT uses this platform and has already gained experience and observations (*Stancheva, Vasileva, and Nusheva, 2015*).
2. ILIAS provides easy online access to course materials and to lectures content, as well as communication with other participants in the educational process.
3. ILIAS enables instructors to use LMS in a variety of modern ways in the development of their courses, enriched with a wide range of didactic scenarios and mapping of complete learning and training courses with a single tool, incl. and in their communication with students – synchronous and asynchronous communication through forums, chats, emails, automatically and manually created news, mobile and cooperative web based training.
4. ILIAS allows convenient in-house self-testing and evaluation of training progress and comprehensive electronic exams.
5. ILIAS allows the integration of whiteboards, virtual live learning classrooms; duplication of structures and content for various purposes; planning co-working courses and programs according to different desires, ideas and priorities. Additional study materials for the courses may be provided – multimedia learning objects, lectures, exercises and video tutorials; project work; expert chat; online assessments; online seminars; portfolio, blogs, images, applets, animation, video, audio; personalized training management; personal desk, calendar, notes and features for comments, bookmarks, RSS feeds, etc. (*ILIAS Open Source*).
6. The ILIAS educational platform is universal – all-in-one eLearning. There is an open source code and no license fee, and the voluntary membership of the ILIAS Society allows each member organization to directly influence the development process of ILIAS. The credibility of ILIAS LMS is evidenced by reputable partners and members, as well as thousands of active ILIAS installations with millions of users. The software is published under the GNU General Public License and can be run on any server that supports PHP and MySQL. The training modules are licensed under the Creative Commons – Attribution-ShareAlike 3.0 Germany (CC BY-SA 3.0 DE) license. The platform meets the standards – SCORM 1.2 and SCORM 2004 metadata training modules with LOM IMS QTI tests

and assessments. XML, CSV and Excel export user data, IMS LTI seamlessly integrates external applications (*Lernmodule*). Both desktop and mobile devices can be used and the system is extremely flexible for all needs – as a modern platform for collaboration, learning and communication.

7. training modules can be used for blended learning, full eLearning, self-study and dual training.

ILIAS is a kind of modern library, a knowledge base, but it is not a locked repository, but an open knowledge platform. Flexible course management; easy content sharing; personal workspace with portfolios and blogs; easy creation and integration of modules, wikis, dictionaries, digital libraries, etc. encourages the creation of learning communities as well as the effective control of access for the correct management of all content and tools (*Lernmodule*); (Abhi, 2011); (Barquero, 2019). Of course, the responsibility for the protection and use of sensitive personal data as well as for the respect for copyright remains the responsibility of the training organization (*ILIAS, 2019*).

The quality of the content offered and the functionality of the platform are the leading criteria in making interactive eLearning decisions. Most often end users share a number of common requirements for the eLearning platform:

- ☞ Problem-oriented courses
- ☞ Handy educational program formats
- ☞ Certifications
- ☞ Simple-to-navigate interface
- ☞ Fast browsing speed
- ☞ Multiple content formats (recorded videos, live courses, etc.)
- ☞ Responsive design (to access the solution from different devices)
- ☞ Instant support or mentoring
- ☞ Engagement tools (for peer review, instructor-led training, collaboration on tasks, etc.) (*Svitla Team, 2018*).

## Updated eLearning courses

The dynamics and constant changes require a continuous “clock setting” of the offered vocational training courses – updating of content, terminology, concepts and practices, accessibility of the language and

forms of information and knowledge delivery, etc. The creation of the so-called “Masterclass” as a template saves time, effort and provides consistency in each course offering. The analysis of data from already conducted trainings also orientates what is being sought by trainees, what they neglect, how they perceive and interpret the proposed content, and therefore – what needs to be changed and adapted in line with changes in the real professional and work environment. Permanent updating of course elements and the feedback are a definite prerequisite for meeting the course objectives (*Fiock, 2018*). Content featured incl. through visual, auditory and even kinesthetic methods, must provoke a positive consumer experience, self-reflection through a sense of a real situation, personal role, control and commitment to the topics and problems, knowledge testing, critical thinking, creative ideas and empathy. It is very important to identify the types of students to ensure the quality of the results is achieved (*Singh, 2015*). Personalization of training includes appropriate, so-called “immersive” professional real-life scenarios and a choice of many different options to effectively achieve successful results. “Pre-testing is an effective method for allowing eLearning to respond to individual needs based on existing competencies” (*Casey, 2016*).

## Training for the acquisition of the third degree of professional qualifications „Librarian” and “Graphic Designer” at CVT to ULSIT

Ensuring adequate skills and key competences for the professions that will be retained and for those that will emerge in the future, as well as maintaining good quality training, are at the heart of the understanding of the importance of continuing vocational education and training for the labor market, economy, business and society (*CEDEFOP, 2018*). The problem of upgrading professional skills and motivating adult learning stands with a serious urgency for the professions in the cultural and creative industries. A number of publications by our project team (*Yankova, Vasileva, 2018*) have consistently analyzed the objective and subjective factors for the lack of interest in the development and skills enhancement in cultural and creative professional environments, both for workers and employers. There are insufficient investment and underdeveloped VET infrastructure for convertible

skills development. On the other hand, continuing vocational education and training is becoming the “first category” of education<sup>2</sup>.

For the purposes of the study, we piloted two courses to be submitted online at ILIAS LMS. The criteria are their increased demand and the ability to be relatively easily convertible without violating the principle of duality. Moreover, the libraries, community centers, arts and culture centers themselves, etc. play the role of important non-formal learning centers. Training in both professions is conducted in an equipped training room of CVT at ULSIT, and practical internships – in basic organizations according to the agreements with the respective employers. Group trainings, on request from the country as well as individual ones, are also offered. Training is dual, incl. distance learning (blended learning)<sup>3</sup>. In the Center's platform study materials were published for the disciplines provided in the curricula of the two specialties (*Figs. 1 and 2*). There are face-to-face and distance consultations between students, faculty, and CVT management. Students are assigned tests, case studies, written assignments, project development and more. The teaching practice and the manufacturing internship are conducted in a real working environment. The training schedule is in accordance with the wishes and opportunities of the trainees to attend the classes, incl. and distance learning through in-person consultations. Continuous training is provided for each module, followed by practical training courses for learning and skills acquisition. Knowledge verification and assessment methods vary according to the nature of the discipline: tests, oral interviews, discussions, concept writing, application development, and more. Practical tasks, related to the organization of library activities / preparation of printed materials, etc., are assigned to test the acquired skills and competences. The Head of Program maintains close professional relationships with employers and adheres to their requirements. Each course is designed according to

---

<sup>2</sup> There are a number of international competitions for skills such as Euroskills and WorldSkills that prove that vocational education and training is a first-class education and training system for (CEDEFOP, 2018).

<sup>3</sup> Student achievement was higher in blended learning experiences when compared to either fully online or fully face-to-face learning experiences. “Blended learning” is sometimes used in the same breath as “personalized learning” and differentiated instruction (Siemens, Gašević and Dawson, 2015); (Basye, 2018).

the capabilities and input knowledge levels of the students. Priority is given to the practical classes which are monitored by the trainers and by the practice leader, appointed by the employer. The vocational training for acquiring of the third degree of professional qualifications “librarian” and “graphic designer” ends with passing the state exam in theory and practice of the profession. The acquired third degree is certified with a Certificate (diploma) for professional qualification according to the normative educational standards of the country.

In both professions, previous achievements are legalized by validating of knowledge, skills and competences acquired through non-formal education or independently – to recognize a degree of professional qualification in a profession or qualification in part of the profession. This facilitates access to vocational training and access to the labor market. The validation shall be carried out only by professions and specialties from the *List of Vocations for Vocational Education and Training* under Art. 6 of the Law on Vocational Education and Training of Bulgaria by passing state exams in theory and practice of the profession for recognition of the degree of professional qualification or part of the profession. The control is carried out by NAVET or the regional education inspectorates.

|               | Training Modules                       | h   |    | Training Modules               | h   |     | Training Modules                          | h   |    | Training Modules                                | h          |
|---------------|----------------------------------------|-----|----|--------------------------------|-----|-----|-------------------------------------------|-----|----|-------------------------------------------------|------------|
| A             | Academic Training – compulsory courses | 410 |    |                                |     |     |                                           |     | B. | Advanced Vocational Training – elective courses | 60         |
| A1            | General Vocational Training            | 90  | A2 | Branches Professional Training | 240 | A3  | Specific Professional Training            | 80  |    | Specialization                                  |            |
| 1.            | Health and Safety at Work              | 10  | 1. | Library Management             | 40  | 1.  | Communication Techniques and Strategies   | 24  | 1. | Organization of Activities in Community Library | 60         |
| 2.            | Entrepreneurship                       | 12  | 2. | Library Marketing              | 40  | 2.  | Promotional Techniques                    | 16  | 2. | Web Browsing and Social Networking              | 60         |
| 3.            | Basic Computer Knowledge               | 32  | 3. | Library Service                | 40  | 3.  | Project Management                        | 24  |    |                                                 |            |
| 4.            | Economics                              | 12  | 4. | Information Services           | 40  | 4.  | Restoration and Preservation of Documents | 16  |    |                                                 |            |
| 5.            | Foreign Language by Profession         | 24  | 5. | Library Collections            | 40  |     |                                           |     |    |                                                 |            |
|               |                                        |     | 6. | Cataloging and Classification  | 40  |     |                                           |     |    |                                                 |            |
|               |                                        |     |    |                                |     | PA2 | Practical Training for A2                 | 90  |    |                                                 |            |
|               |                                        |     |    |                                |     | PA3 | Practical Training for A3                 | 54  |    |                                                 |            |
|               |                                        |     |    |                                |     |     | Professional Internship                   | 346 |    |                                                 |            |
| <b>Total:</b> |                                        |     |    |                                |     |     |                                           |     |    |                                                 | <b>960</b> |

**Fig. 1. Curriculum for the profession “Librarian” for the acquisition of the third degree of professional qualification (EQF 4)**

|               | Training Modules                       | h   |    | Training Modules                                         | h   |     | Training Modules                                                           | h                                               |    | Training Modules                                             | h          |
|---------------|----------------------------------------|-----|----|----------------------------------------------------------|-----|-----|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|----|--------------------------------------------------------------|------------|
| A             | Academic Training – compulsory courses | 390 |    |                                                          |     |     | E.                                                                         | Advanced Vocational Training – elective courses | 60 |                                                              |            |
| A1            | General Vocational Training            | 90  | A2 | Branches Professional Training                           | 150 | A3  | Specific Professional Training                                             | 150                                             |    | Specialization                                               |            |
| 1.            | Health and Safety at Work              | 6   | 1. | Foreign Language by Profession                           | 25  | 1.  | Project Implementation in InDesign                                         | 30                                              | 1. | Integrating Dynamic Website Templates into a Platform        | 60         |
| 2.            | Entrepreneurship                       | 16  | 2. | Business and Administrative Communication and Techniques | 30  | 2.  | Vector Graphics Technology. Working with Adobe Illustrator                 | 30                                              | 2. | Techniques for Multimedia Composition in Adobe After Effects | 60         |
| 3.            | Economics                              | 16  | 3. | Work with Application Software and Internet Applications | 35  | 3.  | Working with Adobe Photoshop                                               | 30                                              |    |                                                              |            |
| 4.            | Basic Computer Knowledge               | 50  | 4. | Principles of Working with Graphic Design Systems        | 35  | 4.  | Web Design and Website Development Technologies in a Graphical Environment | 30                                              |    |                                                              |            |
|               |                                        |     | 5. | Print Design and Layout of Printed Materials             | 25  | 5.  | Adobe Flash Professional CS5 Animation Technology                          | 30                                              |    |                                                              |            |
|               |                                        |     |    |                                                          |     | PA2 | Practical Training for A2                                                  | 60                                              |    |                                                              |            |
|               |                                        |     |    |                                                          |     | PA3 | Practical Training for A3                                                  | 185                                             |    |                                                              |            |
|               |                                        |     |    |                                                          |     |     | Professional Internship                                                    | 265                                             |    |                                                              |            |
| <b>Total:</b> |                                        |     |    |                                                          |     |     |                                                                            |                                                 |    |                                                              | <b>960</b> |

**Fig. 2. Curriculum for the profession "Graphic designer" for the acquisition of the third degree of professional qualification (EQF 4)**

## Methods for monitoring reference groups of trained adults in the professions "Librarian" and "Graphic designer" after secondary education

In developing its strategies, CVT to ULSIT conducts research (Yankova, Vasileva, 2018) on the social status of target groups; the geographical area; the educational qualification of the trainees; the additional forms of formal and non-formal continuing education they used; their mobility opportunities; the availability of skills and competences that can be validated as a result of professional experience; their access to information and possible channels of communication; their participation in cultural and social events and processes; the motivation and obstacles to participate in education and training; funding opportunities for training through cost-sharing by employers, voucher programs, etc. As a result of the monitoring of potential groups, several major reasons for employers' non-participation are outlined: "training is too expensive", "budget is scarce", "people are hired with the necessary skills", "course prices are very high". It is not a small proportion of people who do not feel the need of personal and professional development and who do not want to study, the possible reasons, stated by them, are "investment in training will not change the salary", "lack of time due to family responsibilities", "expensive training", "out-of-pocket

expenses", "inconvenient time for training", "lack of computer skills", "lack of support from the employer", "lack of family support", etc.

Among the motivators for personal investment in vocational training courses, the enrolled trainees highlight: "finding a better (secure) job", „keeping a job| (occupying the position of librarian requires at least a third degree qualification in the profession), "improving professional skills", "looking for a second job", "looking for a job in a bigger city", "looking for a job abroad", "an example of others (children)", "free time due to reduced family responsibilities" and more. Other motivators are voucher training opportunities for funding programs such as "Employee Vouchers" – "I Can", "I Can More" of the Employment Agency, regional initiatives.

And this is because they have the life experience and the need to overcome a partial or major shortage of competencies, they have the knowledge and the skills needed to establish themselves in society and in the labor market. Crucial to learning motivation and learning success is whether individual learning is done solely because it is sanctioned by someone (defensive learning), or a conscious intention to individually refine and broaden the educational horizons (extensive learning) and emancipate thought and action (*Todorov, 2013*).

## Conclusions

Competence development is a process of personality education. In the most common case, the "entrance" is the motivation for adapting the trainees to the current labor market conditions, but the goals of the CVT to ULSIT vocational training team are at the "exit" of the training course a culture in students to be created for learning and training with the means of all modern technological didactic structures, incl. through innovations such as computers, digital content, internet platforms, virtual and social networks. Therefore, attention is paid to foreign language training in the profession, strategies for seeking information in different sources, tasks for independent analysis and planning by the trainees in the learning process. "Virtual learning stimulates the co-operation of cooperative forms of learning and work in a social context and through virtual communication in a heterogeneous environment" (*Todorov, 2013*). That is why students' creative tasks include presentation skills, practical case analysis, concept and project creation, results and performance portfolios, and many more to develop media and autodidactic

competence in them, creativity and self-awareness of their own learning process as an endless perspective.

The successful vocational education requires motivated collaboration, partnership and dialogue between all stakeholders in the adult learning sector: institutions at national, regional and local level related to employment and vocational education and training, social partners (employers and professional organizations), civil society organizations (non-formal learning NGOs), etc.

eLearning is still a big and difficult step for many educational institutions in Bulgaria and in practice for smaller educational institutions is a great organizational and financial challenge. Therefore, the opportunities for such a project cannot be realized without the support of financing funds such as the NSF of MES.

In conclusion, back to our metaphor – Enlightenment is an “unfinished project” (*Dictionary, 2002*), which today must be constantly corrected and supplemented.

## Acknowledgements

This study has been carried out with the support of the NSF of Ministry of Education and Science of Bulgaria within the framework of the project “Communication Model for an Interactive Educational Environment for Continuous and Postgraduate Professional and Continuing Education in the Field of Cultural and Creative Industries”, Contract № DN05 / 1, 14.12.2016 with head of the project Assoc. Prof. Dr. Rumelina Vasileva.

## References

1. **Abhi.** (2011). ILIAS e-Learning – Open Source LMS and Online E-learning Solution. *GadgetXplorer*. URL: <<https://gadgetxplore.com/content-management-system/ilias-e-learning/>>
2. **Barquero, J.** (2019). [Six] 6 Essential Characteristics of an E-learning Platform. *CAE: E-learning Expertise, Learning Management System, LMS Educational Platforms, Technology*. URL: <<https://www.cae.net/6-essential-characteristics-of-an-e-learning-platform/>>
3. **Barry, W.** (1993). *Distance Education: A Practical Guide*. Englewood Cliffs, N.J.: Educational Technology Publications. X, 138 p.



4. **Basye, D.** (2018). Personalized vs. Differentiated vs. Individualized Learning. *ISTE – International Society for Technology in Education*. URL: <<https://www.iste.org/explore/Education-leadership/Personalized-vs.-differentiated-vs.-individualized-learning?articleid=124>>
5. **Casey, A.** (2016). [Seven] 7 Characteristics of Learner-Centered eLearning. *eLearning Industry: Corporate eLearning*. URL: <<https://elearningindustry.com/7-characteristics-learner-centered-elearning>>
6. **CEDEFOP.** (2018). *Vocational Education and Training in Bulgaria: Short description*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 78 p. URL: <[https://www.cedefop.europa.eu/files/4161\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/4161_en.pdf)>
7. **Deligiorgi, K.** (2006). *Kant and the Culture of Enlightenment*. New York: State University of New York Press, 2006. 260 p. (SUNY Series in Philosophy)
8. **Dictionary of the Social Sciences.** (2002). Ed. Craig Calhoun. New York: Oxford University Press. 563 p.
9. **E-learning Concepts, Trends, Applications.** (2014). San Francisco: Epignosis LLC. 109 p. URL: <<http://www.talentlms.com/wp-content/uploads/2018/09/elearning-101-concept-trends-applications.pdf>>
10. **Fiock, H.** (2018). [Seven] 7 Keys for Successfully Updating Online Courses. *eLearning Industry: eLearning Best Practices*. URL: <<https://elearningindustry.com/updating-online-courses-successfully-keys>>
11. **Fleischacker, S.** (2013). *What is Enlightenment? [Answering the Question: What is Enlightenment, 1784]*. New York: Routledge. 256 p. (Kant's Questions)
12. **Garrison, J. A., C. Schardt, J. K. Kochi.** (2000). Web-based Distance Continuing Education: A New Way of Thinking for Students and Instructors. *Bulletin of the Medical Library Association*, 88(3), 211-217. URL: <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC35229/>>
13. **Habermas, J.** (1991). *The Structural Transformation of the Public Sphere: An Inquiry into a Category of Bourgeois Society*. Transl. Thomas Burger, Frederick Lawrence. Cambridge: MIT Press. 301 p. (Studies in contemporary German social thought)
14. **Hasan, P., A. Varol.** (2017). Developing Additional Features into ILIAS Learning Management System. *International Journal of Innovative*

- Engineering Applications*, 1(2), 14-17. URL: <<https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/380362>>
15. **Holmberg**, B. (2005). *The Evolution, Principles and Practices of Distance Education*. Bis. (ASF series; Vol. 11). URL: <[https://uol.de/fileadmin/user\\_upload/c3l/master/mde/download/asfvolume11\\_eBook.pdf](https://uol.de/fileadmin/user_upload/c3l/master/mde/download/asfvolume11_eBook.pdf)>
  16. **Hoppe**, G., M. H. Breitner. (2003). *Business Models for E-Learning. Hannover Economic Papers*. 15 p. (Discussion Paper 287). URL: <[http://diskussionspapiere.wiwi.uni-hannover.de/pdf\\_bib/dp-287.pdf](http://diskussionspapiere.wiwi.uni-hannover.de/pdf_bib/dp-287.pdf)>
  17. **Hotson**, H. (2007). *Commonplace Learning: Ramism and its German Ramifications 1543–1630*. Oxford: Oxford University Press. 333 p. (Oxford-Warburg studies)
  18. **Hunter**, M. C. (2013). *Wicked Intelligence: Visual Art and the Science of Experiment in Restoration London*. Chicago: University of Chicago Press. 304 p.
  19. **ILIAS** Open Source Learning Management System. Official website. URL: <<https://www.ilias.de/>>
  20. **ILIAS**. (2019). *eLearning Industry: Learning Management Systems*. URL: <<https://elearningindustry.com/directory/elearning-software/ilias>>
  21. **ILIAS**. (2020). *Wikipedia, the free encyclopedia*. URL: <<https://en.wikipedia.org/wiki/ILIAS>>
  22. **Ivanović**, M. (2018). Usability and Quality Parameters for E-Learning Environments and Systems. *SQAMIA 2018: Proceedings of the 7th Workshop on Software Quality Analysis, Monitoring, Improvement, and Applications*, Novi Sad, 6-11. URL: <<http://ceur-ws.org/Vol-2217/paper-iva.pdf>>
  23. **Kentnor**, H. (2015). Distance Education and the Evolution of Online Learning in the United States : Ch. 2., *Curriculum and Teaching Dialogue*, 17(1-2), 21-34. URL: <[https://digitalcommons.du.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1026&context=law\\_facpub](https://digitalcommons.du.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1026&context=law_facpub)>
  24. **Kukulska-Hulme**, A., E. Beirne, G. Conole et al. (2020). *Innovating Pedagogy 2020: Exploring new forms of teaching, learning and assessment, to guide educators and policy makers: Open University Innovation Report 8*. Milton Keynes: The Open University. 50 p. URL: <<https://iet.open.ac.uk/file/innovating-pedagogy-2020.pdf>>
  25. **Lernmodule** – ILIAS 4.4 im Einsatz. *ILIAS Open Source e-Learning: ILIAS in Use*. URL: <[https://docu.ilias.de/goto\\_docu\\_grp\\_4796.html](https://docu.ilias.de/goto_docu_grp_4796.html)> (In German)

26. **Locke, J.** (2001). *An Essay Concerning Human Understanding*: eBook. Kitchener, Ont.: Batoche.
27. **Maria D., Stanislav K.** (2019). How to Create an e-Learning Website: Business Models, Core Features, and Cost? *Cleveroad, Blog*, Client Guides, e-Learning web. URL: <<https://www.cleveroad.com/blog/elearning-website-development>>
28. **McGarry, O.** (2020). The Ultimate eLearning Resources Guide (2020 Update). *LearnUpon Blog*. URL: <<https://www.learnupon.com/blog/elearning-resources-guide/>>
29. **Mehlenbacher, B., L. Bennett, T. Bird et al.** (2005). Usable E-Learning: A Conceptual Model for Evaluation and Design. *Proceedings of HCI International 2005: 11th International Conference on Human-Computer Interaction*, Vol. 4. Theories, Models, and Processes in HCI. Las Vegas, NV: Mira Digital, 1-10. URL: <<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.84.331&rep=rep1&type=pdf>>
30. **Melton, J. Van H.** (2001). *The Rise of the Public in Enlightenment Europe*. [Cambridge]: Cambridge University Press. XIV, 298 p. (New Approaches to European History; Book 23). URL: <<http://catdir.loc.gov/catdir/samples/cam031/2001025456.pdf>>
31. **Online Learning, Teaching and Education Continuity Planning for Schools: Guidelines for Learning and Teaching during the Covid-19 Outbreak.** (2020). Geneva: International Baccalaureate Organization, 1-10. URL: <<https://www.ibo.org/globalassets/news-assets/corona-virus/online-learning-continuity-planning-en.pdf>>
32. **Peteva, I., I. Yankova, S. Stancheva.** (2018). Scientific and Practical Achievements for Lifelong Learning Applied in the University of Library Studies and Information Technologies. *New Perspectives in Science Education: Conference Proceedings*. 7th ed. Pixel; libreriauniversitaria.it Edizioni, 279-283.
33. **Reyes, N. R., P. V. Candeas, S. G. Galán et al.** (2009). Comparing Open-source E-learning Platforms from Adaptivity Point of View. *2009 EAEEIE Annual Conference*, Valencia, 1-6. URL: <[https://www.researchgate.net/publication/224082129\\_Comparing\\_open-source\\_e-learning\\_platforms\\_from\\_adaptivity\\_point\\_of\\_view](https://www.researchgate.net/publication/224082129_Comparing_open-source_e-learning_platforms_from_adaptivity_point_of_view)>
34. **SAP Litmos.** Understanding E-Learning Platform – Definition. URL: <<https://www.litmos.com/platform/e-learning-platform-definition>>

35. **Shapin, S., S. Schaffer.** (2011). *Leviathan and the Air-Pump: Hobbes, Boyle, and the Experimental Life (New in Paper)*. A new, rev. ed. Princeton University Press. 391 p. (Princeton Classics; Vol. 109)
36. **Siemens, G., D. Gašević, S. Dawson.** (2015). *Preparing for the Digital University: A Review of the History and Current State of Distance, Blended, and Online Learning*. Athabasca University; University of Edinburgh; University of Texas Arlington; University of South Australia. 230 p. URL: <<http://linkresearchlab.org/PreparingDigitalUniversity.pdf>>
37. **Singh, H.** (2015). [Seven] 7 Important Characteristics of Modern Learners eLearning Professionals Should Know. *eLearning Industry: eLearning Design and Development*. URL: <<https://elearningindustry.com/7-important-characteristics-modern-learners-elearning-professionals-know>>
38. **Stancheva, S., R. Vasileva, K. Nusheva.** (2015). Basic Guidelines for Using the ILIAS Platform – E-platform for Distance Learning in Library and Information Sciences, Print Communications and Cultural Sciences. *New Information Technologies in the Educational Process*. Sofia: Za Bukvite – O pismeneh, 60-66. (In Bulgarian)
39. **Svitla Team.** (2018). *E-Learning Platform Development Issues: User Personas and Interface Engineering*. URL: <<https://svitla.com/blog/e-learning-platform-development-issues-user-personas-and-interface-engineering>>
40. **Tait, A.** (2003). Reflections on Student Support in Open and Distance Learning: Editorial. *International Review of Research in Open and Distance Learning*, 4(1), 9 p. URL: <[https://pdfs.semanticscholar.org/b042/60c6a7779b9a2f03226fea960cff594e5a64.pdf?\\_ga=2.226471068.760043896.1580484010-297046141.1580484010](https://pdfs.semanticscholar.org/b042/60c6a7779b9a2f03226fea960cff594e5a64.pdf?_ga=2.226471068.760043896.1580484010-297046141.1580484010)>
41. **Todorov, Y.** (2013). eLearning and Digital Resources. *Yuri Todorov Blog, Works*. URL: <<http://todorow.free.bg/eLearn-shift.pdf>> (In Bulgarian)
42. **Verduin, J. R., T. A. Clark.** (1991). *Distance Education: The Foundations of Effective Practice*. Oxford, UK: Jossey-Bass Publishers. 279 p. (Jossey-Bass higher and adult education series)
43. **Yankova, I., R. Vasileva (eds).** (2018). *An Innovative Educational Environment for Continuing Vocational Training in the Cultural and Creative Industries: E-collection*. Sofia: Za Bukvite – O pismeneh. 273 p. (In Bulgarian and English)

44. **Yankova**, I., S. Stancheva, R. Vasileva, et al. (2017). Impact of Communication on Learnability in Lifelong Learning Business Models. *ICERI Proceedings: 10th Annual International Conference of Education, Research and Innovation*, Seville, 8119-8122.
45. **Zaharias**, P. (2009). Usability in the Context of e-Learning: A Framework Augmenting 'Traditional' Usability Constructs with Instructional Design and Motivation to Learn. *International Journal of Technology and Human Interaction*, 5(4), 38-61. URL: <[https://www.researchgate.net/publication/220672996\\_Usability\\_in\\_the\\_Context\\_of\\_e-Learning\\_A\\_Framework\\_Augmenting\\_'Traditional'\\_Usability\\_Constructs\\_with\\_Instructional\\_Design\\_and\\_Motivation\\_to\\_Learn](https://www.researchgate.net/publication/220672996_Usability_in_the_Context_of_e-Learning_A_Framework_Augmenting_'Traditional'_Usability_Constructs_with_Instructional_Design_and_Motivation_to_Learn)>

# The Interactive Educational Environment at The University of Library Studies and Information Technologies (ULSIT)\*

---

**Prof. DSc. Ivanka Yankova**  
**Assoc. Prof. Dr. Rumelina Vasileva**  
**Assoc. Prof. Dr. Silvia Stancheva**

**Abstract.** *The scientific paper explores the interactive educational environment at the University of Library Studies and Information Technologies (ULSIT), Bulgaria. Higher education must respond effectively to changes in society and the labor market by improving skills and human capital in Europe and increasing their contribution to economic growth. To this end, it should be ensured that the modernization of higher education focuses on the synergies between teaching, research, innovation and employment. It is necessary to establish links between higher education institutions and vocational training centers (VET) and the local environment and regions; to implement innovative approaches to improving the relevance of curricula, including through information and communication technologies (ICT); to improve transitions to employment; to strengthen international cooperation in the field of education and the provision of competent human resources for the labor market. Higher education and vocational education should also contribute to the training of students for active citizenship through open approach and critical thinking; to support personal development while fully fulfilling their role in creating and transferring knowledge. At ULSIT and in its VTC, lecturers actively use interactive educational methods and tools to prepare quality staff able to compete at a high level with other labor market participants. Therefore, the project "Communication Model for an Interactive Education Environment for Continuous and Post-Graduate Vocational and Continuing Education in the Field of Cultural and Creative Industries" (CN 05/1 of 14.12.2016) relies on strategies related to communication and interactive methods and applications. The main objective of the project and the paper in particular is to establish the necessary management tools, methods and approaches for the creation of a new and sustainable communication model of an interactive educational environment for continuous and postgraduate vocational and continuing education in the field of cultural and creative industries. The applied methodology aims to*

---

\* Докладът е представен пред участниците в III International Symposium of Silk Road : Academic Studies, проведен между 3 и 5 май 2019 г. в гр. Белград, Република Сърбия.

*identify the most appropriate innovative learning practices and European cultural and educational policies in the field of lifelong learning. As a result, a real science-applied and practically effective communication model is to be created for the professional development of staff – adequate to the contemporary challenges and needs.*

**Keywords:** *cultural and creative industries, educational policies, interactive educational environment, lifelong learning, professional training*

## Introduction

Two thousand years ago<sup>1</sup> "the two halves" of the world – the East and the West – met and connected. After 15 centuries, the role of the "Road" as a trade force began to fade with time, but then the Florentine merchant *Francesco Balducci Pegolotti* wrote his book *"Pratica della mercatura"* (Practice of Marketing, in about 1340) where he described some of the major trade routes of the 14<sup>th</sup> Century and many of the major trade markets in favor of the Italian merchants. The silk road, called this way by *Ferdinand von Richhoffen* (1877), wasn't recognized by the academic world before the beginning of the 20<sup>th</sup> Century although for centuries it had given societies not only the chance to trade, but also to exchange ideas, religious beliefs, political views and to conduct cultural, creative and art interactions without taking advantage of today's means of transport and communications. The Silk Road metaphor today has gained a new meaning not just due to the close relations between the East and the West, but also as an idea of contact and syncretism of ideas, concepts, practices and communications between people around the world as creators of the new age of information, knowledge, art, and civil consciousness. Moreover, the basis of this modern metaphor is, in our view, the education and exchange of knowledge, skills and experience that, like the tremendous diversity in the quality of the roads that make up the Silk Road, are also of different quality and efficiency.

## Education as the only alternative

An essential function and priority of education is to build the image of the main directions for the world and for a quality, harmonious and

---

<sup>1</sup> Around the 2<sup>nd</sup> Century BC

purposeful life. The discovery of the meaning of life begins in the family and in the school but the continuation on the Path of Learning as a personal and social value is a personal choice of diverse coping strategies that determine the form and content of the necessary education and satisfaction throughout the individual's life. The building of the necessary knowledge, skills and competencies to ensure employability has been achieved through formal, non-formal and informal education, defined as early as 1972 by the *UNESCO International Commission on the Development of Education* in a report on "*Education Today and Tomorrow*" giving the official definitions of the educational trinity [2]. The expanding areas of educational practices and the learning of individuals of all ages today necessitate the development a fundamentally new concept of 21<sup>st</sup> Century education. That is why the paradigm of "lifelong learning" is based on the science of human education in all its life stages.

In a world of ever imposing trend of *human factor lifelong learning* seriously change and are judicially regulated *the educational and professional requirements* for the human resource in all institutions looking to the future, the knowledge economy, information and information technologies. It is no coincidence that *intelligent, sustainable and inclusive economy* are the three priorities in the *Europe 2020 Strategy*, adopted by the EC in 2010 for attaining high levels of employability, productivity and social unity. In addition, on 23<sup>rd</sup> April 2015, the *World Education Forum* confirmed the latest "*Global Education Agenda 2030*". *Towards inclusive quality education and lifelong learning for all*" [3]. "*Education 2030*" is an inseparable part of the agenda for sustainable development, which continues the work on the "*Millennium Development Goals*"<sup>2</sup>:

*The commitment to quality education and measurable and recognized learning outcomes focuses attention on the need for all children, youth and adults to acquire the skills, knowledge and values to become responsive, active and productive members of society and the world... We acknowledge Education 2030 as a new opportunity to*

---

<sup>2</sup> As a result, The *Muscat Agreement* was signed at the: *Global Education for All Conference* (May 2014). The Agreement formulates the global education goals and the related objectives and tools for its implementation proposed by the United Nations Open Working Group of the General Assembly on Sustainable Development Goals [11].



*achieve a historic advance in education, we commit ourselves to brave, innovative and consistent actions to guarantee that education really changes life in every corner of the world. Achieving the goals of "Education 2030" means that we can announce success only if the goals have been achieved for all [4].*

## Problem Analysis

Higher education should always respond effectively to changes in society and the labor market by improving skills and human capital and increasing its contribution to economic growth. Therefore, it should be ensured that the modernization of higher education focuses on the synergies between teaching, research, innovation and employment. It is necessary to establish sustainable links between higher education institutions and Vocational Training Centers (VTC) and the local environment and regions; to implement innovative approaches to improving the relevance of curricula, including through information and communication technologies (ICT); to improve transitions to employment; to strengthen international cooperation in the field of education and to provide competent human resources for the labor market all over the world.

Higher education and vocational training should also contribute to the preparation of students for active citizenship through open approach and critical thinking; to support personal development, while fully fulfilling their role in creating and transferring knowledge.

## Our project

Led by these basic tasks of the day of the world, and in particular by the mission to create qualified employees in the field of cultural and creative industries, the authors of the paper – part of a larger project team from the University of Library Studies and Information Technologies (ULSIT), created the project "A Communicative Model for an Interactive Learning Environment for Lifelong and Post-graduate Vocational and Continuing Training in the Sphere of Cultural and Creative Industries", Contract № DN05/1 of 14.12.2016. The interdisciplinary problem of the project is covered by researchers with corresponding scientific interests and achievements, with relevant specializations and scientific publica-

tions<sup>3</sup>, lecture courses and participations in expert groups and committees. The topicality of the project has been defined by the concept of “*National Strategy for Lifelong Learning*” (2014-2020); the need to improve the quality and effectiveness of an interactive educational environment in the cultural and creative industries by implementing a communication model; the interrelationships and interdependencies between education, culture and the arts related to the localization processes of social transformation, cultural integration and economic polarization for the proper and effective functioning of education and culture systems in the cultural and educational spheres in a moral-aesthetic aspect.

We are convinced that the implementation of a communication model of interactive learning methods in lifelong learning is a good formula for appropriately using the full potential of today's educational process, culture of communication, and building competencies to work in a team environment. It is a *modern learning culture* through a new theory for the subject, based on multi-aspect contacts with the environment and incorporation into product unity and the mechanisms of thinking and activity.

## Hypothesis, aims, methodology

In brief, the *hypothesis* of the current research raises the question of the new vision of a modern communication model of an interactive educational environment that contributes to the improvement of the quality of the educational process in continuous and post-graduate vocational training and continuing education for the development of the management of the subject in the direction of the trainer and trainees and self-study of learners. The *subject* under discussion is the contemporary opportunities for continuous and post-graduate vocational training and continuing education, and the *subject* of the study is the interactive educational environment in ULSIT and the creation of a communication model of an adequate interactive environment for development of motivational, organizational, communication and information culture in

---

<sup>3</sup> Aspects on the topic have been developed in publications of the project team [1, 5, 6, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15].

the human resources of the future. Within the *applied methodology* are used the methods of content analysis and synthesis of theoretical concepts, scientific publications and normative documents, monitoring and qualitative research in the field of vocational and continuing education in the country. At ULSIT and in its CVT, lecturers actively use interactive educational methods and tools to prepare quality staff able to compete at a high level with other labor market participants. Therefore, the project of the same name relies on strategies related to communication and interactive methods and applications. Its *main objective* is to establish the necessary management tools, methods and approaches for creating a new and sustainable communication model of an interactive educational environment for continuous and post-graduate vocational training and continuing education in the field of cultural and creative industries. The applied methodology aims to identify the most appropriate innovative educational practices and European cultural and educational policies in the field of lifelong learning. As a result, a real science-applied and practically effective communication model for the professional development of staff is to be created – adequate to the contemporary challenges and needs.

## Discussion

In order to better explore the subject, it is necessary to analyze the opportunities for continuous and postgraduate vocational training and continuing education, in particular in the field of cultural and creative industries. The problem of the current scientific research has to take into account the increasingly perceived unsatisfactory state of lifelong learning in our country due to the lack of attention to the evaluation and monitoring of the standards in this direction and the lack of capacity of teachers and their highly professional level of training activity in a diverse and dynamic socio-cultural environment, the limited time spent on education in the cultural sphere in the absence of a wide-ranging and balanced learning cultural programs and other non-standard and alternative forms of education. Modern young people face the challenge of coping with many problems of all kinds at the same time. Because of the complex economic, social and demographic situation in recent decades, the potential for adequate intergenerational cooperation and

continuity has been largely undermined. The main problem is the lack of a sufficiently effective mechanism for young people to be involved in the decision-making process on important issues. There is often a lack of career opportunities for young people or their work is under-estimated in financial terms. The cultural and creative industries are based on cultural values, individual creativity, skills and talent, with the potential to create wealth and work by generating intellectual property value. For these reasons, education in these processes requires even greater flexibility, innovation, freedom, creativity and respect for talent.

In the integrated communication model of *an interactive educational environment for continuous and postgraduate vocational training and continuing education*, a basic characteristic feature is the *information activity* developed at the public level and located on the plane of co-opting of values and interests. The main objective of this communication model is to change the nature of the educational environment by using and flexible application of innovative and interactive training methods, according to the interests, opportunities, attitudes and needs of the learners.

The role of the communication interactive model from the point of view of modern communication consists of regulating communication relations, controlling information, modeling communication and information constructions, cultivating thinking and attitudes and stimulating particular and pre-formulated actions related to lifelong learning in the cultural and creative industries. Analyzing the etiology and semiotics of communicative messages exchanged in the course of interpersonal interactions, Langer, von Toun and Taush concluded that the communicative and integrative nature of these messages is possible due to their four-dimensional structure including information-content, affective-evaluative and self-disclosing component [7]. In other words, the communication model creates equality, mutual appreciation and shared responsibility. It not only sets the rules but also the norms, according to which the ideas and the theses of the interactive educational environment for continuing and postgraduate vocational training and continuing education are materialized. This communication model is based on contemporary modernity and is considered above all in terms of effective communication in an interactive educational environment.

Very often, however, the effectiveness of interactive learning methods can not be satisfactorily used due to various factors: the

subjective attitude and ignorance of the peculiarities of individual interactive learning methods and the impossibility to apply them as intended; the teachers' difficulties in organizing learners for inclusion in interactive environments, the lack of adequate facilities for the use of interactive methods; insufficiently achieved functional literacy of learners; lack of culture to assess individual needs and opportunities, etc.

The good knowledge and application of the communication model of interactive training methods and the creation of conditions for its development contribute to the improvement of the quality of education and the personal development of the trainees, i.e. development and shared responsibility are the goal of all parties involved in communication. The project team relies heavily on the experience accumulated in ULSIT and its CVT in order to be able in a real working environment provided by basic organizations such as libraries, archives, museums, galleries and cultural institutions to create an effective prototype and test "in reality" the expected results with real learners.

It is important to emphasize that our university has a fully built structure, policies and vision for vocational training: it teaches at the three levels of education – BA, MA and PhD; there are three centers for continuing education, professional training and distance learning; maintains relations with secondary vocational schools whose alumni have preferential rights when applying for a place in the BA programs and in their five-year secondary vocational education are trained by academic lecturers from the university; there is a career center, a software lab, a library, a library lab; intensive work is done on EURAXESS Bulgaria and the EU-ERASMUS Intensive Program "Library, Information and Cultural Management". This remarkable infrastructure creates opportunities for good collaboration at the university and for partnership with many external organizations and stakeholders.

This is how the communication model is built on a solid foundation, connections and accumulated experience. The model does not only rely on efficient interactive methods in education and the use of the latest information and communication educational technologies (web-based training, audio and visual incentives to present and reproduce content from the learning materials, working in groups, role plays etc.) aimed at stimulating the development of the cultural and creative industries. Also, it strives to create a fully-fledged, flexible and sustainable interactive learning

environment in which educational, creative, institutional, organizational and business operators and potential users have appropriate and timely information online about products and services related to post-graduate vocational and continuing training to feel comfortable and to act with confidence and self-esteem to self-development and validation.

That is why the integration of the communication model in an active online environment (educational platform, whiteboard, virtual room, licenses for access to educational and scientific platforms, open resources, dynamic website, etc.) plays a role both in curricula and in lectures, but above all provides interactive practical materials, videos, games, case studies, etc. to develop the imagination, teamwork and trust of learners among themselves and their lecturers and mentors. The virtual environment attracts better and more new generations, which both facilitates the learning process. On the other hand, it complicates it because it requires higher digital skills for both trainers and learners; requires a modern relationship between trainees, tutors and mentors; team thinking, self-esteem, motivation, realistic.

The main objective of the project is to create and validate a new, modern communication model of an interactive educational environment for continuous and post-graduate vocational training and continuing education in the field of cultural and creative industries. But it could not be achieved without stimulating serious research into innovative educational practices and European cultural and educational policies in the field of lifelong learning, assessment of the opportunities and qualified and efficient management.

In order to meet the planned objectives, the project builds on the current trends in the approaches to managing the information and communication infrastructure and the organizational culture of continuing education in the field of culture and creative industries and in the approaches to training and transfer of knowledge between the generations. In the course of implementing the project, a series of principles and approaches are followed: studying models and good practices in Bulgaria and in leading countries; studying the conditions for creating a communication model of an innovative cultural and educational environment that will contribute to the improvement of the main building factors of the cultural and educational fields of the social sciences and the civic education; promoting a new vision of an

interactive educational environment in the cultural and creative industries; stimulating the interest, awareness and access of potential users to an interactive learning environment for lifelong learning; building a concept for inclusion of innovative approaches in the educational process, interactive forms of learning, alternative curricula, new media, contemporary audiovisual and web technologies and competences; stimulating research efforts to apply information systems, platforms and technologies to create a secure information and communication environment for the development of continuing education in the cultural and creative industries; studying the state of the current theoretical, methodological and practical problems in this field; participation in training sections, workshops and courses for acquiring new knowledge and scientific competencies; creating scientific products as a result of the project's research, a dedicated site and a platform for its development; direct feedback, analysis and monitoring.

On this basis, the perspective is to improve the quality of the education process of the various educational, research and institutional participants with a view to full personal and community development. It is also projected to provoke and develop a sustainable concept for providing adequate and effective state educational and cultural infrastructure for better functioning of education systems and expanding the cultural-educational and research network related to continuing training at national, regional and international level.

## Conclusion

It is important to understand that the professional expertise is a combination of the individual's ability to solve the problems that arise in their professional activity. Indicators for it are competence and knowledge in itself, but also personal qualities, motivation, development of creative abilities, initiative and increased sensitivity to everything new.

Today's political and economic strategies place increasing hopes and expectations on education and science; they emphasize their crucial importance for the development of a competitive economy, a completely different socio-economic environment and a correspondingly new intelligent way of life. Priority in the development guidelines are: creation of elite educational structures; expanding and spreading innovative

technologies; ensuring a higher quality of life for all. In fact, the basic prerequisites for implementing these global strategies are to promote knowledge generation through research, the dissemination of knowledge through education and the application of knowledge through innovation and motivation.

Educational-qualification degrees, knowledge, skills, abilities, competencies, basic and current steps applied to the performance of human resources tasks, predetermine and set the effectiveness of each organization and country. For their efficiency, the self-consciousness of the personality not only relies on the educational system, but also on developing themselves through individualized formal, non-formal and informal education, driven not only by the conditions of the labor market but also by the motivation to continuously grow in the profession.

## Acknowledgments

*The current research has been done with the financial support of the National Science Fund of the Ministry of Education of the Republic of Bulgaria within the project "A Communicative Model for an Interactive Learning Environment for Lifelong and Post-graduate Vocational and Continuing Training in the Sphere of Cultural and Creative Industries", Contract N<sup>o</sup> DN05/1 of 14.12.2016. Project manager Assoc. Prof. Dr. Rumelina Vasileva.*

## References

1. **Denchev**, S., I. Pavlova. Analysis and Management of the University Information Environment. Sofia: Za Bukvite – O Pismeneh, 2010. (In Bulgarian)
2. **Faure**, E., F. Herrera, A.-R. Kaddoura, H. Lopes, A. V. Petrovsky, M. Rahnema, F. Ch. Ward. Learning To Be : The World of Education Today and Tomorrow. Paris : UNESCO, 1972. 39 p. URL: <[http://www.unesco.org/education/pdf/15\\_60.pdf](http://www.unesco.org/education/pdf/15_60.pdf)>
3. **Global** Development Agenda. // National Commission for UNESCO – Bulgaria, 2017. URL: <<http://www.unesco-bg.org/?language=bg&section=education&page=list&post=171>> (In Bulgarian)
4. **Making** Education a Priority in the Post-2015 Development Agenda: Report of the Global Thematic Consultation on Education in the



- Post-2015 Development Agenda. Paris; New York: UNESCO; UNICEF, 2013. 56 p. URL: <[http://www.unicef.org/education/files/Making\\_Education\\_a\\_Priority\\_in\\_the\\_Post-2015\\_Development\\_Agenda.pdf](http://www.unicef.org/education/files/Making_Education_a_Priority_in_the_Post-2015_Development_Agenda.pdf)>
5. **Pavlova**, I. Information Technologies in the Educational Process. // *Information Society Education: Reports from a Scientific Conference*, Plovdiv, 13-14 oct. 2006, Plovdiv, 2006, pp. 161-167. (In Bulgarian)
  6. **Pavlova**, I. Investigation of Information Needs in the University Information Environment. // *New Information Technologies in the Education Process: Annual Seminar of the Specialized Higher School of Library and Information Technologies: Reports*. Dolna Banya, 31 March – 01 April 2006, Sofia, 2006, pp. 90-95. (In Bulgarian)
  7. **Stoicova**, T., B. Mizova. Semiotics of the Communicative Message. // *Bulgarian Journal of Psychology*, 2008, 10. URL: <<http://bjop.files.wordpress.com/2008/10/tolia-stoitsova-bistra-mizova-doklad.pdf/>> (In Bulgarian)
  8. **Stoykova**, D., S. Stancheva, I. Yankova. Methodology of Teaching in the Educational Discipline "Information literacy – programs and models". // *Modern Dimensions of the European Educational Space: Collection of Papers*, Vol. 3. Sofia: Za Bukvite – O Pismeneh, 2015, pp. 214-221. (In Bulgarian)
  9. **Vasileva**, R. The Language of Modern Organizational Culture. // *Cross-linguistic Interaction: Translation, Contrastive and Cognitive Studies*. Sofia: University Press "St. Kliment Ohridski", 2014, pp. 409-421. (In Bulgarian)
  10. **Velev**, E. The Artistic Identity in the Systems of Education and Culture. // *Cultural Heritage Management Policies – Communication and Socialization through Education: Collection of Scientific Conference Papers*. Sofia: National Museum of History, 2013. (In Bulgarian)
  11. **World** Educational Forum. Framework for Action Education 2030: Towards Inclusive and Equitable Quality Education and Lifelong Learning for All (Draft) ED/WEF2015/WD/223, April 2015. URL: <<http://www.mon.bg/?h=downloadFile&fileId=7861>>
  12. **Yankova**, I., E. Velev, K. Nusheva. The European Digital Library – Factor for Long-life Learning in Arts and Cultural Studies. // *QQML 2015. Qualitative and Quantitative Methods in Libraries*. 7th Qualitative and Quantitative Intern. Conf., 26-29 May, 2015, Paris, France, ISAST: Intern. Soc. for the Advancement of Sci. and Technol., 2015.

13. **Yankova**, I., R. Vasileva, S. Stancheva. Learning by Doing in the Context of Modern Information and Media Literacy of Students in "Library and Information Management" in ULSIT. Using the Digital Collection "Bulgarian Revival". // *Digital Presentation and Preservation of Cultural and Scientific Heritage*. Intern. Conf., 18-21 Sept. 2012, Veliko Tarnovo. Sofia: IMI-BAS, 2012, pp. 112-122. URL: <<http://sci-gems.math.bas.bg/jspui/bitstream/10525/2048/1/112-122--11-DiPP2012-Yankova-et-al.pdf>>; CEEOL. URL: <<http://www.ceeol.com/aspx/searcharticles.aspx>>
14. **Yankova**, I., T. Todorova, R. Vasileva, S. Stancheva, B. Hadjieva. New Possibilities for E-learning Master Programs in LIS and Cultural Heritage Sciences Education in Bulgaria. // *QQML 2013. Qualitative and Quantitative Methods in Libraries. 5th Qualitative and Quantitative Intern. Conf.*, 4-7 June, 2013, Rome, Italy. Rome, ISAST: Intern. Soc. for the Advancement of Sci. and Technol., 2013, pp. 206-207. URL: <[http://www.isast.org/images/Book\\_of\\_Abstracts\\_QQML2013.pdf](http://www.isast.org/images/Book_of_Abstracts_QQML2013.pdf)>
15. **Yankova**, I., T. Todorova, R. Vasileva, S. Stancheva. Communication Strategy of Distance Learning Programs. The Experience of the Project "Distance Learning in Library and Information Sciences, Print Communications and Cultural Heritage Sciences". // *Collection of Reports of the Fifth National e-Learning Conference in Higher Education Institutions*, 15-17 May 2014, Rousse: Information Center of the "Angel Kanchev" University, 2014, pp. 62-66. (In Bulgarian)

# The Academic Educational Environment as a Factor of Impact in the Creative Industry\*

---

**Prof. Dr. Ivanka Pavlova**

**Assoc. Prof. Dr. Silvia Stancheva**

**PhD Student Tsvetomira Mikovska**

**Abstract.** *In this study, we present the University as an institution and space for development, which in the right context can be well received by young people. In most cases, the creative industries present the University as a place where young people discover themselves and learn truths about family, friends, relationships, success and other aspects of life. The university of contemporary serials and films most often teaches life lessons more than concrete knowledge and skills. We are trying to present the academic educational environment as a factor of influence in the creative industries, through which the riches of the humanities also function as preserved and "carried" cultural values. The new age, from the nineteenth century, but more and more definitively, has been fascinated by the value of "creativity" (from one stage onwards, perhaps by the passion for creativity): for the production of "new", for "authorship", opposing to "discipleship" and "succession"; for "development" and overtaking as opposed to conservation; for the production (of oneself) of knowledge as opposed to the construction (of oneself) for knowledge. The methodology we use includes: information approach; contextual modeling; Case Study; search and analysis of factual information. The aim of the scientific research is to present the project "Communication Model of Interactive Educational Environment for Continuous and Postgraduate Vocational and Continuing Training in the Field of Cultural and Creative Industries" № ДН 05/1 of 14.12.2016, emphasizing the cultural and creative industries and institutions and their relationships and relationships with the academic educational environment.*

**Keywords:** *academic background, creative industries, cultural values, contextual modeling, Case Study, knowledge, values*

---

\* Докладът е представен пред участниците в XII International Scientific Conference Qualitative and Quantitative Methods in Libraries (QQML), проведена между 26 и 30 май 2020 г. в Барселона, Испания.

## Introduction

Lifelong learning is an important prerequisite for the modernization of preparation and training, in line with important educational and social trends, regulatory requirements and the creation of a Eurospace for continuing education. It is appropriate to make full use of the opportunities of interactive and creative teaching methods for improving the educational process, enhancing the culture of communication and forming competencies for teamwork. Effective implementation implies an understanding of their specificity, levels of manifestation, signs and tools for interactive cooperation. (*I. Yankova, R. Vasileva, 2018*) The interactive teaching methods are implemented in the conditions of group training, which involves mastering technology for team organization of educational process with detailed knowledge of the technological stages. It is a new culture of learning, through a new theory of the subject, based on multidimensional contacts with the environment and the integration of the products and mechanisms of thinking and activity.

The topicality of the problems of personal and community development in the educational process in the field of cultural and creative industries is related to the increasingly noticeable perception of the unsatisfactory state of arts and culture education in our country, which is reflected in the relatively low status of disciplines related to all kinds of arts and general theory of culture; in the lack of attention to the assessment and monitoring of standards in their teaching; in the lack of high-level professional lecturers for educational work in a diverse and dynamic socio-cultural environment; in the narrowness of time spent on art education in the absence of far-reaching and balanced educational, cultural and entertainment programs and other unconventional and alternative forms of learning. (*I. Pavlova, I. Yankova, R. Vasileva, 2018*) It is also related to the urgent need for formation of aesthetic attitude and aesthetic taste, of aesthetic behavior and experience in the members of the individual socio-cultural communities, and for the development of aesthetic and cultural sensitivity in the context of the formation of aesthetically-artistic culture and the building of sustainable moral and psychological climate in each of them and in the community.

## Problem statement

In his work, *Idea of a University*, 1852, John Henry Newman describes his concept of education, professors and universities, examining university life in ancient Greece.

Newman writes that if we knew what is a university considered in its elementary idea, we should go back to the first and most famous home of European literature and the cradle of European civilization, to the bright and beautiful Athens – Athens, whose universities brought to its heart and then back to life young people from the western world for thousands of years.

Newman concludes that this is not all that "a university has demanded and found in Athens." Nobody, even there, can live in poetry. If students at this famous place had nothing better than bright hues and soothing sounds, they would not be able or willing to make their residency there to a great extent. Of course, they must have a way of life, in a sense, for pleasure, if Athens becomes Alma Mater at that time or if it remains a pleasant thought in their memory.

The university is a specific institution the idea of which does not seem to allow it to be identified simply as a school in which certain highly specialized knowledge is developed and taught. And although in our time many different similar schools are called "universities", We think, for example, the schools where the highest skills in the so-called "practical arts" have been acquired in the past: farm management, medicine, various arts, as well as the engineering sciences, are not homogeneous with the "university" (although, of course, they are universities in their fields). In its depth, the idea of a "university" is nevertheless immanently linked to humanitarian knowledge, and therefore a "higher education" is simultaneously a "university", precisely if its core is made up of the philosophical, theological, philological, legal, historical, and other faculties, traditional in Europe for centuries.

But the "university" in its most essential characteristic is not just a "higher school" for the development and teaching of the humanitarian knowledge in question (the fact is that this development and this teaching can be carried out quite successfully in other institutions). Only the university, however, is the place where the riches of the humanities also function as preserved and "carried" cultural assets.

The new age since the 19th century, but more and more definitely

since the 20th, has been fascinated by the value of "creativity" (from one stage onwards, perhaps by the lust for creativity): for the production of "new"; for "authorship", opposing to "discipleship" and "succession"; for "development" and overtaking as opposed to conservation; for the production (of oneself) of knowledge opposed to the construction (of oneself) for knowledge. In contrast, the university, with its peculiar "liturgy" intertwined in its very idea, and in modern times, remains to some extent a "Castalia": an institution of greater service to the spirit than to creativity; to the worthy carrying of the spiritual more than to "mastering" it, to "knowing" it. A place, not just with the idea of perfect "adepts" (experts), but of people who were built and are building themselves so that they can "carry" the measures of its spirituality accordingly. (Yanakiev, Kalin, 2015)

Academic activity is directly related to the formation of human capital with a certain professional qualification for business purposes. The role of academic activity is to increase the competitiveness and innovation of the economy through training and scientific training of highly qualified personnel and representatives of the business itself, operating in the creative industries. The availability of highly qualified personnel is one of the essential reasons for the increase in foreign investment activity. The activity of the education system should be consistent with the national innovation development policy in a way that balances the demand and supply of highly qualified and closely specialized staff. This is due to the fact that the specialization of personnel does not make them easily interchangeable in the economic sectors. (Vasileva, Rumelina, 2014, 346 p.)

## Situation analysis

By examining the formal structure, we can assess the links between the academic educational environment and the broader concerns of the media industries and technologies, creative techniques and practices of daily living, all of which resonate deeply with contemporary cultural and creative transformations associated with the emergence of digital media and more interactive forms of communication and entertainment. A common trend in the creative industries – television stories, in many digital forms such as video games and web pages – is the need for

procedural literacy, a recognition by consumers that each form of expression follows certain protocols and is fully committed to the need to master the basic procedures.

Over the last few decades, the international organizations and the national government structures have been keenly interested in research and development the state of the culture, arts and education systems, with an emphasis on interaction and coordination between them in order to achieve educational sustainability. Educational and cultural-entertaining processes, as well as on affirmation of the importance of education in the arts and culture in all socio-cultural communities.

In Bulgaria, there is also a tendency for the theoretical development of concepts of cultural awareness and the acquisition of skills for expression through the arts and culture and for the promotion of the cultural and creative industries. A step in this direction is the *National Strategy for Lifelong Learning, adopted by the Ministry of Education and Science 2014-2020*, which aims at achieving a European framework for smart, sustainable and inclusive growth and covers all areas of learning. It is focused on pre-school education and training, general school education, vocational education and training, higher education, continuing adult education, and aims at validating the results of non-formal learning and self-study. Its goals include a high level of knowledge, the ability to innovate, adaptability to changes in the nature of work and full social and cultural inclusion, and its basic principles are related to improving the quality of education and training, the development of thinking, capable and initiative personalities, equal access to lifelong learning, and education and training appropriate to the economy and the labor market.

The use of innovative multimedia educational resources for students and teachers and other interested subjects based on the developed interactive e-content of a multidisciplinary plan and the team "technologies and education", aims to create, implement and evaluate initiatives for their effective use. This would provide educators and learners with opportunities to actively participate in fostering an understanding of art and culture at local, national and supranational levels. Thus, participants in these processes could acquire knowledge, skills and key competences in the perception of artistic and cultural heritage through IT. Aided by qualified representatives from the institutions of the arts and culture, they could all be actively involved in

collecting and producing the necessary content for subsequent e-learning resources publications in the network in different languages.

Communication between teachers, who have the opportunity to actively discuss, use, refine the developed methodologies, technologies, training tools, and share experience, is important. Networking between trainees and graduates, potential employers, etc. is useful. The modern information and educational environment should support all popular technological forms of communication within the developed educational portals, e-learning platforms, personalized social networks and more. (*Vasileva, Rumelina, Kamelia Nusheva, Ivanka Yankova, Ivanka Pavlova, 2018*)

The expediency of using interactive teaching methods in higher education is dictated by the changed basic functions of the educator. His or hers main function is no longer just a source of information. They are also a manager who, as a leading entity, is obliged to manage through an appropriate management and co-management style, which implies the presence of interaction and the development of a number of socially significant personality traits; they are also a facilitator – they assist the trainees in the complex process of mastering knowledge and competences, which requires subject-subject relationships of interdependence, communication to the degree of empathy; they are also a mediator, mediating between the trainees and the learning content they are learning, between the trainees and the global world that surrounds them, ready for empathy and objective assessment.

Creating an interactive educational environment is also presupposed by the alignment of the used system of methods, forms and means of training with the requirements of the new paradigm for creating a Euro-space for higher education and high quality of the pedagogical process through pedagogical interaction.

The above arguments show that an important place in the professional training of pedagogical staff is the use of interactive teaching methods, which provide conditions for the development of influence on the personality on a subject-object basis in relationships of subordination in the interaction of subject-subject basis and relationships of interdependence, the culture of communication at the level of "trainer – trainee" and "trainee – trainee" is enhanced, and competences are developed for students to work in a team. (*Yankova, Ivanka, Rumelina Vasileva, 2016, pp. 35-42*)



## Implications

The university is a place of competition, no matter what type of knowledge the students come for. The university is an institution and space for development, which in the right context can be well received by young people. In most cases, American television and cinema represent the University as a place where young people discover themselves and learn truths about family, friends, relationships, success and other aspects of life. The university in the contemporary TV series and films most often teaches life lessons more than specific knowledge and skills. However, characters often end their college years with a positive attitude and hope for future success in their profession. The "university" in its most essential characteristic is not just a "higher school" for the development and teaching of the humanitarian knowledge in question, the fact is that this development and this teaching can be carried out quite successfully in other institutions. Only the university, however, is the place where the riches of the humanities also function as preserved and "carried" cultural assets.

## Conclusion

The arts and the cultural and creative industries produce a serious economic impact. Over the last decade, they have gained recognition for a specific, highly dynamic economic field, with social dimensions creating partnership networks between the public sector and private business. The cultural and creative industries are a catalyst for the development of new technologies and innovations in the cultural and industrial sectors, an integral part of education and modern regional and urban policies. All these encouraging features in times of crisis have been validated in the last decade by numerous national and pan-European studies.

Modern political and economic strategies are setting ever greater hopes and expectations for education and science, underlining their key importance for the development of a competitive economy, a completely different socio-economic environment and a corresponding new smart way of life. Priority in development guidelines is: creation of elite educational structures; expansion and diffusion of innovative technologies; ensuring a higher quality of life. In fact, the main prerequisites for the implementation of these global strategies are the

promotion of knowledge gathering through research, the dissemination of knowledge through education and the application of knowledge through innovation, motivation and creative thinking. (Pavlova, Ivanka, Ivanka Yankova, Rumelina Vasileva, 2018, pp. 63-76)

On this basis, the quality of the educational process in the field of different educational, research and institutional subjects is envisaged in Bulgaria, with a view to full personal and community development. Thanks to the project "Model of communication in interactive learning environment for continuing and postgraduate professional and continuing education in the area of cultural and creative industries" (<https://www.unibit.bg/research/projects/projects-external-financing#206>) a model of communication for an interactive educational environment for continuing and postgraduate professional and continuing education in the cultural and creative industries is in development. A concept has been created to provide adequate and effective state educational and cultural infrastructure for the better functioning of education systems and to expand the cultural education and research network related to academic education and continuing education at national, regional and international level.

## References

1. **Council** Conclusions on the Contribution of Culture to the Implementation of the Europe 2020 Strategy. (2011/C 175/01). // *Official Journal of the European Union*, 15.6.2011, IV (Notices from European Union Institutions, Bodies, Offices and Agencies Council), pp. C 175/1-4. URL: <[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0615\(02\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0615(02)&from=EN)>
2. **EC**. *Green Paper : Unlocking the Potential of Cultural and Creative Industries*. COM(2010) 183 final. Brussels, 27.4.2010. 20 p. URL: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0183&from=EN>>
3. **National** Strategy for Lifelong Learning for the Period 2014-2020. URL: <[https://www.mon.bg/upload/6561/strategy\\_LLL\\_2014\\_2020.pdf](https://www.mon.bg/upload/6561/strategy_LLL_2014_2020.pdf)>
4. **Pavlova**, Ivanka, Ivanka Yankova, Rumelina Vasileva. (2018). Communicational Learning Environment for Professionals in the 21st Century – A Shared Responsibility for Quality. // *Innovative*

Opportunities of the Contemporary Interactive Educational Environment in the Area of Cultural and Creative Industries: E-Collection, Sofia : Za Bukvite – O Pismeneh, pp. 63-76. URL: <<http://interaktivna-obrazovatelna-sreda.unibit.bg/images/pdf/E-SBORNIK.pdf>>

5. **Project** "Model of communication in interactive learning environment for continuing and postgraduate professional and continuing education in the area of cultural and creative industries". URL: <<https://www.unibit.bg/research/projects/projects-external-finansing#206>>
6. **Vasileva**, Rumelina, Silvia Stancheva., (2014). Information and Educational Opportunities : The Virtual "E-Library for Library, Information and Communication Sciences and Cultural Heritage" for Distance Learning at FLCH, ULSIT. // *Library*, 21, 5, pp. 65-71, (In Bulgarian)
7. **Vasileva**, Rumelina, Kamelia Nusheva, Ivanka Yankova, Ivanka Pavlova. (2018). Innovative Opportunities of the Contemporary Interactive Educational Environment in the Area of Cultural and Creative Industries. // *EDULEARN17 Proceedings of 10th International Conference on Education and New Learning Technologies*, 2nd – 4th of July, 2018, Palma de Mallorca, Spain. URL: <<https://library.iated.org/view/VASILEVA2018INN>>
8. **Vasileva**, Rumelina., (2014). *Cross-linguistic Interaction : Translation, Contrastive and Cognitive Studies*. Sofia : SU "St. Kliment Ohridski", pp. 409-421. (In Bulgarian)
9. **Vasileva**, Rumelina., (2014). Human Resource Management and Development in Cultural Organizations : A Key Aspect of Information Assurance and Library and Cultural Management. Sofia : Za Bukvite – O Pismeneh, 2014, 346 p. (In Bulgarian)
10. **Vasileva**, Rumelina., (2014). Managing Electronic Resources in Libraries : A Study Aid. Sofia : Za Bukvite – O Pismeneh, 2014, 222 p. (In Bulgarian)
11. **Vasileva**, Rumelina, Ivanka Yankova., (2018). Innovative Opportunities of the Contemporary Interactive Educational Environment in the Area of Cultural and Creative Industries : E-Collection. Sofia : Za Bukvite – O Pismeneh. URL: <<http://interak>

tivna-obrazovatelna-sreda.unibit.bg/images/pdf/E-SBORNIK.pdf>  
(In Bulgarian)

12. **Yanakiev**, Kalin., (2015). The University in Its Concept. URL:  
<<https://kultura.bg/web/университетът-според-понятието-си/>>  
(In Bulgarian)
13. **Yankova**, Ivanka, Rumelina Vasileva., (2016). The New Vision for  
Modern Training and a Learning Library as an Institution of Memory  
and Knowledge. // *Knowledge – International Journal, Scientific  
papers*, Vol. 13.2, pp. 35-42.

# Съвременни екологични подходи в обучението по консервация и реставрация на документално културно наследство\*

---

**Проф. дфн Иванка Янкова**  
**Д-р инж. Искра Цветанска**

**Abstract.** *One of the important tasks of academic education is through the testing of different types of practices to open up to students the opportunities to apply a series of principles and mechanisms that contribute to the realization of established views and policies. The combination of theory and practice is of utmost importance in the modern world. In this sense, the university centers in Bulgaria, which aim at providing knowledge in the field of conservation and promoting the promotion of the written cultural heritage, are becoming a new important tool for the transfer of traditional knowledge and its learning by different generations. Priorities and contemporary environmental approaches to teaching the discipline are outlined "Conservation and Restoration of Documents", in line with the European achievements for better competencies and validating UniBIT as a major national, educational and research institution, and turning it into an integral part of the European educational and scientific space.*

**Keywords:** *conservation, restoration, educational process*

**Резюме.** *Една от важните задачи на академичното образование е посредством апробирането на различен тип практики да се разкрият пред обучаващите се възможностите за прилагане на поредица от принципи и механизми, способстващи за реализиране на установените виждания и политики. Съчетаването на теорията и практиката е от изключителна важност в съвременния свят. В този смисъл университетските центрове в България, чиято цел е осигуряването на знания в областта на опазването и насърчаването на популяризирането на писменото културно наследство, се превръщат в нов важен инструмент за предаване на традиционното познание и изучаването му от различ-*

---

\* Докладът е представен пред участниците в XXIX International Scientific Conference "Knowledge in Practice", проведена между 11 и 13 декември 2020 г. в гр. Банско, Република България

ните поколения. Посочени са приоритетните задачи и съвременните екологични подходи в преподаването на дисциплината „Консервация и реставрация на документи“ в съответствие с европейските достижения за по-добри компетенции и утвърждаване на УниБИТ като значима национална, образователна и научноизследователска институция, както и превръщането му в неразделна част от Европейското образователно и научно пространство.

**Ключови думи:** консервация, реставрация, образователен процес

## Въведение

Съвременните подходи за университетско, следдипломно професионално и продължаващо обучение за опазване на документалното културно наследство се обуславят от съществуващите световни тенденции в създаването на съвременен, нов екологичен модел за управление на процесите „съхранение и опазване на документалното културно наследство в България“ в условията на задълбочаване на процесите на глобализация, които за страни, като нашата, са свързани с проявата на поредица от неблагоприятни процеси и изменения. Тези тенденции, предизвикани от глобализацията, получават разпространение в страната ни, без да са налице съответната зрялост на обществените отношения и на институциите, без подходящ социално-икономически климат, както и без подготвени за участие в новите условия специалисти.

Все по-осезаемо е налагащото се схващане за незадоволителното състояние на ученето през целия живот в страната ни, изразяващо се в липсата на внимание към оценката и мониторинга върху стандартите в тази насока, в недостига на капацитет на преподаватели на високо професионално ниво за обучителна дейност в многообразна и динамична социокултурна среда, в ограничеността на времето, отделено за образование в сферата на опазването на документалното културно наследство, в отсъствието на широки по обхват и балансирани образователни и културни програми и на други нестандартни и алтернативни форми на обучение.

## Приоритети

В последните години, паралелно с разширяване на границите на политическа и икономическа интеграция, с промените в традиционното геополитическо мислене еволюира представата за документал-

ното наследство, за неговия обхват и съдържание. Променят се критериите за автентичност и методите за опазване, съхранение, използване и управление. Въпросът за опазването на това наследство е причина за сериозно безпокойство на специалистите, които са запознати с неговите специфики и произтичащите от това рискове за загуба на важни източници на информация.

Специфичен щрих от усилията за опазване на световното документално наследство, като неоценимо богатство и отговорност на всички, е програмата на ЮНЕСКО „Паметта на света“ (Memory of the World)<sup>1</sup>, създадена през 1992 година, за да насочи вниманието на световната общност към опазването на писмената памет на човечеството. Сред приоритетите на Програмата се откроява идеята, със средствата на съвременните технологии, да се съхрани световното документално наследство, особено това, което е застрашено от безвъзвратно унищожение, да се гарантира свободен достъп и привличане на вниманието към неговата важност и значимост за бъдещите поколения.

Изправени пред нарастващата опасност от загуба на ценни архивни и библиотечни колекции и документи, които определят идентичност, знания и история на човечеството, държавите, членки на ЮНЕСКО, единодушно приемат на XXXVIII сесия на Генералната конференция през ноември 2015 г. първия по рода си инструмент, определящ стандартите за защита на световното документално наследство<sup>2</sup>. Този нормативен акт бележи и нов етап в работата на ЮНЕСКО, свързан с повишаване на благосъстоянието на човешкото познание и изявата му като споделен ресурс.

ЮНЕСКО поощрява участието на младите хора в опазването и съхранението на книжовно-документалното наследство. С цел да подкрепи задължението на държавите по Конвенцията да популяризират Концепцията за световно наследство, конкретно чрез образователни програми, ЮНЕСКО стартира специален проект „Участието на младите хора в опазването и популяризирането на световното

---

<sup>1</sup> UNESCO. Programme Memory of the World. URL: <<http://www.unesco.org/new/en/communication-and-information/flagship-project-activities/memory-of-the-world/homepage/>>

<sup>2</sup> UNESCO. (2016) The Records of the 38<sup>th</sup> Session of the General Conference: Vol. 1. Resolution 15 adopted by the General Conference at its 38<sup>th</sup> Session, Paris, 3-18 Nov. 2015, (38 C/Resolution 15). Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

наследство с оглед насърчаването и даването на възможност на успешни ръководители да участват в съхраняване на наследството”.

Посредством разработването на нови образователни подходи и на организирането на младежки форуми за световното наследство, на курсове за обучение и семинари за развитие на умения, проектът цели младите хора да получат необходимите знания, умения, мрежа от контакти и да поемат ангажимента за опазването и популяризирането на наследството, от местно на световно ниво.

Обучението играе ключова роля при опазване и съхраняване на документалното културното наследство.

## Цели

- ☞ Идентифициране на иновативни институционални политики, които да определят облика на образователната система и тяхната роля в съвременните форми на обучение в тази сфера;
- ☞ Разработване и предлагане на стратегии за приложение на иновативни екологични технологии и методики за опазване на документалното наследство;
- ☞ Определяне на добри практики, приложими в националната политика и конкретни инициативи в системата на образованието в областта на документалното културно наследство, както и модели, подходящи за внедряване;
- ☞ Разработване на препоръки за обмен на информации и знания, за стимулиране на сътрудничеството и изграждане на мрежи на регионално и глобално равнище за подпомагане на образователната реформа чрез приложение на съвременните средства за обучение.

## Съвременни екологични подходи в обучението по консервация и реставрация на документално културно наследство

- ☞ *Превантивна консервация* – ключов фактор в обучението по опазване на книжовно-документалното наследство. Причината за приоритизирането ѝ е във факта, че много по-ценно е да се запази и спаси цял архив или колекция, а не отделни екземпляри от тях.



- ☞ *Изясняване в консервационен аспект на причините за разрушаване на колекциите.* Прилагането на стратегии за запазване и третиране.
- ☞ *Обучение, свързано с екологичните условия на съхранение.* Понастоящем основният фокус за опазване на колекции е използването на дозиметри. Поглед към устойчив екологичен контрол и оптимизация.
- ☞ *Нов еко-иновативен подход в обучението с употреба на хидролатите* – еко-иновативната синергия за безопасно почистване на документи върху хартиен носител чрез използването на хидролати, които са в състояние не само да почистят хартиените документи, но и да унищожат присъстващите върху хартията потенциално вредните гъбични клетки както за документите, така и за хората.
- ☞ *Внедряването на колоидните науки и нанотехнологиите в обучението по консервация и реставрация,* чрез използване на хидроксидни наночастици за консолидация на хартия, осигурявайки и защитно, неутрално рН, необходимо за дългосрочното съхранение.
- ☞ *Иновативен подход, използващ нехимични средства за предотвратяване и контрол на вредителите* – изучаване на програмата за интегрирана борба с вредителите, която се разработва индивидуално за всяка институция.
- ☞ *Научнообосновани методи в областта на реставрационните интервенции,* които са част от опазването на документалното наследство. Една съвременна тенденция е прилагането на циклододекан по време на реставрационна интервенция.
- ☞ *Образователни програми за нетоксичното лечение,* необходими за съвременната организация на системата за опазване на документалното наследство в контекста на интегрирането му в съвременния глобализиращ се свят.
- ☞ *Разработване на преподавателски програми за защита на документалното наследство, които се налагат от естествения ход на развитие на съвременното човечество.*

В настоящия момент най-ефективен метод за опазване – лечение, превенция и дългосрочно съхранение – е приложението на системата „атмосфери аноксия“. Чрез метода „аноксия“ се ограничава

пагубното действие на разграждането на документите. Създаването на безкислородна среда предоставя и възможност за дълготрайно съхранение на уязвими материали. Такава микросреда е в състояние да предотврати или забави протичането на химични и биологични реакции, изискващи присъствието на кислород. Тези подходи „имат всичко общо с концепцията за капсулата на времето, която изолира вредните агенти“. „Аноксичната капсула на времето“ елиминира основните фактори и деградиационните процеси:

- 👍 прекомерна влага,
- 👍 кислород,
- 👍 замърсители,
- 👍 ултравиолетова радиация,

както и много други фактори като:

- 👍 разпространение на микроорганизми (бактерии, гъбички),
- 👍 напълно предотвратява процесите на хидролитично разграждане на документите.

👉 *Развитие на образователни форми.*

В тях акцентът да се поставя на ефикасното обвързване на теоретичните постановки с практически казуси от реалната работна среда.

## Заклучение

Постоянното академично и продължаващо професионално обучение е решаващ фактор при развитието и прилагането на ефективни интегрирани програми за съхраняване, опазване и популяризиране на ценни документални национални ресурси с културноисторическото значение за паметта на българската нация.

Студентите на УниБИТ участват активно в разработването и прилагането на новите технологии – екологични и безхимични субстанции, водени от мисълта, че дори една малка частичка от миналото да се съхрани и предаде на бъдещите поколения, прилагайки изкуството да се отложи неизбежното, ще запази българската ни идентичност.

Нашата крайна цел е превръщането на „Лабораторията по библиотечни технологии и информиране“ в модерна лаборатория, средище на иновации и творчество в съвременния културен живот чрез пълноценно взаимодействие със студентите в процеса на опазване и съхранение на книжовно-документалното наследство, което е нашият крайъгълен камък, нашият пътеводител и нашата идентичност.

## Благодарности

Докладът е по проект № ДН 05/1 от 14.12.2014 от ФНИ „Комуникационен модел на интерактивна образователна среда за непрекъснатото и следдипломно професионално и продължаващо обучение в сферата на културните и творчески индустрии“.

## Използвани източници

1. **Bicchieri**, M. & Pinzari, F. (2016). Discoveries and Oddities in Library Materials. // *Microchemical Journal*. (Vol. 124), 568-577.
2. **Camargos**, C. H. M., Jun., J. C. D. F. & Pereira, V. (2017). Cellulose Nanocrystal-based Composite for Restoration of Lacunae on Damaged Documents and Artworks on Paper. // *Journal of Cultural Heritage*, (Vol. 23), 170-175.
3. **Gorassini**, A., Gianpiero, A., Calvini, P. & Giacomello, A. (2016). ATR-FTIR: Characterization of Old Pressure Sensitive Adhesive Tapes in Historic Papers. // *Journal of Cultural Heritage*, (Vol. 21), 775-785.
4. **Kaplan** & Ludwig. (2016) "Efficacy of Various Drying Methods". // *Archives.gov*. National Archives (Vol. 20).
5. **Mühlen**, A. K., Larsen, R., Sommer, D. V. P. & Melin, R. (2016). Degradation of Collagen in Parchment under the Influence of Heat-induced Oxidation : Preliminary Study of Changes at Macroscopic, Microscopic, and Molecular Levels. // *Studies in Conservation*, (Vol. 61), 1, 46-57.
6. **Pietro**, G., Ligtering, F. & Pork, H. (2016). Gerrit de Bruin. Chemical Air Filtration in Archives and Libraries Reconsidered. // *Studies in Conservation*, (Vol. 61), 5, 245-254.
7. **Schowalter**, T. D. (2016). Management of Insect Populations : Ch. 17. // *Insect Ecology*. 4. ed., 565-595.
8. **Tapete**, D. (2017). Chemistry for Restoration. Painting and Restoration Materials. // *Journal of Cultural Heritage*, 25, Eds. M. Matteini, R. Mazzeo, A. Moles Nardini. Firenze.
9. **Zerek**, B. F. (2014). Methods of Disinfection : Ch. 5. // *The Preservation and Protection of Collections*, 185-204.
10. **Zerek**, B. F. (2014). Methods of Microbiological Control of the Air : Ch. 3. // *The Preservation and Protection of Library Collections*, 97-142.

# Структурни и функционални характеристики на интегрирана информационна среда за развитие на интелигентния туризъм\*

---

**Гл. ас. д-р Камелия Нушева**  
**Ас. д-р Боряна Хаджиева**

**Abstract.** *The author explore and analyze the need for the sustainable functioning of an integrated information environment (IIE) to manage the development process of smart tourism, which would improve the tourist and cultural and entertainment infrastructure and adapt and apply good European and world practices and innovations in the adequate and appropriate use of tourism products, information and communication technologies, human, institutional, public and corporate resources. The purpose of this study is to highlight the importance of implementing a smart Bulgarian tourist product and the promotion of various intelligent tourist destinations and the need to model innovative organizational-management, functional-structural, production-performance and business processes based on an effectively functioning IIE; oriented to absorbing the potential of new regions, balanced regional development, improving the market positions of tourism in general, creative and river reactive industries. In the research it is argued that in Bulgarian conditions the formation of IIE for the management of the processes in the tourist sector and especially for the development of the intelligent tourism, facilitating the access of producers, consumers and intermediaries of tourist products and services to digital content, its use and exploitation at local, regional, national and supranational level would lead to an increase in entrepreneurial activity providing the basis for radical innovation in organizational structures and knowledge; emerging from the efficient use of the scientific and innovation potential, the technological modernization, the innovation-electronic infrastructure and the specific natural and historical-cultural resources of our country. The research tasks of the study require the use of interdisciplinary research tools: a thematic bibliographic study; studying models and*

---

\* Докладът е представен пред участниците в XXIX International Scientific Conference "Knowledge in Practice", проведена между 11 и 13 декември 2019 г. в гр. Банско, Република България

good practices through information search strategies, working visits and fieldwork, and retrieving and structuring information; contextual modeling.

**Keywords:** intelligent tourism, tourism infrastructure, information and communication technology, integrated information environment

**Резюме.** В настоящия доклад се изследва необходимостта от устойчивото функциониране на интегрирана информационна среда (ИИС) за управление на процесите в развитието на интелигентния туризъм, което би довело до подобряване на туристическата и на културно-развлекателната инфраструктура и за адаптиране и прилагане на добрите европейски и световни практики и иновации по отношение на адекватното и целесъобразно използване на туристическите продукти, информационните и комуникационните технологии, човешките, институционалните, обществените и корпоративните ресурси. Целта на настоящото изследване е да изведе важността от реализирането на интелигентен български туристически продукт, популяризирането на различни интелигентни туристически дестинации и необходимостта да бъдат моделирани иновативни организационно-управленски, функционално-структурни, производствено-изпълнителски и бизнес процеси, базирани на ефективно функционираща ИИС, и ориентирани към усвояване на потенциала на нови региони, балансирано регионално развитие, подобряване на пазарните позиции на туризма като цяло, на креативните и рекреативните индустрии. В научното изследване се застъпва тезата, че в български условия формирането на ИИС за управление на процесите в туристическия сектор и по-специално в развитието на интелигентния туризъм, улесняваща достъпа на производители, потребители и посредници на туристически продукти и услуги до цифрово съдържание, неговото използване и експлоатация на местно, регионално, национално и наднационално равнище, би довело до повишаване на предприемаческата активност, осигуряваща базата за радикални иновации в организационните структури и на знание, произтичащо от ефективното използване на научния и иновационния потенциал, технологичната модернизация, иновационно-електронната инфраструктура и специфичните природни и историко-културни ресурси на страната ни. Научните задачи на изследването изискват прилагане на интердисциплинен изследователски инструментариум: тематично библиографско проучване; изследване на модели и добри практики чрез стратегии за информационно търсене, чрез работни посещения и работа на терен и извличане и структуриране на информация; контекстуално моделиране.

**Ключови думи:** интелигентен туризъм, туристическа инфраструктура, информационните и комуникационни технологии, интегрирана информационна среда

## Въведение

Интересът към проблематиката, свързана с устойчивото развитие на интелигентния туризъм, със системната информационна поддръжка на организационно-управленските, институционалните, административните, корпоративните и обществените структури, с организационната култура в научноизследователските среди през последните няколко десетилетия – е значителен – поради превръщането на туризма като цяло в ключов сектор на местните, регионалните и националните икономики и глобализацията на туристическия пазар.

## Литературен преглед

Теоретичната мисъл в областта на конкурентоспособността и ефективността на видовете туризъм също бележи сериозен напредък. Това се засвидетелства от наличието на различни теории и заключения на изтъкнати учени в лицето на *Алберт Шайнеке, Уилям Деминг, Майкъл Е. Портър, Даниел Йерно, Алан Кларк, Кенет М. Кац, Томас Хайнце, Грек Ричардс, Джули Уилсън* и др., изследващи в сравнителен план културното и природното наследство и ролята на туризма за развитието на постмодерните държави. Техните изследвания са насочени към изучаване на глобализацията, стимулираща растежа на туризма чрез глобалните информационни и комуникационни технологии и мрежи, както и чрез новите медии. Обект на тези изследвания е и ролята на глобалната мрежа в този процес, на детеоритизацията на живота на хората в развитите страни, на глобализацията като структурен процес, осигуряващ висок потенциал на развитие на туризма, на туристическите, развлекателните, културните и творческите индустрии и на инфраструктурното измерение, осигуряващо благоприятни възможности, посредством електронните технологии, средствата за мобилност, компютъризирането на информационната и резервационната система, които са по-удобни за манипулиране и икономически по-рентабилни от финансова гледна точка.

В България изследванията в посочените области до известна степен следват логиката на световните изследователски тенденции. Те като цяло са съобразени с обстоятелството, че перспективите за успехите на различните видове туризъм са обвързани със следването на една нова култура, адекватна на последиците от глобализация-

та. Затова, в бъдеще е необходимо да се преодолее остарялата представа за туризма, и да се наблегне на потребността на съвременния турист от активно участие, съпреживяване и комплексно възприемане на дестинацията, от контакт с автентичния културен обект и ефективно потребление на туристически, културни и креативни продукти и услуги. От друга страна подходът към подчертаните сфери не съответства в достатъчна степен на посочените по-горе световни тенденции. Не се прилагат достатъчно широко уеббазираните информационни системи (ИС) в културно-образователната, научно-изследователската, информационно-резервационната, рекламната и PR сфера на туризма, туристическите, културните и креативните индустрии. Не се насърчава международното и интердисциплинно сътрудничество между различните икономически, образователни, културно-развлекателни, обществени и социални субекти и научноизследователски структури. В този смисъл се очертава една тенденция на неефективно използване на научния и изследователския потенциал за проучване на възможностите за въвеждане на информационните и комуникационни технологии (ИКТ) при използване на всички налични природни, културно-исторически, туристически, институционални, обществени и корпоративни ресурси при разпространението на знания за видовете туризъм, туристическите дестинации, продуктите и услуги, и за организацията и управлението на системите на туризма, културата и образованието.

## Интегрирана информационна среда

Изхождайки от обстоятелството, че системната информационна поддръжка и съпровождането на жизнения цикъл (ЖЦ) на продукта се извършва в интегрирана информационна среда (ИИС), която се явява ядро на CALS-технологиите и на създаването на тяхна основа приложения, то тя може да се разглежда като съвкупност от разпределени бази данни, които:

- ☞ съдържат сведения за продуктите, производствената среда, ресурсите и процесите на организацията;
- ☞ осигуряват коректност, актуалност, съхранимост и достъпност на данните за съответните потребители;
- ☞ съхраняват всички данни във вид на информационни обекти.

В съответствие с концепцията CALS, ИИС представлява модулна система, в която базовите принципи се характеризират със следните показатели:

- ☞ приложните програми са отделени от данните;
- ☞ структурата на данните и интерфейса за достъп до тях са стандартизирани;
- ☞ приложните средства за работа с данните са типови фирмени решения, което осигурява възможност за развитието на ИИС;
- ☞ данните за продуктите, процесите и ресурсите не се дублират, като се осигурява тяхната пълнота и цялостност.

Общата база данни (ОБД) в интегрираната информационна среда играе ролята на ядро на системата, към което могат да се обръщат различните проблемно-ориентирани модели, тъй като в нея се съхраняват информационни обекти (ИО), адекватно отразяващи обектите и субектите в дадена организационна структура (предмети, материали, изделия, процеси и технологии, разнообразни документи, финансови ресурси, служители и оборудване на производителя, експлоатацията и сервизиращия продукт) в информационното пространство.

Моделите в ИИС, отнасящи се до конкретни предметни области, чрез специализирани приложения се съотнасят спрямо ОБД и намират там необходимите им ИО, обработвайки и помествайки в ОБД резултатите от тази обработка, като при създаването на нов продукт и при технологичното му съпровождане със средствата на САПР (САЕ/CAD/CAM) се създават информационни обекти (ИО).

Необходимо е да се подчертае, че характерни особености на ИО се отнасят и до същността на структурата на продукта, състава му и всички включени в състава му компоненти, детайли, възли, агрегати, материали и т.н., и до атрибути, описващи свойствата на продуктите и техните компоненти като технически изисквания, геометрични параметри, характеристики и т.н. В същото това време ИО съдържа в произволен формат информацията, необходима за ефективното протичане на всички фази на жизнения цикъл на продуктите, идентифицирайки посредством уникален код. По отношение на структурата и състава си, ИИС представлява хранилище за данни, съдържащо всякакви сведения, създавани и използвани от участниците в ЖЦ на продукта. Тя включва в състава си: обща база данни за продуктите и обща база данни за предприятието.



## Фактори на въздействие

В структурен и функционален план необходимостта от координация и конвергиране на организационните, управленските, производствените и потребителските процеси в сферата на интелигентния туризъм се основава на предприемаческата активност, осигуряваща базата за радикални иновации в организационните структури и на знание, произтичащо от ефективното използване на научния и иновационния потенциал, технологичната модернизация, иновационно-електронната инфраструктура и специфичните природни и историко-културни ресурси на дадена страна.

В този смисъл анализирането и прогнозирането на информационно-комуникационната среда в туризма, обуславяща се от системния характер на туризма, от непрекъснато нарастващата сложност на обществено-политическите, социално-икономическите и културните системи, както и от проблемите и перспективите, стоящи пред тях в условията на непрекъснато променяща се обкръжаваща среда, би следвало да се реализира в интердисциплинен контекст, като се има предвид нейната сложност и многопластовост. Това се налага и от нейната свързаност с преплитането, застъпването и влизането в противоречия на мениджърските функции, дейности и форми от сферата на корпоративното управление с тези на културата, креативните и рекреативните индустрии, непроизводствената сфера в общественото развитие и др.

## Констатации

Анализът на информационно-комуникационната среда в туризма, от гледна точка на създаване на необходимите политико-икономически, обществени, социокултурни и бизнес условия за възникване и развитие на интелигентния туризъм в организационно-управленски, структурно-функционален, производствено-изпълнителски и потребителско-поведенски аспект, би могъл да послужи и за разработването и изпълнението на организационни и управленски програми, теоретични концепции, иновативни стратегии и подходи, практически решения и консултативни и креативни политики и практики, нужни за предприемаческото знание и за прилагане на успешни бизнес модели и предприемачески профили в организацията

и управлението на институционалните, обществените и бизнес структурите в тази сфера. Той би бил полезен и за реализирането на някои съвременни подходи и тенденции в процесите на развитие на интелигентния туризъм в условията на глобализация и информационно общество, които значително биха спомогнали политиките и стратегиите за управление и координация на структурните елементи на системите на туризма, културата и националната иновационна система.

Изхождайки от съвременните световни тенденции и практики в организацията и управлението на международните туристически дестинации в условията на постоянно засилваща се конкуренция на националните, регионалните и световните пазари на туристически продукти и услуги, които в българските условия се проявяват на фона на редица неблагоприятни процеси и изменения, тъй като тяхното адаптиране и прилагане се осъществява, без да е налице съответната зрялост на институционалните, административните, корпоративните и обществените организационни структури и без да е налице подходящ обществено-политически и социално-икономически климат.

Тези негативни обстоятелства се подсилват и от отсъствието на добре подготвени за участие в новите условия специалисти, мениджъри, туроператори, ресторантьори, хотелиери, туристически и културни посредници, производители, потребители, потребители и т.н.

Решаването на голяма част от разглежданите проблеми се свързва с изясняване на причините за възникване на потребност от установяване на актуалното състояние и на тенденциите в развитието на интелигентния туризъм в България, въз основа на анализиране и прогнозиране на информационно-комуникационната среда в туризма, в контекста на организационно-управленска и структурно-функционална промяна в системите на туризма, културата и националната иновационна система, която да доведе до устойчивост на организационно-управленските, производствено-изпълнителските и потребителските процеси в тези сектори.

Посредством идентификацията и класификацията на параметрите и проявленията на междуйнституционалните, междукорпоративните, междуадминистративните и междусекторните взаимодействия и сътрудничества в изследваната област, с акцент върху техните специфични измерения и характеристики, би могло да се създаде възможност за

прогнозиране и планиране на социално-икономическите, организационно-управленските, производствено-изпълнителските и потребителските измерения и проявления на интелигентния туризъм.

В български условия формирането на ИИС за управление на процесите в туристическия сектор и по-специално в развитието на интелигентния туризъм, улесняваща достъпа на производители, потребители и посредници на туристически продукти и услуги до цифрово съдържание, неговото използване и експлоатация на местно, регионално, национално и наднационално равнище, би довело до повишаване на предприемаческата активност, осигуряваща базата за радикални иновации в организационните структури и на знание, произтичащо от ефективно използване на научния и иновационния потенциал, технологичната модернизация, иновационно-електронната инфраструктура и специфичните природни и историко-културни ресурси на страната ни.

В същото това време внедряването на новите информационни и комуникационни технологии в обществения, културния, здравно-социалния и корпоративния живот пораждат необходимостта от разработването и въвеждането на интелигентни културно-развлекателни практики и дейности, които да съдействат за създаването на възможности за бизнес, професионално обучение, образование, здравеопазване, живеене, туризъм и културни продукти и услуги. Посредством дигиталните и облачните услуги в туризма, облачните платформи за данни и 5G технологиите, приложими в областта на услугите, би могло да се стигне до иновативни технологични решения за бизнеса, професионалното обучение, образованието, туризма и информационно-комуналните услуги и да бъдат създадени условия за подобряване на туристическата, културната и иновационно-технологичната инфраструктура.

Основните характеристики на такава една ИИС са свързани с възможностите за координация и конвергиране на организационно-управленските, производствено-изпълнителските и потребителските процеси в сферата на интелигентния туризъм, в контекста на организацията и развитието на разнообразните форми на туризъм в РБългария, базирани на съхранени изворови източници, представляващи информационни масиви и ресурси на туризма, научноизследователски стратегически анализи и коментари, артефакти и движими културни ценности. Всички те биха могли да бъдат използвани като база

данни и генератор на идеи и инициативи за неговото устойчиво развитие. Други имат отношение към проучването и реализирането на целия спектър от пазарни, непазарни, институционални, организационни и обществени механизми и мерки за опазване, съхраняване, популяризиране и презентирание на културното наследство в контекста на използването му като ресурс за устойчиво развитие на туризма като цяло, както и към възможностите, които предоставят ИКТ и новите медии, с цел повишаването на интереса, информираността и достъпа на потенциалните участници в туристическия процес. Трети се онасят до проблемите и перспективите, свързани със запазване и подобряване на качеството на природните и антропогенните туристически ресурси, с устойчивото развитие на културния туризъм и на останалите видове специализиран туризъм, отчитайки предимствата на разнообразието, уникалността и автентичността на тези ресурси по отношение на баланса между тяхното развитие и съхранението им.

## Заклучение

Устойчиво функционираща ИИС за управление на процесите в развитието интелигентния туризъм, би довело до подобряване на туристическата и културно-развлекателната инфраструктура и до адаптиране и прилагане на добрите европейски и световни практики и иновации по отношение на адекватното и целесъобразно използване на туристическите продукти, информационните и комуникационни технологии, човешките, институционалните, обществените и корпоративните ресурси. Всичко това от своя страна би допринесло за включването на различните форми на интелигентен туризъм в туристическите политики, засягащи процесите на националното, регионалното и местното планиране, свързвайки ги с другите концепции, стратегии, програми и планове за устойчиво развитие (инициативи за интелигентни градове и общини, интелигентен транспорт, интелигентни сгради, интелигентни ГИС решения, интелигентни пространства, интелигентна туристическа инфраструктура, интелигентни дестинации, интелигентни инвестиции в туризма и др.).

За реализирането на интелигентен български туристически продукт и популяризирането на различни интелигентни туристически дестинации е необходимо да бъдат моделирани иновативни организационно-управленски, функционално-структурни, производствено-изпъл-

нителски и бизнес процеси, базирани на ефективно функционираща ИИС, и ориентирани към усвояване на потенциала на нови региони, балансирано регионално развитие, подобряване на пазарните позиции на туризма, на креативните и рекреативните индустрии.

## Използвани източници

1. **Василенко**, Н. Особенности формирования экологической составляющей потребительских предпочтений в цифровой среде. // *Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки*. Том 12, 2019, 5, с. 23-32. URL: <[https://economy.spbstu.ru/userfiles/files/articles/2019/5-2019/02\\_Vasilenko.pdf](https://economy.spbstu.ru/userfiles/files/articles/2019/5-2019/02_Vasilenko.pdf) >
2. **Дигиталната** трансформация в туризма. София : Авангард Прима, 2018. 394 с.
3. **Димитрова**, Бистра Г. Интелигентни компетенции за нишов туризъм : Специализирани знания, интелектуални и практически умения. София : Авангард Прима, 2019. 266 с.
4. **Карафизов**, Владимир В. Иновативните информационни технологии – фактор за развитието на човешките ресурси в туризма. // *Хоризонти* в развитието на човешките ресурси и знанието. Бургас : Бургаски свободен университет, 2015, Т. 1, с. 387-395.
5. **Портър**, Майкъл. Конкурентното предимство на нациите. София : Класика и стил, 2016. 944 с.
6. **Приложение** на интегрирани информационни системи за управление на процесите в организациите. Русе : Примакс, 2017. 101 с.
7. **Рибов**, Манол. В ерата на дигиталните технологии : Технологии, икономика, образование. София : Авангард Прима, 2018. 480 с.
8. **Рибов**, Манол. Глобални проблеми на хилядолетието : Ч. 2. Технологичната трансформация. София : Авангард прима, 2017. 380 с.
9. **Рибов**, Манол. Дигиталната общност. София : Авангард Прима, 2016. 250 с.
10. **Стратегия** за устойчиво развитие на туризма в България 2014-2030. URL: <<https://www.strategy.bg/FileHandler> >
11. **Строев**, П. В., С. Б. Решетников. „Умный город“ как новый этап городского развития. // *Экономика в промышленности*, Т. 10, 2017, 3. с. 207-214.
12. **Туризм**. // ЕС. България. Регионална политика. URL: <[https://ec.europa.eu/regional\\_policy/bg/policy/themes/tourism/](https://ec.europa.eu/regional_policy/bg/policy/themes/tourism/) >

13. **Търговският** и туристическият бизнес в условия на интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж : Сборник с доклади от Кръгла маса с международно участие, Свищов, 21 октомври 2016 г. : Т. 1. Свищов : АИ „Ценов“, 2016. 432 с.
14. **Търговският** и туристическият бизнес в условия на интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж : Сборник с доклади от Кръгла маса с международно участие, Свищов, 21 октомври 2016 г. : Т. 2. Свищов : АИ „Ценов“, 2016. 458 с.
15. **Fereidouni**, Meghdad, Arkadiusz Kawa. Dark Side of Digital Transformation in Tourism. // *Intelligent Information and Database Systems. Proceedings, Part II of 11th Asian Conference, ACIIDS 2019, Yogyakarta, Indonesia, April 8–11, 2019*. Springer, 2019.
16. **Kotoq** Z., Y. Bandung. Interactive Digital Signage Architecture to Improve User Interaction on Tourism Information Services. // *International Symposium on Electronics and Smart Devices, ISESD 2016, 24. 2017*, pp. 380-385.
17. **Schmidt**, Rainer, Michael Möhring. Digital Enterprise Architecture Management in Tourism – State of the Art and Future Directions. // *Intelligent Decision Technologies 2017 : Proceedings of the 9th KES International Conference on Intelligent Decision Technologies (KES-IDT 2017) : Part II, 2017*.

# Problems and Prospects for Cultural and Creative Industries in the Context of Sustainable Development of Local Economies and Communities

---

**PhD student Georgi Vasilev**

**Abstract.** *The purpose of this study is to analyze and present the problems and perspectives of the cultural and creative industries in the context of the sustainable development of local economies and communities. The author argue that a deeper understanding of the cultural and creative industries, as a complex phenomenon that has a versatile and multi-layered impact, would allow local government representatives to benefit more fully from the results of their own investments, which is particularly valid for their social dimension, in terms of improving quality of life leading to population growth, attracting educated and active citizens, cultural diversity and community cohesion. Some of the problems facing the cultural and creative industries related to the strategy and the vision for the sector are being analyzed, the regulatory framework, the incomplete functioning of the systems of culture, arts and education, the lack of a "shared communication vision" on the challenges and perspectives of the municipal and local authorities, the contradictory nature of individual regulations and regulations, the cumbersome procedures and notices of public service, etc. The study demonstrates the hypothesis that investment in cultural and creative industries has the potential to generate jobs, innovation and productivity, improve the quality of life on the ground, stimulate new ideas and thinking within the community, and influence a wide range of political priorities, which is a major reason for every sustainable municipality to be given the necessary attention and to direct the institutional and administrative resources for research, planning and development. Each of the local authorities needs to understand their importance and look for a form of investment appropriate to local circumstances, as CCI and local administrations have mutual benefits from close cooperation and interaction. These benefits could be achieved through direct investments tailored to the needs of CCIs (eg through physical infrastructure, skills, networks and business support).*

**Keywords:** cultural industries, creative industries, local authorities, local economies, regional development

**Резюме:** *Целта на настоящето изследване е да анализира и представи проблемите и перспективите пред културните и творческите индустрии в кон-*

текста на устойчивото развитие на местните икономики и общности. Авторът извежда тезата, че по-задълбоченото разбиране на културните и творческите индустрии, като комплексно явление, което има разностранно и многопластово въздействие, би позволило на представителите на местните администрации да се възползват по-пълноценно от резултатите от собствените си инвестиции, което е особено валидно за тяхното социално измерение, изразяващо се в повишаването на качеството на живот, водещо до увеличаване на населението, привличане на образовани и активни жители, културно разнообразие и сближаване на общността. Анализират се част от проблемите пред културните и творческите индустрии, свързани със стратегията и визията за сектора, с регулаторната рамка, с непълноценното функциониране на системите на културата, изкуството и образованието, с липсата на „споделена комуникираща визия“ за предизвикателствата и перспективите пред общинските и местните власти, с противоречивостта на отделните регулации и наредби, с тромавостта на процедурите и обявяването за обществени поръчки и т.н. В изследването се доказва хипотезата, че инвестициите в културните и творческите индустрии имат потенциал да генерират работни места, иновации и производителност, да подобряват качеството на живот по места, да стимулират нови идеи и мислене в рамките на общността и да оказват влияние върху широк спектър от политически приоритети, което се явява основна причина във всяка устойчиво развиваща се община да им бъде отделяно необходимото внимание, и да бъде насочван институционалният и административният ресурс за проучване, планиране и развитие. Всеки един от органите на местната власт трябва да осмисли важността им и да потърси подходяща за специфичните местни обстоятелства форма на инвестиции, тъй като КТИ и местните администрации имат взаимни ползи от едно тясно сътрудничество и взаимодействие. Тези ползи биха могли да бъдат постигнати с помощта на преки инвестиции, съобразени с нуждите на КТИ (например чрез физическа инфраструктура, умения, мрежи и подпомагане на бизнеса).

**Ключови думи:** културни индустрии, творчески индустрии, местна власт, местни икономики, регионално развитие

## Въведение

От гледна точка на специализираната научна и международно призната терминология под „културни индустрии“ се разбират икономическите дейности, обхващащи концепцията за създаването на стоки и услуги с културно съдържание, и тяхното масовото производство, разпространение и потребление чрез нови технологии [3], а под „творчески индустрии“ – тези от индустриите, които се основават



на индивидуално творчество, умения и талант и които притежават потенциал за създаване на благосъстояние и работни места чрез генерирането и използването на интелектуална собственост [3]. В този смисъл поради дихотомната структура на икономическите дейности в рамките на културните индустрии, които се ситuirат в междинното пространство между културната и аудиовизуалната политики и инструментите, насочени към стопанския сектор (за насърчаване на иновации, малки и средни предприятия (МСП), повишаване на квалификацията на персонала и пр.), може да се твърди, че техните специфики не се отразяват адекватно спрямо тях, като по този начин съществува риск от тяхното маргинализиране чрез отнасянето им единствено към културната политика. Според някои от схващанията по-широкото понятие на „творческите индустрии“, включващо и „културните индустрии“, представлява сериозно предизвикателство за икономическите анализи по количествени показатели, докато от политическа гледна точка то се свързва с гъвкавостта, която самите те предоставят при търсене на политически решения.

## Европейски контекст

Сред най-успешните политики за творческите индустрии в Европа през последните 20 години могат да се посочат тези, провеждани в страни като Германия, Великобритания, Холандия, Финландия и др., докато в други като Унгария, Естония, Латвия и Словакия се наблюдава подчертан стремеж към обвързване с оперативните програми по структурните фондове на Европейския съюз (ЕС) за насърчаване на регионалното развитие. Обхватът на творческите индустрии в настоящото изследване се базира на посочените по-горе дейности и на тези, включени в Националния класификатор на икономическите дейности (НКИД) на България и включва пазар на изкуства и антики, художествени занаяти, архитектура, реклама дизайн, моден дизайн, филми и видео, развлекателен софтуер, музика, сценични изкуства, издателска дейност, софтуер и компютърни услуги, радио и телевизия, както и свързаните с тях творчески, разпространителски, презентационни и ререзентационни дейности. И в двата случая към тях често биват добавяни и други специфични дейности, както и изключвани нетипични или непредставени за даденото място, държава или регион.

Изхождайки от обстоятелството, че в европейския контекст на практика не съществува еднозначно и общоприето определение на понятието „културна и творческа индустрия“, и че успоредно с това то се явява основна предпоставка за насърчаване на признаването на специфичния характер на КТИ за анализиране на тяхното въздействие върху растежа в дългосрочен план, международната конкурентоспособност, регионалното развитие и териториалното сближаване и за провеждането на политики, с които да се отчитат културните особености на сектора, се счита за необходимо да се подчертае, че напоследък се полагат усилия да бъде създадено „общо европейско пространство на творчеството“. Тези политики на практика се базират на европейска регулаторна рамка, основана на равния достъп до пазара, свободната конкуренция, борбата срещу злоупотребата с господстващо положение, подкрепата за МСП и занаятчийството, насърчаването на културното многообразие, защитата на правата върху интелектуалната собственост и борбата с пиратството, с особено внимание към цифровите възможности на сектора. За целта в Становището на Европейския икономически и социален комитет относно Зелената книга „Отключване на потенциала на културните и творческите индустрии“ от 2010 г. е подчертан приносът на КТИ за стратегическите цели на „европейското сближаване“, където се препоръчва на местните власти (общини, региони и др.) да сътрудничат с останалите местни участници (университети, банки, сдружения, публични и/или частни доставчици на съдържание и др.), за да насърчават популяризирането на КТИ и тяхното включване в регионалното развитие. В него е посочена още необходимостта от подходящи мерки за преодоляване на уязвимостта на предприятията в сектора, особено на МСП, както и на хората на изкуството, а също и нуждата от насърчаване на „критична маса“ от инвестиции в сектора, като се използват т.нар. „икономии от агломерациите“, за да се противодейства на проникването на европейския пазар на продукти, подтикващи към поведенски модели, които се отразяват неблагоприятно на европейската култура или които могат да доведат до истинска културна колонизация [4]. В документа е отбелязано също така, че КТИ изпълняват централна роля за растежа, конкурентоспособността и бъдещето на ЕС и неговите граждани, тъй като, поради самата си същност, те създават иновации и работни места и играят

ролята на допирна точка между различните индустриални дейности, и същевременно се явяват генератори на сравнително предимство, което не може да се възпроизведе другаде, всъщност те играят ролята на основни фактори за местно развитие и представляват движеща сила на индустриалната промяна. В него е подчертана и ролята на КТИ в „европейското общество“ за подкрепа на плурализма и културното многообразие и е посочена тяхната значимост като инструмент за насърчаване на „европейската идентичност“, и техния принос за повишаване на качеството на живот, за толерантността и предотвратяването на поведение, уронващо човешкото достойнство, за интеграцията и гостоприемството. Обърнато е също така внимание на това, че от институционална гледна точка би следвало да се прави разграничение между „култура“ и „творчество“, тъй като под „култура“, като цяло, се разбира съвкупността от знания, приложения и степени на творческо и научно развитие в определена епоха или в рамките на дадена социална група, докато под „творчество“ се разбира конкретно способността да се мисли по новаторски начин или да се създават нови идеи, които по нов начин да съчетават елементи от реалността (било то процеси, предмети, знания и т.н.) [4].

## Проблеми и възможности

Анализирането и по-задълбоченото разбиране на КТИ като комплексно явление, което има разностранно и многопластово въздействие, би позволило на представителите на местните администрации да се възползват по-пълноценно от резултатите от собствените си инвестиции, което е особено валидно за тяхното социално измерение, изразяващо се в повишаването на качество на живот, водещо до увеличаване на населението, привличане на образовани и активни жители, културно разнообразие и сближаване на общността. Наличието на подобен резултат почти винаги води след себе си сигурност на района, както и възможности за изпълнение на дългосрочни визии за развитие и растеж. Както бе вече подчертано, възприемането на самото понятие „културни и творчески индустрии“ е все още синкретично, което извежда на преден план виждането, че творческа индустрия означава не просто цена и продукт, и тъй като творчество означава и „дълбочина“, то може да се интерпретира

през по-широкото разбиране за култура, включващо светоглед, начин на живот и личностно израстване.

Част от проблемите пред КТИ са свързани със стратегията и визията за сектора, с регулаторната рамка, с непълноценното функциониране на системите на културата, изкуството и образованието, с липсата на „споделена, комуникираща визия“ за предизвикателствата и перспективите пред общинските и местните власти, с противоречивостта на отделните регулации и наредби, с тромавостта на процедурите и обявленията за обществени поръчки и т.н. Друга част имат отношение към отсъствието на компетентност, професионализъм, проактивност и инициатива и към наличието на дистанцираност и пасивност.

В същото това време има немалко добри практики или успешни примери, но те по правило са резултат преди всичко на силна мотивация и постоянство сред участниците в художествения и културния живот и в художествените и културни процеси, които развиват дейност в сферата на КТИ.

Критериите за добри практики в сектора са свързани с необходимите индивидуални характеристики на агентите и посредниците на успешна творческа дейност в КТИ, както и с някои важни обективни изисквания, като:

- ☞ силен и подчертан личен ангажимент на носителя на идеята, ясно лидерство;
- ☞ качествено, иновативно културно съдържание;
- ☞ потенциал за реална промяна на средата;
- ☞ мениджърски опит, грамотност в писане на проекти;
- ☞ добра отчетност, „запис, следа“ на проекта;
- ☞ устойчивост.

Инвестициите в КТИ имат потенциал да генерират работни места, иновации и производителност, да подобряват качеството на живот по места, да стимулират нови идеи и мислене в рамките на общността и да оказват влияние върху широк спектър от политически приоритети, което се явява основна причина във всяка устойчиво развиваща се община да им бъде отделяно необходимото внимание, и да бъде насочван институционалния и административния ресурс за проучване, планиране и развитие. Всеки един от органите на местната власт трябва да осмисли важността им и да потърси подходяща за специфичните местни

обстоятелства форма на инвестиции, тъй като КТИ и местните администрации имат взаимни ползи от едно тясно сътрудничество и взаимодействие. Тези ползи биха могли да бъдат постигнати с помощта на преки инвестиции, съобразени с нуждите на КТИ (например чрез физическа инфраструктура, умения, мрежи и подпомагане на бизнеса). В това сътрудничество и взаимодействие е нужно да бъдат привлечени и представители на националните институционални и административни структури (Министерство на културата, Министерство на образованието и науката, Министерство на регионалното развитие и др.). Участието на тези структури в различни инициативи, дейности и проекти може да разшири техния териториален и целеви обхват, да придаде национално значение и оценка, да привлече допълнително медийно отразяване и дори национално финансиране. Местните властови и административни структури биха могли да имат силно въздействие върху КТИ посредством своите дейности в областта на планирането, лицензирането, регулирането, въвеждането и съблюдаването на търговски стандарти, както и работа за развитие на подготвени кадри и възлагане на обществени поръчки за изпълнение на цитираните общински планове. Тяхната важната роля ги поставя и в позиция да поемат отговорност за създаване на насърчаваща среда, целяща устойчив растеж на сектора.

В изследването се застъпва тезата, че е необходимо на законодателно и изпълнително ниво да бъдат създадени необходимите предпоставки и условия за подпомагане на процеса на вземане на ефективни управленски решения от страна на местните администрации и организационно-управленски структури за избиране на най-подходящата за конкретните обстоятелства организационно-управленска и финансова интервенция. Това би било полезно както за представители на отделни звена в общините и други институционални и административни структури на общинската власт и представителите на неправителствения сектор, така и за преки създатели на културни продукти и услуги (общински културни институти, читалища, културни и образователни центрове, НПО, гилдийни и професионални организации, посредници и потребители, граждански групи и др).

Местните корпоративни субекти също могат да използват описаната методика и да оценяват своите инвестиции, така че да бъдат максимално полезни, ефикасни и устойчиви. От своя страна, чрез своите правомощия, местните власти имат значимо влияние върху локалните

индустрии, и по-конкретно – към КТИ. Това влияние може да се проследи от формирането на стратегии, концепции и политики до тяхното изпълнение, контрол и мониторинг. Поради тези и други причини, ролята на общинското ръководство, включително на кметската администрация и общинските съвети е ключова и се изразява в:

- ☞ планиране;
- ☞ издаване на лицензи;
- ☞ регулиране на дейността;
- ☞ стратегическа и финансираща роля по отношение на училищата и продължаващото образование;
- ☞ наблюдение на търговските практики;
- ☞ осигуряване на здраве и безопасност на събитията;
- ☞ инициране на партньорства, особено в културата и образованието;
- ☞ директни доставки, например чрез културни и художествени институции;
- ☞ посреднически дейности.

Немалка част от местните властови структури и общински администрации в български условия възприема своята роля като „регулатор“ и „контрольор“ и много често се пренебрегват възможностите и отговорностите за взаимодействие и сътрудничество с представителите на останалите заинтересовани страни за търсене на регионална и местна идентичност и добавена стойност, чрез създаване на нови идеи, дейности, инициативи, продукти, услуги, събития.

Наблюдават се следните области, които общинските служители биха могли да разработят, за да повлияят положително върху развитието на КТИ:

- ☞ необходимост, изразяваща се във възпитанието на нови потенциални публики и потребители и стимулиране предприемаческата, изпълнителската, посредническата и меценатската активност (ранното опознаване на културата, изкуствата и КТИ, по-качествено и ефективно образование и децентрализацията на творчески дейности в отделните населени места, което ще улесни достъпа на всички желаещи);
- ☞ разнообразие, произтичащо от решаващото значение за продължителния успех на КТИ (колкото по-голямо е то, толкова повече се насърчават откритостта и конкурентността, а обе-

диняването на разнообразни таланти в областта на изкуството промотира интердисциплинен подход и много по-често води до иновации);

- ☞ пари (финансов капитал), необходими за финансово подпомагане на творческите предприятия да създават продукти и/или да се разрастват (най-често под формата на директно финансиране или информация за такова);
- ☞ хора (човешки капитал), наличието на подготвени кадри с подходящи умения и капацитет е от съществено значение за развитието на всеки бизнес (такива често липсват в някои творчески индустрии, както липсват и знания за това как да се комерсиализират идеи и да се управлява бизнес предприятие, тъй като основно се създават обучителни програми за създаване/надграждане на бизнес умения, инкубиране);
- ☞ физически капитал, който да съдейства за осигуряване на подходяща среда, в която творческите предприятия могат да работят (наличието на конкурентна и организирана физическа инфраструктура, т.е. творчески работни пространства, отговарящи на бизнес търсенето, може да има значително въздействие върху общината/района);
- ☞ ноу-хау (интелектуален капитал), който да осигурява достъп до нови идеи (на базата на тясно сътрудничество с университети, изследователски центрове и други източници на знание);
- ☞ глобално позициониране (пазар на капитали), изразяващо се в насърчаването на обединения и клъстери от индустрии, което помага за позициониране в по-широкия регионален/национален пазар, генерира нематериални ползи за тях (например мрежи, контакти) и създава по-осезаеми ползи за самите райони (например приходи от туризъм, иновации);
- ☞ създаване на мрежи (социален капитал), подпомагащи колаборацията, нововъведенията, ефективното използване на налични и достъпа до нови възможности за бизнес (най-подходящи са комбинираните форми на инвестиране).

Някои от КТИ, като производството на филми и видео игри, предполагат наличието на сравнително малък брой големи дистрибутори, което би трябвало да се избягва, тъй като това понякога води до ограничаване на разнообразието на творческите продукти, които

се предлагат на публики и потребители, но и може да ограничи растежа на малките и средните компании в сектора.

За целта е необходимо да се изграждат и формират специфични за индустрията знания и умения за това, как да се комерсиализират творческите идеи и как да се популяризират повече възможностите за професионално развитие и кариера в творческата икономика измежду ученици и студенти. Необходимо е също така да се изграждат културни и професионални мрежи, които да компенсират недостига на капацитет и разнообразни специалисти в организационно-управленските и производствено-изпълнителските структури в сектора, необходими за реализирането на всички пазарни възможности. Тези мрежи биха могли да подпомагат набирането на експерти и от свободния пазар, от професионалните и гилдийните организационни структури и да запълнят празнините в своите екипи.

Трябва също така да се използва потенциала на Интернет и на новите медии за подкрепа на КТИ от публичния сектор. Усъвършенстването на нормативната база по отношение на интелектуалната собственост е от изключително значение за опазването и насърчаването на създаването на културни продукти. Въпреки че се регулира на национално ниво, общините могат да доразвият и/или подпомогнат спазването на законодателството и да защитават активно авторското право на артистите.

От изключително значение за устойчивото развитие на КТИ на местно ниво се явява и необходимостта от повишаване на капацитета на бизнеса. Съществуват множество малки и средни творчески предприятия, коитотрудно се справят с финансовите и административните предизвикателства, както и с отсъствието на регулярно потребителско търсене. В тази връзка провеждането на устойчиви политики в организацията и управлението на КТИ на местно ниво, може да създаде условия за достъп до свеж капитал или участие в изложби, форуми, изложения, фестивали, големи арт събития и др.

## Заклучение

В настоящата културна и социално-икономическа ситуация в страната ни КТИ не са развити в достатъчна степен и не се изпалзва напълно техният огромен потенциал за развитие на местните икономики.



Осъществяването на подходящи политики и практики в разглеждана сфера би спогогнало за стимулиране и насърчаване на западащите местни икономики, което да съдейства за появата на нови икономически дейности, да създава нови устойчиви работни места и да повишава привлекателността на съответните региони и градове. Тези политики и практики трябва да интегрират КТИ, което да доведе до:

- ☞ популяризиране на културното наследство с цел стопанското му използване;
- ☞ развитие на културна инфраструктура и услуги в подкрепа на устойчивия туризъм;
- ☞ групиране в клъстери на местните предприятия и създаване на партньорства между КТИ и промишлеността, научните изследвания, образованието и други сектори;
- ☞ създаване на иновационни лаборатории;
- ☞ развитие на трансгранични интегрирани стратегии за управление на природните и културните ресурси и съживяване на местните икономики;
- ☞ устойчиво развитие на градовете [2].

## Използвани източници

1. **Андреева**, Цвета. Политики за насърчаване на културните и творческите индустрии в България в условията на Европейска интеграция. // *Медии и обществени комуникации*. Научно електронно списание за медии, PR, журналистика, бизнес комуникация и реклама, Бр. 43/ Ноември 2019 г. URL: <<http://media-journal.info/?p=item&aid=105>>
2. **Зелена** книга. Отключване на потенциала на културните и творческите индустрии. Брюксел, 27.4.2010 COM(2010)183. URL: <[https://www.parliament.bg/pub/ECD/90626COM\\_2010\\_183\\_BG\\_AC\\_TE\\_f.pdf](https://www.parliament.bg/pub/ECD/90626COM_2010_183_BG_AC_TE_f.pdf)>
3. **Официален** вестник на Европейския съюз. С 377 Е, 7.12.2012 г., с. 135.
4. **Становище** на Европейския икономически и социален комитет относно Зелена книга „Отключване на потенциала на културните и творческите индустрии“ COM(2010) 183. URL: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A52010AE1364>>

5. **Alakwe**, Kizito-Ogedi. Defining the Cultural and Creative Industry : An Exploration of the Nigerian Cultural and Creative Ecosystem. // *Journal of Creative Industries and Cultural Studies (JOCIS)*, 2018, Vol. 3, pp. 14-31. URL: <[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:4wbq\\_CnHrEwJ:eprints.rclis.org/34225/+&cd=24&hl=bg&ct=clnk&gl=bg&client=firefox-b-d](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:4wbq_CnHrEwJ:eprints.rclis.org/34225/+&cd=24&hl=bg&ct=clnk&gl=bg&client=firefox-b-d)>
6. **Cooke**, P. From Creative Cluster to Innovation Platform : The Rise of the Doctor Who Experience in Creative City Cardiff. // *Handbook on the Experience Economy*, Ed. J. Sundbo, F. Sorensen. Cheltenham UK : Edward Elgar, 2013, pp. 381-405.
7. **Giovinazzo**, Mercedes, Guy Williams. Culture for the Future Creativity, Innovation and Dialogue for Inclusive Development. Brussels, 16-17 June 2019, URL: <<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:7w0uduMIBmwJ:https://culture4future.eu/wp-content/uploads/2019/06/1-CULTURE-CULTURAL-INDUSTRIES.pdf+&cd=10&hl=bg&ct=clnk&gl=bg&client=firefox-b-d>>
8. **Li-Min** Lin, Tain-Dow Lee. Symbolic Economy and Creative Management : Cultural and Creative Industries Urging for New Approaches. // *ENCATC Journal of cultural management and policy*, 2014, Vol. 4, Iss. 1. URL: <<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:UE8dj2uye6wJ:https://www.encatc.org/media/26752014encatcjournalvol4issue15767.pdf+&cd=48&hl=bg&ct=clnk&gl=bg&client=firefox-b-d>>
9. **The Creative** Economy : Key Concepts and Literature Review Highlights. 2013. URL: <[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:jQPuDOL8itwJ:prinnovationhub.com/wp-content/uploads/2018/08/creative-economy-synthesis\\_201305.pdf+&cd=18&hl=bg&ct=clnk&gl=bg&client=firefox-b-dv](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:jQPuDOL8itwJ:prinnovationhub.com/wp-content/uploads/2018/08/creative-economy-synthesis_201305.pdf+&cd=18&hl=bg&ct=clnk&gl=bg&client=firefox-b-dv)>
10. **The Value** of Culture and the Creative Industries in Local Development : Summer Academy on Cultural and Creative Industries and Local Development : OECD Handbook, 2018. URL: <<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:94O-oWito5QJ:https://www.oecd.org/cfe/leed/2018-SACCI-Handbook.pdf+&cd=2&hl=bg&ct=clnk&gl=bg&client=firefox-b-d>>

# Философията на модерното дигитално професионално образование – привилегия или онтологична необходимост?!?\*

---

**Доц. д-р Румелина Василева**  
**Доц. д-р Боряна Хаджиева**

**Резюме.** Докладът е по проект на ФНИ на МОН по Договор № ДН05/1, 14.12.2016 и изследва възможностите на дигиталното образование за придобиване на модерно професионално образование в културните и творческите индустрии у нас. Основната цел на проучването е да се идентифицират ключовите философски и организационни въпроси на професионалното обучение в онлайн среда.

**Ключови думи:** виртуална учебна среда, дигитално професионално обучение, приемственост в образованието, философия на дигиталното обучение

**Abstract.** The report is based on the project of the NSF of the MES under Contract № ДН05/1, 14.12.2016 and examines the possibilities of digital education for acquiring modern vocational education in the cultural and creative industries in our country. The main objective of the study is to identify the key philosophical and organizational issues of vocational training in an online environment.

**Keywords:** continuity in education, digital vocational training, philosophy of digital learning, virtual learning environment

## Въведение

Никой не може да отрече, че образованието днес е „ценност номер едно“. И това не е привилегия и престиж за отбрани, а онтологична човешка нужда на всички слоеве на населението и на професионалистите от всяка стопанска и социална област. Не е пресиле-

---

\* Докладът е предложен за публикуване в Научните трудове на Университета по библиотекознание и информационни технологии.

но да се каже, че днес то буквално е шанс за оцеляване. Развитието на технологиите, глобализацията, постоянните турбулентни промени, непознатите социални и виртуални явления, рисковете за общества и нациите, заплахите за планетата, изцеждането на натуралните ресурси, та дори и „позабравените“ средновековни пандемии (така сетивно болезнено актуални днес!!!) изискват критично мислене, непрекъснато развитие, адаптиране, надграждане, усвояване на нови умения и познания в разнообразни области, съвсем не стеснени в рамките на определена една-единствена професия.

В ситуация сме на нов прочит на ценностите и принципите на отминалата епоха на Просвещението (Enlightenment) – една гигантска интелектуална и философска крачка на Европа и света от края на XVII почти до началото на XIX век, наричана „ренесансов хуманизъм“. Издигането в култ на човека и неговата мъдрост и познание, тогава и днес, доказва недвусмислено необходимостта от критична оценка, постоянство и самоактуализация не само на индивидите, но и на организациите и на обществата в глобалния свят на XXI век. „Светлината“ като кауза на *Имануел Кант* и просветителите отпреди повече от три века, днес, за света на XXI век, е също толкова фундаментална оптимистична кауза. Свободната воля, пазарът, икономиката, достъпът до информация, култура и образование осигуряват „безкрайни наличности“ (*Адам Смит*), добавена стойност, блага и богатства. Просвещенският проект за образование и възпитание преди три века се опитва, като ние днес, да образова чрез стройна система от знания, превръщащи света (природата, обществото и човека) в подредено единство. И днес, в мрежовото общество на знанието, се изпитва същата нужда от енциклопедични речници (*Дидро*, *Русо*) – бази данни и мрежи от знания. Или, както пише *Кант*, „Просвещението не е замяна на едни догматични идеи с други, а самостоятелен поглед“ – свобода на собствения интелект на индивида да вярва и да действа (*Sapere aude*<sup>1</sup>) [5], какво е добро за него, но и за

---

<sup>1</sup> *Sapere aude* – от лат. „Смелостта да знаеш“; дори „Смелостта да познаеш себе си, да мислиш за себе си“. Смята се, че е израз от стара притча затова, че само глупавият човек чака потока да спре, за да пресече, а мъдрият надмогва себе си и го пресича. Първоначално *Хораций* използва фразата във второто си писмо от Първата книга с писма (*Epistularum liber primus*) през 20 г. пр.н.е., но изразът се свързва по-скоро с епохата на Просвещението (XVII-XVIII), след като *Имануил Кант* го използва в есето си „Отговаряйки на въпроса: Какво е Просветлението?“ (1784) като лийтмотив за изг-

другите. Защото, пак по *Кант*, Просвещението е изходът на човека от непълнолетието, което той сам си е причинил [5]. То не е дар божии, а лично усилие за свобода, одухотвореност и блаженство. Просветен индивидът означава преди всичко да разбере себе си, да опознае и развие Аза си, да „произведе“ самостоятелна мисъл, оценка и решение как да възприеме прелестно-страшния непознат свят около себе си – да стане „пълнолетно зрял“ и независим, за да дава умножено това, което взима. Човешката цивилизация е хилядолетна, търси, изучава, опознава и достига познание и мъдрост от век на век, но очевидно все още се държи като „непълнолетна“. Всички значителни промени носят нови познания, свежи идеи, обновена мъдрост, но и много ненаучени уроци (като тези от настоящата пандемия), твърде зависимости и липса на визия и самостоятелност.

Днес промените са значителни – постиндустриално общество, неолиберализъм, пост-пост-култура, икономика на споделянето и на преживяването, „неестествено критично“ отношение към нетърпимостта и предразсъдъците, известна толерантност, „комуникативен разум“, „обща загриженост/интерес“ (*Хабермас*) [9] и т.н. Свидетели сме на още по-бързо развитие на автономността и самосъзнанието на обществото, както и на нарастващата нужда от обмен на информация [16]. Повишаването на ефективността и качеството на производителните техники и на комуникацията, постоянното увеличаване на разнообразието от достъпни интелектуални продукти, свободният обмен на идеи, ноухау и визии – изискват непрекъсната информираност, критично усвояване на знания, изграждане на широки компетенции, умения и нагласи за постоянно учене и високо ниво на общаване към социалните интереси, с други думи – издигане над „сляпото и шумно множество“ и „психологията на тълпите“ (*Д'Аламбер, Густав Льо Бон*). Днес графично структурираното учене и възприемане на знания е също толкова необходим метод [11], както в онази просветителска епоха, а експериментът и легитимността на

---

раждане на концепциите си за прилагане на разум в управлението на публичния интерес и солидарност. През XX век *Мишел Фуко*, през формулировката на Кант, търси мястото и зрелостта на отделния индивид в постструктуралистичната философия за възможността да се надхвърлят граници от отделния индивид като личен и като социален акт на промяна, съобразно волята, авторитета и разума, но белязани от духовни, исторически, етични и политически влияния [6].

знанията и теориите, както и колективният акт, са също толкова важни за гражданското общество, колкото и за *Робърт Бойл* – „основателят на експерименталния свят, в който сега живеят и работят учените“ [18] и професионалистите. Образованието е изключително важно за оформянето на „младите умове“ (*Джон Лок, Жан Жак Русо*), но също толкова кардинално е за професионалистите на XXI век да се обучават, да бъдат читатели и ученици постоянно, водени не от натиска на пазара, а от собствена нужда за самоактуализация.

Отдавна, още през XVII и XVIII „образованието, грамотността и ученето постепенно достигат както до богати, така и до бедни“ [12] и въпреки съществените разлики, и днес образованието и науката са масови занимания; информационната, визуалната, правната, пазарната, здравната, културната и всякакъв друг вид грамотност са определящи за всеки индивид, за да се съхрани и развие. „Знанието се придобива чрез усещане и размисъл“<sup>2</sup> (*Джон Лок*) [15], но за да се постигне, е необходима изградена култура на информиране, учене и образование. Експлозията на печатната писмена култура, благодарение на *Йоханес Гутенберг* през XV век, може да се сравни с днешното експоненциално изобилие на електронна информация и знания, както и с обилието от дигитално образование. Повишената грамотност увеличава търсенето на образователни продукти (и намалява тяхната цена), което от своя страна повишава културата и развива умения за ефективно компетентно осмисляне, прилагане и управление на информацията и знанията; повишава и ролята на библиотеките в тяхната нова дигитална трансформация, вкл. и като места за четене, учене и обмен на идеи, като неформални образователни средища; активира интелектуалния обмен в мрежа и практически създава редица неформални институции на образованието (като „nerve centers“<sup>3</sup> – естетските салони и кафенета, клубове, академии и масонски ложи през XVII-XVIII век и след това). Не само „трудова сила“, но и съвременните организации все по-ясно

---

<sup>2</sup> Образованието е като скъпата долна дреха от естествена коприна – не се вижда, но е приятно да се усеща.

<sup>3</sup> „Нервни центрове“ – анатомично са точката на събиране на нервните за обработка на сигнали; като социално-икономическа метафора са физическото място в бизнес, организация или агенция, където информацията, придобита от различни източници, се събира и обработва, за да бъде използвана от хората, вземащи решения; научно погледнато – инкубаторите на иновации, ноу хау и идеи.

усещат нуждата от постоянно продължаващо професионално образование на своя ключов ресурс – работната сила, често наричана днес работници на знанието, сътрудници, таланти.

## Най-после и постановката на проблема

Разбира се аналогията с Просвещението е метафора, с която е важно да се онагледят кардиналните промени и нуждите на съвременния индивид освен от значителни професионални познания, умения и опит, но и от широка култура и компетентности, от комуникационни умения, от гъвкава и бърза адаптивност и интелектуален капацитет – не само за осигуряване на собствена независимост, но и за повишаване на интелектуалния капитал на организацията, към която принадлежи. Това въведение в темата за наследената философия на модерното дигитално професионално образование и за възможностите за електронно обучение в културните и творческите индустрии у нас е важно доказателство и отговор на поставения въпрос: *Философията на модерното дигитално професионално образование – привилегия или онтологична необходимост?!?* Уникалността на света днес стъпва върху неповторимостта на предходните епохи и в този смисъл важните нужди, цели и задачи на индивиди и общества остават постоянни екзистенциални фактори в цивилизационното ни развитие. Проблемът с поддържането на адекватен професионален образователен ценз, умения и опит е социално значим и засяга големи групи от населението, заети в публичния и в частния сектор. Затова и философията на проблема като екзистенциалност и избор е много съществен аспект. За да разполага непрекъснато с адекватни знания и компетентности в професионалната си област и да познава най-добрите практики, идеи и концепции, съвременната работна сила зависи от ученето си през целия си живот и от мотивацията си за развитие. „Принудата“, която ѝ оказва трудовият пазар, да учи неизбежно минава през личния избор на алтернативи и през собствената същност (отговорност) на всеки индивид<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Проблемът „съществуване и същност“ е централен и за екзистенциализма. Човекът е това, което избира да бъде, оттук идва и важноста на избора. По този начин човекът е личност и носи сам цялата отговорност за своето съществуване, която минава през свободата му да развива себе си и света около себе си и другите.

В съвременния динамичен свят времето е най-дискусионният фактор и нуждите от иновативни методи за непрекъснато обучение са най-подходящата алтернатива за професионално и лично надграждане, без това да е за сметка на ежедневните отговорности. Не само „динамичните“ ИТ, медицински и др. професии имат нужда от постоянно обновяване на знанията и признаване на широк кръг от квалификации и валидиране на знания. При културно-творческите професии динамиката на този процес също изисква адекватно уеб-базирано образование, което да съчетава успешно традиционни и модерни компоненти, технологии, методики, педагогически подходи, стойностен и разнообразен контент – за създаване на автодидактическа култура и собствен критичен подход към образователния процес през целия живот.

## Зората на дистанционното обучение

Ако отново се обърнем към историографските връзки, дистанционното обучение не е от днес. В началото бе образованието чрез кореспонденция – като дистанционна форма. Основната му цел е да създаде възможности за достъп до обучение на онези, които са изключени от образователните институции [10]. Както е известно, началото на кореспондентското образование тръгва от Англия (1844) с пощенската кореспонденция чрез стенограми на *Исак Питман* със студенти [19]. Признат за пионер на дистанционното образование, през 1840 г. *Исак Питман* започва да изпраща пощенски картички на студентите си и ги инструктира да преписват пасажии от Библията в стенограми и да ги връщат по пощата за поправка [20]. Само три години по-късно (1843) е създадено Дружеството за фонографска (стенографска) кореспонденция, предвестник на колежа за кореспонденция на сър Исак Питман [14]. Така се създава решаващият формат на това, което днес е реалност, с помощта на промени в технологиите и терминологията – от кореспонденция към дистанционно обучение, към отворено и дигитално обучение, както и към гъвкаво, уеб-базирано и електронно обучение [19]. С развитието на аудиовизуалните технологии дистанционното обучение придобива нови форми. Преподавателите експериментират с учебно радио, телевизия и микровълнови радиомрежи в предоставянето на дистанционно образование [8, 14]. Историята бързо се развива в ерата на компютрите



и комуникационните мрежи, които осигуряват най-доброто от всички световни образователни дистанционни системи [14] – мултимедия, самостоятелно обучение, асинхронна и синхронна комуникация между учители и ученици. Така във всеки уеббазиран курс съдържанието може да се обогатява с други медийни формати [17]. В болшинството от вариантите може дори да се изключи ролята на преподавателя-медиатор. Възможностите за самостоятелно учене напредват с енергични темпове.

## Алтернативата

### „дистанционно професионално обучение“

Днес всеки може да сподели, че упражняването на професионалните задължения твърде често ангажира цялото и повече от предвиденото работно време. Така свободното време за учене и постоянно натрупване на знания, умения и компетентности е все по-лимитирано. А неудобството да се нарушава „препълненият график“ на деня и да се отделят инвестиции за придвижване до „аналогови“ образователни институции – са направо непоносими. От друга страна, ежедневните професионални задачи всекидневно изискват и широко познаване на професионалните проблеми и промени в развитие. Алтернативата на дигиталния век е в иновативните способности за предоставяне/потребление на образование, надграждащо, допълващо или преквалифициращо дори, т.е. в дигиталното образование и обучение.

Въпреки че дистанционното и традиционното образование предлагат подобно съдържание, всеки преподавател може да потвърди, че „обучението на дистанция изисква трансформация в мисленето както за преподаватели, така и за студенти“ [2]. Това е особено вярно при уеббазираното образование. При създаването на онлайн среда, благоприятна за преподаване и учене, влияят няколко фактора: изчезва част от традиционните образователни практики, приети за даденост, трансформират се и изискват нови творчески подходи и от преподаватели, и от студенти. Например, да присъстват на лекциите, за да придобият кредити, вече не е достатъчно изискване.

## Дигитална среда за социално присъствие

Създаването на „среда за социално присъствие, в която всички участници проектират себе си в една дигитална образователната общност, е от съществено значение за успеха на онлайн образованието“ [7], но и много трудна за постигане. Само усещането за присъствие, свързаност и приобщеност в комбинация с различни предизвикателства прави пълноценно и когнитивно онлайн обучението, т.к. безличното споделяне на информация се заменя с интерес, мотивация и удовлетворение, които от своя страна водят до по-активно професионално обучение. Нещо повече, потенциалът да се създадат устойчиви професионални общности с лесна комуникация, след края на обучението, е много по-голям. По този начин „разбирането на теорията за социалното присъствие и развитието на благоприятна за споделяне среда още в началото на онлайн образователния процес допринася за общия успех на образователния опит“ [4]. Но за да се постигне такова високо ниво на приобщеност, опосредствано от силно променена технологична среда, се изисква и по-високо ниво на комуникация и ангажираност между преподаватели и студенти, което може да се постигне, само ако предварително са диагностицирани входните умения за учене и критично мислене. Вече, въз основа на тези данни, може по-добре да се калибрира логичният поток от лекции, допълнителни материали, задачи и дейности, максимално индивидуализирани с помощта на форуми, блогове, чат стаи, линкове към социални мрежи и т.н. Така и у студентите се създава по-висока автодидактическа мотивация и лична отговорност за собственото им обучение.

## Методологическа трансформация на усилията на преподавателите

Естествено процесът на дигитално обучение е трудоемък за преподавателите:

1. Предварително структуриране и разработване на лекционния материал и създаване на допълнителни инструкции, препоръки, илюстративен материал, тестове, пробация и т.н.;
2. Изпреварващо създаване на библиографска база с ресурси

- по дисциплината и нейните модули, вкл. съставяне на задачи за критичен анализ и презентирание на конкретни ключови публикации по темите на дисциплината;
3. Структуриране на учебния контент на модули и презентация на съдържанието с постъпателна логика на спираловидно представяне на дисциплината, отговарящи на очакванията на студентите, за които лесната навигация е определяща; измерване на времето, за което студентите да се запознаят и осмислят предложените материали;
  4. Предварително създаване на стратегически план на упражненията и предвиждане на атрактивни интерактивни инструменти за по-интересно и ползотворно справяне със задачите и постигане на трайни резултати, според възможностите на обучаемите;
  5. Провокиране на взаимопомощ и сътрудничество между студентите с немалко усилия и постоянство;
  6. Ефективна обратна връзка със студентите, бърза реакция в онлайн средата, като преподавателят се превръща в нещо като „личен лекар на пост“. За да не се злоупотребява с времето му, трябва да влезе в ход културата на онлайн общуването – чрез прилагане на ефективни подходи като предварително уговорено „приемно време“ по телефон, имейл, чат и др., автоматичен отговор на често задавани въпроси, както и недвусмислени предварителни указания за възможни комуникационни канали;
  7. Предварително изграждане на методически стратегии и обяснения на основните критерии за преценка на валидността на намираните публикации, вкл. и съобразяване с различните нива на дигитални компетенции на обучаваните и разработване на напътстващи материали за насърчаване за самостоятелно учене и търсене на информация;
  8. Планиране на дискусии през индивидуални и групови чатове, вкл. общи обсъждания в конферентни виртуални срещи за споделяне на опит и отстраняване на възникнали трудности за регулярен контрол на самостоятелната подготовка на студентите изисква;
  9. Провокиране на професионална увереност и самочувствие

на обучаемите да участват в квалифицирани форуми, да публикуват в професионалния печат и мрежи, да споделят работни ситуации, да извършват критични оценки и да предлагат решения по казуси, да създават свои концепции и проекти по избрани теми и др.

## Продуктивност на дигиталната алтернатива

Ключът за успеха на всеки уеббазиран образователен курс очевидно е в предварителния план и програма на проекта. Планирането на ресурси (финансови, експертни, организационни, нормативни, технологични и маркетингови) и интегрирането им в стройна система стоят в основата на всеки тип професионално обучение и на всеки курс за продължаващо обучение. Но извън тази рамка има много ключови фактори [13], които определят интелектуалния капитал на дигиталния образователен проект:

1. Креативно мислене и лидерски умения на преподавателите в нова дигитална среда;
2. Бързо и постоянно усъвършенстване на знания, умения и компетенции за създаване на нови стратегии и ефикасни техники за общуване и изграждане на ефективна среда за комуникация и учене от разстояние;
3. Самомотивация за много по-големи инвестиции във време и усилия за проверка и актуализация на концепциите в предложеното учебно съдържание; на формите на презентиране на материала; за логистика на комуникацията с много студенти; за начините на оценяване на постиганите от студентите резултати и т.н. – чрез постоянни SWOT анализи на подходите за балансирано представяне на съдържание според потребностите и възможностите на обучаемите, и нормативните изисквания на курса;
4. Инициране на откровени дискусии за определянето на правила, насоки и стандарти на работа, както и демонстриране на съпричастност и търпение към различните стилове на учене, езикова и технологична грамотност на обучаемите; стимулиране на активността на студентите и подбуждане към поемане на самостоятелна отговорност от тях към собственото им обучение;

5. Предоставяне на подробни коментари за образователния напредък на всеки обучаем; стимулиране на критичното мислене и активното участие на всички курсисти;
6. Баланс между лекции, презентации, четене на материали, упражнения, подходящи примери и казуси, разговори и дискусии – обърнати към обучаемия;
7. „Хуманизиране“ на курса чрез съсредоточаване върху студентите, а не върху системата за доставка [1]; чрез „приятелски-авторитетна“ комуникация и партньорско обучение за надграждане на образователния опит; чрез всестранна, етична, деликатна проверка на постиганите резултати и формиращи се нови интереси на обучаемите.

И всичко това – за постигане на правилната композиция от „независимо, гъвкаво и направлявано обучение“ [1].

## Заклучение

Перспективата уеббазираното обучение скоро изцяло да замени живото общуване в класната стая не е толкова близка, колкото изглежда. В дуалното обучение, в ученето чрез правене в реална работна среда все още има много хляб и това е невъзможно да се адаптира изцяло във виртуална лаборатория. Дистанцията не може да отмени живия контакт. Но и обратно – дистанционното обучение е много добра алтернатива, защото предлага по-добра гъвкавост, толерантност, удобство, привлекателност, икономия на средства и време в процеса на обучение и образование. Мрежата предлага иновативни решения и свобода за изява и управление на собствения професионален живот и успех на всеки обучаем, а и на всеки преподавател и ментор. Изказани са много за и против дигиталното обучение, но все повече са доказателствата в негова полза. Едно от тях е работата със студентите в УниБИТ по време на настоящото извънредно положение. Голямата част от тях показват много по-активна лична ангажираност, стремеж за изясняване на неясни концепции; постигат по-добри показатели при търсене, анализиране и презентирание на чужди и свои концепции; повече са отворени към размисли и критичност по поставени задачи в различни тематични области; по-ефективно намират причинно-следствени връзки между явления, фактори, процеси и резултати. И всичко това намира

обяснение в персонализирането на комуникацията, в компютърноопосредстваното, но лично общуване с преподавателя и в активирането на партньорското взаимоучително обучение. Човешкото лице на професионалното обучение и образование не може да бъде подменено от технологични иновации и пазарни интереси, но то се инфилтрира чудесно в „студения“ свят на технологиите благодарение на добрите иновативни дидактични, етични и духовни подходи и мотивираните усилия, стил на мислене и правене на преподавателите. В заключение, Просвещението е един все още „незавършен проект“, който трябва да бъде коригиран и допълван (*Хабермас*) [3] постоянно днес.

## Използвани източници

1. **Barry**, Willis. Strategies for Teaching at a Distance. ERIC Digest. // *Willis, B. Distance Education : A Practical Guide*, 1993. URL: <<http://ericae.net/db/digs/ED351008.htm>>
2. **Cini**, M., B. Vilic. Online Teaching: Moving from Risk to Challenge. // *Syllabus*, 1999, 12, pp. 38-40.
3. **Dictionary** of the Social Sciences. Ed. C. Calhoun. New York : Oxford Univ. Press, 2002. 563 p.
4. **Esani**, Muneeza. Moving from Face-to-Face to Online Teaching. // *Clinical laboratory science*, Educational technology, 2010, 23(3), pp. 187-190. URL: <[https://www.researchgate.net/publication/45826255\\_Moving\\_from\\_Face-to-Face\\_to\\_Online\\_Teaching](https://www.researchgate.net/publication/45826255_Moving_from_Face-to-Face_to_Online_Teaching)>
5. **Fleischacker**, S. What is Enlightenment? [Answering the Question: What is Enlightenment, 1784]. New York : Routledge, 2013. 256 p. (Kant's Questions)
6. **Foucault**, M. What is Enlightenment? // *The Foucault Reader*. Ed. Paul Rabinow. Pantheon Books, 1984, pp. 32-50. URL: <<https://foucault.info/documents/foucault.whatIsEnlightenment.en/>>
7. **Garrison**, D., T. Anderson, W. Archer. Critical Thinking, Cognitive Presence and Computer Conferencing in Distance Education. // *American Journal of Distance Education*, 2001, 15, pp. 7-23.
8. **Garrison**, J., C. Schardt, J. Kochi. Web-based Distance Continuing Education : A New Way of Thinking for Students and Instructors. // *Bulletin of the Medical Library Association*, 2000, 88(3), pp. 211-217. URL: <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC35229/>>

9. **Habermas**, J. The Structural Transformation of the Public Sphere : An Inquiry into a Category of Bourgeois Society. Cambridge : MIT Press, 1991. 301 p.
10. **Holmberg**, B. The Evolution, Principles and Practices of Distance Education. Bis, 2005. URL: <[https://uol.de/fileadmin/user\\_upload/c3l/master/mde/download/asfvolume11\\_eBook.pdf](https://uol.de/fileadmin/user_upload/c3l/master/mde/download/asfvolume11_eBook.pdf)>
11. **Hotson**, H. Commonplace Learning : Ramism and its German Ramifications 1543-1630. Oxford : Oxford University Press, 2007. 333 p. (Oxford-Warburg studies)
12. **Hunter**, M. Wicked Intelligence : Visual Art and the Science of Experiment in Restoration London. Chicago : University of Chicago Press, 2013. 304 p.
13. **Ipek**, I., R. Ziatdinov. New Approaches and Trends in the Philosophy of Educational Technology for Learning and Teaching Environments. // *European Journal of Contemporary Education*, 2017, 6(3), pp. 381-389. URL: <<https://arxiv.org/ftp/arxiv/papers/1808/1808.06063.pdf>>
14. **Kentnor**, H. Distance Education and the Evolution of Online Learning in the United States : Ch. 2. // *Curriculum and Teaching Dialogue*, Vol. 17, 2015, 1-2, pp. 21-34. URL: <[https://digitalcommons.du.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1026&context=law\\_facpub](https://digitalcommons.du.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1026&context=law_facpub)>
15. **Locke**, J. An Essay Concerning Human Understanding : eBook. Kitchener, Ont. : Batoche, 2001.
16. **Melton**, J. The Rise of the Public in Enlightenment Europe. [Cambridge] : Cambridge University Press, 2001. XIV, 298 p. (New Approaches to European History; Book 23). URL: <<http://catdir.loc.gov/catdir/samples/cam031/2001025456.pdf>>
17. **Peteva**, I., I. Yankova, S. Stancheva. Scientific and Practical Achievements for Lifelong Learning Applied in the University of Library Studies and Information Technologies. // *New Perspectives in Science Education* : Conf. proceedings, 7th ed. Pixel, 2018, pp. 279-283.
18. **Shapin**, S., S. Schaffer. Leviathan and the Air-Pump : Hobbes, Boyle, and the Experimental Life (New in Paper). Princeton University Press, 2011. 391 p. (Princeton Classics; Vol. 109)
19. **Tait**, A. Reflections on Student Support in Open and Distance

- Learning: Editorial. // *International Review of Research in Open and Distance Learning*, Vol. 4, 2003, 1, 9 p. URL: <[https://pdfs.semanticscholar.org/b042/60c6a7779b9a2f03226fea960cff594e5a64.pdf?\\_ga=2.226471068.760043896.1580484010-297046141.1580484010](https://pdfs.semanticscholar.org/b042/60c6a7779b9a2f03226fea960cff594e5a64.pdf?_ga=2.226471068.760043896.1580484010-297046141.1580484010)>
20. **Verduin**, J, R. Thomas, A. Clark. Distance Education : The Foundations of Effective Practice. Oxford : Jossey-Bass Publishers, 1991. 279 p. (Jossey-Bass higher and adult education series).



# Modern Skills and Convergent Environment – SWOT Analysis, Trends and Challenges in Vocational Education and Training. A Bulgarian Experience\*

---

**Assoc. Prof. Dr. Rumelina Vasileva**  
**Prof. DSc. Ivanka Yankova**  
**Assoc. Prof. Dr. Silvia Stancheva**

**Abstract.** *The paper considers the alternative to the modern vocational education and training, continuing throughout life. The aim of the study is to use SWOT analysis as one of the most effective tools for the modern management of organizations and processes. It is effective for systematically analyzing environmental management; for strategic results-oriented planning; for organizational balance and value added; to identify external and internal factors, trends, threats and opportunities for full development of the system of vocational continuing education in Bulgaria, especially in the field of cultural and creative industries. The main research tasks include terminological analysis and literature review on topical issues; to study the situation with the SWOT analysis tools; issuing recommendations for future development. In this regard, the research hypothesis argues that the SWOT analysis can make a qualitative assessment and achieve better planning and market efficiency of the system of continuing vocational education and training, as well as effective communication with all actors in this fast-moving, modern educational service for the benefit of the business and the public sector. A methodology related to the SWOT analysis tools is applied; content analysis of concepts and official documents on thematic issues; analytical bibliographic study; methods of analysis and synthesis; monitoring methods. As a result of our research, the barriers and opportunities for developing a sustainable system of continuing vocational education and training in the country are established. Summarized recommendations and conclusions are provided.*

**Keywords:** *change management, external and internal environment, lifelong learning, SWOT analysis, vocational education and training (VET)*

---

\* Докладът е представен пред участниците в XI International Conference on Education and New Learning Technologies EDULEARN19, проведена между 1 и 3 юли 2019 г. в Палма де Майорка, Испания.

## Introduction

Strategic management of all types of organizations and systems is a key area that sets the direction for development. But the meaning of this management is often questioned by the conditions of a dynamically changing global socio-economic environment. Long-term planning turns out to be a chime, and it is no coincidence that Peter Drucker describes the skepticism of the rapid changes and the great uncertainty of the 21<sup>st</sup> Century that the world is facing today – a decline in birth rates in developed countries, changes in income distribution, global competitiveness, economic globalization and political fragmentation etc. [1]. Obviously, socio-economic phenomena and processes define economic strategies globally, but instability always needs a clear direction and robust measure of trends locally.

The new strategic resource today is information. It is the exchange currency in today's information society. Hence the role of SWOT analysis. The purpose of the SWOT analysis is to gather, analyze and evaluate all available information and identify strategic responses to the dynamically changing environment. Identifying strengths and weaknesses provides opportunities; outlines the environmental environment and identifies the most important survival and development factors for each site being managed. Although SWOT analysis is a typical marketing tool, it is applicable in all areas of management because it discovers promising projects and unlocks good business solutions.

The application of SWOT analysis in the study of the VET system is an effective tool for its efficient management. Especially if it is seen as a process in its dynamic development.

## Terminological Analysis and Literature Review

In order to understand every object of research, it is important to study the environment in which it develops; the trends that emerge and change; the factors that directly and indirectly influence it both from the outside and from the inside. Only in this way can it be managed and developed. The subject of the present study is the state of vocational training in Bulgaria, with priority in the sphere of the cultural and creative industries. For research purposes, it is necessary to outline its terminology framework, which also comprises research constraints.

**Analysis** is a type of thinking that always seeks the meaning of things, the goals of development; foresees the consequences; finds new elements; provides results; lies at the heart of strategy planning. With sufficient information and correct analysis, knowledge is sought – methodology, concept, combination of concepts and approaches (interdisciplinarity).

**Terminology** as a scientific and cognitive field is a fundamental philosophical and scientific principle, so in each study it is important to present a terminological analysis that correctly clarifies the aspects and positions, language and understanding of the phenomena studied in order to achieve mutual understanding and unified evaluation. We believe that terminological analysis has a strategically important applied character, i.e. looking for solutions to existing problems.

**Environment** – can be considered in various aspects: 1) as a general set of circumstances, conditions that circumvent the object; as an ecosystem; 2) as a complex of natural, social, political, cultural and economic factors that influence it and determine its form, organization, conditions for development, growth, adequate behavior, as well as danger and damage; ecological opportunities for object adaptation.

**Convergence** – perceived as getting closer, unification, merging of different, inherently unrelated phenomena, structures, technologies, media into one system. We distinguish between biological, computer, mathematical, economic, linguistic and evidential convergence. This is a new trend related to the development of technological capabilities – especially the convergence of different media, data, clouds that achieve interactivity, useful for business and education. This proactive connectivity stimulates innovation, increases revenue and value, and leads to the need for new literacy through different learning and education curves.

**System** – can also be seen in various aspects and system theory: 1) as a set of objects, interdependent and interacting, working together as parts of a common mechanism or as a connecting network with the help of built links; a complex whole; a complex; 2) as a set of principles, procedures or classifications, according to which a planned organization and conduct is created and results are obtained; organized scheme or method; systemicity; consistent integrity. Every system, natural or designed by humans, has spatial and temporal outlines, surrounded by a specific environment that affects its structure, purpose and function. Designed systems aim to meet

certain needs, delivering certain results – services and products. They can be opened and closed, with incoming and outgoing flows to exchange information, benefits, and so on. Systems can also be considered as transformation process. They have a model and architecture.

**Factors** – essentially one or several phenomena, events, facts, ideas, organizations, people, elements that affect and influence the object, the situation, the perspective; contribute or disfavor a particular result or opportunity. In essence, the factors are variable. Basic, critical, decisive factors are usually studied.

**Trends** – the general direction in which organizations, phenomena, processes, policies, behaviors develop and change; can also be broken down as tendencies; movements; changes; fashion; course; style. The trend reflects what is happening at a certain point in time and replaces previous trends, making it one of the most important elements of practice in conducting technical analysis of indicators. They can be positive or negative and it is a matter of management for them to be used or dismissed.

**Challenges** – in the conditions of competition and active changes, challenges, ordeals, provocations requiring capabilities, strength and planned actions of opposition and counseling are constantly emerging; need to prove or justify a situation, phenomenon, identity, merit, exception; to resist, to challenge the validity of a phenomenon, a factor, a trend, a claim, an injustice<sup>1</sup>.

**SWOT analysis** – the origin of SWOT analysis is thought to originate from "SOFT analysis", (Satisfactory – good in the present, Opportunity – good in the future, Fault – bad in the present, Threat – bad in the future) – the result of Stanford Research Institute's corporate planning research of 1960-1970 [2, 3, 4]. Then this tool was presented as stand-alone without being part of the process. Later, *Wehrich* [5] modified SWOT in the form of a matrix of four components that corresponds to the internal factors (strengths and weaknesses) of the organization with its external factors (capabilities and threats), in order to be able to create system management strategies or, as it is now called, "management of change through the "chain of logic" [3] (*Otis Benepe*),

---

<sup>1</sup> The statements were consulted with the definitions of the terms given in Merriam-Webster, Cambridge English Dictionary, Technopedia and Investopedia.

which determines the relation to achieving agreement and commitment: Values; Appraise; Motivation; Search; Select; Programme; Act; Monitor and repeat steps 1, 2 and 3. This is the result of the economic analyzes of the marketing mix to create: product policy (what is sold); process (how to sell); users (to whom they are offered); distribution (how to reach consumers); financial policy (what are the costs, investments, pricing and profits); administration (management) [3]. Of course the most important step is the motivation of the team. People measure everything they do and receive, so if they do not perceive the values and mission of the organization they turn from inspired collaborators into slow performers. If there is no common and shared vision of development, the gap between what is being done and what needs to be done is getting bigger. To help reduce this difference come the factors of optimal resources; on-going control and planning that efficiently absorb the flow of internal and external information, outline priorities and support the building of teams; permanent training of human resources and, above all, senior management.

SWOT analysis development can be traced in the publications of *Learned* [4], *Ansoff*, *Avner*, *Brandenburg*, *Portner* and *Radosevich* [6], *Dosher*, *Benepe*, *Humphrey*, *Stewart* and *Lie* [2, 3], *Pahl* and *Richter* [7], *Helms* and *Nixon* [8], *Hussain*, *Khattak*, *Rizwan* and *Latif* [9], *Osita*, *Onyebuchi* and *Justina* [10], *Mesly* [11], etc. A crucial contribution to SWOT analysis has the article by *Marilyn M. Helms* and *Judy Nixon* „*Exploring SWOT Analysis – Where Are We Now?: A Review of Academic Research from the Last Decade*“ [8], which explores the methodology and the use of strategic results-oriented strategic management tool for all types of organizations and processes, incl. and as a training tool by consultants, trainers and trainers at all levels of the educational process. Although some critics of the SWOT analysis find it an outdated concept of resource-based planning and competence planning, it can not be said that it does not help, on the contrary – it is essential for properly assessing the current state of the organizations regarding *People*, *Power*, *Processes*, and *Plan* [11] as well as for formulation and strategy selection [7]. *Ansoff's Matrix*, including strategies: market penetration; market development; product development; diversification [6, 9], is a very useful concept for strategic planning of educational and cultural public organizations. Customer search and segmentation, improving the quality

and range of services, building a reputation image, adequate pricing and effort co-operation, goals and tasks with other players – are important issues on vocational education and training.

**Vocational education and training** – provides the necessary knowledge and skills to acquire a profession that provides employment. In the current context, it practically affects all spheres of human activity, continues throughout life and is an important factor for social justice and inclusion, as well as for the sustainability of development [12]. Today it has both academic and non-formal and informal character. Vocational training programs, within the framework of the Qualification Framework, provide secondary and higher schools, as well as associations, commercial companies and business companies, and guarantee them with certificates and diplomas. It provides advantages in job search and outlines a clear tendency of an increasingly demanding educational service by broad sections of the population at every stage in their professional life and careers. The system of dual learning as well as on-line vocational education is expanding. Today, the tendency is of returning to Wilhelm von Humboldt's educational model to "cultivate the mind and character" of trainees by profession as "well-informed human beings and citizens" [13, 14]. The latest regulatory frameworks of the European Union's strategies for a smart, sustainable and inclusive economy also have direct relevance: Europe 2020 Strategy (2010); Action Framework "Education 2030". Towards Inclusive and Equal Quality Education and Lifelong Learning for All (2015), The Bologna Process 2020 (2009); The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF) (2008); New Skills for New Jobs (2010) [15, 16, 17, 18, 19, 20, 21]. *The latest regulatory frameworks of the European Union's strategies for a smart, sustainable and inclusive economy are directly related: Bulgarian VET studies are more oriented towards secondary education. Very few are studies in adult learning to acquire new competences and for lifelong learning. Interesting studies are in the field of asynchronous digital communication in the learning process, independent of the time of the training, and of the real-time synchronous e-training, webinar, online training, in which the participants are physically present in front of the electronic devices at a specific moment [22]; in the sphere of Flexible Course Management for a multitude of didactical scenarios; Personal Workspace for learners, allowing the easy creation of portfolios and blogs; based on the integrated Communication Tools:*

Personal profiles, Contacts, Who is online?-tool, mail, chat and more and flexible and personal learning environment [23, 24]; about the cohesive link between traditional face-to-face training and the use of elements of virtual adult education and good models, new approaches and curricula [25, 26, 27]; motivation, social significance and psychological attitude towards adult learning through inclusion, attitude, perception, competence and critical thinking, as well as collective orientation of students in the context of a value crisis; collaboration, self-regulated learning, information seeking, team learning and new skills [28]; but also the validating knowledge and competencies [29].

## Purpose, Research tasks, Hypothesis

*The purpose of the research is to study the opportunities for improving continuing vocational education and training in Bulgaria based on a SWOT analysis of the external and internal environment of the system to evaluate and qualify the necessary approaches and measures to optimize the organizational structures and interactions among all stakeholders from the process, identifying and consolidating strengths, developing opportunities, reducing weaknesses, and minimizing threats. The main research tasks include a review of the literature on the questions raised; to study the situation with the SWOT analysis tools; issuing recommendations for future development. Thus, the hypothesis of the study argues that the SWOT analysis can assess and achieve better planning and market efficiency of the system of continuing vocational education and training, especially in the field of cultural and creative industries, as well as effective communication with all actors in this speed-up modern educational service for the benefit of the business and the public sector.*

## Methodology

Within the applied methodology, selected components are defined which determine the impact of vocational education as a strategic perspective. Regarding the methodology, we chose the SWOT analysis as the most appropriate tool for presenting the overall characteristic of the research problem, i.e. the basic parameters set out there identify the

potential development or potential market failure and can formulate a single framework outlining the possibilities for problem identification, analysis and conclusions, decision and policy-making. Literary review of national and international bibliographic sources enriches researchers' perceptions of management models and good practices in continuing vocational education and training. In the framework of the research, a controversial analysis of theories, concepts and official documents on issues related to the chosen topic is also applied; analytical bibliographic study; methods of analysis and synthesis; monitoring reference groups of trained students by profession at the Vocational Training Center (VTC) at the University of Library Studies and Information Technologies (ULSIT).

## SWOT analysis

SWOT analysis a.k.a. SWOT matrix, is a strategic method for assessing focus areas of strategic planning of an organization or system, i.e. it identifies the positive factors that bring competitive advantage and value; the critical points that hinder upward development; the circumstances that need to be addressed in favor of better market positioning; and the factors that would take away the competitive advantage and would be detrimental to the intended objective. SWOT analysis is the tool for evaluating and developing the marketing mix (product, price, position, and promotion) of the organization or system to achieve its goals, in accordance with favorable and unfavorable internal and external factors.

In order to justify our SWOT analysis of vocational continuing education and training in Bulgaria, it is necessary to generate basic information on the status quo in the four areas of focus.

### Strengths

Strengths are the qualities (tangible or intangible) that create the conditions and the capabilities to fulfill the mission of the organization. These are first of all the professional competencies, qualities and motivation of employees and leaders; the organization; effective management; process control; the quality of the products and services offered; information, technology and logistics; financial resources; loyalty and good acceptance by customers.

For the vocational training centers, the most important are physical, human and intangible assets such as:



- ☞ Guaranteed the sustainability of the work of high-qualified trainers and commitment to the company and to the trainee students;
- ☞ Technologically well-equipped training rooms with remote direct feedback capabilities (software, whiteboards, etc.);
- ☞ effective systems for controlling authorized access and privacy protection;
- ☞ significant experience, know-how and research in the areas of vocational training;
- ☞ promoting new standards of education and training;
- ☞ competitiveness based on synergy and convergence of resources and opportunities with other entities with similar goals and missions;
- ☞ membership in unions and associations in the field of vocational education and other creative and professional alliances.

## Weaknesses

Weaknesses should not be considered as insurmountable barriers but as an opportunity for motivation and development. Usually, the root causes of weaknesses are internal factors, which can be overcome by good analysis and willingness to change. These are most common:

- ☞ ineffective internal and external communication, “peer wars”, rivalry, power struggle, double standards and, respectively, low motivation, ignoring standards, routine;
- ☞ lack of experience and weaknesses in making operational and strategic decisions;
- ☞ shortage of staff and trainers, too old for trainers;
- ☞ lack of qualitative expertise or skills to work with technology;
- ☞ unequal (cyclical) provision of educational services;
- ☞ underdeveloped physical and technological infrastructure and lack of other assets;
- ☞ inadequate funding and poor financial management;
- ☞ lack of basic organizations for conducting dual training and internship.

## Opportunities

Opportunities are benefits and all the useful conditions that can benefit the organization. Identifying them is the most difficult part and

requires expert management, constant observation, research and evaluation and reassessment. The most difficult part of the SWOT analysis is related to the motivation, expertise and strategic thinking of the human factor. Opportunities are most often revealed by market needs; from the industry and the public sector; of technology; of government policy in the field of education. Such opportunities for vocational education are:

- ☞ building new educational circles with new forms, methods and relationships in the educational process, stimulating self-critical and creative thinking and teamwork;
- ☞ multidisciplinary, flexible transfer of knowledge and technology;
- ☞ hunger for specialists in certain public spheres; continuing education is essential for all professions;
- ☞ cooperation with employers for dual learning;
- ☞ building a qualification search register;
- ☞ access to public funds and funding programs;
- ☞ proactive public relations, targeted work with potential target groups, advertising of quality products and services, the capabilities of the Internet and social networks;
- ☞ lobbying and advocacy for funding, regulatory facilitation, distance learning certification, etc. ;
- ☞ effective partnership with cultural and creative organizations, craft associations, art workshops, etc. public organizations, as well as entrepreneurial structures;
- ☞ permanent training of trainers focusing on the individual needs and opportunities of users of educational services and new forms of interactive education and training.

## Threats

Threats are contained in the external environment and jeopardize the credibility, profitability, and sustainability of the organization's activities. They are stronger when the organization is more vulnerable. Among the strongest threats to organizations offering vocational education and training are:

- ☞ drastic inadequacy of educational programs;
- ☞ persistent mismatch between the skills and certificates of the trainees;

- ☞ drastic exclusion of business and creative organizations from the process of vocational education and training;
- ☞ chronic inability to upgrade the facilities and technologies;
- ☞ chronic lack of highly qualified trainers and lack of trainings for trainers;
- ☞ prolonged neglect of the problem by the government;
- ☞ overcapacity and market saturation by training firms;
- ☞ demographic collapse and low standard;
- ☞ negative public image.

## Results and Discussion

The SWOT analysis technique requires analytical potential to evaluate the results achieved, strengths and weaknesses, emerging opportunities and potential threats. This is a permanent process as well as an analysis of internal factors as well as the dynamics of external changes. This method provides a simple framework for effective organization, conceptualizes the interdependencies between phenomena, identifies critical elements and what the organization really needs to achieve sustainability and stability. And this is a long and difficult path based on risk management, adaptability and competence.

Without optimizing work with ICT; without conducting and accessing research, good practice and effective know-how; without sharing and motivating for mastery (Peter Sense); without seeking fresh financial resources; without coordinated organizational and financial discipline; without training, hiring and motivating quality staff; without co-operation and collaboration – it is impossible for any educational organization to operate. This is especially true in the field of culture and creative industries, which are essentially public, more market-oriented and with less management and marketing capacity.

It should be remembered that albeit a very powerful tool, SWOT analysis can be highly subjective and therefore is rather a guide rather than an action plan. This tool has the potential to address weaknesses in opportunities, stabilize strengths, strategically define the organization's core competencies, optimize its goals by synchronizing resources, optimizing spending and unnecessary activities, and knowledge of changes in the external environment and its challenges.

SWOT analysis cannot be done without PEST analysis or more accurately – STEP analysis. The analysis of the surrounding environment is essential. And if political and economic factors are relatively stable and easier to identify, social and technological factors are particularly difficult to monitor and analyze. Continuous technological developments lead to cardinal social changes. There is an unprecedented convergence of technologies, media, methodologies and paradigms that constantly change the social status quo. The necessities of knowledge, skills and competences are constantly changing. What is now in demand in the labor market tomorrow becomes redundant or at least highly modified. Social and technological skills are gaining value. Learning the “craft” is a step, ad hoc, and these are realities that cannot be overlooked. Social intelligence is preferred. Knowledge of various technologies, media, knowledge of various transdisciplinary relationships and connections becomes a priority. The pyramid of learning is in a totally different direction – the authority of the teacher, the teaching resources, the expertise, the certificates and the standards are constantly subject to reviewing, doubts, changes. New trends, modern styles, replaced by new, more postmodern and more difficult to analyze are constantly emerging. Time “has no time” to evaluate them and to assess their positive and negative impacts. That is why a system (and systemic approach) is needed, in which new forms can be continuously and flexibly integrated, but without going to the extreme. In nature, intelligence means flexibility, adaptability, and this is an important feature for human systems – market, education, culture.

Learning in the cultural and creative industries is compounded by the very nature of these civilization phenomena – individuality, freedom, independence, inability to be technologized, rigid frames. The personality, distinctiveness (and ego) of people and creativity in this field are extremely high. Hence management, systematization, brazing become serious challenges. On the other hand, culture is often underestimated by the administration, especially in countries with underdeveloped economies and socio-economic structures. Awareness of culture as a high form of identity is a very difficult process when struggle for bread and survival is the first priority of most of the nation, and the lack of sustainable government policies in key strategic areas such as health, education and culture kills the system of all levels. Despite these potential weaknesses and threats, there is something to be done. And everything is in the hands

of people in the field of culture and education.

Cultural and creative industries require a great deal of interdisciplinary knowledge, skills and attitudes to communicate, share and interact with consumers, partners, suppliers and competitors. On the other hand, the socio-economic realities hardly stimulate the human resources in our country to increase the qualification and self-development. However, in recent years the labor market and regulatory requirements for certified education have also set motion in the public sector. In order to respond to emerging needs and demand for vocational training, recruitment and validation of knowledge and skills, it is necessary to offer quality and efficient educational services tailored to the expectations and opportunities of the users, mediated by a good communication model for interaction. This cannot happen without cooperation and mutual assistance from all the actors involved: cultural and creative industries; schools, universities and training centers; state structures; agencies, associations and non-governmental organizations plus effective and proactive communication and coordination.

Vocational and lifelong learning, such as competence-based learning, involves acting autonomously and reflexively, using different means interactively, participating in the activities of diverse groups. And if competence-based learning offers an approach that focuses on learning outcomes, seen as the ability to act adequately in different situations, integrating a broad communication model into an interactive learning environment ensures success in a highly competitive field, where innovations are an everyday life. The condition is that the educational paradigm is consistent with the distinctive ways of perceiving information and ways of learning of the different target groups conditioned by the different thinking patterns of future professionals. Digital learners need and require adequate training methods that include interactive methods, web-based training, audio and visual incentives to present and reproduce information from learning content, group work, role-play activities, and so on. This also predetermines the application of a completely new approach to teaching. But not an approach that aims to involve the use of different digital means. But one that integrates communication technologies into learning content, provides greater autonomy to learners in their own preparation, encourages them to work in groups on the realization of different projects and gives them opportunities for full expression during the training seminars. An

approach that includes the use of interactive methods and in the course of the training, through which the target groups develop competences – key to their successful future professional realization.

All this is not in the hands of a professional center or a university. There is no fixed recipe, but the most important thing in "treatment" is cooperation, collaboration among all stakeholders. The state has a vocational training system in the face of the National Agency for Vocational Education and Training, which certifies the learning process through licenses. But learning in the field of culture and creative industries can only be beneficial in the interaction between these industries and educational structures.

## Conclusions and Recommendations

Work for sustainable development of education and culture systems requires specific practical-applied mechanisms. Given the inter-institutional and organizational context of education in the cultural and creative industries and given the need for high quality education, a collaborative approach between different actors creates invaluable cooperation, and in the long-term, a sustainable network within educational and cultural institutions and professionals in the field of education, culture and lifelong learning.

Thanks to the accumulated experience of the team gathered in the framework of this project and its meetings, discussions and seminars with representatives of other VTCs, NGOs, SESGOPEA, NAVET, HRDC, Labor offices at the Employment Agency, cultural and creative organizations – several sets of recommendations can be outlined to unite efforts to create communication links in the field of continuing vocational training in the creative industries.

In short, recommendations can be grouped in several directions:

- ☞ Establishment of an advisory council at the Ministry of Education and Culture to coordinate activities in training and working with all age groups of people who need additional skills and qualifications;
- ☞ Cooperation between educational institutions offering vocational training and cultural and entertainment institutions and artists and culture with their personal example and emotional impact;

more effective stimulation of volunteer placements in libraries, museums, community centers, cultural and art centers; the search for opportunities for the transformation of firms and cooperatives into basic dual learning organizations;

- ☞ A more active communication with the Education, Culture, Science and Cultural Diversity Committees in the municipal councils to cooperate with VTCs and to support local socio-cultural communities to enhance their skills and qualifications;
- ☞ Proactive advocacy and lobbying policy for leaders of cultural institutions, labor offices and local authorities to facilitate and communicate and cooperate more easily without unnecessary formalization;
- ☞ Unification of requirements, lessons and content of educational programs in secondary and continuing vocational education towards a wider, experience-based, active learning, joint group work, observation, research, discovery and development of critical thinking to enrich knowledge, emotions, skills and aesthetic and creative abilities of learners at all educational levels;
- ☞ Effective collaboration between vocational training centers and universities for continuing education of trainers, acquisition of new qualifications and competencies, access to new research and joint participation in matching projects and programs;
- ☞ Linking the teaching and learning methods with the existing resources in the educational, cultural and cultural-entertainment institutions as an authentic learning environment and the opportunity to reach traditional and innovative cultural and artistic events, artifacts, media and digital techniques for digitization and cultural heritage promotion;
- ☞ Stimulating the creation of "cultural contacts" between different types of arts, schools, cultural institutions at the local level to be an active communication channel for new partnerships;
- ☞ More efficient use of existing virtual exhibitions, museums and other digital resources in the learning process and stimulating the skills for creating and presenting new creative collections;
- ☞ Better coordination to provide methodological assistance to cultural and creative organizations in designing and participating in projects on the one hand and involving students in the process of writing and

managing projects to acquire skills related to budget management time, culture of roles and responsibilities and funding;

- ☞ Stimulating the so-called “traveling academy” to provide better logistics for the delivery of educational services by highly qualified experts on site in a familiar educational environment where the experience of local practitioners can be used to demonstrate in different working situations in real time and provide learners with the opportunity to practice and build an atmosphere of trust and easy communication;
- ☞ Stimulating the process of validating knowledge and competencies: in our country there are many specialists who have acquired skills and experience through non-formal and informal learning that do not have a certified diploma. This approach is important, for instance, in the field of cultural institutions and creative industries, a significant number of professionals with a non-formal education work, but over the years they have accumulated high expertise that has not been certified;
- ☞ Attempting to build attitudes of trained students for effective socialization in the working environment by building real insights into the nature of the acquired profession, identifying it as a cultural and social role of prestige and creating an “occupational ethos”;
- ☞ Stimulating the management training of cultural organizations and creative associations, namely the market needs managerial experts, but motivation and funding are insufficient.

The analyzes and approaches proposed in the study are aimed at helping to derive more accurate and precise information from SWOT analyzes to identify, verify and correct loopholes in the strategic concepts of cultural and creative industries and to more effectively seek and finding the right niches and fields for the development of vocational education and training in the field of culture and creative industries in Bulgaria.

## Acknowledgements

This study has been carried out with the support of the NSF of Ministry of Education and Science of Bulgaria within the framework of the project “Communication Model for an Interactive Educational



Environment for Continuous and Postgraduate Professional and Continuing Education in the Field of Cultural and Creative Industries", Contract № DN05 / 1, 14.12.2016 with head of the project Assoc. Prof. Dr. Rumelina Vasileva.

## References

1. **P. F. Drucker**, J. White, Management Challenges for the 21st Century. New York City: HarperCollins, 1999. 207 p.
2. **M. Doshier**, O. Benepe, A. Humphrey, R. Stewart, and B. Lie, The SWOT Analysis Method. Mento Park, CA: Stanford Research Institute, 1960.
3. **A. Humphrey**, "SWOT Analysis for Management Consulting", SRI Alumni Newsletter (SRI International), 1, pp. 7-8, 2005. URL: <<https://www.sri.com/sites/default/files/brochures/dec-05.pdf>>
4. **E. P. Learned**, Business Policy: Text and Cases. Homewood, IL: RD Irwin, 1969.
5. **H. Weihrich**, "The TOWS Matrix – A Tool for Situational Analysis", Long Range Planning, Vol. 15(2), pp. 54-66, 1982.
6. **H. I. Ansoff**, J. Avner, R. G. Brandenburg, F. E. Portner, and R. Radosevich, "Does Planning Pay? The Effect of Planning on Success of Acquisitions in American Firms", Long Range Planning, Vol. 3(2), pp. 2-7, 1970.
7. **N. Pahl**, A. Richter. SWOT Analysis. Idea, Methodology and a Practical Approach. [Munchen]: GRIN Verlag, 2009, 92 p.
8. **M. M. Helms**, J. Nixon, "Exploring SWOT Analysis – Where Are We Now?: A Review of Academic Research from the Last Decade", Journal of Strategy and Management, Vol. 3(3), pp. 215-251, 2010. URL: <<https://doi.org/10.1108/17554251011064837>>
9. **S. Hussain**, J. Khattak, A. Rizwan, and M. A. Latif, "ANSOFF Matrix, Environment, and Growth-An Interactive Triangle", Management and Administrative Sciences Review, Vol. 2(2), pp. 196-206, 2013.
10. **C. Osita**, I. Onyebuchi, and N. Justina, "Organization's Stability and Productivity: The Role of SWOT Analysis", International Journal of Innovative and Applied Research, Vol. 2(9), pp. 23-32, 2014. URL: <[http://journalijar.com/uploads/2014-10-02\\_231409\\_710.pdf](http://journalijar.com/uploads/2014-10-02_231409_710.pdf)>
11. **O. Mesly**, Project Feasibility – Tools for Uncovering Points of Vulnerability. New York, NY: Taylor and Francis, CRC Press, 2017, 546 p.

12. **P. T. Marope**, M. B. Chakroun, and K. P. Holmes, *Unleashing the Potential: Transforming Technical and Vocational Education and Training*. Paris: UNESCO Publishing. 225 p., 2015, (Education on the Move). URL: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002330/233030e.pdf>>
13. **K. H. Günther**, "Profiles of educators: Wilhelm von Humboldt, 1767-1835", *Prospects: Quarterly Review of Education*, Vol. XVIII, 1, pp. 127-136, 1988. URL: <<https://slideheaven.com/profiles-of-educators-wilhelm-von-humboldt-17671835.html>>
14. **J. Nida-Rümelin**, „Bologna-Prozess: Die Chance zum Kompromiss ist da“, *Die Zeit Online*, Vol. 45, 2009. URL: <<https://www.zeit.de/2009/45/Bachelor-Kritik>>
15. **European Commission**, *Europe 2020: A European Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth*. COM(2010). Brussels, 2010. URL: <<http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%2020007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>>
16. **UNESCO**, *Education 2030: Incheon Declaration and Framework for Action*, 2015, 84 p. URL: <[http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/education-2030-incheon-framework-for-action-implementation-of-sdg4-2016-en\\_2.pdf](http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/education-2030-incheon-framework-for-action-implementation-of-sdg4-2016-en_2.pdf)>
17. **UNESCO**, UNICEF, *Making Education a Priority in the Post-2015 Development Agenda: Report of the Global Thematic Consultation on Education in the Post-2015 Development Agenda*. Paris; New York, 56 p., 2013. URL: <[http://www.unicef.org/education/files/Making\\_Education\\_a\\_Priority\\_in\\_the\\_Post-2015\\_Development\\_Agenda.pdf](http://www.unicef.org/education/files/Making_Education_a_Priority_in_the_Post-2015_Development_Agenda.pdf)>
18. **European Ministers in Charge of Higher Education**, *The Bologna Process 2020 – The European Higher Education Area in the New Decade: Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education*, Leuven and Louvain-la-Neuve, 28-29 April 2009. EURASHE, 2009. URL: <[https://www.eurashe.eu/library/modernising-phe/Bologna\\_2009\\_Leuven-Communique.pdf](https://www.eurashe.eu/library/modernising-phe/Bologna_2009_Leuven-Communique.pdf)>
19. **EQF**, *The European Qualifications Framework for Lifelong Learning*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 15 p., 2008. URL: <[http://www.ecompetences.eu/site/objects/download/4550\\_EQFbroch2008en.pdf](http://www.ecompetences.eu/site/objects/download/4550_EQFbroch2008en.pdf)>
20. **European Union**, *New Skills for New Jobs: Action Now: A report by the Expert Group on New Skills for New Jobs prepared for the*

- European Commission, 35 p., 2010. URL: <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4543&langId=en>>
21. **OECD**, The OECD Handbook for Innovative Learning Environments. Paris: OECD Publishing, 100 p., 2017. (Educational Research and Innovation). URL: <[http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/the-oecd-handbook-for-innovative-learning-environments\\_9789264277274-en#page1](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/the-oecd-handbook-for-innovative-learning-environments_9789264277274-en#page1)>
  22. **S. Hrastinski**, "Asynchronous and Synchronous E-learning". EDUCAUSE Quarterly, Vol. 31(4), 2008. URL: <<http://er.educause.edu/~media/files/article-downloads/eqm0848.pdf>>
  23. **K. Varbanova-Dencheva**, S. Denchev, and I. Peteva, "Integrated E-learning Environment – Models for Creating and Exchanging Learning Content", Fifth National e-Learning Conference in Higher Education Institutions, 15-17 May 2014. Rouse: University of Rouse, 2014. (in Bulgarian)
  24. **A. Zahariev**, "Distance Learning in Bulgaria – from Theory to Practical Realization", Good Practices, Innovations and Trends, National Seminar on e-Learning. Sofia: Bulgarian Virtual University, 2009. (in Bulgarian)
  25. **D. Dimova**, "Modern Models in the Constructivist Design of Learning", Professional education, Vol. XV(1), 2013. URL: <[http://www.azbuki.bg/editions/azbuki/archive/archive2011/doc\\_view/739-dimova012013](http://www.azbuki.bg/editions/azbuki/archive/archive2011/doc_view/739-dimova012013)> (In Bulgarian).
  26. **I. Yankova**, R. Vasileva, "The New Vision for Modern Training and Learning Library as an Institution of Memory and Knowledge", Knowledge – International Journal, Scientific papers, Vol. 13.2, pp. 35-42, 2016.
  27. **I. Yankova**, R. Vasileva, T. Dimitrova, S. Denchev, and S. Stancheva, S. "New Vision for Flexible Dual Vocational Education and Training", Proceedings of ICERI2017 Conference: 10th Annual International Conference of Education, Research and Innovation, 16-18 November, 2017, Seville, Spain, pp. 8263-8272, 2017. URL: <<file:///G:/files/papers/2222.pdf>>
  28. **M. Garvanova**, "Dynamics of Collective Orientation of Students in the Context of a Value Crisis in Bulgaria". Scientific Papers at the University of Library Studies and Information Technology, Vol. 12, pp. 275-389, 2014. (in Bulgarian)

29. **I. Kostadinova**, "Essence and Specifics of the Validation of Competences phenomenon", Scientific Papers at the University of Library Studies and Information Technology, Vol. 12, pp. 343-348, 2014. (in Bulgarian)

# Lifelong Professional Learning – A Required Instrument for Building a Modern Successful Career\*

---

**Assoc. Prof. Dr. Rumelina Vasileva**  
**PhD student Nina Kostova**

**Abstract.** *In an ever-changing and highly dynamic environment, organizations no longer offer secure lifelong employment, as the needs and requirements for the various positions evolve in unexpected directions. In a "knowledge-based economy", employees are looking not just for an employment, but also for development and career opportunities. Constant personal enhancement through a sustainable process of learning is becoming a priority as a key tool for career management. Continuous scientific and technological innovation has profound implications on the understanding of vocational training as continual and permanent, which enhances the social inclusion and personal development, but also increases competitiveness and efficiency in the workplace, and provides new opportunities for development. Therefore, the topic of lifelong professional learning (LPL) is notably relevant and meaningful. The main purpose of this article is to explore the LPL and the creation of career opportunities at individual and organizational levels, according to EU research data, which will bring clarity to the opportunities for vocational training in Bulgaria, incl. the trends in LPL in the cultural and creative industries. As a result of this purpose, several research tasks are formed: 1) to study current programs and practical systems for managing the career of the personnel; 2) to identify some of the modern concepts of motivation management as a problem of social psychology and management; 3) to identify the main groups that have different attitudes towards lifelong learning; 4) to identify the specific policies, practices and attitudes to the LPL culture building; 5) to examine the relationship between the career, organizational success and the amount of investment in the continuing educational process; 6) to draw basic conclusions and summaries on the implementation of good practices for creating qualitative LPL in Bulgaria. The methodology applied in the study includes the methods of content analysis, systematization and summary of studies on existing training programs and*

---

\* Докладът е представен пред участниците в XII Annual International Conference on Education and New Learning Technologies EDULEARN20, проведена между 6 и 7 юли 2020 г. в Палма де Майорка, Испания.

*practical systems for managing the career of the personnel. The methods of bibliographic research, analysis and synthesis of publications and studies on the theories of motivation management in psychology and science of management are applied; analysis of statistics and knowledge from large-scale case studies is done. Based on up-to-date statistics from the EC, CEDEFOP, the European Parliamentary Research Service, UNESCO, EACEA and more, conclusions and inferences about the level of competencies maintained and developed in LPL programs are drawn. The scope of the survey also focuses on the status of LPL in Bulgaria, in line with competitive needs and changing labor market requirements in both business and budget sectors. Findings and recommendations on Bulgarian conditions are derived on this basis. The research was carried out with the support of the NSF of MES of Bulgaria within the framework of the project "Communication Model for an Interactive Educational Environment for Continuous and Postgraduate Professional and Continuing Education in the Field of Cultural and Creative Industries", Contract No. DN05/1, 12/14/2016 with project head Assoc. Prof. dr. Dr. Rumelina Vasileva, and is based on a wide range of bibliographic sources on the subject.*

**Keywords:** *career development, career management, organizational perspective, permanent professional education, qualification, training*

## Introduction

It is not questionable that the people are a key resource for any organization, characterized by the specific feature of self-improvement and development. In an ever-changing and extremely dynamic environment, organizations no longer offer secure lifelong employment, since the needs and requirements for the various positions evolve in unexpected directions. Some professions are disappearing, to be replaced by new ones, that enquire skills not assumed 10 or 20 years ago [1]. In the time of the so-called. 'Knowledge economy', employees are looking not only for employment but also for self-development and career opportunities. Their expectations and attitudes also change. Continuous self-improvement through a continuous learning becomes a priority as a key tool for career management. Ongoing scientific and technological innovation over the last fifty years has had profound effects on the way vocational training is understood. Learning can no longer be divided by place and time to acquire knowledge (school) and place and time to apply acquired knowledge (workplace) [2]. Instead, learning is seen as continuous and permanent – from daily interactions with others and with the world, in the form of formal, non-formal or

informal learning. It is “continuous, voluntary and self-motivated” [3], not only enhancing social inclusion and personal development, but also increasing competitiveness and efficiency in the workplace, and opening up new opportunities for development.

## Statement of the research problem, objectives and hypothesis

The dynamic changes in technology, economic development and the social and political spheres, that began in the 1980s and continue nowadays, have led to a transformation in the way people live, communicate, provide and acquire information and knowledge. In this context, education is not only obtaining a qualification, but above all it is a constant upgrading and refinement through continuing vocational training, to quickly absorb the dynamic innovations. Competition is increasing, in labor market demand and supply as well. At the present time, there is a shortage of qualified staff across the EU, and this is also changing the way organizations recruit, retain and develop their people. Surveys show that 6 out of every 10 jobs in 2030 do not currently exist yet [4]. The skills for which employees are hired today, as well as the professional qualifications they have acquired, would become obsolete for 5-10 years from now [5]. This should provoke employers to accustom themselves to adapting to changes and start planning not only their current, but also their future needs of technologies and personnel with certain qualifications. Today's vocational qualifications will obviously not be sufficient to meet future requirements, so employers should actively work with their employees to enhance their skills and knowledge by offering them appropriate training and development opportunities. Moreover, companies are looking not only for people with specific qualifications, but also with an attitude to learn and potential for growth and innovation, aiming to motivate these professionals to develop themselves and be prepared to meet the ever-changing job requirements. Employees development through lifelong professional learning is of a mutual benefit to both parties – it helps the organizations to be secured with qualified professionals who can respond adequately to changes in the market environment, and also helps employees to achieve their career aspirations. And this trend is affecting not only the private business but

also – the public sector organizations. On the other hand, employees also need to adapt and develop in order to remain competitive and be able to follow their career plans. Their expectations and attitudes are linked to the search for new opportunities and the increasing activity in acquiring new skills, knowledge and work experience, in line with the competitive needs and changing requirements of the labor market, both in business and in the public sectors [6].

In this exactly dynamic environment, the *topic* of lifelong professional learning is notably relevant and of importance. *The main purpose of the article* is to explore lifelong professional learning and the establishing of career development opportunities both at individual and organizational levels, according to EU research data, in order to bring clarity to the prospects of vocational education in Bulgaria, incl. the trends in continuing vocational training in the cultural and creative industries. Several *research tasks* were formed, following this main purpose: 1) to do a research on the current programs and practical systems for career management of the employees; 2) to identify some of the modern concepts for motivation management as a problem of social psychology and management science; 3) to identify the main groups with different attitudes towards permanent education, depending on the age and status of the individuals; 4) to identify specific policies, practices and attitudes that contribute to the establishment of a permanent vocational training culture; 5) to study the relationship between the career and success of organizations, and the amount of investment in the continuing education process; 6) to draw basic conclusions and summaries on the implementation of good practices for creating qualitative vocational education in Bulgaria.

## Research methodology

The *methodology* applied in the study includes the methods of content analysis, systematization and summary of studies on existing training programs and practical systems for managing the career of the employees. The methods of bibliographic search, analysis and synthesis of publications and research on the theories of motivation management in psychology and management science are applied; analysis of statistical data and information from large-scale case studies is done.



## Lifelong professional learning and creation of career development opportunities

The term '*continuing education*' emphasizes the purposeful coherence of lifelong learning, within or outside the formal education systems. This means that there are many and different ways to deliver a training. In other words, just like children and adolescents, adults also have lifelong learning and development needs. Today, there is an increasing need for continuing education and for acquiring the necessary skills that will help to adapt to a constantly changing world through continuing vocational training and leading not only to the acquisition of new skills and the improvement of existing skills, but also to personal growth and opportunities for career development.

In fulfilling the needs of development and following the career plans, *learning* can be defined as a *process of purposeful transfer, obtaining and acquisition of knowledge, professional and practical skills and competences, work habits and attitudes that are necessary for successful and effective implementation of the relevant job tasks and duties, which prepares the individual for a particular role or a specific position at some future time*. The result of professional learning can be *improving qualifications* – Increasing professional and/or practical skills, changing and acquiring new work habits, changing attitudes, etc., or *vocational retraining* – the process of acquiring new knowledge, new practical and professional skills, work habits and attitudes in new areas.

The results achieved in continuing education benefit both individuals and employers and organizations that manage to successfully adapt their staff to changing qualification demands. According to a 2016 UNESCO Global Education Monitoring Report [7], at the *individual level*, the knowledge and skills workers acquire through education and training make them more productive; for *business*, educated and highly skilled workers foster productivity gains and technological change, through either innovation or imitation of processes developed elsewhere; at the *societal level*, education expansion helps build social and institutional capital, which has a strong impact on the investment climate and growth [7].

## Permanent professional learning at individual level

From individual standpoint, the need of permanent professional learning is determined by the active influence of the internal and external environment and by the changes in the trends that influence workplace training and development:

- ☞ The *knowledge economy* is growing and becoming an inevitable part of the modern business structure.
- ☞ *Jobs* are becoming more *fluid* and *specialized*.
- ☞ *Knowledge turnover* is now rapid and becoming a new reality.
- ☞ The *aging of the workforce* is creating a need to develop new sources of talent.
- ☞ The proliferation and access of knowledge on the Internet have given rise to the *greater demand* for the ability to discern fact from opinion [8, p. XIV].

## Involvement in continuing learning in the EU countries

The cited UNESCO report from 2016 [7] states that, according to the International Labor Organization (ILO, 2015), the global employment share of highly skilled and qualified workers has increased by 40% between 1990 and 2015, while that of the people with secondary vocational education decreased by 10% over the same period. Progressively sophisticated technologies not only increase the demand for highly skilled workers by offering continuing learning and upgrading their skills, but they are also changing the needs of medium-skilled workers whose comparatively repetitive and procedural tasks can easily be reproduced by a computer software and hardware or performed remotely [7]. These data indicate the need of continuous qualification rise, to enable employees to guarantee their competitiveness and employment.

Although the formal education (acquired in educational establishments) is still prevalent in EU countries, there are many continuing education programs targeting the adult population (over 24 years). The percentage of adults participating in continuing education programs rose from 10.6% in 2015 to 12.4% in 2017, and the EU set itself a target of 15% adult participation by 2020. The EU's focuses on programs that impart initial education and update skills so that low-skilled adults gain and maintain employment [9].

Considering career opportunities as a consequence of continuing learning, we may identify groups with different attitudes, depending on

the age and status of the individuals. According to the European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), participation of people aged 25-54 in continuing education and in further vocational training is greater than the one of people aged 55-74. Some employers might be more inclined to invest less in the training of older employees, as they expect a lower or less long-term return on investment. The three most common reasons for not attending training or not continuation of education are: lack of need, lack of time due to family commitments, and lack of time due to the nature of work. Older workers have been found to point out a number of additional causes such as age, health problems, etc., however, they generally see fewer obstacles to continue the education than their younger colleagues [10], [11], [12].

But regardless of the age, the biggest difference in participation rates comes from the employment status – employed and unemployed. CEDEFOP points to the dual disadvantage for unemployed people who have fewer opportunities for informal skills acquisition in the work environment and are unable to participate in job-related trainings. A study by the European Parliament Research Center [9] on people who attended formal or informal training courses in EU countries, according to their employment, found that in most countries, most of them are already employed persons. However, even within individual employee groups, the differences are obvious, as opportunities are generally reduced for lower-level employees, those working part-time or in sectors requiring low levels of professional skills, as well as for workers in small and medium-sized enterprises [13]. This data is quite eloquent of the need of motivational policies to support the vocational education of employees in small and medium-sized enterprises, such as the cultural and creative industries.

Country statistics also show that young people are more likely to seek training information, incl. formal and informal, as well as engaging in online learning activities [14] than the older population. New trends in vocational learning show the potential of ICT to motivate people over 25 to participate in training, as well as to target new groups, in particular people with special needs and disadvantages, as well as those living in distant areas. However, the promotion of online education is supported by very few countries as a public policy, but those who do so are also the most successful in using ICT for adult learning.

## Permanent professional learning at organizational level

At the organizational level, lifelong vocational training is used to attract, retain and develop appropriate people to complete the organizational tasks. This is also reflected in the *organizational culture* – employees are encouraged and rewarded for their efforts to learn, develop and grow. The leading trend nowadays is that the *modern learning culture* does not have a concrete "end" – today, employees are expected to study continuously, formally or informally, in order to meet the challenges of a changing work environment, and this is the permanent professional learning trend.

There are specific policies, practices and employees' attitude that contribute to the establishment of a *permanent professional learning culture*, for example people are aware of their training needs and strive to acquire, retain and maintain relevant competencies; or people are given opportunities to use and apply what has been learned; employees are assigned mentors to address performance gaps; creativity is valued and encouraged; curricula and activities are tailored to meet individual learning needs; high-potential employees engage in development programs (talent programs, leadership development programs) to prepare for future roles and responsibilities; there are clear career paths, professional development is offered to support career development and more.

## Continuing professional learning, provided by employers

Another survey of the European Parliament from 2018 [15], provides data specifically on permanent vocational training and on the willingness of employers to invest in such programs. Increasingly organizations are becoming aware of the mutual benefits of a *permanent vocational learning culture*. The practice proves that recruiting trained and qualified people can only be effective in a short term period, while in the long term plan it poses many risks – such as the possibility of creating internal conflicts, gaps in pursuing company goals, staffing shortages on the labor market, etc. Therefore, in order to ensure stability among staff, clients and partners, many organizations prefer to invest in retaining and developing internal staff through targeted training activities, in line with current and future organizational needs and plans. Investing in such programs leads to a skilled workforce that enhances the competitive

advantages of the market while, on the other hand, for the employees there are clearly established and achievable career paths to follow in a motivated way.

More and more employers are investing in on-the-job trainings, the benefits of which are several – productivity increases, recruitment costs are reduced, continuity in the workplace is ensured and companies themselves are rated as an attractive employer. In the EU, 88% of organizations with more than 250 employees offer continuing vocational education, that benefits on average about 48% of the workers. Training opportunities diminish in proportion to the size of the organizations, with 66% of companies with 50 to 249 employees and 48% of companies with 10 to 49 employees offering on-the-job training, providing opportunities to respectively 37% and 30% from their workers to participate [9]. Most programs are funded by employers, although sometimes the training is also done in partnership with public organizations, for example where the training is targeted to meet the needs of disadvantaged people or unemployed or people with low social status. The costs incurred by the companies themselves in carrying out such trainings can rise up to 2.5% of the labor costs, but in most cases the range is between 1% and 2% [9].

## The correlation between continuing professional learning and the employment rate in the EU countries

Qualified employees are an increasingly valuable and wanted resource for the companies. The shortage of staff is clearly felt within the European Union and the ways of overcoming it are being discussed and programs are being introduced at both the organizational level (internal development programs) and at the institutional level (EU programs).

Employment statistics across the EU shows that for people with tertiary education, the average employment rate is 84.8%, for those with secondary vocational education or college – 74.8%, compared to only 54.3% for those with secondary and lower level of education. The latter group is also the one that was the hardest hit by the economic crisis in 2007-2013, with a 5.1% decrease in employment compared to respectively 1.8% and 1.7% in the other two groups [9].

## European strategy for cooperation in education and training (ET 2020)

Recognizing the importance of continuing learning for individual career development, enhancement of the effectiveness of companies and, therefore – for the economic progress, many countries introduced continuing education policies and launched campaigns to make familiar all population groups with these programs. However, a study by *Eurydice* [16] shows that the impact of these campaigns on the groups that are under-represented in permanent professional learning programs is too small. About 80% of adults who do not participate in continuing vocational learning programs, especially those with lower levels of education, are not interested in the opportunities offered and do not seek such information. Workers with lower professional skills are also not interested in participating in trainings, which may be due not only to a reluctance to learn, but also to fewer prospects for development in the local economy, as well as to a lack of financial resources and funds.

While the organization and content of education remain the sole responsibility of Member States, the European Union supports lifelong learning by coordinating cooperation between them. In 2009, Education Ministers agreed on a strategy of cooperation on education and training for the next ten years up to 2020. This strategy is commonly referred to as ET2020, and is supported by Erasmus+, the funding programs dedicated to education, training, youth and sport, as well as other EU funding programs [9]. In the framework of this cooperation, the European Commission is launching the idea of an *European Education Area*, together with its proposal for a new Erasmus program beyond 2020. One of the objectives of the European Education Area is that training and diplomas be automatically recognized by all Member States.

The European strategy of cooperation on education and training ET2020 defines the long-term objectives of EU education and training policies: promoting continuing education and mobility; enhancing the quality and effectiveness of education and training; promoting equality, social cohesion and active citizenship; enhancing creativity and innovation, including entrepreneurship, at all levels of education and training [16]. The strategy draws attention to equality in adult learning; recognizes their training as essential to personal development and active

citizenship; a network of national best practice exchange coordinators is being set up, supported by the European Commission in cooperation with the Member States.

## Vocational education and training within EU

In its resolutions adopted during the period 2014-2019, the European Parliament points out that education is a fundamental right and a public good that should be adequately resourced and equally accessible to all. The members support the creation of stronger links between education and employment and this is a major economic and social problem for all and in all economic sectors. Therefore, the new strategic policies include training schemes combined with internships and education in vocational schools and vocational training centers, as well as improved mobility opportunities under the Erasmus+ program for young people in vocational education. An important factor as well are the effective efforts to bridge the technology gap between educational institutions as part of national strategies for acquiring digital skills and to support the distance learning through investments from the European Social Fund [9].

The members of the EU Parliament are pushing for the promotion of *lifelong learning* by fostering cooperation between Member States and the mobility of skilled workers. The *Erasmus+ program* is a European educational tool funded by the European Parliament for acquiring not only professional skills but also additional elements such as entrepreneurial spirit, creativity, critical thinking, respect for fundamental rights and values, understanding of sustainability and participation in the democratic process and in social life [9].

Continuing the lifelong learning and education strategy, the ministers of Vocational Education and Training from EU countries and the European Commission reached to an agreement, known as the *Copenhagen Process*, created to improve the co-operation and quality of initial and continuing vocational education. The *Copenhagen process* is an integral part of the *Lisbon Strategy*, in which vocational education and training must be developed to play its active and key role in furthering lifelong learning policies and supplying the highly skilled workforce necessary to make Europe one of the most competitive and dynamic knowledge-based economies and societies in the world. The

development of a true European labour market – an essential complement to the single market for goods and services, and the single currency – relies heavily on having a skilled, adaptable and mobile workforce able to use its qualifications and competences as a kind of '*common currency*' throughout Europe. In this respect, the main aims of the *Copenhagen process* are the development of lifelong learning and the promotion of mutual trust between the key players [17]. Cooperation between countries is focused on the professional development of teachers and trainers in the sector and on the introduction and adaptation of courses that meet the requirements of the labor market. The development of a Quality Assurance Framework (EQAVET) is a starting point for promoting and monitoring improvements in vocational education and training, as well as for paving the way for validation and adoption of skills and competences acquired in another Member State. In the field of the cultural and creative industries and public organizations, this is a very important process that is able to consolidate the authority and professionalism of these groups of professionals and make it convertible at national and European level.

As part of the ET2020, Member States agree that by 2020, 15% of adults between the ages of 25 and 64 across the EU will be engaged in some form of continuing education. To this end, a network of national coordinators, united under the guidance of the European Commission, has been set up to share best practices and work with associations, public and private organizations and to promote adult learning. The European Adult Learning Program serves as a guidance to the policy. The European Commission hosts ePlatform Adult Learning in Europe, EPALE, a multilingual online space bringing together practical communities, a resource center, an event calendar and a partner search tool [9]. eLearning in the field of vocational training is the new effective tool that can provide quality education at a faster pace, incl. in regard to the practical skills of professionals in virtual environment [18], [19].

The European Parliament proposes valuable pilot projects in the field of lifelong learning to assess the helpfulness and possible application of potential EU and Member State actions. An example is the incorporation of the evaluation of entrepreneurship programs in higher education in the 2017 budget. This is *Erasmus for Young Entrepreneurs* program, started as a pilot project in 2007 which, after the successful



experience from it, becomes an approved program for small and medium-sized enterprises [9].

There are many examples of an effective European policy in the field of continuing vocational training, but the key issue remains in dealing with the situation at national level. It is obvious that without the efforts of the governments, business and the workforce to effectively collaborate and motivate organizations and workers to build high intellectual capital, created by skilled human resources and motivated talents, the prosperity of economies cannot be adequate to permanent changes and the challenges of the new age.

## Continuing professional education in Bulgaria

According to CEDEFOP [20], Bulgaria's performance on a number of indicators selected to monitor VET progress and lifelong learning in the European Union, is at a relatively medium level and there is still much to be developed. In terms of *access*, *attractiveness* and *flexibility*, the percentage of all secondary school students participating in IVET in Bulgaria is 52.6%, i.e. it is higher than the EU average and increased by 47.3% (2015). However, the situation with adult participation in lifelong learning is different: 2.2% is a too low result compared to the EU average of 10.8% (2015). Although this percentage has increased in recent years, it is still too far from the 15% target set with the 'Education and Training 2020' strategic framework. The CVTS data for 2010 show the limited extent to which employers provide training for their staff: 31% of enterprises compared to the EU average of 66%; relatively few employees take CVT courses (22% in Bulgaria compared to 38% in the EU). The good news is that, by contrast, the participation of young people who have completed IVET as additional education and training is 41.5%, which is higher than the EU average of 32.8% (2016). By the indicator '*skills development and relevance on the labor market*', public spending on IVET is significantly lower than the EU average and as a percentage of GDP is 0.47%, which is also lower than the EU average of 0.54% (2014). The good news is that the percentage of higher education graduates in VET with STEM qualifications is 44.7% and is higher than the EU average of 30.8%. The percentage of enterprises providing training to support innovation is 35.1% (2014) and is below the EU average of 44.8%. The proportion of workers with skills

corresponding to their duties is relatively high – 70% compared to 58% in the EU (2015). The employment rate for IVET graduates (20 to 34 years) is close to the EU average of 78.1% and is 6.2 percentage points higher than the one of graduates with general education (and above the EU average premium of 5.7) as well as than those students with lower qualifications (well above the EU average of 23.4). Unfortunately, this data from 2016 excludes young people in formal or non-formal additional education and training, where according to our data the percentage is much higher in 2019-2020. According to *general transitions and trends in the labor market*, the percentage of 30-34 years-old people with higher education is lower than the EU average of 39.1%. At 33.8%, this indicator remains below the national target (36%) and below the Europe 2020 average (40%). The percentage of adults with low educational level (17.7%) is below the EU average (23.0%). The level of NEET for 18-24 year olds is much higher – 22.3% of the EU average of 15.2%. The unemployment rate for 20-34-year-old adults is 9.8% and is lower than the EU average of 11.8%. The employment rate of recent graduates is positive, but it is still 72.0% and below the EU average of 78.2% [21], [22], [23], [24], [25], [25] 26], [27].

It is true that people are not statistics, but the results in numbers are the main key for taking adequate managerial strategic decisions about the capacity of the Bulgarian workforce and labor market, as well as the prospects for Bulgarian companies and organizations.

## Conclusions and perspectives

From the above presented research and analysis of the employment situation as a result of: 1) continuing professional learning in the EU and in particular in Bulgaria, 2) policies, programs and concepts for forming a culture of permanent vocational training, 3) opportunities for motivation of under- represented categories – It can be definitely stated that permanent professional learning is a mandatory tool for building a modern successful career and for elevating companies' and organizations' competitiveness.

Several conclusions, observations and perspectives are formed, based on the analysis of the data presented:

1. The trends of active emergence of new professions strongly require new qualifications, skills and habits based on broad

- competencies in the fields of STEM, Marketing-Management and Project Management, Law, Business, Finance, Sociology, Psychology, Communication, Media, etc., including reflexivity, decision making, use of professional standards, metacompetence, behavioral, technical and leadership, interaction, collaboration, learning and critical thinking and problem solving, creativity and innovation, flexibility and adaptability, initiative and self-direction, social and cross-cultural interaction, productivity and accountability, career and life and other competencies and skills.
2. The career development of modern workers is directly linked to the process of their training and acquirement of higher knowledge, professional and practical soft and hard skills and competences, necessary for the effective fulfillment of constantly complicating work tasks and duties, incl. the retraining in new areas [6].
  3. Permanent learning increases the added value and assets of the organizations, make them innovative and agile to the changes, enlarges their institutional capital, which requires serious financial, technological and organizational investments.
  4. The data discovered indicate the need of targeted motivational policies to support the vocational learning of employees in the small and medium-sized enterprises, incl. in the cultural and creative industries, and by promoting eLearning for adults in all sectors of the labor market as a tool to accelerate the pace.
  5. All EU strategies are oriented towards making Europe a highly competitive knowledge-based economy and to the creation of a single and strong European labor market as a type of 'common currency' on the continent. The European Parliament proposes sufficiently good projects in the field of lifelong learning that stimulate Member States' national policies.
  6. The problem with the convertibility of the professional capacity of mentors and coaches, the quality of vocational learning and education, the validation of skills and competences across Europe, is a serious issue on the agenda.
  7. Bulgaria, as a small country and market, is relatively well positioned in the rankings – slightly below the European average but still far from the percentages set by the Education and Training 2020 strategic framework. The necessity of more

effective strategic decisions and the will to increase the capacity of the Bulgarian workforce both by the government at the national level and by the Bulgarian companies and organizations is imperative.

## Acknowledgements

This study has been carried out with the support of the NSF of Ministry of Education and Science of Bulgaria within the framework of the project "Communication Model for an Interactive Educational Environment for Continuous and Postgraduate Professional and Continuing Education in the Field of Cultural and Creative Industries", Contract № DN05 / 1, 14.12.2016 with head of the project Assoc. Prof. Dr. Rumelina Vasileva.

## References

1. **The Future** of Jobs Report 2018: Insight Report. Centre for the New Economy and Society. Geneva: World Economic Forum, 2018. X, 135 p. URL: <[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf)>
2. **G. Fischer.** "Lifelong Learning – More than Training". *Journal of Interactive Learning Research*, Vol. 11, 2000, Iss. 3/4, pp. 265-294. URL: <<http://l3d.cs.colorado.edu/~gerhard/papers/lll99.pdf>>
3. **Department** of Education and Science. *Learning for Life: White Paper on Adult Education*. Dublin: Stationery Office, 2000. 224 p. URL: <[https://www.education.ie/en/Publications/Policy-Reports/fe\\_aduled\\_wp.pdf](https://www.education.ie/en/Publications/Policy-Reports/fe_aduled_wp.pdf)>
4. **Lifelong** Learning Culture: Report. *Life Long Learning Week*, LLL Platform. Brussels: European Parliament, 3-7 Dec 2018. URL: <[http://lllplatform.eu/lll/wp-content/uploads/2019/02/LLLWeek18\\_Report.pdf](http://lllplatform.eu/lll/wp-content/uploads/2019/02/LLLWeek18_Report.pdf)>
5. **Lifelong** Education and Labor Market Needs: An Examination of How Ongoing Learning Benefits the Society, the Corporation and the Individual: The EvoLLlution Research Report. EVO32-O612. Destiny Solutions Inc., 08, 2012. 9 p. URL: <<http://www.evolllution.com/wpcontent/uploads/2012/08/evo-research-final.pdf>>
6. **R. Vasileva.** "Managing a Sustainable Career for Young People". *Professional Realization – Opportunities and Realities: Collection of*

- studies and articles on issues related to students' professional realization.* Compil. Sylvia Stancheva. Sofia: Za Bukbite – O Pismeneh, 2016, pp. 95-125. (In Bulgarian)
7. **UNESCO.** *Partnering for Prosperity: Education for Green and Inclusive Growth: Global Education Monitoring Report Summary 2016.* Paris: UNESCO, 2016. V, 68 p. URL: <[https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000246918\\_eng](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000246918_eng)>
  8. **I. Tarique.** *Seven Trends in Corporate Training and Development: Strategies to Align Goals with Employee Needs.* Pearson FT Press, 2014. 240 p. (FT Press Human Resources)
  9. **Lifelong** Learning in EU. *European Parliamentary Research Service: Think Tank.* URL:<<https://www.europarl.europa.eu/thinktank/infographics/lifelonglearning/index.html>>
  10. **A. Bourgeois,** A. Delhaxhe, D. Kocanova, A.S. de Almeida Coutinho. *Adult Education and Training in Europe: Widening Access to Learning Opportunities: Eurydice Report.* Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. 160 p. URL: <<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/aaeac7ed-7bad-11e5-9fae-01aa75ed71a1>>
  11. **European** Union. Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture. *Education and Training Monitor 2018.* Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. 230 p. URL: <<https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/volume-1-2018-education-and-training-monitor-country-analysis.pdf>>
  12. **M. S. Walton.** *Boundless Potential: Transform Your Brain, Unleash Your Talents, Reinvent Your Work in Midlife and Beyond.* McGraw-Hill, 2012. 262 p.
  13. **EU-OSHA, CEDEFOP, EUROFOUND, EIGE.** *Towards Age-friendly Work in Europe: A Life-course Perspective on Work and Ageing from EU Agencies: Report.* Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017. 90 p. URL: <<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/2220>>
  14. **M. Modeva.** "Interactivity in the Curriculum Process (Types of Problem Situations as Interactive Forms of Learning)" *Proceedings of ICERI2018*, 2018, Vol. 11, pp. 10480-10486.
  15. **LifeLong** Learning Platform. Official Website. URL: <<http://lllplatform.eu/policy-areas/participatory-democracy/et2020/>>

16. **European** Commission. EACEA – Education, Audiovisual and Culture Executive Agency. Official website. URL: <[https://eacea.ec.europa.eu/homepage\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/homepage_en)>
17. **The Copenhagen** Process – the European Vocational Education and Training policy – Frequently Asked Questions (FAQ). *European Commission, Press corner*, MEMO/04/293, 10 December 2004. URL: <[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/bg/MEMO\\_04\\_293](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/bg/MEMO_04_293)>
18. **R. Vasileva**, K. Nusheva, I. Yankova, I. Pavlova. "Innovative Opportunities of the Contemporary Interactive Educational Environment in the Area of Cultural and Creative Industries" *Proceedings of EDULEARN18*, IATED, 2018, Vol. 11, pp. 3546-3553.
19. **I. Yankova**, R. Vasileva, T. Dimitrova, S. Denchev, S. Stancheva. "New Vision for Flexible Dual Vocational Education and Training". *Proceedings of ICERI2017*, IATED, 2018, Vol.10, pp. 8263-8272.
20. **Statistical** Overviews on VET – Bulgaria. European and National Policies on Vocational Education and Training (VET) Need to Be Informed: On the Way to 2020: Data for Vocational Education and Training Policies. *CEDEFOP, Etusivu, Publications and resources, Country-specific reports*, 2017. URL: <[https://www.cedefop.europa.eu/files/bulgaria\\_countryoverviews\\_2017.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/bulgaria_countryoverviews_2017.pdf)>
21. **CEDEFOP**. *2018 Skills Forecast Bulgaria. Country-specific report*, 06/02/2019. URL: <[https://www.cedefop.europa.eu/files/cedefop\\_skills\\_forecast\\_2018\\_-\\_bulgaria.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/cedefop_skills_forecast_2018_-_bulgaria.pdf)>
22. **CEDEFOP**. *Bulgaria: Increasing the Attractiveness of Labour Market In-demand Professions*, 19/02/2020. URL: <<https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/bulgaria-increasing-attractiveness-labour-market-demand-professions>>
23. **CEDEFOP**. *Bulgaria: New Database for Dual Training Companies*, 04/02/2020. URL: <<https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/bulgaria-new-database-dual-training-companies>>
24. **CEDEFOP**. *Inventory of Lifelong Guidance Systems and Practices – Bulgaria*. Contributor L. Afrikanov. CareersNet national records, 2020. URL: <<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-bulgaria>>
25. **CEDEFOP**. *Many Bulgarians Consider Vocational Education and Training to Be a Quicker Way to a Good Job*. 19/06/2019. URL: <<https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/press-and->

media/press-releases/many-bulgarians-consider-vocational-education-and-training-be-quicker-way-good-job>

26. **M. Dzhengozova.** *European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning 2018 Update: Bulgaria: Country Report: Bulgaria.* ICF, 2019. URL: <[https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european\\_inventory\\_validation\\_2018\\_Bulgaria.pdf](https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Bulgaria.pdf)>
27. **N. Daskalova,** V. Ivanova. *Cedefop Opinion Survey on Vocational Education and Training in Europe. Country Overview: Bulgaria.* NAVET (Cedefop ReferNet Bulgaria), 2018. 35 p. (Cedefop ReferNet thematic perspectives series). URL: <[https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2018/opinion\\_survey\\_VET\\_Bulgaria\\_Cedefop\\_ReferNet.pdf](https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2018/opinion_survey_VET_Bulgaria_Cedefop_ReferNet.pdf)>

# Vocational Trainings – a Key Factor in Increasing the Engagement of the Human Capital\*

---

**PhD student Nina Kostova**  
**Assoc. Prof. Dr. Rumelina Vasileva**

**Abstract.** *When it comes to human resources and their capacity, there is no doubt that, both in business and in the public sectors, people are perhaps the most important capital that requires continuous training and development to respond to the ongoing changes in the environment and in the expectations of the users/ clients. It is important not only whether an organization provides opportunities for development, but also to what extent it provides funds, tools and support for achieving individual career plans through investments in trainings for knowledge expansion and/or acquiring new skills and qualifications. The ability for the personnel to achieve their career plans through trainings provided by the organization, has a strong influence not only on the motivation, but also on their commitment and loyalty to the employer. Therefore, the topic for the opportunities for professional development that employers provide through vocational trainings and how this is connected to the employees' motivation and engagement is notably relevant and significant. The main purpose of this article is to explore the dependencies between the level of vocational trainings provisioning, motivation and engagement of the staff, based on a research conducted in Bulgaria, and to consider the possibilities and prospects for using the European Union (EU) programs for human resources development, including in the organizations from the cultural sector. As a result of this purpose, the following research tasks are formed: 1) to study the attitudes and expectations for career development among people working under an employment contract in Bulgaria; 2) to study their desire for career development, training opportunities and the motivation and long-term engagement with the organizations; 3) to identify the specifics of the public and private sectors in Bulgaria and to highlight the presence or absence of good leadership practices in them; 4) to explore the opportunities offered by the EU for providing vocational trainings; 5) to make basic conclusions and recommendations on trainings provisioning as an opportunity to achieve organizational sustainability. The methodology applied in the*

---

\* Докладът е представен пред участниците в XIII Annual International Conference on Education and New Learning Technologies EDULEARN21, която се провежда между 5 и 6 юли 2021 г. в Палма де Майорка, Испания.



*study includes analysis and synthesis of theoretical researches, a survey and analysis of the cumulated statistical data. The methods of bibliographic research, analysis and synthesis of publications on the theories of motivation and career development management in psychology and science of human resources management are also applied. The focus in the research is on the provision of trainings in the organizations in Bulgaria and the attitudes of the employees for long-term commitment with the respective employer, both in the business and in the public sectors. Based on the inferences, recommendations are developed for expanding the opportunities for vocational training through the implementation and utilization of EU programs. The research was carried out with the support of the NSF of MES of Bulgaria within the framework of the project "Communication Model for an Interactive Educational Environment for Continuous and Postgraduate Professional and Continuing Education in the Field of Cultural and Creative Industries", Contract N<sup>o</sup> DN05/1, 14.12.2016 with head of the project Assoc. Prof. Dr. Rumelina Vasileva, and is based on a wide range of bibliographic sources on the subject.*

**Keywords:** career development, career management, engagement, motivation, qualification, training, vocational training.

## Introduction

Pursuing development and self-actualization is the highest human need, according to Maslow's Hierarchy of Needs. This need is constant and accompanies a person throughout his entire personal and professional life. In the new and changed environment of the knowledge economy, where information and people are the most valuable resources, the requirements and expectations of employees, related to the opportunities for development offered by their employers, are also changing. More and more people are realizing the importance of owning and developing their professional qualifications and skills and desire to achieve their career plans mostly in line with the organizations in which they work. Following this, they expect the necessary leadership support and understanding, fulfilled in providing trainings and internal professional development programs. Planning the future needs of staff with certain qualifications and skills is an important part of the strategic management of an organization. On the other hand, the opportunities not to lag behind the technological evolution and changed requirements for different professions, appear to be future capital for the workers, which will ensure their success on the labor market. Thus, provisioning professional trainings to the personnel leads to increased motivation for work and higher work results and provides sustainable competitive advantages for the organization.

This article presents a survey conducted in the period October – November 2020, among 176 employees working under an employment contract in both private and public organizations in Bulgaria. The results of the study prove the hypothesis that the provision of professional trainings to employees increases their commitment to the organizational goals and development and is an important motivating factor that business leaders need to recognize and work on. Against the background of the already observed staffing problems in the countries in the European Union (EU), the omission or unwillingness of the leaders to invest in the continuous professional trainings of the personnel, interweaving this in the organizational culture, may lead to deep and difficult to overcome crises in assurance with qualified and trained human capital.

## Research methodology

Due to the specific nature of the studied dependencies, as a *methodology* is used a complex approach that includes analysis and synthesis of theoretical researches, the sociological method of the survey and analysis of the collected data. To achieve the defined goals and objectives, the *methods* of content analysis of literature sources on the topics of training and motivation and the method of questionnaire survey were used. For structuring and analysis of the survey results, quantitative and qualitative methods are applied – the methods of description and grouping, tabular and graphical methods, comparative analysis.

## Professional trainings availability and its relation to employee engagement

### Employees' attitude towards vocational trainings

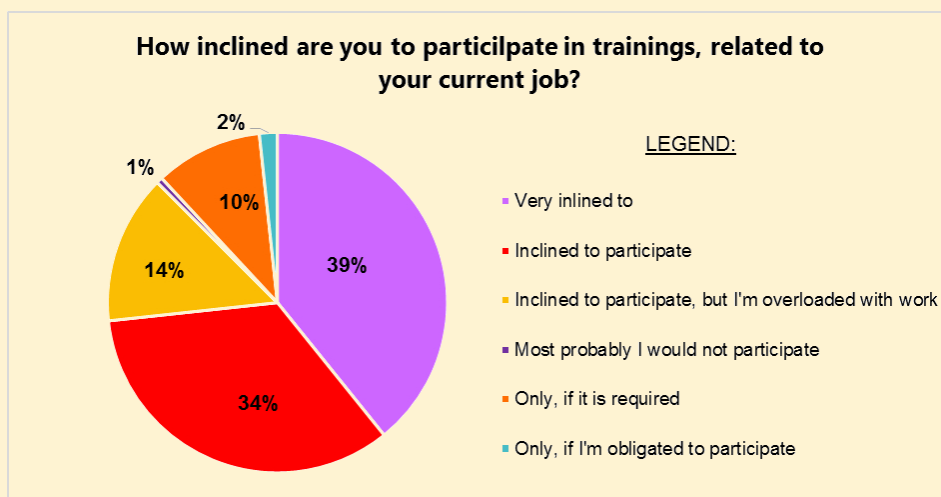
An invariable requirement for efficiency and success for all organizations, regardless of whether they are from the public or business sector and no matter what product they offer (goods or services, for private or public profit), is to bring the business operations in line with customer requirements for innovative products, quality, services and technologies. These should be their strategic goals, which undoubtedly include the development of the workforce in order to successfully meet

consumers' needs and the new conditions imposed by the external environment and the technology growth. The process of planning the needs of staff with certain qualities and skills is a deliberate strategic initiative designed to build and maintain the necessary human capital, while the organization effectively fulfills its strategic goals [1].

Planning of the personnel is not just one-time effort, performed at the beginning, with company establishment. The dynamic changes occurring around us and the constantly emerging needs of customers and partners, require constant reviews of the existing organizational structure and its optimization in accordance with market requirements. The provision of vocational trainings, at the workplace or outside it, is a process that aims to fill the gaps in the employees' knowledge and which is conducted and funded by the organization itself. But the training programs are also a step in the personal and professional development of the employees and therefore training opportunities are an important motivating factor, directly related to meeting the basic human need for self-actualization. Higher motivation is a prerequisite for higher efficiency and commitment to achieving the organizational goals. Following this thesis, it can be stated that the provision of vocational training for employees is an investment in ensuring sustainable development for the employer, including for organizations in the cultural sector.

A confirmation of this statement would be seen in the positive trend shown by respondents in the survey, about their desire to improve their skills and knowledge: to the question "*How inclined are you to participate in trainings, related to your current job?*", 73% answer that they are very inclined and inclined to participate in trainings, 14% are inclined to, but do not have the opportunity due to workload and only a total of 13% would not participate or would participate in trainings only if they are obliged.

In the present study, it is of interest the extent to which people's needs are met by the employers, through the training programs offer by them. At EU level, more and more organizations realize the mutual benefits of a culture of continuous vocational trainings. It is proven in the practice that the policy of hiring trained and high qualified staff can be effective only in a short time period, while in the long term it covers many risks – such as – the possibility of internal conflicts, gaps in following the company's goals, staff shortages on the labor market, etc. Therefore, to ensure their stability with the personnel, customers and



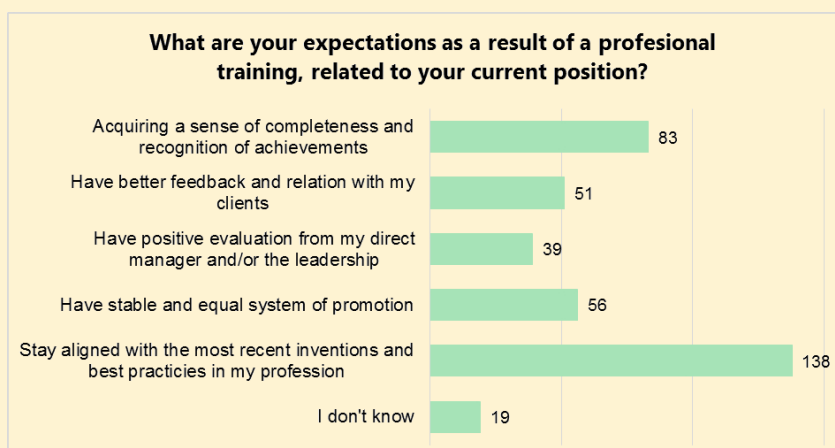
**Figure 1. Employees' attitude towards participation in professional trainings**

partners, many organizations prefer to invest in the retention and internal development of their human capital through targeted training activities, in line with the current and future organizational needs and plans. Investments in such programs in long term result in a trained workforce that enhances the competitive advantages of the organization on the market, while, on the other hand, there are clear and achievable career paths for employees to follow motivatedly [2].

Contrary to global trends, apparently in Bulgaria there is still a significant neglect of the need for adequate and timely trainings provisioning. To the question "*How often do you discuss your training needs with your direct manager?*" 55% of the respondents confirm that this happens at least once a year, 16% say they discuss their training needs less than once a year and the significant 29% say they do not discuss their training needs with their direct manager. Leaders' commitment to the training needs of the employees is critical for the successful and efficient job performance in the surrounding of current dynamic changes. Considering the fact that the survey was conducted in the period October-November 2020, when the Covid-19 pandemic imposed completely new rules of work in many economic sectors, the answers to this question indicate the worrying neglect of Bulgarian employers of the ongoing changes and the needs employees to be prepared for them – a total of 45% of the respondents do not discuss their training needs or discuss them in periods longer than a year and this happens even in the dynamic 2020.

The skills for which employees are hired today, as well as the professional qualifications they have acquired, would become obsolete for 5-10 years from now [3] with a trend to reduction in this period, which requires timely planning, re-qualification and upskilling, to meet the new requirements. This should provoke employers to become accustomed to adapting to change and to plan not only their current but also their future needs of technology and qualified staff. Today's professional qualification will obviously not be enough to meet the future necessities, so employers should actively work with their employees for increasing their skills and knowledge and should do this by offering them appropriate trainings and development opportunities. Moreover, already companies aim to find people with certain qualifications, but also with an attitude to learning, potential for development and innovations, and the goal is to motivate these professionals to develop in order to meet the ever-changing requirements of the environment.

The expectations that employees have as a result of eventual professional trainings show the attitudes and tendency for changes in the requirements that the environment, technology and customers impose for different positions. In the survey analyzed in this article, the answers to the question *"What are your expectations as a result of a professional training, related to your current position?"* show that respondents have many different expectations, but the most of them answered *"Stay aligned with the most recent inventions and best practices in my profession"* (138), followed by *"Acquiring a sense of completeness and recognition of achievements"* (83), while *"Have positive evaluation from my direct manager and/or the leadership"* is the least expected with only 39 answers.



**Figure 2. Employees' expectations as a result of professional trainings**

The obtained data through the answers to this question confirm the assumption that workers are aware of the needs for continuous learning and improvement in their qualification, knowledge and skills, that are imposed by the dynamic changes in the external environment. There is a strong motivation to work and seeking for training results that could be applied in the practice, which is the ultimate goal of any work-related training. These needs and requirements of employees have to be recognized by their managers as an integral part of a successful development strategy and preparation of both the organization for future customer requirements and its employees – for future requisites for their positions. Failure to achieve this in one of the two elements would put any organization at risk of future crises. This is in high-level valid for the organizations in the cultural sector, where we evidence fundamental changes in the professional roles, the way of communication with clients and especially – in their expectations. Libraries, for example, have long since ceased to be a place to store books; they have become institutions that disseminate knowledge and information in a very different technological way than they did it just thirty years ago. Museums and galleries are now a place to acquire knowledge in a much more flexible and attractive way than in the past. Digitalization has penetrated deep into our lives and people, working in cultural institutions cannot lag behind the new rules of operation and the changed expectations of their customers and partners.

### Vocational trainings availability and engagement

As already mentioned, the need for realization and self-actualization is the highest human need, which could not be fully satisfied. It requires continuous work and mutual understanding about individual professional development both from the workers and from their managers / leaders.

Looking at the data from the presented here survey about provisioning of job-related trainings, it can be seen that despite the relatively high percentage of assurance with vocational trainings, there is still work to be done: 76% of respondents say they have access to trainings, although 45% of them think that the offered trainings are not enough; 7% answered that they do not need trainings related to their current job position, while 17% of the respondents answered that their

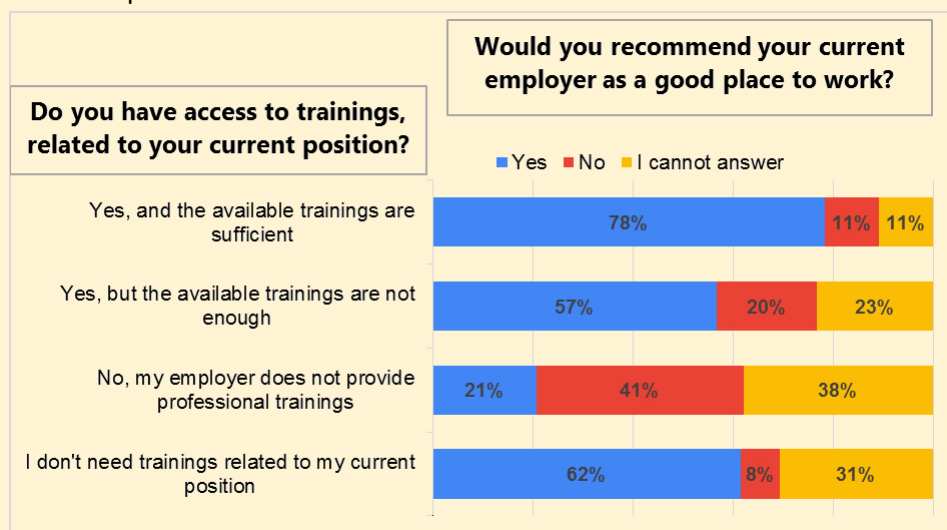
employers do not provide professional trainings. The low portion of respondents who believe that the trainings provided to them are sufficient (42%), confirms, on the one hand, their willingness to invest time and effort in their professional development, and on the other – shows a tendency to insufficient interest from employers about the professional development of the workforce.

With no doubt, the career development of the modern workforce is directly related to the process of their training and acquiring higher knowledge, professional and practical soft and hard skills and competencies, necessary for the effective implementation of constantly elaborating job tasks and responsibilities, including the retraining in new areas [4]. In pursuing the needs for internal development of the personnel in the organization, professional trainings can be defined as a process of a purposeful transfer, obtaining and acquiring of knowledge, professional and practical skills and competencies, work habits and attitudes required for the successful and effective implementation of the respective work, and prepares the employee for a specific position at a given future momentum. The inability to satisfy the need for development and self-actualization in the work inevitably affects the degree of commitment of the employee to the organization or respective position and because of this, special leadership attention is required to the opportunities for professional development provided by the employers.

There is a clearly observable correlation between employees' motivation and the opportunities for vocational trainings, that is shown by the participants in the hereby presented study (Fig. 3): 78% of the respondents, who have access to trainings and think that they are sufficient, are ready to recommend their employer as a good place to work. Conversely, only 21% of respondents whose employers do not offer trainings, are willing to recommend them as a good place to work, compared to 41% who would definitely not.

When reviewing the data shown in Fig. 3, the relation that requires a high level of attention is how the employers' willingness to invest in professional trainings for acquiring higher qualification or retraining affects the motivation of employees. The percentage of people who would recommend their employer as a good place to work decreases along with a reduction in the quantity of trainings provided or respectively – in their quality. If employees do not consider their

employer as a good place to work, they are more likely to look for development opportunities elsewhere. Failure to invest now in trainings or requalification can be costly in just a few years ahead. In order not to lag behind the transformations in the society, the companies need to offer more and more enticing prospects for attracting people and retaining them, and at the same time – need to work on preserving the greatest talents in the organization or those with unique abilities, skills, knowledge and experience that are essential for work and for ensuring continuity, in all sectors and industries. Today the lack of cognizance about the value of human resources prepared for the future, puts every organization at risk of losses associated with its future level of efficiency and competitiveness.

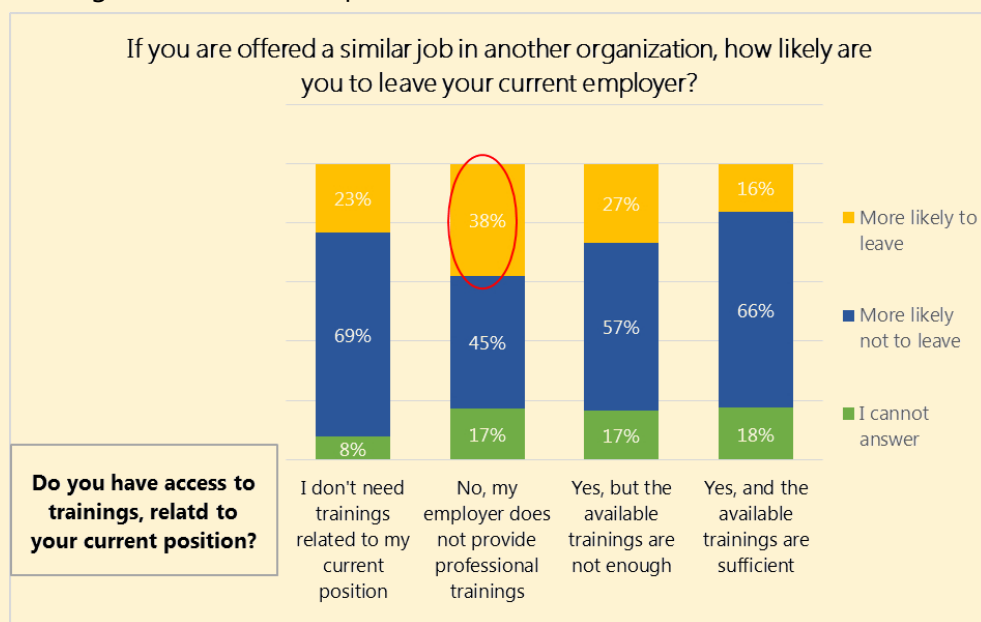


**Figure 3. Access to trainings and employees' perception about their employer**

The career and professional development in the XXI century are guided by individual choices, personal growth and increased individual competence, in accordance with the needs of the market and organizations and supported by internal systems for training and retraining. Despite the many external environmental factors that influence on job decisions, such as the specifics of the profession, the level and duration of periods of unemployment, the specifics of the labor market, the automation of certain functions and the opening of new professions [7] – opportunities for professional development remain directly



related to employee motivation and have a significant impact not only on productivity but also on the degree of commitment and loyalty to the employer, as seen in Fig. 4 below. Despite the relatively equality in the percentage of those who would not leave their employer even under similar conditions offered by another company, the high percentage of respondents whose employers do not provide trainings and who are willing to leave, is still impressive (38%).



**Figure 4. Access to trainings and level of employees' engagement**

#### Vocational trainings as per organizations in Bulgaria and available EU programs

The data from the presented here author's research, reviewing offered trainings as per types of organizations in Bulgaria, show sensible differences between the public sector and the private companies. 84% of the respondents working in private companies have access to professional trainings and only 64% of those working in the public sector state to have such. For 24% of the respondents employed in the public sector the employer does not provide trainings, while in the private sector the percentage is twice as low: 11%. Also, training needs are discussed less frequently in the public sector than in private companies: 34% of respondents working in the public sector say they do not discuss their training needs with their direct manager, while this

percentage among those working in private companies is 25%. Although in Bulgaria the opportunities for workers to participate in vocational trainings and development are not small, it is apparent that there are still opportunities for improvement in the situation in both sectors.

In the longer term, failure to pay needed attention to employees' development may lead to lagging behind the market and technology requirements and reducing the competitiveness of an organization. An analytical article on the necessary qualifications and educational policies of the European Union [5] shows that for the period 2018-2020, around 130 million jobs will have to be filled within the EU – many of them for relatively highly qualified specialists (managers, professionals, associate specialists) – as most of the required staff must be highly qualified (secondary professional and higher level of education). Therefore, looking to the future, the outstanding disengagement of a large part of the public sector leaders in Bulgaria with the specific needs for staff trainings might lead to deep personnel crises and difficulties in retaining qualified employees. With increased competition on the labor market in the EU countries, the existence of good leadership practices in employees' professional development management is becoming increasingly important.

At the same time, vocational training opportunities offer plenty of alternatives. The freedom to choose forms of qualification, consistent with the methods of interactive vocational training and complete use of technology, contributes to improvement of the quality of obtained qualifications and rationalize the efforts of the stakeholders involved in the training process – trainees, teachers, managers [8]. There are great opportunities for the organizations that provide trainings and education and that have the capacity and can provide support in conducting trainings, creating quality content, didactic support and help in terms of compliance with intellectual property, when organizing and managing training courses for different employers.

Ensuring adequate skills and key competences for the professions that will be retained and for those that will emerge in the future, as well as maintaining good quality training, are at the heart of the understanding of the importance of continuing vocational education and training for the labor market, economy, business and society [9].

The problem of upgrading professional skills and motivating adult learning stands with a serious urgency for the professions in the cultural and creative industries. A number of publications by project team of the project "Communication Model for an Interactive Educational Environment for Continuous and Postgraduate Professional and Continuing Education in the Field of Cultural and Creative Industries", 2016 [10] have consistently analyzed the objective and subjective factors for the lack of interest in the development and skills enhancement in cultural and creative professional environments, both for workers and employers. There are insufficient investment and underdeveloped VET infrastructure for convertible skills development.

### EU policy in the field of vocational education and training

It is generally accepted that professional trainings for the staff are organized and funded by the employer, but Bulgaria's EU membership allows for a large flexibility for full or partial external funding in providing trainings and educational programs. There are European funds for financing the continuing vocational education and training (VET), for increase in the qualifications or retraining, which can be fully used through participation in programs of the Ministry of Labor and Social Policy (MLSP) of the Republic of Bulgaria.

There are a number of EU initiatives and policies for obtaining higher qualification or retraining, that are directed to the working age population, and which employers in Bulgaria could benefit from.

### Operational Program "Human Resources Development"

This program is funded by the EU and managed by the MLSP and offers a variety of opportunities for acquiring new qualifications, increase in the qualification or retraining. For the programming period 2021-2027 the program is focused on two main areas of impact – support for the labor market and skills development and social inclusion. On the first area, the measures will be directed to promote employment, for the reform of the lifelong learning system, acquisition of digital competencies, development of skills, adapting to change, work-life balance. On the second main priority, the program focuses on the provision of reformed social services and active inclusion of disadvantaged people [11].

## “Erasmus +” Program

This EU program provides training opportunities not only for individuals but also for organizations. Institutions and companies wishing to participate in “Erasmus +” can carry out various activities to develop and build networks of contacts, including strategic improvement of professional skills of employees, building organizational capacity and establishing international partnerships for cooperation with organizations from other countries, in order to create innovative products or exchange best practices [6].

## European Social Fund

The European Social Fund (ESF) is EU main tool for promoting employment and social inclusion – helping people get a job (or a better job), integrating disadvantaged people into society and ensuring fairer life opportunities for all. It does this by investing in Europe’s people and their skills – employed and jobless, young and old [12]. ESF provides a significant budget for activities in support of VET. Among its main objectives are the increase of the equal access to lifelong learning, promoting of flexible learning processes and improvement of the link between the labor market and education and training systems.

## EU VET policy and COVID-19 recovery efforts

On 1 July 2020, the European Commission (EC) put forward an ambitious agenda to guide COVID-19 recovery efforts in the fields of employment and social policy. The focus is on skills and VET. The proposals include:

- ☞ The *Commission Communication on a European Skills Agenda* for sustainable competitiveness, social fairness and resilience. The Communication puts forward 12 EU actions aiming to support partnerships for skills, upskilling and reskilling and empowering lifelong learning.
- ☞ The *Pact for Skills*, launched in November 2020 during the European Vocational Skills Week. It aims to mobilise various stakeholders to upskill and reskill people of working age and (if relevant) through partnerships.
- ☞ The *Commission Staff Working Document* on the evaluation of the 2012 Council Recommendation on the validation of informal and non-formal learning.

- ☞ The Commission proposal for a Council Recommendation on VET for sustainable competitiveness, social fairness and resilience. This documents seeks to ensure that VET equips the workforce – young and old – with the skills to support the COVID-19 recovery and the green and digital transitions in a socially equitable way. The Proposal puts forward actions at the EU level to support VET reform with clear quantitative objectives. The proposal is accompanied by a *Commission Staff Working Document* [13].

## Conclusions and perspectives

From the above presented research and analysis of the state of the offered professional trainings in Bulgaria and the attitudes of the workers in both the public and the private sector, it can be stated with a high level of conviction that the provision of opportunities for VET to the employees is a key factor in increasing their motivation to work and long-term commitment to the organization where they are employed in.

From the analysis of the presented data several conclusions and perspectives are formed:

1. The quality of human resources, especially in times of crisis, is a decisive factor for the quality of the final product offered and for the competitiveness of the organization. How effective the organization is depends on the proper distribution of people with the necessary knowledge and skills in the created organizational structure. Therefore, careful planning and investment in staff development is needed as a key pledge for future high organizational results. Both employees and leaders in the organizations need to be aware of the need to acquire additional or expand existing knowledge. The inconformity between the realized by employees needs for training opportunities and what companies offer as such, can be a guarantee for future crises, but it is also an area for investment and for developing its potential.
2. The development of employees through VET is mutually beneficial for both parties – It helps organizations to be provided with trained professionals who can respond adequately to changes in the market environment, also – helps employees

- to achieve their career aspirations. Employees' expectations and attitudes are related to the search for new opportunities and they are increasingly active in acquiring new skills, knowledge and work experience. Specially in today's dynamic environment, the topic of vocational training is particularly relevant and significant and requires more efforts and investments by the employers.
3. The vocational trainings and training programs provided by employers or by vocational training centers, as well as the presence of good leadership practices and organizational culture for personnel development, have a direct impact on work motivation and long-term loyalty of the employees. Since the need for self-actualization is a basic human need, its proper management through investment in staff and building development programs, leads to increased motivation, efficiency and commitment to the goals of the organization.
  4. Raising the level of trainings and continuing vocational trainings among the working population in the EU is one of the Union's priorities. Evidence shows that progress has been made in raising up the skills of the workforce over the last few decades. For example, the percentage of EU workers employed in relatively highly skilled occupations (such as managers, professionals and associate professionals) has increased: from 32% in 1995 to 43% in 2018. And the percentage of people with higher education is almost doubled over the same period from 16% to 30%. The targets set by ET2020 are close to being achieved at EU level, even if implementation in the Member States is variable [5].
  5. At EU level, there are various programs focused on VET, that employers in Bulgaria could benefit from. Although the provision of vocational training in Bulgaria is at a relatively good level, there is still work to be done to promote the European VET strategy and the opportunities provided by it.
  6. The changes in the employment, the occupations and roles that happened as a result of the COVID-19 crisis require a purposeful focus on training provisioning and on the opportunities for upgrading and retraining citizens of the Union. The EC is already making efforts in this direction, showing a high level of

awareness of the need to respond to the situation in a timely manner and to provide the necessary skills and knowledge to meet the future needs of the society.

## Acknowledgements

This study has been carried out with the support of the NSF of Ministry of Education and Science of Bulgaria within the framework of the project "Communication Model for an Interactive Educational Environment for Continuous and Postgraduate Professional and Continuing Education in the Field of Cultural and Creative Industries", Contract № DN05 / 1, 14.12.2016 with head of the project Assoc. Prof. Dr. Rumelina Vasileva.

## References

1. R. Vasileva, Management and Development of Human Resources in Cultural Organizations: A Key Aspect of Information Provision and of Library and Cultural Management. Ed. Silvia Stancheva. Sofia, Zabu kvite – Opismeneh, 2014, 346 p. (In Bulgarian)
2. R. Vasileva, N. Kostova. "Lifelong Professional Learning – A Required Instrument for Building a Modern Successful Career", EDULEARN20, 12th annual International Conference on Education and New Learning Technologies, Online Conference, 6-7 July, 2020, pp. 5162-5171.
3. Lifelong Education and Labor Market Needs: An Examination of How Ongoing Learning Benefits the Society, the Corporation and the Individual: The EvoLLLution Research Report. EVO32-O612. Destiny Solutions Inc., 08, 2012, 9 p. URL: <<http://www.evoLLLution.com/wpcontent/uploads/2012/08/evo-research-final.pdf>>
4. R. Vasileva, "Sustainable Career Management for Young People", Professional realization – Possibilities and Reality: Collection of studies and articles on problems related to the professional realization of students. Compiled by Silvia Stancheva. Sofia, Zabu kvite – Opismeneh, 2016, pp. 95-125. (In Bulgarian)
5. T. Hogarth, "Skills for the Labour Market: EU Policies for VET and

- Upskilling". Briefing, Requested by the EMPL committee, 2019, URL: <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/638431/IPOL\\_BRI\(2019\)638431\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/638431/IPOL_BRI(2019)638431_EN.pdf)>
6. S. Stancheva, R. Vasileva, "Vocational Education and Intellectual Property", Intellectual Property and Digital People: Seventh National Seminar Dedicated to the International Day of Intellectual Property (April 26) and Plovdiv – European Capital of Culture, Sofia, April 24, 2019. Sofia, Za bukvite – O pismeneh, 2019, p. 320-339. (In Bulgarian)
  7. CEDEFOP, Vocational Education and Training in Bulgaria: Short description. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018, 78 p. URL: <[https://www.cedefop.europa.eu/files/4161\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/4161_en.pdf)>
  8. Yankova, I., R. Vasileva (eds), An Innovative Educational Environment for Continuing Vocational Training in the Cultural and Creative Industries: E-collection. Sofia: Za Bukvite – O pismeneh, 2018, 273 p. (In Bulgarian and English)
  9. European Commission, Erasmus+, Opportunities, Organisations. URL: <[https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/opportunities/organisations\\_en](https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/opportunities/organisations_en)>
  10. European Commission, Education and Training. URL: <[https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-vocational-education-and-training-vet\\_en](https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-vocational-education-and-training-vet_en)>
  11. European Union, European Social Fund. Operational Programme Human Resources Development. URL: <<https://esf.bg/en/>>
  12. European Commission, Employment, Social Affairs & Inclusion. Policies and Activities, European Social Fund. URL: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=325&langId=en>>
  13. European Commission, Education and Training, EU policy in the field of vocational education and training. URL: <[https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-vocational-education-and-training-vet\\_en](https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-vocational-education-and-training-vet_en)>



# Vocational Education and Training and Digital Competences or How Project “Biblio” Reveals New Horizons for Modern Librarians\*

---

**Prof. DSc. Ivanka Yankova**  
**Dr. Denitsa Dimitrova**  
**Dr. Iskra Tsvetanska**  
**Assoc. Prof. Dr. Silvia Stancheva**  
**Assoc. Prof. Dr. Rumelina Vasileva**  
**Prof. DSc. Irena Peteva**

**Abstract.** *This report examines the impact of modern information and communication technologies on the activities carried out in the modern library, as well as the implementation of adequate professional training for librarians in the digital age. Today, librarians are not only guardians of knowledge but also navigators in the all-encompassing ocean of information. In a world that constantly imposes the trend of lifelong learning, transformation is observed not only in the forms of communication and the ways of conducting the educational process but also in access to educational resources. All these changes lead to a change in the requirements for knowledge, skills, and competencies of human resources in all institutions “of the future”. Emphasis is placed on the integration of modern innovative methods for conducting the educational process in the field of vocational education and training, by integrating modern ICT in order to train highly qualified specialists to meet the challenges of the labour market. To prepare the “librarians of the future” cultural and educational institutions must collaborate in order to prepare training that preserves the traditions of the library profession, but at the same time adequately prepare the “librarians of the future” to face the challenges they face in the “digital age”. For the purpose of the present study, the experience of the Center for Vocational Training at the University of Library Studies and Information Technologies in the training of library specialists, through various forms of qualification and retraining.*

---

\* Докладът е представен пред участниците в XIII Annual International Conference of Education, Research and Innovation ICERI2020, проведена между 9 и 10 ноември 2020 г. в Севиля, Испания.

**Keywords:** Vocational education and training, information and communication technologies, digital transformation, modern library, librarian of the future.

## Introduction

Our career development requires from us constantly to upgrade our knowledge and skills. Here comes to the aid of vocational training, which is a key factor for our successful realization on the labour market. In order to be competitive, we need to find fake forms of training to be compatible with our work commitment. The implementation of innovative and interactive learning in the educational process and the supply of alternative and flexible forms of professional qualification is becoming an essential task of the cultural and educational institutions.

In his introductory words on the occasion of the opening of the course for librarians in 1949, Todor Borov said *"... only those who master the necessary training and through it become enthusiasts of their work, only they will become real librarians – the mechanical descriptor and book arranger does not deserve the great name librarian"*<sup>1</sup>. Words that are still relevant today and lead us to think that librarians should be more than descriptors and compilers – they should upgrade their knowledge, skills and competencies. Modern times impose the need to *offer modern and diverse ways of communication with users and offer new forms of library services*.

The modern library – traditional, electronic and a hybrid is the one that provides full and free access to information, knowledge and culture based on the use of new information and communication technologies. "The changes accompanying the development of the information society in our country, define the new role of libraries as educational and consulting centers responsible for construction of information and computer literacy of their consumers" (Dimitrova & Vasileva, 2019).

The digital transformation is leading to a change in the purpose and perception of various organizations and institutions in society, including traditional performances for public libraries. On the one hand, today people get their information online and want not only to reach digital content, but often to reuse it and develop it. Today, libraries need to be prepared to

---

<sup>1</sup> Borov, Todor. Let's Create the New Librarian : Introductory remarks at the opening of the course for librarians in scientific libraries, September 12, 1949. // *Chitalishte*, XXVIII, 1949, 2–3, pp. 1-13. (In Bulgarian).

facilitate the creative use of digital archives to create new digital content through a variety of tools and technologies. On the other hand, in order to remain competitive, libraries are always looking for different ways to attract users. In addition to being a traditional place for learning, libraries host events, offering various trainings, entertainment and cultural activities. This development questioned the role of physical libraries and librarians. This flexibility of services requires librarians to learn new competencies so that they can adapt the infrastructure to offer a variety of services on demand and pass on digital skills to users. Unfortunately, very few libraries and librarians meet these requirements today. Library staff need training to deal with many topics and their training should reflect the transformed concept of the librarian profession (Dimitrova & Vasileva, 2019).

The digital transformation has challenged the traditional notion of public libraries. The idea that technology is a force for “destructive innovation” in the library sector has been discussed in the academic literature and the large public press (Tait, Martzoukou & Reid 2016). Today, people get their information online: with the introduction of the Internet, the amount of online information now exceeds that available in any physical library in the world.

Nowadays, consumers are getting used to the digital transformation and want to process digital content, not just consult it in a passive way. Therefore, librarians must be prepared to facilitate and even encourage the creative use of digital archives for the production of new digital content, which can be accessed through a variety of tools and technologies (as AR & VR, Open Data Platforms, Applications, etc.). Libraries have not responded to this digital search. Many of these developments call into question the role of physical libraries (or what they should be) in the 21st century.

In the library sector, there is evidence that individual roles have expanded to include digital responsibilities. Analysis of job descriptions for library and museum curators in the United States, for example, emphasizes the interaction between professional knowledge, technical skills (such as understanding software, web markup languages, relational databases, digital repositories), and digital knowledge (understanding metadata). (Jeonghyun, Warga, & Moen, 2013).

At the same time, the number and content of activities supported by local and national libraries are increasingly changing. Within the EU,

according to the Working Group on Digital Skills for Library Staff and Liber Europe researchers, libraries are now regularly reviewing existing services and offering new ones. In addition to being a traditional place for learning, libraries now host events, offer training, as well as entertainment and cultural activities.

The versatility and uniqueness of the services and the multitude of tasks require modern librarians to develop and maintain advanced competencies. This in itself is positive, but it creates a serious skills gap. Library staff and researchers need more training to be able to deal with many topics such as: management of the e-resources, data access, blockchain, and text and data retrieval. Another consequence is that in order to support these activities, libraries today need to have a diverse set of competencies, wider than those held by the 'traditional' librarian. To do this, librarians must be equipped with the right skills, both to adapt the library infrastructure to new technologies and to transmit on digital skills to users. The professional training of librarians should reflect the revised concept of the library profession. But library training programs are not keeping pace with the rapidly changing requirements for librarians' roles and skills.

In help of the librarians to adapt the library and information infrastructure to be adequate to public needs in November 2019 project called "Biblio – Boosting digital skills and competencies for librarians in Europe" was launched. Project Biblio is funded by the Erasmus+ Program, sub-program KA2 Cooperation for Innovation and Exchange of Good Practices (Sector Skills Alliance) with a duration of 36 months and a total value of 944 258.00 euros.

The Center for vocational training at the University of Library Studies and Information Technologies together with the Global Libraries – Bulgaria Foundation are partners on the Bulgarian part of the project. The Biblio project brings together 10 partners from five countries (Belgium, Bulgaria, Greece, Italy and Latvia). The partners network includes sectoral organizations – national and international library networks and organizations; VET providers, university and two European networks in the field of digital skills and librarians. The project coordinator is – University of Bari Aldo Moro (UNIBA) – Italy.

The target group of this project are librarians and the unemployed in the library sector, and they will be given the opportunity to offer

innovative services to users after increasing their digital and soft skills. The main goal of the project is: to deal with the difference in skills in the library sector in the new digital environment by analyzing the needs, developing and testing a new training program for VET – providers, which will comply with level 5 of the European Qualifications Framework (EQF).

The Biblio project draws attention to the skills gap in the library sector due to the digital transformation that is changing the role of libraries and librarians. The project will facilitate the acquisition of digital and cross-cutting skills for librarians to respond to the digital transformation by creating a skills assessment system, training proposal, validation and recognition.

Each partner at a certain stage of the project will be a leader and will be responsible for the implementation of a specific planned activity. The project envisages 6 work packages of activities in the following sequence:

1. Analysis of the needs of those working in the library sector (desk research, online survey, interviews); formulation of proposals for training in the library sector, identification of new profiles for work in the library. Job profiles will be in line with ESCO – Classification of European Skills, Competences, Qualifications and Occupations and e-CF – European e-Competence Framework.
2. Development of a modular curriculum for VET providers (40 courses) corresponding to EQF level 5, applying a specific VET methodology based on learning outcomes and blended learning principles. The curricula will be based on a set of digital OERs (Open Educational Resources), supporting the acquisition of digital competences and soft skills. The project will use the DigComp and EntreComp frameworks to formulate the expected learning outcomes of the new VET provider curriculum. European instruments will be applied: EQF – European Qualifications Framework, ECVET – European Credit System for Vocational Education and Training and EQAVET – European Quality Assurance in Vocational Education and Training.
3. Configuration of the developed modules in the MOOC training platform and testing by 400 library specialists in Bulgaria, Latvia, Italy and Greece. Learning through an online platform that stimulates the sharing and exchange of knowledge, experience and best practices.

4. Development of a specialized training course (240 hours in total; 25 trainees for each country), including: face-to-face (20 hours / 5 days), online training in MOOC (160 hours), project work (40 hours) and practical training (165 hours). The practical training will support the creation of a mobile and skilled workforce capable of meeting the challenges of daily work, as participants will have the opportunity to learn while doing their job. It will be based on the principle of intergenerational learning.
5. Pilot – delivering of vocational training: Specializing course for library professionals. The defined objectives of this work package will be achieved through the use of innovative approaches to teaching and learning, blended learning and accessible (open) educational resources. An important feature of the action will be the promotion of work-based learning in order for learners to be mobile and flexible to adapt to the evolving labor market.
6. Project communication and dissemination of results. Center for vocational training at ULSIT will be the leading partner in Work Package 5, building on the results achieved in WP3 and WP4 and taking into account the principles and mechanisms for quality assurance at EQAVET level to ensure that the final assessed and improved learning programs after the pilot testing meet the requirements for recognition and accreditation. The results of this WP will be evaluated and will be widely disseminated and targeted for further operation during WP6.

The project started with an analysis of the training needs and proposals for the library sector to identify two of emerging job profiles: for each of them, a modular VET curriculum corresponding to EQF level 5 will be created, applying a specific methodology. For the vocational education and training based on learning outcomes and blended learning principles to facilitate the acquisition of knowledge, competences and skills based on the use of different learning conditions.

The provision of VET curricula will be based on a set of digital outcomes (OER), which will be developed to support the acquisition of more than 40 digital and cross-cutting competencies. Based on the preidentified training content, the project partners will develop:

1. MOOC addressed to European librarians to acquire the identified competencies of new job profiles;

2. Specialized training course, including several phases of training: face-to-face training, virtual training, project-based training and work-based training. The training will be conducted through an online platform that stimulates the sharing and exchange of knowledge, experience and best practices. The WBL phase will be based on the principle of intergenerational learning. European instruments (EQF, ECVET and EQAVET) will be implemented to facilitate the recognition and validation of qualifications. Job role profiles will be mapped to ESCO and e-CF.

In the period of 10 months from November 2019 to August 2020, the following activities were implemented and specific results were obtained, according to the project work plan:

Work package 2 has been fully implemented, through which an analysis of the state of the library sector has been carried out. The leading partner of this work package is the Belgian organization Public Libraries 2030, and the Bulgarian responsible partner is the Global Libraries Bulgaria Foundation. As a result of this activity, a report entitled "Library work in Europe – mapping professional needs" was prepared. The library guild offers two new professional roles, which sound like this in Bulgarian: Community engagement and communication officer and Digital transformation facilitator. Through the in-depth interviews conducted by the Global Libraries Bulgaria Foundation and the subsequent summary of the data in general, the respondents believe that it is necessary to improve the qualification throughout the career of the librarian in order to keep up with technological changes and have the relevant knowledge. Several respondents noted that librarians may feel confident in their media literacy skills, but they need to participate in training regularly in order to have knowledge and skills related to the information environment. Many respondents noted problems with the lack of digital skills in libraries, as we rely on one or two employees with the appropriate skills. Therefore, the creation of a strong foundation in basic digital job skills by all staff members is needed to respond to user inquiries and ensure a level of digital autonomy by librarians. In particular, some respondents believe that librarians should be encouraged to participate in unconventional learning.

The above job profiles, which are described in detail in this report, are intended to meet the communication and community training needs

to facilitate users' information security through the first role and the digitization and technical support required for the librarian's second role. They aim to increase the digital skills of all professionals in the library to at least an "intermediate" level in all areas of DigComp 2.1. By improving the digital and cross-cutting skills that librarians have, this will help the sector move into the digital age and understand how to respond to new developments as technology continues to evolve.

Under work package 6, related to the communication and dissemination of project results, a leaflet was developed with basic information about the project as a goal, tasks, activities, results and contacts of the partners, which can be viewed on the project website: <https://www.biblio-project.eu/> or via Facebook: <https://www.facebook.com/DigitalBiblio>.

In connection with the transversal / soft skills of modern librarians, the research team from Center for vocational training at ULSIT prepared a special research. Those who are interested in it can find it on the Center's website: <https://www.cpo.unibit.bg/index.php/publikacii>.

Soft skills and abilities are essential for communication with managers, peers, subordinates, customers, suppliers, partners. These are skills related to both verbal and non-verbal language for effective and efficient communication and exist in two different forms – personal and social. The ability of a certain individual to charm his interlocutor, to make friends at work, to be able to lead a team, to have skills for dialogue / negotiation, to be a team player in a work environment, to be open to giving and receiving constructive criticism – are becoming increasingly important and key to success in an increasingly global and communicative world.

## Results

☞ *For library specialists:* The project will support the training of librarians, supporting their careers and their future ability to work, thanks to the acquisition of new technical, digital and soft skills. It will also support the development of a platform for learners that will enable them to adapt to new environments and respond effectively to new challenges in the labor market. They will feel more capable and effective in tackling the challenges of ICT and



will become more aware of the importance of continuous professional development.

☞ *For sectoral organizations:* Sectoral organizations will benefit from the updated skills of librarians and better trained staff. The more the organization benefits from the adopted curricula that define the emerging roles of work, the greater will be the impact on the library sector as a whole.

☞ *Vet providers:* These organizations will have the opportunity to improve the quality of their results, improve the services they provide and expand their networks of reliable partners, also at European level. These organizations will learn both from the developed materials and from the interaction with each other. Through the developed platform, bringing different organizations together to discuss an issue of common interest will give a chance to all participating organizations to share their experiences and learn from others. In this way, the Biblio project will also have an impact on the future development of the sector at the level of the European Union and will also aim to create structures for sustainable cooperation that can continue to cooperate after the end of the project.

☞ *For library users,* the impact will be most effective, as they will benefit from the increased digital services offered by public and academic libraries.

At the *local level*, sectoral organizations will improve service delivery and expand their communities, thus increasing their self-reliance.

At the *national level*, the results of the project will improve the effectiveness of existing VET practices and proposals and expand their target groups.

At *European level*, the project will map missing professional competencies. All participants in the events envisaged by the project, and in particular potential stakeholders, will raise their awareness on the topic of VET policies and instruments.

## Conclusions

Today, librarians are not only guardians of knowledge – with the advent of the digital age they become navigators in the comprehensive ocean of information. In order to be able to respond to continuous and dynamic

change, they must periodically improve their professional qualifications and their digital skills. It is in this direction that libraries, together with other cultural and educational institutions, must unite their efforts and offer adequate training that meets the needs of the labor market.

Here Biblio project will provide an opportunity to improve the library sector at European level. Thanks to the development of units of modular educational products that increase adaptability, we will witness a successful combination to the traditions of the library profession with new ICT.

## Acknowledgements

The report was developed as part of a project "Communication Model for an Interactive Educational Environment for Continuous and Postgraduate Professional and Continuing Education in the Field of Cultural and Creative Industries", Contract No DN05 / 1, 14.12.2016 with head of the project Assoc. Prof. Dr. Rumelina Vasileva financed by National Science Fund of Bulgaria.

## References

1. **Dimitrova**, D. & Vasileva, R. (2019). Professional Qualification without Borders. *Knowledge International Journal*, 35(5), 1807-1812. URL: <<https://ikm.mk/ojs/index.php/KIJ/article/view/2575>>
2. **Karmel**, T., Mlotkowski, P. & Awodeyi, T. (2008). Is VET Vocational? The Relevance of Training to the Occupations of Vocational Education and Training Graduates. Adelaide : NCVER.
3. **Tait**, Elizabeth, Martzoukou, Konstantina & Reid, Peter. (2016). Libraries for the Future : The role of IT Utilities in the Transformation of Academic Libraries. Palgrave Communications.
4. **Warga**, Ed & Moen, William. (2013). Competencies Required for Digital Curation : An Analysis of Job Advertisements. *International Journal of Digital Curation*, 8, 66-83.
5. **Yankova**, I. (2004). The Modern Library : The University Library in Contemporary Education. Sofia : St. Kliment Ohridski University Press.
6. **Yankova**, I. & Vasileva, R. (2016). The New Vision for Modern Training and a Learning Library as an Institution of Memory and

Knowledge. *Knowledge – International Journal, Scientific papers*, Vol. 13.2, 35-42.

7. **Barbuti**, Nicola, Sara Di Giorgio & Altheo Valentini. (2019). The Project *Biblio* – Boosting Digital Skills and Competencies for Librarians in Europe: An Innovative Training Model for Creating Digital Librarian. *International Information & Library Review*, 51,4, 300-304.

# Относно меките умения на специалистите в културните и творческите индустрии\*

---

**Доц. д-р Румелина Василева**  
**Проф. дфн Иванка Янкова**  
**Доц. д-р Боряна Хаджиева**

**Abstract.** *The topic of soft skills of modern specialists is especially important and relevant, because they make up 85% of all human skills and they are particularly key in today's networked society based on communication and technology. The purpose of this report is to study the concept of soft skills and to select the factors common to all professionals, determining the characteristics of soft skills of professionals in the field of cultural and creative industries. The following research tasks are determined by the set goal: 1) to perform a literary review of well-known publications on the subject; 2) to make a content analysis of some useful models; 3) to analyze a new concept of education and training based on improving quality and efficiency, incl. and through social and cultural cohesion; 4) to clarify the phenomenon of "double reflexivity", which allows an informed and proactive attitude to the social and professional world through personal choices. The research uses the methods of bibliographic search and content analysis of literature sources, concepts and documents; hypothesis verification; system analysis and decomposition of system connections and others. Based on the study, it can be hypothesized that the recognition of the characteristics of different generations of individuals and organizational systems, as well as the constant cultivation of soft skills through training and motivation, can create good and competitive professionals in any field and especially in the field of information, cultural and creative industries – for work in physical and digital environment. All set tasks have been completed and the main points of reference in the report have been discussed. The conclusion summarizes the results achieved and outlines priorities. The study was verified with a bibliography. The study was verified with a bibliographic references list. The publication was supported by the Bulgarian National Science Fund of the Ministry of Education and Science in Bulgaria, within the project "Commu-*

---

\* Докладът е представен пред участниците в XXIX International Scientific Conference "Knowledge in Practice", проведена между 11 и 13 декември 2020 г. в гр. Банско, Република България

nication Model for an Interactive Educational Environment for Continuous and Postgraduate Professional and Continuing Education in the Field of Cultural and Creative Industries” under contract № DN05/1, 14.12.2016, headed by Assoc. Prof. Dr. Rumelina Vasileva.

**Keywords:** double reflexivity, generations of professionals, new concept of education and training, self-directed learning, soft skills

**Резюме.** Темата за меките умения на съвременните специалисти се отличава с изключителна значимост и актуалност, т.к. те заемат 85% от всички човешки умения и са особено ключови в съвременното мрежово общество, основано на общуване и технологии. Целта на настоящото изследване е да бъде проучена концепцията за меките умения и да бъдат открити общовалидните за всички специалисти фактори, които детерминират особеностите на меките умения на специалистите в културните и творческите индустрии. От поставената цел произтичат и изследователските задачи: 1) да се извърши литературен преглед на известни публикации по темата; 2) да се направи контент анализ на някои полезни модели; да се идентифицират особеностите на различните поколения специалисти; 3) да се анализира нова концепция за образование и обучение, основана на подобряване на качеството и ефективността, вкл. и чрез социална и културна кохезия; 4) да се изясни феноменът на „двойната рефлексивност“, която позволява информирано и проактивно отношение към социалния и професионалния свят чрез лични избори. За изпълнението на целите и задачите са приложени методите на библиографско издирване и контент анализ на литературни източници, концепции и документи; верификация на хипотези; системен анализ и декомпозиция на системните връзки. В съответствие с извършеното проучване може да се формулира хипотезата, че познаването на особеностите на различните поколения индивиди и организационни системи, както и постоянното култивиране на меки умения чрез обучение и мотивация, могат да се създадат добри и конкурентни специалисти във всяка област и особено приоритетно – в областта на информационните, културните и творческите индустрии – за работа във физическа и в дигитална среда. Изпълнени са всички поставени задачи, подложени са на дискусия основните опорни точки в доклада. В заключението са обобщени постигнатите резултати и са очертани приоритети. Изследването е верифицирано с библиографски списък на цитираните източници. Публикацията е осъществена с подкрепата на Фонд научни изследвания на Министерството на образованието и науката в България, в рамките на проект на тема: „Комуникационен модел на интерактивна образователна среда за непрекъснато и следдипломно професионално и продължаващо обучение в сферата на културните и творческите индустрии по Договор № ДН05/1, 14.12.2016, с ръководител доц. д-р Румелина Василева.

**Ключови думи:** двойна рефлексивност, меки умения, нова концепция за образование и обучение, поколения специалисти, самонасочено обучение

## Въведение

Уменията на хората винаги са били фактор за развитието на човешката цивилизация, но днес, в турбулентния динамичен, глобализиран и силно индивидуализиран XXI век, те се превръщат в основен двигател на развитието и висока ценност. Именно човешкото умение е възможност за успех в решаването на всяка задача и в задвижването на всяко начинание. То зависи от дееспособността, съзряването и упражняването на индивидите. Промяната е неизбежна част от живота и ценността на уменията също се променя, както и средата, в която те се формират, развиват и прилагат. Трансформацията на изискванията към съвременните *ценни умения* се предопределя от няколко глобални тенденции:

- ☞ увеличаване на продължителността на живота;
- ☞ навлизане на умни машини и системи в живота на хората, обществата и икономиките;
- ☞ експоненциално нарастване на данните;
- ☞ използване на нови инструменти и канали за комуникация;
- ☞ трансформация на работните места и професии, и поява на такова явление като *„глобално работно място“*, изпълнено с разнообразие, културни и субкултурни разлики;
- ☞ възникване на нови организационни структури, дефинирани от промените в начина на работа, а той – повлиян от иновативните технологии и социалните мрежи.

Новото *поколение организационни структури* идва не от традиционните теории за управлението, а от области като дизайна на компютърни игри, неврологията и психологията на щастието (Георгиева, 2018). Затова и *съвременните нови работодатели* търсят у работната сила иновативни умения като: разбиране на бизнеса и познаване на целия производствен и технологичен процес; новаторско, адаптивно и креативно мислене; управление на информационното натоварване; анализ на данни; разрешаване на проблеми; умения за ефективна комуникация; междуличностна ефективност и межкултурна компетентност; социална интелигентност и работа в екип, вкл. и виртуална екипност; маркетингова, вкл. онлайн грамотност; предприемчивост, самоуправление и лидерство; желание за учене; адаптивност, устойчивост и многофункционалност (multitasking) и др. (Василева, 2014).

## Цел, задачи, методи и хипотеза

Целта на настоящото изследване е да бъде проучена концепцията за *меките умения* и да бъдат открити онези общовалидни фактори, които детерминират особеностите на меките умения на специалистите в културните и творческите индустрии. От поставената цел произтичат и *изследователските задачи*: да се извърши литературен преглед на известни публикации по темата; да се направи контент анализ на някои полезни модели; да се идентифицират особеностите на различните поколения специалисти; да се анализира нова концепция за образование и обучение, основана на подобряване на качеството и ефективността на образованието, вкл. и чрез социална и културна кохезия; да се изясни феноменът на „двойната рефлексивност“, която позволява информирано и проактивно отношение към социалния и професионалния свят чрез лични избори. За изпълнението на целите и задачите са приложени методите на библиографско издирване и контент анализ на литературни източници, концепции и документи; верификация на хипотези; системен анализ и декомпозиция на системните връзки. В съответствие с извършеното проучване може да се формулира *хипотезата*, че познаването на особеностите на различните поколения индивиди и организационни системи, както и постоянното култивиране на *меки умения* чрез обучение могат да създадат добри и конкурентни специалисти във всяка област и особено приоритетно – в областта на информационните, културните и творческите индустрии – за работа във физическа и в дигитална среда.

## Литературен преглед

Концепцията „*меки умения*“ е доста убедителна и естествена, но все още няма конструктивна и пълна яснота за нейната дефиниция, обхват, управление и измерване. Донякъде това се дължи и на наименованието им. Малко или много на практика те често се подценяват като второстепенни, неизмерими, извън класацията. А това не е така. Историографски фразата „*меки умения*“ се появява към средата на XX век във връзка с изследването на процедурите за обучение в армията на САЩ (1972) в доклади на Уайтмор и Фрай, които формулират инструмент за поведенчески модел, за да анализират *меките*

умения и да обсъдят подходящи методи за обучение по меки умения (Whitmore, 1974). Оттогава насетне и особено при прехода на *икономиката на производството* към икономика на услугите нараства интересът към разбирането на „нетехническите“, насочени към хората аспекти на работата.

В литературата все още не съществува общоприето съгласие за *таксономията на меките умения*, наричани още и *релационни умения*. Разработена е обща рамка от 20 компетенции, вкл. знания, умения, самостоятелни концепции и ценности, черти и мотиви (Spencer and Spencer, 1993). Тази рамка включва основния набор от компетенции, които прогнозно осигуряват значителен процент на високи постижения, т.е. служителите, които проявяват много или по-голямата част от посочените в рамката компетенции, се очаква да бъдат най-добрите в организацията. *Рамката на Спенсър и Спенсър* е полезен модел, от който може да се развие по-нюансирано разбиране за *меките умения*, като правилно се идентифицират кои са *умения* (приложни знания) и кои са мотиви, знания, нагласи или черти на индивида. *Рейнсбъри* и екип използват тяхната рамка, за да сравнят възприятията на настоящи и на дипломирани ученици за важноста на уменията. Те откриват, че абсолвентите смятат всички умения в списъка за по-важни в сравнение с още обучаващите се, но и че не откриват разлика във важноста между *твърдите* и *меките умения* (Rainsbury, Hodges and Burchell, 2002).

*Меките умения* включват повече от просто поведение. Те са „черти на характера, нагласи и поведение – а не техническа способност или знания. Те са нематериалните, нетехническите, специфични за личността умения, които определят силните ѝ страни на лидер, фасилитатор, медиатор и преговарящ“ (Robles, 2012). Трудността на дефинирането на *меките умения* идва от свързването им с *черти на характера* (устойчиви във времето и подсилвани от изработвано, променяно и подобрявано поведение) (Matteson, Anderson, Boyden, 2016). Твърдението, че високата ефективност изисква определени вродени характеристики на личността звучи в известен смисъл дискриминационно и омаловажава идентифицирането и целенасоченото изграждане на собствени гъвкави набори от умения, приложими в работата.

Въпреки липсата на единна стандартизация, *меките умения* са важни във всички индустрии и работни условия. Нарастването на



икономиката на услугите е фактор, който провокира нуждата от информирано отношение към *меките умения* (Sharma, 2018). Отраслите на услугите извеждат като приоритет *личните взаимоотношения*, което изисква и работната сила да владее уменията на личните взаимодействия. Освен това *меките умения* се разглеждат като набор от умения, които позволяват на служителя да изпъкне сред колегите си, превръщайки ги в *професионален напредък*. Въпреки че обикновено се изисква техническо ноу хау за получаване на работа, способността за ефективно управление на взаимоотношенията често се изразява в *меките умения*, които помагат за напредването в кариерата (Matteson, McShane and Hankinson, 2019).

## Дискусия

Всъщност *меките умения*, присъщи и приложими във всяка професионална среда, стоят в основата на социалната същност на всеки индивид. Това са уменията, развивани през целия съзнателен живот, приложими във всяка професионална и социална среда. Те представляват 85% от всички умения на съвременния професионалист и гражданин, и обикновено са тацитни, скрити, трудно поддаващи се на оценка и стандартизация. Особено в новия век *меките умения*, във всички техни разновидности, са *решаващи за успеха на служители, ръководители, организации; на граждани, лидери и общности* – заради основната им роля в развитието на компетенции, надграждане и развитие. Ключовата роля на *меките умения* се корени в това, че на практика предопределят развитието на личността, като я правят жизнеспособна и гъвкава към промените във всяка професионална и житейска ситуация. Богатият на личностни умения индивид, натрупани от провокацията и стимула на средата, е много по-пълноценен и успешен, при различни обстоятелства, от високкоквалифицирания, но без опит, със слаба организационна и социална култура специалист. *Меките умения* се развиват по необходимост и по принуда, но преди всичко – според личната мотивация и ценностната ориентация на индивида. Затова и в професионални области като културните индустрии, където специалистите ежедневно и ежеминутно трябва да вземат мигновени ад хок решения, да общуват с потребители през всевъзможни канали и да предоставят качествени

продукти и услуги – качеството на меките умения е от решаващо значение. *Меките умения*, включващи уменията за комуникация, слушане и емпатия, отразяват лични качества, личностни черти, присъщи социални сигнали и комуникативни способности, необходими за професионалния и социалния успех в работата. Те определят взаимодействието на индивида във взаимоотношенията му с другите. А това се учи трудно единствено в класната стая или аудиторията, уроците идват от семейството, от социалната среда, от работната атмосфера и от организационна култура на детската градина, училището, университета, приятелската среда и т.н. Нито една организирана система, независимо от приложените технологии, не би могла да функционира без мотивацията и решаващата роля на човешкия ресурс – изпълнителски и мениджърски (Yankova, Vasileva and Stancheva, 2019). Още повече, че днес класическите функции на мениджъри и изпълнители са доста размити.

За да се постигне *добрата организация на работния процес* често решаващи са такива умения като управление на времето, отношение, асоцииране с работата, вътрешна мотивация, адаптация към промените в различна среда, гъвкавост, инициативност, спазване на правила и режими, стремеж към качество, поемане на лична отговорност, стремеж към усъвършенстване на дейностите и организацията и самоусъвършенстване, приемане на новостите. За да се постигне *устойчивост на работния климат* ключови са *социалните умения* като екипна работа; умения за ефективно приемане и предаване на информация; комуникативност – умения за диалог, презентиране, дискусия, спор; съпричастност; позитивност; умения за оценяване на труда и за наставничество, коучинг и тренинг; разбиране на другата гледна точка; умения за посредничество; самооценка и самокритичност, уважение, доверие и съдействие на колегите и на потребителите, трудова етика, толерантност, управление на конфликти, умения за изграждане на дългосрочни взаимоотношения и мултикултуралност. За постигането на *добрите резултати в работните дейности* са важни *лидерски умения* като критично, системно, „дизайнерско“ мислене (създаване на концепции); стратегическо и организационно мислене; иновативно, образно, творческо мислене; управление на знанията – способност за логически анализ на факти и данни; идентифициране и решаване на проблеми и взе-

мане на решения; балансирана оценка и управление на риска; умения за модериране и преговори, ораторство и харизма; работа в мрежа; действеност, създаване на връзки и на бази данни от потенциални контакти. Това са все трудни задачи, защото не могат да бъдат стандартизирани, вкарани в протоколи. Но за да бъдат възможни за постигане са необходими няколко подхода – *познаване, прилагане, обучение и мотивиране*.

Наличните съществени *разлики между поколенията* безспорно са фактор, който предопределя както характера, така и усвояването на *меки умения*. Ако допреди няколко десетилетия поколенията се променят през интервал от два-десет – два-десет и пет години, то съвременното днес свива рамките на едно поколение до десетина години. Оттук и *поведенските модели и вярвания*, характеризиращи поколенията, се променят бързо, също и *различията*, особено между несъседни поколения, които дори стават драстично несъпоставими. Същевременно, тези различия неизбежно се събират „под един покрив“ в семейството, в образованието, в работата, в социалните изяви и следва да бъдат познани и отчитани много по-детайлно. В идеята за „поколение“ се влага смисъл на съвкупност от хора в близка възраст и жизнен етап, които споделят обща история, повлияни от конкретни ценности и идеи, живели в конкретни обществени условия и събития. Именно те, както и ролевите модели, споделяните норми на поведение, икономическите и културните условия на средата формират специфични черти, които събирателно се разглеждат като *поколенска личност*. Тези черти са социални, характерни за преобладаващата част на съответното поколение. Проявяват се основно в групова среда и при взаимодействие с други хора. Интензитетът на проява на *поколенските характерни черти* варира при различните индивиди в рамките на една генерация (Пенчева, 2016). Различията между поколенията и техните специфични характеристики зависят от особеностите на социалните и на политическите проблеми, с които израстват. Може да се твърди, че в момента в съвременния свят се обединява животът на шест различни поколения. Затова е толкова важен е въпросът какво е интересно за тях, с какво са известни и как се възприемат в световен мащаб:

1. *The Greatest Generation* (1901-1924), с детство през Първата световна война, голямата депресия, а в зрелия си живот –

- Втора световна война, изстрелване на човек в космоса и т.н., развиват чувство за работа в екип, дисциплинираност и усилената работа в резултат на преживените кардинални събития;
2. *The Silent Generation*, „строители на съвременния свят“ (1924-1945), израснали в условията на война и следвоенно положение, съсредоточени върху кариерите вместо социалната активност, изключително лоялни към работодателя мъже (често работейки за един цял живот) и жени – домакини;
  3. *The Baby Boomers* (1946-1964), плод на огромна раждаемост, израснали с музиката на Елвис и Бийтълс, хипита, свободомислещи активисти, борци за равенство, често променящи работните си позиции, кариерите и жилищата си;
  4. *The Generation X*, „MTV generation“ (1965-1980), често деца на разведени работохолици, „отгледани“ от музикалните телевизии, интересувачи се от екзистенциални теми, вместо от кариера и семейство;
  5. *The Generation Y*, „милениуми“ (1980-1995), с умения в технологиите, предпочитани пред реалния живот, оптимисти, предпочитат формалното образование и класическите социални мрежи;
  6. *The Generation Z* (1995-2010), „родени с компютърна мишка в ръка“, научават се да използват технологиите и след това да четат;
  7. *The Alpha Generation* (2010-), най-младото поколение. (Веселинова, 2018, McCrindle and Wolfinger, 2011).

В бързо променящите се реалности на съвременния свят – глобализация, развитие на технологиите и електронизация – възниква и нова концепция за образование и обучение, която дефинира обновени образователни цели и политики (Станчева, Нушева и Хаджиева, 2018). Ново е разбирането за образованието като фактор на социалната и културната кохезия и като икономически потенциал и то произтича от стратегическата цел на Европейския съюз – превръщане на ЕС в най-конкурентноспособната и динамична икономика в света, основана на знанието. *Лисабонската стратегия* конкретизира тази цел като подобряване на качеството и ефективността на образованието, осигуряване на всеобщ достъп и отваряне на образователните системи към света (Василева, 2002). Рамката за действие

определя *образованието като ориентиран към практиката процес, продължаващ през целия живот*, и обвързва неговата ефективност с качествата, които се формират у образования се бъдещ специалист (Янкова, Павлова и Станчева, 2018).

Друг важен феномен е *рефлексията* и съчетаването на основните принципи на *организационното управление с професионалното развитие*. В своето професионално изграждане индивидите често срещат грешки и ги поправят, т.е. запълват пропуски, но все пак разчитат на едни и същи политики и техники, поради което пропуски се появяват непрекъснато. При този подход специалистът (или институцията) има само един начин да продължи: като допуска грешки, отстранява ги и продължава напред. При другия подход на *двойната рефлексивност* или „*ученето в двоен цикъл*“ индивидът реагира на ситуацията, анализира причиняващите промените фактори и създава нови процедури, така че грешките и пропуските да се появяват рядко. Така „производителът“ е обучаем, който изследва алтернативи и прилага нов „поглед“ на проблема. В късната модерност се развива именно тази способност за „*двойна рефлексивност*“, т.к. хората започват да възприемат своите институции и култура като „социално конструирани“ и да се отнасят информирано и проактивно към социалния свят чрез изборите, които правят (Archer, 2007, Beck, Giddens and Lash, 1994). В този смисъл *истинското професионално израстване* започва не когато специалистът само вижда събитията, а когато се заема скептично да ги проверява и да добива достатъчно смелост, за да се съмнява в собствените си действия (Schön, 1983). Този вътрешен скептицизъм е в основата на „*рефлексивния процес на преценка*“ – начин за критично самонаблюдение на собствения път и опитност на индивида през професионалния му живот.

Процесът на *рефлексивно преценяване* включва поредица от стъпки:

1. Идентифициране на въпроси, свързани с определен проблем, грешка или дилема;
2. Откриване, проучване и приоритизиране на факторите на промяна;
3. Извличане и оценка на знания, необходими за алтернативни действия;
4. Сравняване на силните страни и ограниченията на опциите;

5. Прилагане на най-подходящите алтернативи за разрешаване на проблема;
6. Оценяване на резултатите и продължаване към осъществяването на промяната (Schön, 1983).

*Рефлексивната преценка* става възможна едва, когато специалистът изпитва увереност и готовност да бъде самокритичен и да променя поведението си при разпознаване на грешни изводи от знания, предположения, поведения или действия. Много установени данни доказват, че *ученето през целия живот изисква саморефлекситиращ скептицизъм, усъвършенствана интелектуална зрялост и способност за самостоятелно учене* (Hendricson, 2017) и това не е автоматично умение с диплома. Един от проблемите с *ученето през целия живот* е, че е трудно да се предвиди кога личността има достатъчно капацитет за това. За много хора, вкл. обучени на високо ниво, интелигентни, професионалисти, *самонасоченото обучение* не идва по естествен път. То е капацитет, който може да бъде култивиран по време обучението, но и ако хората са предразположени любопитният им скептицизъм да е част от професионалната им отговорност.

Аксиома в бизнеса е, че работа се получава благодарение на *„твърдите умения“*, но *„меките умения“* гарантират мястото. Според *Стюарт меките умения* са синоним на подходящи контекстуални, междуличностни и поведенчески компетенции (Stewart, 2011), те са умения и способности, които имат съществено значение за общуването с ръководители, връстници, подчинени, клиенти, доставчици, партньори. Това са умения, свързани както с вербалния, така и с невербалния език за ефективна и ефикасна комуникация и съществуват в две различни форми – лична и социална. *Личните умения* са свързани с изпълняване на индивидуални задачи и дейности и тяхното ниво влияе върху общото качество на изпълнената задача, на нейното темпо, адекватност и надеждност. *Социалните умения* са тези, които влияят върху качеството на изпълняваните с други хора (колеги) задачи. Те се отразяват на ефективността на сътрудничеството, комуникацията и влиянието. Както *личностните*, така и *меките умения* се възприемат като условия за *комуникационна синергия*, подпомагаща способността да се разберат емоциите на другите в търсенето на по-добри решения, вместо компромис, основан на различията между хората и взаимното доверие (Acland, 2003). Тя

може да бъде постигната, когато се изпълняват конкретни групови и индивидуални роли.

*„Емоционалното“ измерение на меките умения* влиза в детерминантите на емоционалната и на социалната интелигентност. *Емоционалната интелигентност* включва емоционално самосъзнание, контрол и продуктивно използване на емоции, съпричастност и взаимоотношения с другите – елементи от личната сфера на *меките умения*, дефинирана от откритост, решаване на проблеми, справяне със стрес и др. *Социалната интелигентност* обхваща груповата организация, договарянето, влизането във взаимоотношения с други хора и извършването на социални анализи, прогнозиращи мотивите и емоциите на другите, например екипно сътрудничество, отношения с клиенти, супервайзъри и като цяло вътрешни комуникации, спадащи към социалните *меки умения*. Личният и социалният характер на *меките компетенции* гарантират приспособяването към чувствата на колегите в екипа и елиминирането на недоразумения, преди да се превърнат в конфликти. Те позволяват възприемането на *лидерството* като недоминиране, а като изкуство на убеждаването на хората да си сътрудничат за постигане на целите на стратегията и възприемането на недоволството като израз на конструктивна обратна връзка и изграждаща атмосфера (Goleman, 1996).

Способностите на определен специалист да очарова събеседника си, да се сприятелява на работното място, да е способен да ръководи екип, да притежава умения за водене на диалог и преговори, да е отборен играч, да е отворен да дава и получава конструктивна критика – стават все по-важни за успеха в един все по-глобален и комуникационен свят. И това с най-голяма сила важи за специалистите в областта на информационните, културните и креативните индустрии, които са изправени пред все по-увеличаващите се предизвикателства на мрежовия общуващ свят.

## Заклучение

Подтикнати от настоящите социално-икономически прогнози, все повече правителства и международни институции се опитват да доближат света на образованието и обучението до света на труда. Работоспособността на завършилите, иновациите и предприемачес-

твото, използването на ИКТ в средното и във висшето образование са само някои от стратегическите теми в този дневен ред. Нивото на младежката безработица в целия свят е един от факторите за засилващия се натиск върху училищата и университетите да адаптират своите учебни програми към настоящите нужди на пазара на труда, да съчетават формите на дуално, дистанционно, информално обучение, както и да предвиждат компетенции за бъдещи работни места (Stancheva, Hajieva, Dobрева, Nusheva and Buzhashka, 2019). В този смисъл всяко събиране на доказателства за *търсенето на умения*, експериментирането с дизайните на учебните програми, проучването на ефективността на обучението и оценяването на *меките умения* в образователните среди, както и сътрудничеството между образователните институции и бизнес практиката, е важно за създаването на компетентни, уверени, умеещи специалисти с голям потенциал и запас от *преносими меки умения*, гъвкави и продуктивни.

Всички изследвания и анализи потвърждават, че култивираните *меки умения* са необходими, за да могат специалистите през XXI век да бъдат успешни и да се конкурират пълноценно.

*Преподавателите и учителите* могат да играят ключова роля, интегрирайки концепциите и дейностите, създаващи *меки умения* в учебните програми и създавайки неформални образователни стратегии за директно развиване на *меки умения* у специалистите в областта на културните и творческите индустрии.

*Наставничеството* също има голям потенциал при култивирането на *меки умения*, вкл. и в онлайн обучението.

*Опитът на работното място* е важен аспект в обучението в *меки умения* и затова практикуването на дуално обучение и използването на подхода „*учене чрез правене*“ са много значими. Без този опит обучаемите няма как добре да осъзнаят значението на придобиването на *меки умения*, въпреки че обучения в *меки умения* могат да бъдат включени и в учебните програми и в учебното съдържание.

*Стажът и практиката* трябва да бъдат норма в образованието по обществени науки, както и *летните изследователски практики* като удачна форма за придобиване на *меки умения*.

Самите мениджъри на културни и творчески организации трябва да инициират програми за обучение в *меки умения* както за новопостъпилите, така и за действащите специалисти, т.к. и *меките*



умения, подобно на знанията и компетенциите, трябва да се реновират и развиват спрямо постоянно променящите се условия за професионално и модерно предоставяне на информационни и културни услуги (Станчева, Нушева и Хаджиева, 2018).

Достатъчно изследвания и примери от практиката показват, че дългият стаж и професионален опит не са задължителна гаранция за усвояване на добри комуникационни и други високи меки умения.

## Използвани източници

1. **Acland, A.** (2003). *Perfect People Skills*. 2. New ed. Random House Business, 2003. 160 p.
2. **Archer, M.** (2007). *Making Our Way through the World: Human Reflexivity and Social Mobility*. Cambridge, UK: Cambridge University Press. 352 p.
3. **Beck, U., A. Giddens, S. Lash** (1994). *Reflexive Modernization: Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order*. Stanford University Press, 225 p.
4. **Goleman, D.** (1996). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam, 352 p. (Bantan Books)
5. **Hendricson, W.** (2017). Are We Serious About Lifelong Learning? *ADEA CCI Liaison Ledger, Guest Perspective*. <[https://www.adea.org/ADEA/Blogs/ADEA\\_CCI\\_Liaison\\_Ledger/Guest\\_Perspective\\_\\_Are\\_We\\_Serious\\_About\\_Lifelong\\_Learning\\_.html](https://www.adea.org/ADEA/Blogs/ADEA_CCI_Liaison_Ledger/Guest_Perspective__Are_We_Serious_About_Lifelong_Learning_.html)>
6. **Matteson, M., L. Anderson, C. Boyden** (2016). "Soft Skills": A Phrase in Search of Meaning. *Libraries and the Academy: Portal*, 16(1). <<https://doi.org/10.1353/pla.2016.0009>>
7. **Matteson, M., M. McShane, E. Hankinson** (2019). Soft Skills Revealed: An Examination of Relational Skills in Librarianship. *Semantic Scholar; ACRL, Recasting the Narrative*, pp. 428-438. <<https://pdfs.semanticscholar.org/805f/c631733382eb7d9094eeb91b9ad10073333a.pdf>>
9. **McCrindle, M., E. Wolfinger** (2011). *The ABC of XYZ: Understanding the Global Generation*. University of New South Wales Press. 208 p. <[https://www.academia.edu/35646276/The\\_ABC\\_of\\_XYZ\\_-\\_Mark\\_McCrindle\\_PDF.pdf](https://www.academia.edu/35646276/The_ABC_of_XYZ_-_Mark_McCrindle_PDF.pdf)>

10. **Rainsbury, E., D. Hodges, N. Burchell** (2002). Ranking Workplace Competencies: Student and Graduate Perceptions. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education (APJCE)*, 3(2), pp. 8-18. <[https://www.ijwil.org/files/APJCE\\_03\\_2\\_8\\_18.pdf](https://www.ijwil.org/files/APJCE_03_2_8_18.pdf)>
11. **Robles, M.** (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), pp. 453-465. <<https://homepages.se.edu/cvonbergen/files/2013/01/Executive-Perceptions-of-the-Top-10-Soft-Skills-Needed-in-Todays-Workplace.pdf>>
12. **Schön, D.** (1983). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. Basic Books, University of Michigan, 374 p. (Harper torch books; Vol. 5126)
13. **Sharma, V.** (2018). Soft Skills: An Employability Enabler. *SSRN Scholarly Paper*. Rochester, NY: Social Science Research Network. <<https://papers.ssrn.com/abstract=3273229>>
14. **Spencer, L. M., S. M. Spencer** (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: Wiley. 384 p. <<http://epfypdf.basinpreppers.com/competence-at-work-models-for-lyle-m-16227081.pdf>>
15. **Stancheva, S., B. Hajieva, V. Dobрева, K. Nusheva, B. Buzhashka** (2019). Positive Practices for Overcoming the Crisis in Education: Examples from Bulgaria. *INTED2019 Proceedings 13th International Technology, Education and Development Conference*, 11th-13th March 2019, Valencia, Spain, pp. 4835-4840.
16. **Stewart, John** (ed.) (2011). *Bridges Not Walls: A Book About Interpersonal Communication*. 11th ed. McGraw-Hill Education, 560 p.
17. **Whitmore, P. G., J. P. Fry** (1974). Soft Skills: Definition, Behavioral Model Analysis, Training Procedures. *Professional Paper*. Arlington, VA, pp. 3-74.
18. **Yankova, I., R. Vasileva, S. Stancheva** (2019). Modern Skills and Convergent Environment – SWOT Analysis, Trends and Challenges in Vocational Education and training. A Bulgarian Experience. *Proceedings of EDULEARN 19: 11th annual International Conference on Education and New Learning Technologies*, Palma de Mallorca, Spain, pp. 3130-3139.
19. **Василева, Р.** (2002). За партньорството между формалното и неформалното обучение: Карта на партньорството. *Педагогика*, 8, с. 43-52.

20. **Василева, Р.** (2014). Езикът на съвременната организационна култура. *Cross-linguistic Interaction: Translation, Contrastive and Cognitive Studies*. София: УИ „Св. Климент Охридски“, с. 409-421.
21. **Веселинова, Й.** (2018). Поколениято Z – Z като PaZличен. *Под мостта*. <<https://podmosta.bg/pokolenieto-z-z-kato-razlichen/>>
22. **Георгиева, К.** (2018). 18 ценни умения, които кандидатите за работа трябва да притежават. *For>jobhunters, Blog*, <<https://forjobhunters.com/18-ценни-умения/>>
23. **Пенчева, М.** (2016). Различията между поколенията и техните проекции в процеса на учене. *Научни трудове на Русенския университет*, 55, 5.1., с. 93-97. <<http://conf.uni-ruse.bg/bg/docs/cp16/5.1/5.1-18.pdf>>
24. **Станчева, С., К. Нушева, Б. Хаджиева** (2018). Професионалното и продължаващото обучение в сферата на културните и творчески индустрии – възможности за професионална реализация. *Иновативна образователна среда за непрекъснато професионално обучение в сферата на културните и творчески индустрии : Е-сборник*. Състав. Иванка Янкова, Румелина Василева. София: За буквите – О писменехъ, с. 64-72.
25. **Янкова, И., И. Павлова, С. Станчева** (2018). Насоките на ЮНЕСКО за интерактивни образователни процеси, приложени в УниБИТ. *Иновативна образователна среда за непрекъснато професионално обучение в сферата на културните и творчески индустрии: Е-сборник*. Състав. Иванка Янкова, Румелина Василева. София: За буквите – О писменехъ, с. 77-90.

# Интерактивната образователна среда в условията на COVID-19\*

---

**Доц. д-р Силвия Станчева**  
**Д-р Боряна Хаджиева**

**Резюме.** Качеството на образованието е един от най-важните фактори за постигането на траен икономически растеж и активно гражданско общество. В условията на извънредно положение това е изключително трудна и ангажираща задача. Статията анализира реакциите на образователните институции, свързани с предоставяне на интерактивни образователни стратегии и ресурси. COVID-19 наложи предприемане на редица гъвкави решения в сферата на образованието. Образователните институции предоставиха дигитални инструменти и решения за управление на обучението, за качване на национални дигитализирани образователни ресурси. Електронните образователни ресурси заляха пространството за дистанционно обучение. Засили се техническият опит, използвайки комбинация от технологии и подходи на общността, в зависимост от местния контекст. Във всички интервенции се обръща специално внимание на гарантирането на сигурността на данните и защитата на личния живот на обучаемите и учителите, което води до по-спокойно и по-качествено обучение. Изследването залага на добрите примери в световен и национален мащаб, които вече са доказано добре работещи и с потенциал за бъдещото им прилагане в образователния сектор и след приключване на световната пандемия.

**Ключови думи:** COVID-19, интерактивна образователна среда, електронни ресурси, качествено образование, дигитални инструменти, онлайн обучение

**Abstract.** The quality of education is one of the most important factors for achieving lasting economic growth and active civil society. In a state of emergency, this is an extremely difficult and engaging task. The article analyzes the reactions of educational institutions related to the provision of interactive educational strategies and resources. COVID-19 has required a number of flexible decisions in the field of education. Educational institutions have provided digital tools and training management solutions for uploading national digitalized education resources. E-learning resources have flooded the space for distance learning. Technical experience has increased with a combination

---

\* Докладът е представен за публикуване в Научните трудове на Университета по библиотекознание и информационни технологии.

*of technology and community approaches, depending on the local context. In all interventions, particular attention is paid to ensuring data security and protecting the privacy of trainees and trainers, leading to calmer and better quality training. The study builds on good examples globally and nationally that have already proven to work well and with potential for future implementation in the education sector after the end of the global pandemic.*

**Keywords:** COVID-19, interactive educational environment, electronic resources, quality education, digital tools, online learning

## Въведение

Подобно на много други индустрии, образователният сектор е силно засегнат от пандемията COVID-19. Разпространението ѝ доведе до закриването на учебните заведения по целия свят. Това ускори развитието на онлайн средата за обучение в рамките на тези институции, така че обучението да не се нарушава. След като огнището на Коронавирус е обявено за пандемия от Световната здравна организация, хората по света са изправени пред голямо предизвикателство. Коронавирусът повлиява значително на целия ни живот, но също така предизвиква способността ни да се адаптираме и да сме устойчиви.

Ние сме в извънредно положение и трябва да реагираме с различни начини на работа, пазаруване, учене и комуникация. Онлайн пазаруването и социалните мрежи не са новост за нас, нито дистанционното обучение. COVID-19 обаче съживява необходимостта от проучване на възможностите за онлайн обучение. Използването на иновативните мултимедийни образователни ресурси за студенти и преподаватели и за останалите заинтересовани субекти на базата на разработени интерактивни е-съдържания на мултидисциплинен план и екип „технологии и образование“ има за цел създаване, осъществяване и оценка на инициативите и тяхното ефективно използване. Това би осигурило на обучаващи и обучаеми възможности за активно участие във възпитаването на разбиране за образованието, изкуството и културата на местно, национално и наднационално ниво. Подпомагани от квалифицирани представители на институциите, всички те биха могли активно да участват в събирането и изготвянето на необходимото съдържание за последващи публикации на е-образователни ресурси в мрежата на различни езици.

## Изложение

В новата извънредна ситуация ЮНЕСКО представи нова дефиниция на отворените образователни ресурси. Те са фокусът на внимание в областта на електронното обучение. Причината за това е, че има много материали, особено онлайн, които могат да бъдат използвани в контекста на образованието и обучението. Голяма част от този материал обаче е защитен от авторски права. Без съгласието на създателя текстове, изображения, видеоклипове, музика и др.п. не могат да бъдат копирани и използвани в обучението. Всъщност, дори ако създателят изрично желае да сподели своя материал, той трябва да етикетира работата си по специфичен начин. Ако не го направи, всеки потенциален следващ потребител трябва да подаде заявка за разрешение, което отнема време и може да изисква значителни проучвания. Ясното и недвусмислено лицензиране помага да се реши този проблем. Някои лицензи са класифицирани като „отворени“. Материалите, на които е предоставен такъв лиценз, се наричат *отворени образователни ресурси* (ООР).

Според дефиницията в наскоро издадената Препоръка на ЮНЕСКО, ООР „преподават, учат или изследват материали във всеки формат и среда, които са публично достояние или са под авторско право, които са издадени под открит лиценз, които не позволяват достъп, повторно използване, пренасочване, редактиране и разпространение от други“. Обяснението на тези, които стоят зад препоръката, защо дефиницията е приела тази форма е, че създаването на такъв документ е дълъг и тежък съвместен процес. В този случай процесът включва повече от 100 участници, изискващи единодушно одобрение. Те подчертават, че участниците включват юристи, компетентни в тази област, които подават изявления относно потенциални тълкувания на определението. Те твърдят, че опасността от злоупотреба се отрича от факта, че гарантираните права за преразглеждане и преразпределение директно предполагат разрешението за запазване на копия. Въпреки това, извън обхвата на всички възможни правни изкривявания, се препоръчва да се използват вече обичайните лицензи на Creative Commons за лицензиране на отворени образователни материали. Те включват изричното разрешение за „запазване“ в текста на договора им.

Повечето правителства по света временно затвориха образователните институции в опит да ограничат разпространението на панде-

мията COVID-19. Това засегна 91% от студентите в света. ЮНЕСКО подкрепя държавите в техните усилия за смекчаване на непосредственото въздействие на закриването на училищата, особено за по-уязвимите и в неравностойно положение общности, и за улесняване на непрекъснатостта на образованието за всички чрез дистанционно обучение [4].

Повече от 1,5 милиарда студенти и младежи по цялата планета са засегнати от закриването на училища и университети поради огнището на COVID-19. Това провокира създаването на движението *#LearningNeverStops – Ученето никога не спира*. Глобалната коалиция за образование, лансирана от ЮНЕСКО, има за цел да улесни възможностите за приобщаване на децата и младежите през този период на внезапни и безпрецедентни смущения в образованието. Инвестициите в дистанционно обучение трябва както да смекчат непосредствените смущения, предизвикани от COVID-19, така и да установят подходи за разработване на по-отворени и гъвкави образователни системи за бъдещето [3].

След закриването на училищата и университетите, правителствата прилагат решения за дистанционно обучение и се борят със сложността на предоставянето на образование от разстояние, от предоставяне на съдържание и подкрепа на учителите и преподавателите, до предоставяне на насоки на семействата и справяне с предизвикателствата на свързаността. Многостранни партньори се присъединяват към коалицията поради необходимостта от бърза и координирана подкрепа за държавите, за да се смекчат неблагоприятните въздействия от закриването на училищата, особено за най-неравностойните.

Частният сектор, включително Microsoft, GSMA, Weidong, Google, Facebook, Zoom, KPMG и Coursera, също се присъединява към Коалицията, като допринася за ресурсите, използвайки опита им в областта на технологиите, свързаността и укрепването на капацитета. Компаниите, които използват данни за ученици, студенти и образование, се ангажират да спазват етичните стандарти. Филантропски и нестопански организации, включително Академия Хан, Дубай Кеърс, Профутуро и Улица Сезам, също са част от Коалицията, мобилизирайки своите ресурси и услуги за подкрепа на училища, учители, родители и учащи се през това време на несравнимо прекъсване на образованието. Медийните агенции също са поканени да се присъединят към коалиция-

та, както прави BBC World Service като част от ангажимента си да подкрепи младите хора по целия свят. BBC ще изготвя съвети, истории и медийни образователни материали, за да помогне на изолирани млади хора да разберат как Коронавирусът може да им повлияе [8].

Цифровите системи за управление на обучението, средствата за комуникация и платформите за електронно обучение играят решаваща роля по време на тази пандемия. Софтуерът и приложенията могат да помогнат на обучаващите се да управляват, планират, доставят и проследяват процеса на обучение. Както отбелязва доц. д-р Румелина Василева: „Мрежата е начин на живот, предизвикателствата дебнат отвсякъде и изискват бързи реакции, моментални, но стратегически адекватни решения абсолютно навсякъде – и в бизнеса, и в културата, и в политиката. Икономиката, освен социалната си природа, засилва и технологическата си значимост. Конкуренцията също е променена и още по-агресивна – с модерни методи, с нови инструменти и резултати. Пазарът е друг. Всичко е пазар.“ [1, с. 19].

Нека разгледаме няколко полезни инструмента. Списъкът не е изчерпателен и е адаптиран за образование за възрастни и е откъс от по-подробен списък, публикуван от ЮНЕСКО.

#### *Цифрови системи за управление на обучението:*

- ☞ Moodle е безплатен софтуер с отворен код, предназначен да помогне на преподавателите да създават ефективни онлайн курсове;
- ☞ Google Classroom помага на учениците и учителите да организират задачи, да засилят сътрудничеството и да насърчават по-добрата комуникация;
- ☞ Docebo е услуга, предлагаща система за управление на обучението, фокусирана върху професионалното развитие;
- ☞ Blackboard предлага решения, ресурси и инструменти, за да помогне за предоставянето на качествено онлайн обучение;
- ☞ Edmodo е инструмент за преподаватели да изпращат съобщения, да споделят материали от клас и да правят обучението достъпно за учениците навсякъде;
- ☞ Skooler е система изключително и напълно интегрирана с Microsoft Office 365;
- ☞ Ekstep предлага колекция от учебни ресурси за грамотност и численост и възможност за създаване на нови;



- ☞ Cell-Ed е създадена, за да отговори на нуждите на обучаващите се за възрастни;
- ☞ LabXchange е онлайн общност за обучение, споделяне и сътрудничество;
- ☞ Quizlet е мобилно и уеббазирано приложение за проучване, което позволява учене и преподаване чрез инструменти и игри.

*Комуникационни инструменти:*

- ☞ Zoom е инструмент, позволяващ видео комуникации, видео и аудио конференции, чатове и вебинари;
- ☞ Skype е безплатен инструмент за правене на видеоклипове и разговори един към един и групови;
- ☞ Microsoft Teams е платформа, която комбинира чат на работното място, видео срещи и съхранение на файлове;
- ☞ Google Hangouts Meet дава възможност за текстови, гласови или видео чатове, един към един или в група;
- ☞ Dingtalk е система за аудио и видеоконференции.
- ☞ Massive Open Online Courses (MOOCs) предлага безплатни онлайн курсове [5].

*Доцент д-р Румелина Василева* стига до извода, че: „Информационните ресурси и технологии предоставят възможност за предлагане на по-добри, по-бързи, по-качествени и по-евтини продукти и услуги на потребителите, партньорите и служителите. Този потенциал се постига чрез натрупване на управленска и маркетингова култура за тяхното придобиване и управление като активи, които да лежат в основата на управлението и доставката на информационните услуги. Този процес се основава на интегрирането и споделянето на данни повече, отколкото досега.” [2, с. 25-26].

Да разгледаме как страните използват образователните технологии (включително онлайн обучение, радио, телевизия, текстови съобщения), за да поддържат достъп до дистанционно обучение по време на пандемията COVID-19.

Световната банка работи активно с министерствата на образованието в десетки страни в подкрепа на техните усилия да използват образователни технологии от всякакъв вид, за да осигурят възможности за дистанционно обучение на учениците и студентите. Регистрират се възникващите подходи по държави във вътрешна база данни.

Министрите на образованието разширяват мерките за осигуряване на приемственост, като увеличават обхвата на мултимедийните подходи, за да гарантират непрекъснатост на обучението по целия свят.

За всички страни избягването на прекъсването на обучението, доколкото е възможно, е първи приоритет и те въвеждат или мащабират съществуващите методи за дистанционно обучение, базирани на различни комбинации от технологии. В почти всички страни учителите и училищните администратори се насърчават да използват приложения, за да поддържат комуникацията с учащите се и родителите, както и да изнасят уроци на живо или да записват масивни отворени онлайн уроци (МООС). Учебното съдържание се доставя и чрез телевизия и други медии [7].

В България Министерството на образованието и науката стартира система за електронно обучение (започва на 16 март 2020 г.). Издателите предоставят онлайн учебници от 1-10 клас безплатно. Регионалните образователни институции подкрепят 65 000 учители и над 700 000 ученици чрез видео и уебсеминари. Съдържанието на училищното образование се излъчва по каналите BNT2 и BNT4.

Близко 89% от студентите са включени в електронното обучение. Всяко висше учебно заведение самостоятелно организира процеса на дистанционно обучение на своите студенти, като използва различни онлайн платформи и софтуер за видеоконференции, чрез които се провеждат сесии за дистанционно обучение, както и други канали за комуникация. Използват се програми като Office 365, Skype, Blackboard. Създават се услуги за достъп и облаци. На уебсайта на Министерството на образованието и науката има информация за услуга „телефонно електронно образование“, която да отговаря на въпроси и да дава предложения, свързани с образователния процес [9].

## Заклучение

Обикновено говорим за образователните предимства, които електронното обучение носи (например, онлайн обучение, смесено обучение и т.н.), но не можем да забравим социалните му ползи, като се има предвид използването му по време на текущата пандемия COVID-19.

Електронното обучение е полезно, защото е незабавно достъпно и предлага гъвкаво планиране. Преподавателите могат да използ-

ват различни образователни стратегии и ресурси, за да обучават от дома с всички необходими интерактивни инструменти, с които разполагат. Това прави онлайн сесиите им също толкова ефективни като традиционните и още по-изгодни, тъй като по време на виртуални сесии те могат да предлагат голямо количество съдържание, взаимодействие, подсилване и обратна връзка в реално време.

Образователният сектор реагира на карантината с рязко преминаване към онлайн обучение. Независимо от това, онлайн преподаването изисква внимателно обмисляне на това как обучаващите се и учителите са оборудвани за смяната и сериозно обмисляне дали стилът на преподаване е все още ефективен, когато е взет от традиционната среда и е транспониран към технологични устройства. Освен това неравенствата се засилват, що се отнася до достъпа до технологиите и до цифровите устройства. Много от обучаемите страдат от форма на дигитално неравенство, при което им липсват връзките и устройствата, за да се обучават дистанционно. Всъщност тази епидемия разширява разликата между лицата, които имат достъп до възможности за цифрово обучение, и тези, които са изключени.

Достъпът не е равен и виждаме, че неравенството нараства. И въпреки това, макар че непосредственият фокус е сега върху технологиите и инструментите, най-непреодолимото качество все още е човешкото състрадание.

## Благодарности

Научният доклад е по проект: „Комуникационен модел на интерактивна образователна среда за непрекъснато и следдипломно професионално и продължаващо обучение в сферата на културните и творчески индустрии“ по договор № ДН 05/1 от 14.12.2016 с ФНИ.

## Използвани източници

1. **Василева**, Румелина. Управление и развитие на човешките ресурси в културните организации : Ключов аспект на информационното осигуряване и на библиотечния и културен мениджмънт. София : За буквите – О писменехъ, 2014. 346 с.

2. **Василева**, Румелина Илиева. Управление на електронните ресурси в библиотеките : Учебно помагало. София : За буквите – О писменехъ, 2014. 222 с.
3. **ЮНЕСКО**. Глобална коалиция. URL: <<https://en.unesco.org/covid19/educationresponse/globalcoalition>>, (10 април 2020).
4. **ЮНЕСКО**. Реакции в образованието. URL: <<https://en.unesco.org/covid19/educationresponse/>>, (10 април 2020).
5. **EPALE** – Електронна платформа за учене на възрастни в Европа. URL: <<https://epale.ec.europa.eu/bg/node/150838>>, (3 април 2020).
6. **IFLA**. URL: <<https://www.ifla.org/covid-19-and-libraries#closures>>, (5 април 2020).
7. **ITU**. NEWS. URL: <<https://news.itu.int/covid-19-how-digital-learning-solutions-are-taking-shape/>>, (4 април 2020).
8. **UNESCO**. #LearningNeverStops. URL: <<https://en.unesco.org/news/unesco-rallies-international-organizations-civil-society-and-private-sector-partners-broad>>, (28 март 2020).
9. **The World Bank**. URL: <<https://www.worldbank.org/en/topic/edutech/brief/how-countries-are-using-edtech-to-support-remote-learning-during-the-covid-19-pandemic>>, (10 април 2020).

# Проучване на потребителските нагласи за продължаващо професионално обучение

---

**Доц. д-р Румелина Василева**

## Въведение

Философията и предимството на професионалното образование и обучение е във възможността му да създава пряка и ефективна връзка между трудовите хора и пазара на труда. Ядрото на концепцията за качествено професионално образование е в произвеждането на достатъчно подготвени кадри, които да осигуряват конкурентни предимства на всяка икономика, и то постоянно. Професионалното образование предоставя сериозни предимства на пазара на труда, т.к. придобилите професионална квалификация проявяват по-висока икономическа активност, по-трайна заетост и са по-слабо засегнати от потенциална безработица. По правило хората с професионално образование работят в сравнително по-високоплатени и високопродуктивни сектори на икономиката и дори в някои сектори разликата в заплащането достига до 50% от средното ниво за страната. Това означава, че представянето на средните специалисти на пазара на труда ги издига на по-високо стъпало в сравнение с тези с общообразователна и основна подготовка и ги доближава значително до специалистите с висше образование. По данни на НСИ хората с придобита професионална квалификация представляват около 40% от работната сила в България и са близо два пъти повече от тези, които имат само средно образование. Нещо повече, недостигът на кадри с професионално образование, както и времето и ресурсите, които работодателите в България в немалката си част си спестяват за инвестиране в продължаващо професионално образование, се очертават като основни негативни фактори за развитието на икономиката ни в редица сектори. Положително явление се констатира в последните години по отношение на засиления интерес и обществено вни-

мание към професионалното образование и неговото качество. По тази причина напоследък се предприемат и редица реформаторски стъпки, свързани с нормативни промени, стратегии и планове за развитие на професионалното образование. Възможностите пред професионалното образование не могат да станат предимства преди да се модернизира то и да се обвърже пряко с нуждите на пазара.

Необходимостта от подготвени кадри извежда на преден план продължаващото професионално обучение, което на практика не просто довършва, но и развива подготовката на специалистите и я адаптира към нуждите на трудовия пазар. То има за цел да подобри или реновира знанията и/или уменията (квалификация), да осигури нови умения (преквалификация) и да продължи личностното или професионалното развитие (учене през целия живот) на потребителите на образователни услуги като активни участници в пазара на труда. В този смисъл изграждането на система за оценка на качеството и за проучване, идентифициране, анализ и прогнозиране на потребностите от професионално обучение е от съществено значение. Нещо повече анализът на нагласите и отношението на работодателите и на гражданите към професионалното обучение е основата, върху която трябва да се изградят стратегиите за развитието му, адекватно на пазарните нужди и обществените очаквания.

Постоянните промени трансформират всичко, вкл. и комуникациите и популяризирането на образователните възможности за професионално развитие. Променят се технологиите, променят се уменията, очакванията, променя се езикът на комуникацията между работодатели и работна сила, между обучаващи организации и потребители на образователни услуги. Затова са нужни постоянни изследвания, които да регистрират непрестанно променящото се статукво, за да се намират алтернативи и ефективни подходи.

## Методология на изследването

### Цел и обхват на проучването

Във връзка с продължаването на втория етап на проект НО5/30 „Комуникационен модел на интерактивна образователна среда за непрекъснато и следдипломно професионално и продължаващо обучение в сферата на културните и творческите индустрии“, финансиран по договор № ДН05/1 от 14.12.2016 г., втори етап, от ФНИ на

МОН по „Конкурс за финансиране на фундаментални научни изследвания – 2016 г., проектният екип си поставя за задача да осъществи *проучване на потребителските нагласи за продължаващо професионално обучение*.

*Обект на изследване* са студенти от Университета по библиотекознание и информационни технологии и курсисти, обучавани в Центъра за професионално обучение към УниБИТ, както и преподаватели и експерти от университета.

*Целта* е да се създаде първоначална изследователска представа за мнението и информираността на целевите групи по отношение на професионалното обучение и образование в неговата съществуваща към момента рамка. По-точно *целта на анкетното проучване* е да бъде осигурена първоначална информация за потребителските нагласи и оценки по отношение на състоянието и перспективите пред професионалното образование и обучение, както и идентифициране на възможности за подобряването на средата за професионално обучение и надграждане на компетенции и умения.

Нагласите са основани върху ценностната система на индивида и като повечето психични феномени и те са динамични и подлежат на промяна и развитие. Върху тази тяхна динамика е основана и целта на настоящото проучване.

Социологическото проучване е проведено в *периода 20 март 2019 – 20 юли 2019 година* като първа основна проектна задача за очертаване на посоката от поредица последващи изследователски задачи.

### Методи за извършване на емпиричните проучвания

*Методиката на изследване* се подчинява на поставената цел и представлява анкетно проучване.

*Подходът за провеждане на планираното проучване* включва прилагане на утвърдени методи за изследване на мнението и информираността на определените целеви групи:

- ☞ *основен метод* – социологическо проучване чрез анкетни карти сред представители на целевите групи – пряко (лице в лице) анкетно проучване;
- ☞ *допълнителен метод* – електронно анкетно проучване, предоставено и получено дистанционно от отделни представители на целевите групи;

☞ *придобиване на данни, обработка и анализ на получената статистическа информация* за потребителските нагласи за продължаващо професионално обучение.

Предложеният подход осигурява *пълнота и обективност на информацията* за мнението и информираността относно възможностите и предимствата на професионалното и продължаващото образование, както и идентифициране на препоръки за подобряване на процеса.

Анкетното проучване е осъществено с помощта на *структуриран въпросник – карта* за социологическа оценка на мненията и нагласите на респондентите, обособени за нуждите на анализа по поставената тема.

*Представителната извадка* от 120 пълнолетни лица, обучаващи се в Университета по библиотекознание и информационни технологии и в Центъра за професионално обучение към УниБИТ, и преподаватели и експерти в университета, осигурява достатъчен обем за целите на проучването.

Провеждането на изследването *лице в лице и електронно* позволява да се събере очакваната информация в кратки срокове и в подходящо за респондентите време, съвпадащо с летния семестриален период за студентите и със заключителния етап на обучение и сесия на курсистите към ЦПО. Този период е оптимален за събирането на данните от трите обособени целеви групи и за последващата им обработка.

Избрани са характерните за този тип изследвания *инструменти*. В анкетата са интегрирани и контролни въпроси за верификация на информацията; създадена е база данни за кумулиране и обработка на информацията и първична статистическа таблица. Предвидена е и процедура за обработка и визуализация на информацията, съпроводена със социологически анализ на резултатите.

*Дизайнът и обхватът* на емпиричното проучване включва три основни логически обвързани модула от общо 27 въпроса:

- ☞ демографски и образователен профил на респондентите, вкл. и професионални и научни интереси;
- ☞ професионална област, умения и кариерно развитие, вкл. и личен интерес към форми, повишаващи професионалните умения и квалификация;
- ☞ предпочитания към начините, формите и методите на непрекъснато и следдипломно професионално и продължаващо



обучение по зададени критерии, вкл. и информираността и отношението към финансирането на професионалното обучение на респондентите.

В анкетната карта са включени различни видове въпроси и скали: отворени и затворени въпроси, и по Ликъртова скала, което дава възможност да бъде събрана по-прецизна и персонална информация от респондентите, вкл. различни степени на отношение и мнение, на съгласие или несъгласие с формулираните въпроси, за оценка и обратна връзка на услуги, методи, формати и т.н, използвайки симетрична балансирана скала, която регистрира различния интензитет на отношението на анкетираните към съответния въпрос. Въпросите с множество отговори натрупват данни, които могат прецизно да се анализират и да се открият съответни тенденции и взаимовръзки.

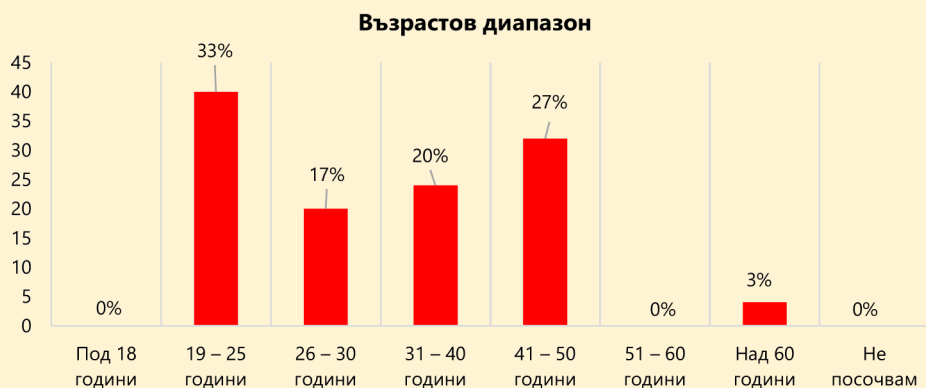
## Резултати и анализ на проучването

Резултатите от анкетата се посочват последователно и въз основа на тях паралелно се представя анализ.

### Демографски профил на изследваните лица

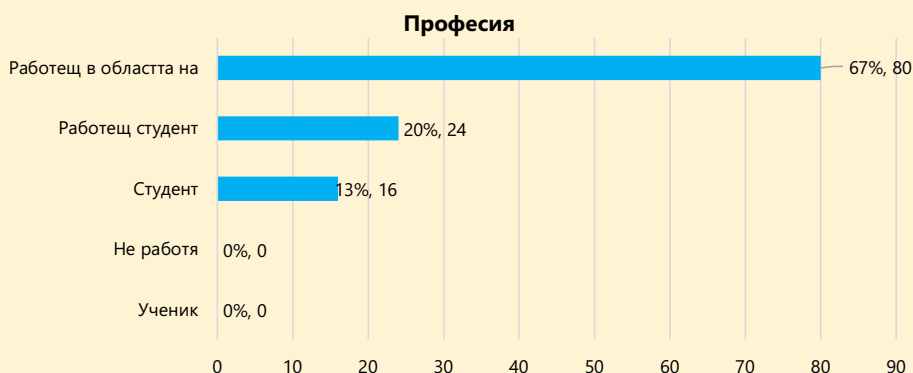


В проведеното проучване 87% от анкетираните са представители от женски пол. Това от една страна още веднъж потвърждава тенденцията, че библиотечният отрасъл е феминизиран, но също така свидетелства, че с 6,7 пъти жените, откликнали на анкетното проучване, са повече спрямо мъжете.



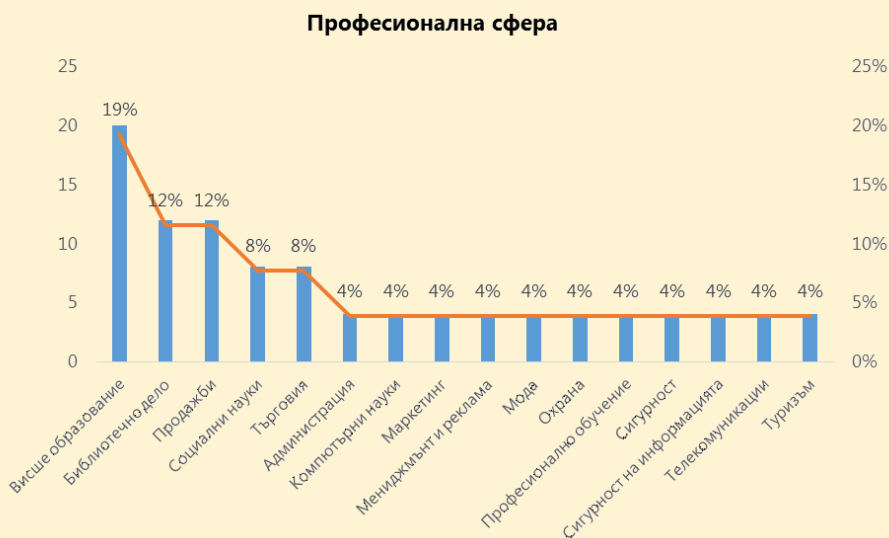
Най-голям дял от запитаните – 33% (около 1/3 от респондентите) – са на възраст между 19 и 25 години. На второ място се нареждат респондентите между 41 и 50 години, а на трето – тези между 31 до 40 години.

Получените резултати потвърждават, че най-големият дял от анкетиранияте са студенти на възраст между 19 и 25 години, т.е. относително скоро са завършили средното си образование и са пристъпили към професионално надграждане на образованието си. На второ и трето място се „класират“ по-зрели студенти, както и преподавателите им на възраст между 31 и 50 години. В анкетата липсват представители на лица под 18 години, както и между 51 и 60 години, също има и такива респонденти, които не желаят да споделят възрастта си. Това се обяснява с факта, че анкетата е проведена във висше учебно заведение, което не предполага присъствието на непълнолетни лица (ученици), както и от факта, че част от респондентите не се отнасят достатъчно отговорно към важността на поставените в анкетата въпроси при попълването ѝ.



По отношение на професиите на анкетираните най-голям брой респонденти посочват, че работят в конкретна област (67%), следвани от работещите (20%) и неработещите студенти (13%), които предпочитат и имат възможност да продължават образованието си целенасочено, без да поделят усилията си между други професионални задължения. Този сравнително малък процент доказва, че съвременните млади хора не могат да си позволят единствено да учат и са принудени и/или мотивирани да работят, за да се издържат или за да натрупват професионален опит от трудова дейност.

Друг е въпросът в каква област работят анкетираните и доколко тя има връзка с усвояваните знания и компетентности в образователната степен, която придобиват. Отговори се търсят именно в детайлите на този трети въпрос от анкетата.



☞ Обсъдената „конкретна“ област във въпрос 3 следва да бъде разгледана по-детайлно. Най-висок показател имат заетите в областта на висшето образование (19% от анкетираните), следвани от заетите в библиотечната област и продажбите (по 12%). Третото процентно място си делят заетите със социални дейности и в търговията (8%). Сред останалите сфери се посочват областите на администрацията, компютърните науки, маркетинга, мениджмънта и рекламата, модната индустрия, охранителните дейности, професионалното обучение, сигурността и информационната сигурност, телекомуникациите и туризма.

Тези данни идват да покажат, че освен анкетираните преподаватели и част от студентите, участвали в анкетата, работят в образователни институции – университети и училища, което е добър атестат за нивото на подготовката на студентите, макар и още да не притежават завършена квалификационна степен „бакалавър“ или „магистър“.

Друг факт, който прави впечатление при анализа на данните, е че не малка част от запитаните работят в библиотечни институции, както и друга част – е заета с продажби и търговия. Това идва да покаже, че въпреки съществуващите диспропорции в заплащането на труда в културните институции, и особено в библиотеките, в сравнение с търговията и услугите, например, все пак част от запитаните студенти се ориентират към институциите, в които ще упражняват бъдещата си професия като библиотечни специалисти. Въз основа на тези данни, може да се спекулира с констатацията, че част от обучаваните студенти, участвали в допитването, имат визия за бъдещото си кариерно развитие. Разбира се, 12% не са голям дял, но предполагат тенденция, върху която трябва да се поработи в перспектива.



Продължителността на заетостта в обявената работна сфера на всеки от анкетираните предполага също много интересен анализ: най-голям дял заемат респондентите, работили между една и три години в посочената сфера (36 респонденти). Второто място сред анкетираните се поделва между три от групите: респонденти, работили по-малко от година; такива, които работят в съответната сфера между четири и десет години и тези, работили над двайсет години в една област (20 респонденти). Тези резултати са обективни, логични и адекватно съответстват на обособените анкетиранни групи – студенти, преподаватели и специалисти. Тук трябва да се вземат предвид и

още няколко факта. Част от запитаните студенти са задочници, често с относително дълъг трудов стаж и опит. Също е важна за анализа и очертаващата се тенденция хора в по-зряла възраст да имат потребност или по пазарна принуда да са мотивирани да повишават образованието си, да го надграждат или да се преквалифицират. Следващ фактор, който трябва да се изтъкне по отношение на продължителността на заетостта е и нормативното изискване за упражняването на професията библиотекар да се изисква ценз – най-малко трета степен на професионална квалификация или висше образование – бакалавър или магистър.



Степента на образование на анкетираните също предполага да бъде разгледана: най-висок дял заемат респондентите със средно образование – 49% или 59 респонденти, което е естествено за анкетираните студенти, които още не са дипломирани и/или не работят, докато учат. 20% от запитаните имат магистърска и 18% – бакалавърска степен, което предполага, че те вече имат поне една завършена квалификация. Анкетирани са седем респонденти с докторска степен и доктори на науките и има само един анкетиран, който не е пожелал да посочи степента на своето образование. За изследването е важно участието на преподавателите и експертите в анкетното проучване, т.к. така могат да бъдат изследвани различните гледни точки в изграждането на потребителски нагласи за продължаващо професионално обучение. Не е рядко явлението самите квалифицирани специалисти да имат нагласи за нови квалификации и надграждащи обучения в духа и философията на продължаващото през целия живот учене.

## ВИСШЕ ОБРАЗОВАНИЕ ПО СПЕЦИАЛНОСТ



☞ Когато анкетираните са запитани каква специалност имат, 23.3% от тях не посочват точната сфера, което е естествено предвид, че това са все още незавършили студенти, 10% от останалите са завършили специалността „Библиотекознание и информационен мениджмънт“, 7.5% – „Мениджмънт на туризма“ и по 6.7% – „Маркетинг и реклама“, „Библиотекознание и библиография“ и КИН (културноисторическо наследство). Съотношението кореспондира с групите респонденти, отзовали се на допитването.

☞ На въпроса в кое висше учебно заведение или училище са придобили образованието си, част от отговорите на респондентите включват такива училища и университети като: 39 СОУ; ПГЕ „Христо Ботев“, Монтана; МГ „Велизар Пеев“, Своге; ПГФК „Княгиня Евдокия“, София; ТХВП; ТМЕТ „Девети май“, гр. Червен бряг; 125 СУ „Проф. Боян Пенев“, СПГЕ „Джон Атанасов“; 157 ГИЧЕ „Сесар Вайехо“, София; 15 СОУ, 23 СОУ, ПГТС „Арх. Й. Миланов“, Кюстендил; УниБИТ, КБД София; СА „Д. А. Ценов“, Свищов; УНСС и др.

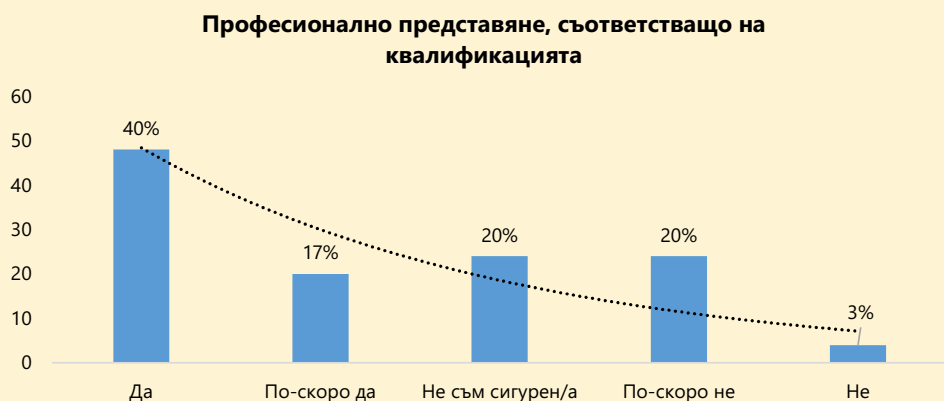
По отношение на професионалните и научните интереси на анкетираните също могат да се направят интересни изводи. Запитаните

посочват: издателска дейност; стандартизация, интелектуална собственост; библиотечно и справочно обслужване в обществените библиотеки; обслужване на читатели, деца и ученици; работа в музеи; професионално и образование и обучение; обучение на библиотекари; БИН, културното наследство като фактор на регионално развитие; културен туризъм, библиотеки и обществени организации; иновации; европейски институции, програми и проекти; медии, медийни технологии; дигитализация; опазване и съхраняване на културното наследство, 3D принтиране и сканиране; библиотечен мениджмънт; спортна журналистика и др. Също и информационни науки и обществени комуникации; сигурност на информацията и защита на информацията от нерегламентиран достъп; дигитализация в библиотеките; развитие и нови технологии за дигитализацията; стимулиране на посещаемостта на библиотеките; интериорен дизайн и фотография, компютърни системи, маркетинг, хотелиерство и мениджмънт, туризъм, мениджмънт, човешки ресурси, телемаркетинг, продажби, финанси, бази данни.

Очевиден е изводът, че посочените интереси имат пряко отношение с усвояваните професионални знания и квалификации и са свидетелство за мотивацията да се изграждат широки познания за създаване на богата професионална култура.

Включително и сред спортните интереси анкетираните откриват: спортна психология и спортен мениджмънт – още едно доказателство за съществуващата нужда от широка култура.

### Професионална област, умения и кариерно развитие



Анкетираните са запитани дали квалификацията им отговаря на професионалното им представяне и 40% от тях отговарят положително, а 17% от останалите отговарят с „по-скоро да“. Само 3% отговорят отрицателно на този въпрос и 20% с „по-скоро не“. Интересна констатация е, че немалка част от запитаните – 20%, не са сигурни в отговора си.

Отговорите идват да покажат, че е задоволителен процентът на респондентите, които работят по специалността си, както и на тези, които работят в близки сфери и образованието им кореспондира с трудовата им дейност – общо 57%. Това е добър резултат срещу общо 23%, които не работят по специалността си – настояща или бъдеща. Все пак трябва да се има предвид, че по-голямата част от анкетираните са студенти с все още непридобит ценз. Това обяснява и защо 20% се затрудняват да отговорят на този въпрос – те или не работят, или се намират в твърде ранен стадий от обучението. Трябва да се направи и допускане, че част от анкетираните не са подхождали достатъчно коректно към отговора на този въпрос.



На въпроса дали се изисква ценз за упражняването на тяхната професия, 61% от запитаните потвърждават, 29% отговарят с „не“ и 11% не са сигурни в отговора си. И тук логиката отразява констатираните досега тенденции. Очевидно е, че близо трийсетте процента работят на места, където професионалният ценз не е от значение и общото средно образование е достатъчно за изпълнението на служебните им задължения. Може да се допусне и хипотезата, че отговорилите с „не“, както тези, които не са сигурни в отговора си, не са достатъчно наясно с изискванията или по-скоро не работят, или са отговорили хипотетично на въпроса. При всички случаи трябва да се вземе под внимание и фактът, че все повече работодатели предпочитат да вземат на работа млади и перспективни хора, които да се учат на място, в движение, ад хок.



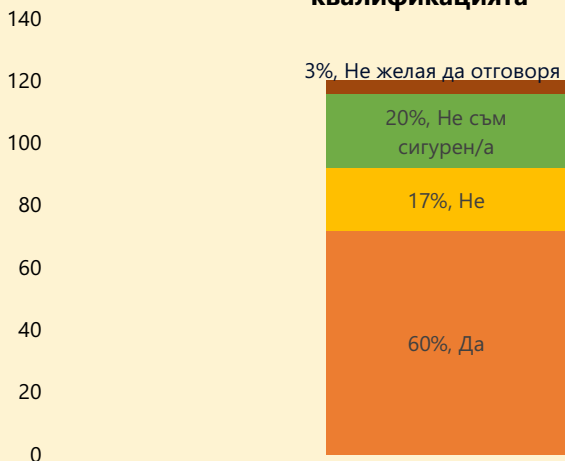
### Професионални знания, отговарящи на заеманата позиция



Анкетираните са запитани дали професионалните им знания отговарят на заеманата позиция. Най-голям процент от тях отговорят положително („да, напълно“) – 47%, а 30% смятат, че знанията им отговарят до голяма степен на позицията им. 10% смятат, че имат нужда от допълнително обучение и 7% оставят полето за отговор непопълнено.

Констатациите, които могат да се направят върху получените данни, са доста обнадеждаващи и същевременно – от гледна точка на изследването – могат да бъдат и тревожни, т.к. убедеността, че професионалните знания и умения отговарят на заеманата позиция, може да се тълкува освен позитивно, и като недостатъчно осъзнаване на необходимостта от постоянно развитие и надграждане. За да се потвърди или разсее тази хипотеза, е добре да се анализират последващите въпроси от анкетното допитване.

### Организацията благоприятства повишаването на квалификацията



Повече от две трети от запитаните (60%) смятат, че организацията, в която работят, стимулира повишаването на квалификацията им, сравнено с 17%, които не мислят така. Забелязва се тренд в колебливите отговори – последните няколко разглеждани въпроса получават по около 20% отговор „не съм сигурен/а“. Този въпрос е един от тях. Тук, обаче, само 3% от хората не желаят да отговорят, което показва спад в нежеланието за съдействие и демонстрира коректно отношение към анкетното проучване.

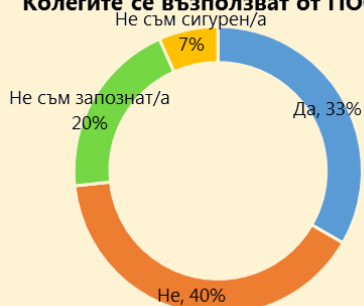
Оптимистичният извод, е че доста голяма част от запитаните са мотивирани или подкрепяни от своите работодатели да повишават квалификацията, компетенциите и уменията си, при това в публичния сектор, където възнагражденията и поощренията са значително лимитирани, както и ресурсите за професионално обучение.

#### ЛИЧЕН ИНТЕРЕС КЪМ ОБРАЗОВАТЕЛНИ ПРОДУКТИ



По тази причина и анкетираните са попитани дали имат личен интерес към предлаганите образователни продукти в страната за професионално обучение. От тях 87% дават положителен отговор, срещу 13%, които нямат такъв интерес. Могат да се направят изводите, че принос за тази висока мотивираност имат както работодателите и самите анкетирувани, така и университетът, който очевидно полага усилия да развива такова отношение към професионалната кариера и отговорност, и конкурентноспособност.

#### Колегите се възползват от ПОО



На въпроса дали колегите им се възползват от професионалното образование и обучение, една трета (33%) от респондентите отговарят положително, докато 40% казват, че колегите им не се интересуват от ПОО. 20% от запитаните не са запознати с мнението на своите колеги за ПОО, а 7% не са сигурни.



За разлика от въпроса за отношението на колегите им към продължаващото професионално образование и обучение, самите анкетираните са значително по-запознати с възможностите на предлаганите образователни услуги с цел повишаване на квалификацията: 23% са отлично запознати, 47% за запознати, 17% са колкото запознати, толкова и незапознати, 10% са слабо запознати и само 3% признават, че не са наясно. Няма представители, които да не се интересуват от повишаването на професионалната си квалификация.

И тук се очертава констатацията, че е необходима по-активна работа по популяризирането на възможностите на ПОО сред широки кръгове от заинтересовани страни, както сред учениците и студентите, така и в съответните професионални общности. Важна е и работата и мотивацията на мениджърите по отношение на осигуряването на възможности за професионално обучение и съответно – за кариерно развитие.

### Методи на непрекъснато и следдипломно професионално и продължаващо обучение

120-мата анкетираните са запитани какви информационни нужди, свързани с работата и професията им, имат най-често. Списъкът с някои от посочените включва:

☞ бизнес етикет и бизнес кореспонденция;

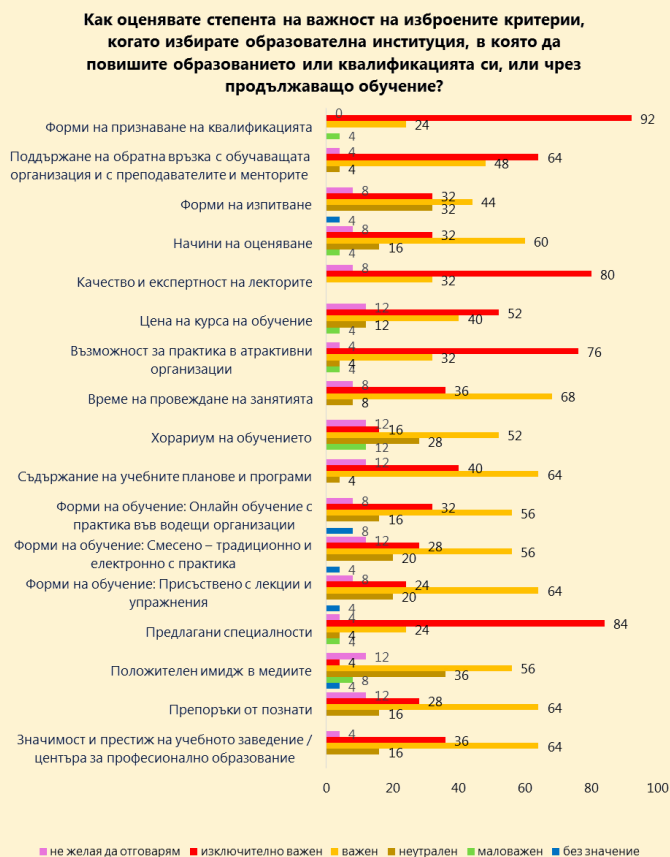
- ☞ възможности за използване на информационните технологии за издирване и получаване на информация за новостите в професията;
- ☞ софтуерни приложения;
- ☞ възможности за квалификационни курсове извън страната;
- ☞ ЗВО и ЗПОО;
- ☞ допълнителни познания в областта на иновациите и новите технологии;
- ☞ информация за работния процес;
- ☞ чужди езици (английски език);
- ☞ навременна взаимовръзка с институциите при възникнал казус;
- ☞ допълнителни познания във всяка една област, за да обогатявам и общата си култура;
- ☞ история;
- ☞ PR и маркетинг;
- ☞ компютърни системи;
- ☞ комуникационни канали;
- ☞ информация за детайлите;
- ☞ допълнителни познания в областта на практиката;
- ☞ обработка на големи бази данни.

След като са обсъдени осъзнатите им нужди, респондентите са попитани какви стратегии и методи за търсене на информация използват най-често, за да намерят информация и да обогатят знанията си. Отговорите им могат да бъдат обособени условно в два основни формата – електронни източници и платформи:

| <b>Електронни източници</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <b>Платформи</b>                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• форуми, блогове, е-учебници, статии</li> <li>• печатни и електронни източници</li> <li>• посещения в библиотеки и музеи, разговори с работещите там лица затова, какво да използват в работата си</li> <li>• уебсайтове на ББИА, публични библиотеки в Германия, САЩ и на фондациите „Четене“ и „Бертелсман“ (Германия)</li> <li>• мнение на запознати лица</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• LinkedIn</li> <li>• Facebook</li> <li>• ResearchGate</li> <li>• SCOPUS</li> <li>• DOAJ</li> <li>• Academia.edu</li> <li>• ILIAS</li> <li>• Google</li> <li>• Scholar</li> <li>• Booking.com</li> </ul> |

При анализа на събраните данни трябва да се отчита и фактът, че сред запитаните са и преподаватели и експерти, които се предполага, че владеят много добре специфичните стратегии за търсене на информация от различни общи и специализирани източници и платформи. Въпреки това трябва да се вземе предвид и фактът, че запитаните студенти също изучават специалности в областта на библиотечно-информационните науки и научната информация и имат разширени познания в областта на търсенето, извличането, съхраняването и използването на информация, данни и знания. В учебните програми на всички специалности са заложили достатъчно дисциплини, които да изграждат добра информационна и библиографска култура, което очевидно дава своите плодове при значителна част от анкетираните.

В анкетното проучване са изброени 17 критерия и респондентите са помолени да посочат доколко те са важни за тях, когато избират образователна институция, в която да повишат образованието или професионалната си квалификацията, или чрез продължаващо обучение:



- ☞ *Значимост и престиж на учебното заведение / центъра за професионално образование*: 55% от анкетираните посочват този показател за важен, 31% – за изключително важен, 14% заемат неутрална позиция и 3% не желаят да отговорят. Очевидно 86% от респондентите отдават голямо значение на престижа на образователната институция, който е гаранция за качество на предлаганите образователни услуги.
- ☞ *Препоръки от познати*: 53% смятат този показател за важен, а 23% от останалите го намират за изключително важен. Същевременно, 13% от анкетираните го намират за неутрален, а 10% се въздържат от коментар. И тук 76% общо са голямата група, която предпочита да се довери освен на имиджа, и на реални препоръки от познати, запознати с качеството на обучението, предлагано от университета.
- ☞ *Положителен имидж в медиите*: точно 50% от анкетираните го смятат за важен показател (43% – за важен и 7% – за изключително важен), 30% заемат неутрална позиция, 7% го намират за маловажен, 3% – смятат, че е без значение дали образователната институция има положителен имидж пред медиите и 10% се въздържат от коментар. Констатациите, които се налагат от получените данни, могат да се поведат в две посоки: очевидно респондентите не отдават особено голямо значение на медийния образ на образователните институции по две причини – не ползват традиционни медии и/или не изпитват доверие към „преднамерено“ създаваните медийни образи; оттук и втората констатация за нуждата за по-засилено присъствие на образователните институции в медиите със средствата на маркетинга и рекламата и предимно в по-използваните социални медии, където „битува“ по-голямата част от съвременните потребители на образователни услуги.
- ☞ *Предлагани специалности*: това е един от показателите с най-голямо единодушие сред анкетираните – общо 90% от тях смятат, че е важно (70%) и изключително важно (20%) какви специалности предлага учебното заведение, като останалите 10% са разпределени по равно между „маловажно“, „не желая да отговарям“ и „неутрално“. Съвременните пазарни отношения и нуждите на пазара на труда естествено предопределят и

интереса към едни или други специалности, предлагащи търсени професионални квалификации. Очевидно отминава времето на специалностите с атрактивни наименования, които не осигуряват специфичен и конкретен професионален ценз.

☞ *Форми на обучение:*

👍 *Присъствено с лекции и упражнения:* 53% от анкетираните смятат, че е важно, а 20%, че е изключително важно присъствието на лекции и упражнения, 17% заемат неутрална позиция, 3% смятат, че е без значение, а 7% от запитаните не желаят да отговорят. Това е още едно потвърждение, че респондентите отдават голямо значение на контакта и общуването лице в лице както при усвояването на теоретични знания и концепции, така и особено в придобиването на практически умения в реална среда. Получените данни потвърждават, че присъствените лекции не просто транслитерират определен учебен материал, а по-скоро предлагат послания, ценности и провокират активност и критично мислене.

👍 *Смесено – традиционно и електронно с практика:* съвсем малко по-малък процент от респондентите гласуват за „важно“ и „изключително важно“ за смесената форма на обучение – общо 70% (за сравнение, 73% смятат за важна традиционната присъствена форма на обучение) – 47% за „важна“ и 23% за „изключително важна“. Тук малко повече – 17% заемат неутрална позиция, а за 3% от запитаните традиционно смесената форма е без значение. Мълчание запазват 10% от анкетираните, което е с 3% повече в сравнение с неотговорилите на въпроса за традиционната форма на обучение. Получените резултати могат да се дължат и на известен негативизъм към дистанционното обучение, придобит от преки лични впечатления.

👍 *Онлайн обучение с практика във водещи организации:* при този въпрос се наблюдават много интересни резултати – почти идентични на тези за традиционната форма на обучение: 47% го смятат за важно (срещу 53% за традиционната форма), 27% го намират за изключително важно (съпоставено с 20% за традиционната), 7% смятат, че е без значение (при 3% за традиционната форма), никой от запитаните

не смята, че това е маловажен въпрос и за двете форми на обучение и 7% от анкетираните не желаят да отговорят и на двата въпроса. Тези данни потвърждават оформилите се два „лагера“ на привърженици на двата типа обучение – класическо и дигитално. Очевидно е, че запитаните имат опит с иновативните форми на електронното обучение и ясно преценяват ползите и негативите от изцяло дигиталния образователен процес.

☞ *Съдържание на учебните планове и програми:* 53% от запитаните смятат, че съдържанието е важно и 3% го намират за изключително важно. 3% заемат неутрална позиция, а 10% се въздържат от коментар. И тук логично данните потвърждават нагласите на обучаваните респонденти за получаване на перспективно и качествено професионално образование и обучение.

☞ *Хорариум на обучението:* хорариумът е важен за 43% от запитаните и заема изключителна важност за други 13%. За 10% е маловажен и за 23% – неутрален. Останалите 10% не желаят да коментират. Проблемът с хорариумите стои остро за някои специалности. Често поради пазарни интереси някои образователни институции допускат по-ниски хорариуми с цел по-ниска цена на образователната услуга, което довежда до диспропорции в постигнатите резултати, независимо от придобитата квалификация и въпреки съществуващите стандарти и критерии за придобиване на кредити. Явно е, че повече от половината от запитаните респонденти съзнават важността на качественото образование, придружено от практически опит и създавани умения.

☞ *Време на провеждане на занятията:* 57% от запитаните смятат, че организацията на времето за провеждане на занятията е важна, а за други 30% то е изключително важна. По 7% от анкетираните запазват неутралност или не желаят да отговорят на този въпрос. В съвременната епоха на „многозадачност“ времето е може би най-същественният фактор и това се вижда и в отговорите на близо 90% от участниците, за които разпределянето на лични, трудови и образователни ангажменти в оптимален бюджет на времето е решаващо. Липсата на време често е и един от съществените демотиватори за обучение и повишаване на квалификацията.



- ☞ *Възможност за практика в атрактивни организации:* Това е вторият показател, при който се наблюдава много голямо единодушие: 90% от запитаните го смятат за съществен (27% за важен и 63% го намират за изключително важен). Останалите 10% са разпределени поравно между „маловажно“, „не желая да отговарям“ и „неутрално“. Съвременната среда на динамични промени и необходимост от „бързо“ учене, буквално в крачка, изисква не просто знания, но и поредица от важни твърди и меки умения, които могат да се изградят и натрупат единствено в реална работна среда. Когато се практикува в иновативни организации, лидери в областта, то и опитът, който се натрупва, е от несравнимо голямо значение, и респондентите са наясно с това.
- ☞ *Цена на курса на обучение:* 43% от анкетираните смятат, че цената е изключително важна и 33% – за важна. 3% от запитаните я смятат за маловажна и по 10% са гласували за неутрална или не желаят да отговарят. Другият потенциален демотиватор за инвестиции в професионално обучение и развитие все още е цената на образователните услуги. Това е така и поради „скритите“ разходи за транспорт, пребиваване и битуване по време на продължителността на курса, които често са и по-големи от цената на самото обучение.
- ☞ *Качество и експертност на лекторите:* Това е третият показател от петте, посочени с много голямо единодушие сред анкетираните – над 90%! 67% от тях смятат качеството и експертността на лекторите за изключително важна и 27% – за важна. Същевременно, само 7% се въздържат от коментар. Менторите, посредниците, тюторите, треньорите или независимо как биха били наречени преподавателите, които предоставят знания, информация, опит, послания и ценности, са особено важни за анкетираните, т.к. те са факторът, който може да мотивира или демотивира участието в образователния процес и съответно – да гарантира качеството на постигнатите резултати. Оттук и единодушието в отговорите на анкетираните.
- ☞ *Начини на оценяване:* 50% смятат, че начинът на оценяване е важен и 27% го намират за изключително важен. 13% заемат неутрална позиция или 3% смятат, че е маловажен. Отново 7%

се въздържат от коментар. Съвременните представи за оценяване са много различни спрямо предходните десетилетия и причините и факторите за това са многобройни. Така или иначе коректната оценка винаги е много мощен мотиватор, защото доказва не само ниво на компетентност, но и създава самочувствие и удовлетвореност – все важни фактори за съвременния професионалист.

☞ *Форми на изпитване:* 37% смятат, че форматът на изпитване е важен и само 27% – за изключително важен. 3% смятат, че няма значение и 27% заемат неутрална позиция. Забелязва се тренд от 7% гласували с „без коментар“. Традиционното изпитване лице в лице е изтикано доста назад в историята и изобилието от нови форми на изпитване създава доста голямо разнообразие, комфорт и обективност при оценяването на знанията с тенденция към намаляване на субективността и повишаване на доказателствата за реално постигнати резултати и това очевидно се осъзнава и оценява от респондентите.

☞ *Поддържане на обратна връзка с обучаващата организация и с преподавателите и менторите:* Последните два показателя, предложени на анкетираните, имат особено висок процент на единодушие: 93% от запитаните смятат, че обратната връзка е много важна (40% – за важна и 53% за изключително важна). 3% заемат неутрална позиция, както и последните 3% от анкетираните не желаят да отговорят на този въпрос. Във времена на постоянна и обилна комуникация лесното и безпрепятствено общуване е много важен фактор. Затова и насоките на развитие на образователните организации задължително трябва да включват политики и модели за ефективна и конструктивна комуникация с потребителите на образователни услуги. Грижата за връзката с обучаемите е не само ангажимент на менторите и преподавателите, но в също толкова силна степен и на администрацията и мениджмънта на образователната организация. Получените данни доказват по безспорен начин именно тези нужди и нагласи.

☞ *Форми на признаване на квалификацията:* това практически е критерият с най-високия процент единодушие сред анкетираните – 97% от запитаните го смятат за важен и само 3% за

маловажен. От всички 17 критерия, зададени в това анкетно проучване това е прецедент! Все по-важно е в съвременните динамични времена, когато множество традиционни професии скоростно изчезват и се появяват непрекъснато нови, да се търсят различни форми за признаване на квалификации, умения и компетентности, придобивани както чрез формално, така и чрез неформално и информално учене и признаване от системата за национална квалификация.

Анкетираните са попитани и за други критерии, които считат за важни при избора на образователна организация и образователна услуга. Интерес представлява част от техните отговори, в които се придава голямо значение на:

- ☞ големината на групата при обучението. Оптималният обем е 10 човека. Може да бъде и по-голям, но не повече от 20, макар и за лекции да може да има и по-многочислени групи. От значение за успеха на обучението е еднородният състав на групата и със сходни предварителни умения и знания, според анкетираните. При упражненията, най-голямо значение има провеждането им в реална работна среда и оказване на внимание на всеки обучаван според неговите нужди.
- ☞ възможността за непосредствено приложение на получените знания и умения в професионалните занимания;
- ☞ материално-техническата база, в която се провежда практическото обучение;
- ☞ качеството на административното обслужване и гъвкавост;
- ☞ възможността за професионална реализация след приключване на образованието/обучението;
- ☞ адекватните форми на признаване на квалификацията в чужбина;
- ☞ изучаването на чужди езици;
- ☞ свободното кандидатстване за допълнителни програми и курсове.

Очевидно е от получените данни, че респондентите са наясно с избора си на специалност и имат изградени критерии и очаквания не само за придобиването на квалификация, но и за нейното бъдещо приложение на пазара на труда. За тях са важни не само съдър-

жанието на програмите по дисциплините, получаваното знание и коректното оценяване, но и такива фактори като:

- ☞ ефективност на обучението в неголеми групи и индивидуален подход;
- ☞ възможности за езиково обучение;
- ☞ осигурена практика или стаж във водещи организации в съответната област;
- ☞ ангажираност на образователната институция и гъвкавост на предоставяните административни услуги;
- ☞ адекватност на формите на признаването квалификации, вкл. и конвертируемост на чуждестранните пазари на труда, и др.

### Методи на обучение



Анкетираните са помолени да изброят кои, според тях, са най-подходящите методи на обучение сред тези опции. Дадена им е възможността да избират по повече от един критерий, за да бъде по-ясна картината на нагласите и очакванията им, затова и получените резултати са, както следва:

- ☞ „Сляпо обучение“ чрез търсене на различни подходящи електронни образователни технологии и формати – 7%
- ☞ Асинхронно обучение с подбор на онлайн ресурси – 10%
- ☞ Виртуална класна стая – 10%
- ☞ Обучение чрез интерактивна бяла дъска – 10%
- ☞ Персонално обучение – 13%
- ☞ Синхронно обучение, тип уебинар, тренинг – 13%
- ☞ Обучение чрез инструкции – 20%
- ☞ Обучение чрез решаване на казуси – 20%
- ☞ Обучение по интереси – 27%
- ☞ Мултимедия, CD ROM, имейл, конферентни разговори, онлайн текст и анимация, видео, блогове и онлайн публикации – 37%
- ☞ Брейнсторм (колективно обсъждане на учебния материал) – 40%
- ☞ Интерактивно обучение – 40%
- ☞ Обучение чрез бенчмаркинг (добри практики) – 43%
- ☞ Учене чрез правене – 43%
- ☞ Електронно онлайн обучение с лекции и упражнения – 43%
- ☞ Синтезирани теоретични насоки и засилена практика – 50%
- ☞ Учене чрез ролеви игри – 53%
- ☞ Лекции и упражнения – 73%

Тук анализът на данните е много интересен и води до няколко съществени констатации. Най-силно си остава предпочитанието към преподаването и усвояването на знания чрез лекции и упражнения, следвано от високия интерес към ученето чрез ролеви игри. Данните следва да потвърдят, че традиционното преподаване очевидно е по-ефективно и интересно, когато се разнообразява с иновативни форми на представяне и обсъждане като мултимедии, видеоматериали, брейнсторм, разследване на казуси, бенчмаркинг и др. Неслучайно половината от респондентите предпочитат синтезирани теоретични концепции и дават предимство на практическите упражнения, ученето чрез правене, тренингите, виртуалните стаи, белите дъски и т.н., което не просто разнообразява представянето на образователните материа-

ли, но и активира креативно, пространствено, критично мислене, създава интерес. Въпреки че обучението на студентите е ориентирано към изграждане на стратегии за търсене на информация и ресурси, едва 7% и съответно 10% от анкетираните изявяват предпочитание към „сляпо-то обучение“ и към асинхронното обучение чрез самостоятелно търсене на различни подходящи електронни образователни ресурси в платформи и други обекти с образователни източници на информация. Несъмнено това доказва същественият роля на направляваното обучение, но центрирано върху индивидуалността на всеки обучаван. Не са лоши и резултатите на заявения интерес към обучението чрез инструкции (20%) и обучението по интереси (27%). Ясно е, че запитаните имат вече изградено академично ниво на учене и се нуждаят от експертни, концентрирани и целенасочени експертни знания в съответната област, в която се обучават. Друга констатация, която може да се изведе от данните, е че по-новите генерации обучаеми се нуждаят от конкретни, чисто и ясно поднесени задачи и съдържание и не предпочитат „разводнени“ материали, в които да се „загубят в превода“.

Друг интересен въпрос, намерил мястото си в анализираната анкета, е свързан с мнението на респондентите относно съдържанието на обучението. Тук всеки анкетиран трябва да даде лично мнение. Впечатление правят някои от отговорите:

- ☞ Съдържанието на професионалното обучение зависи от съответните дисциплини: теорията трябва да е придружена с много примери от практиката. Основното при професионалното обучение е неговият практически аспект.
- ☞ Систематика на теорията; ретроспекция на развитието на проблемите; актуалност и новост; връзка с практиката.
- ☞ Съдържанието на обучението трябва да отговаря на заявената тематика и да е съобразено с квалификацията на обучаваните, както и с европейските стандарти в областта.
- ☞ Повече практически задания, по-малко теория, която, обаче, да е лесно усвояема и разбираема.
- ☞ Теорията да е достъпна и да преобладава практическа част.
- ☞ Теория, практика и допълнителна информация и източници.
- ☞ Лекции и упражнения за всяка една дисциплина. Възможност за практическо обучение.
- ☞ Обучението трябва да предоставя добри теоретични знания на студентите, чуждестранен опит и да съпоставя професио-

налната среда в България с тази в чужбина. Теорията да бъде предоставена и с личен опит в областта.

- ☞ Добри методи за обучение.
- ☞ Информация, свързана с професията, която ще се практикува, практики и стажове в подходящи компании.
- ☞ Съвкупност от разнообразни методи.
- ☞ Изразително и разбираемо представяне на материала по дисциплината.
- ☞ Всеобхватно, предполагащо допълнително проучване и анализиране.

Както се вижда и на пръв поглед очакванията и нагласите на респондентите са свързани с получаването на по-концентрирани теоретични знания, с повече споделена информация „от първа ръка“ и най-вече – основно практически задачи, примери и създаване на умения в практиката.

Непосредствено след отношението им към съдържането анкетиранията са попитани и за очакванията им по отношение на качествата и поведението на лекторите. В свободните отговори по въпроса се очертават няколко:

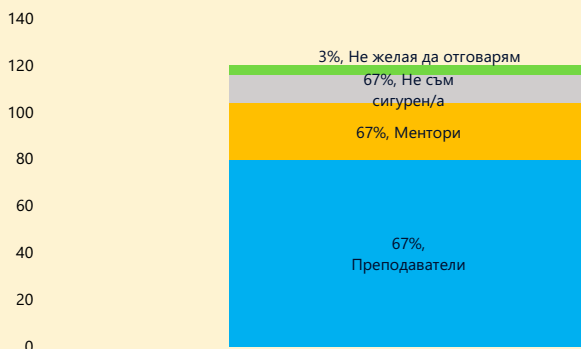
- ☞ Лекторите трябва да са компетентни и гъвкави в преподаването на една и съща дисциплина на различните курсисти поради разлики в знанията и уменията им. Трябва да са максимално комуникативни. При упражненията трябва да се съобразяват и със специфичните интереси на всеки курсист, за да имат упражненията по-голям ефект.
- ☞ Солидна подготовка и преподавателски умения, богатство на методическите похвати, обезпеченост с учебни материали в различни формати; адаптивност към аудиторията, интерактивност; добронамереност; умение да мотивира и вдъхновява обучаемите към личностно развитие и изява.
- ☞ Лекторите трябва да притежават необходимата теоретична подготовка, преподавателски опит и да прилагат в обучението интерактивни методи.
- ☞ Да са подплатени с достатъчно знания за курсовете, които водят.
- ☞ Да имат умения за скъсяване на дистанцията.
- ☞ Познания за материята, която преподават, гъвкавост на поднасяне на материала, съпричастност към потребностите на

обучаваните.

- ☞ Да бъдат винаги на ниво.
- ☞ Компетентни и осигуряващи спокойна среда за обучение.
- ☞ Най-висока степен на подготвеност; респектиращи с много опит и знания.
- ☞ Най-добрите и полезните за студентите са тези лектори, които освен теоретичен, имат и практически опит. Познанията им са широки и разнообразни.
- ☞ Да не се държат надменно със студентите.
- ☞ Да умеят да комуникират правилно със студентите и да не ги карат да се чувстват глупаво.
- ☞ Качеството и поведението на всички преподаватели трябва да бъдат съобразени с всички студенти и с начините, по които те възприемат учебния материал.
- ☞ Трябва да са напълно запознати и да имат опит в съответната професия.
- ☞ Повечето са negliжиращи нуждите и възможностите на студентите, но все още има и преподаватели, за които професията се е превърнала в мисия.
- ☞ Търсене на постоянен контакт с аудиторията, създаване на връзка (последователност) между лекциите и упражненията, и даване на съвременни примери.

Основно резултатите доказват, че очакванията на анкетираните са да общуват с ерудирани, етични, съпричастни и с практически опит професионални експерти и не толкова – чисти теоретици, които да представят само идеални модели и концепции на обучаваните.

**Предпочитания – лектори или специалисти**





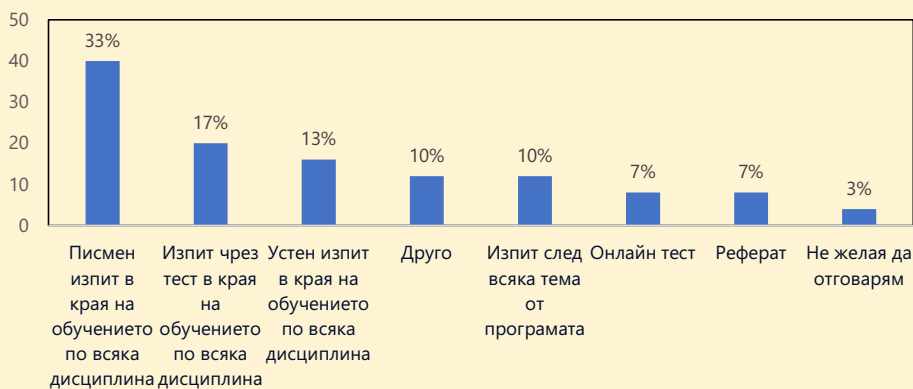
Участниците в анкетното проучване са попитани какво предпочитат: преподаватели или ментори да ги обучават. 67% от запитаните посочват преподавателите като свой първи отговор, срещу 20%, които са за ментори. 10% от останалите не са сигурни, а 3% не желаят да отговорят.

От получените данни става ясно, че респондентите имат повече доверие на преподавателите, които имат богат педагогически и дидактически опит в сравнение с този на менторите.

Един от критериите във въпрос 16 за избор на образователна институция е за обратната връзка. Въпрос 22 отново пита за отношението на респондентите към обратната връзка, но в този случай става дума за общуването с преподавателите. Анкетираните са попитани коя, според тях, е най-ефективната обратна връзка и най-честите отговори са:

- ☞ чрез имейл,
- ☞ личният контакт (среща, разговор и възможността за реално общуване),
- ☞ през образователна платформа (софтуер) и
- ☞ социални мрежи.

**Най-подходящ начин за оценяване на знанията**



По въпроса за най-подходящ начин за оценяване на знанията, една трета (33%) от участниците в анкетата смятат, че писмен изпит в края на обучението по всяка дисциплина е най-подходящият метод за оценяване. На второ място е „класиран“ от респондентите методът на изпит чрез тест в края на обучението по всяка дисциплина (17%) и на трето: устен изпит в края на обучението (13%). С по 10% от анке-

тираните са гласували за „друго“ и „изпит след всяка тема от програмата“, а за онлайн тест и реферат – се обявяват по 7%. Мълчание запазват 3% от анкетираните.

При анализа на данните тук трябва да се има предвид и че в анкетното проучване вземат участие и преподаватели. На това вероятно се дължи и относително по-високият процент на предпочитанията за заключителен писмен изпит в края на обучението по всяка дисциплина. Очевидно е, че мнозинството от дисциплините в изследваните области не предполагат ефективно оценяване единствено с формата на теста и вероятно това осъзнават и голяма част от студентите, участвали в проучването. Интересни са ниските резултати, които получават формите на онлайн теста и реферата. Тук причините могат да бъдат както притеснения от недобре познатия формат на онлайн теста, така и „страхът“ от „дълго“ писмено изразяване и създаване на академичен текст със сложни атрибути и изисквания, с които се налага изпитваните да се съобразяват.

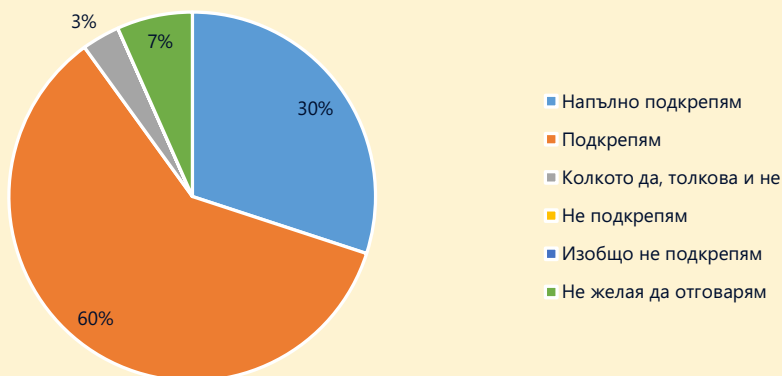


**Предпочитани форми на признаване на квалификацията**

В третата част от анкетата респондентите са попитани и под каква форма предпочитат да им се признава придобитата квалификация. Очаквано, 87% от тях посочват дипломата като предпочитан вариант. На второ място е посочен сертификатът със 7%, а трето място заема свидетелството с 3%. Не желаят да отговарят 3% от запитаните, а удостоверението не получава нито един глас.

Естествено е обучаваните да очакват сертифицирани документи, които да гарантират придобитото образователно ниво или квалификация, т.к. това предоставя по-авторитетно предимство на пазара на труда и пред съответните работодатели.

### Подкрепа за валидирането на знания



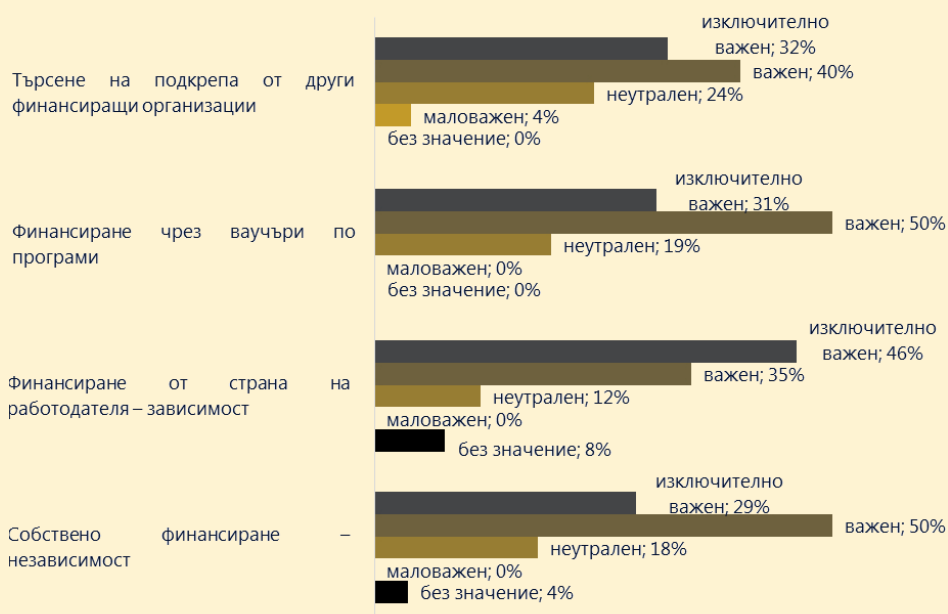
На въпроса дали подкрепят валидирането на знанията, 60% от запитаните поддържат това твърдение, 30% напълно го подкрепят, което, отново, генерира 90% единодушие сред анкетираните. 7% го подкрепят уклончиво – „колкото да, толкова и не“ и 7% се въздържат от коментар. Тези ниски проценти свидетелстват по-скоро за непознаване на възможностите за валидиране на вече придобити знания, а това е знак за нуждата от организиране на разяснителни действия и кампании по този толкова важен въпрос за професионалните гилдии.

☞ Прави впечатление един от получените коментари относно валидирането на знания: „Практиката във валидиране на знания и умения за професия „Библиотекар“ показва, че съществуващите изисквания на НАПОО са твърде сложни за работещите библиотекари. Съществуващата процедура е сложна за тях, придружена е от попълване на множество формуляри и бюрократични изисквания. Дори и да бъдат признати всички умения и знания, накрая задължително се полага и държавен изпит по теория и практика на професията“.

Този коментар навежда на размисъл в няколко посоки. От една страна вероятно той е резултат от личен опит, свързан със „страха от изпитване“ и учене. От друга страна тази оценка провокира нуждата от по-ефективно разясняване на процедурата по валидиране на знания и умения, тоест сертифицирането им по съответни критерии. От трета страна очевидно и сертифициращата агенция би могла да оп-

тимизира тази процедура и да я освободи от излишно формализиране и „презастраховане“ срещу нерегламентирано валидиране. Доказателствата за проведеното оценяване би трябвало да са достатъчна гаранция за правомерното изпълнение на приетата процедура за признаване на знания и умения в съответната професия.

### Приоритетно финансиране



Важно за пълната картина на потребителските нагласи към продължаващото професионално обучение и образование е и мнението им за финансирането на професионалното образование и повишаването на квалификацията. Предоставени са им четири възможности за избор за финансиране, като те трябва да изберат доколко важен е всеки един от тях. Получени са следните резултати:

☞ *Собствено финансиране – независимост*: 50% от запитаните смятат тази възможност за важна, други 29% – за изключително важна. 18% заемат неутрална позиция, а последните 4% смятат, че няма значение.

☞ *Финансиране от страна на работодателя – зависимост*: при тази опция се наблюдава интересен резултат: въпреки, че в самото наименование на този вариант присъства думата „зависимост“, 35% го смятат за важен и 46% – за изключително

важен. 12% са с неутрално мнение по въпроса и за 8% няма значение.

☞ *Финансиране чрез ваучери по програми* – 50% смятат финансирането чрез ваучери за важно и 31% – за изключително важно. Останалите 19% заемат неутрална позиция по този въпрос.

☞ *Търсене на подкрепа от други финансиращи организации* – 40% я смятат за важна опция при избора на финансиране на образованието и обучението си, 32% я намират за изключително важна, а неутрални остават 24%. Последните 4% мислят, че този метод е маловажен.

От получените данни става пределно ясно, че запитаните имат пълното съзнание, че се налага сами да финансират своето образование и надграждащо обучение, но естествено една трета от тях предпочитат да бъдат поети разходите им от работодател или финансираща организация с ваучъри или при други условия, въпреки възникващата зависимост от съответната организация. Естествено е продължаващото професионално обучение да се подкрепя и инспирира от работодателя, но както вече беше отбелязано, организациите в публичния сектор и особено в областта на културата в повечето случаи не разполагат с бюджетни средства, предвидени за квалификация и обучения.

#### Най-важна за създаването на пълноценни кадри е ролята на:



Анкетираните са поканени да коментират още един последен показател: чия е ролята за създаването на пълноценни кадри? 24% от запитаните гласуват за университетите, на второ място със 17% остават центровете за професионално образование, обучение и преквалификация, а на трето – училищата с 15%. Държавата получава 11%, а бизнесът – 10%. Финансиращите организации остават с 9%, центровете за кариерно развитие получават 6%. Общественото мнение и нагласи има 4%, асоциациите на работодателите са с 2% и на последно място остават професионалните съюзи.

Тук също могат да се направят интересни констатации. Естествено е най-голямата роля за създаването на пълноценни кадри да се отрежда на университетите и специализираните висши учебни заведения, чиито академичен подход е безспорен. Също така реални са и очакванията спрямо центровете за професионално обучение да създават добре обучени специалисти. Недостатъчно висок е процентът, отреден на училищата, което идва да покаже нуждата от още по-адекватна и пазарно ориентирана специализация на средните училища, създаващи бъдещи кадри за икономиката на страната. Очевидно запитаните респонденти не оценяват достатъчно възможностите и механизмите на държавата за осигуряване и поощряване на продължаващата професионална квалификация и ѝ отреждат едва 11%. Също толкова показателен е и ниският процент, заложили на бизнеса като създател и насърчител на образовани кадри. Крайно слабите резултати в полза на работодателските и профсъюзните организации също са показател за ниската им ангажираност в създаването на квалифицирана работна сила. Липсата на ефективни политики на финансиращи организации, обърнати към по-високата и постоянна професионална квалификация на труда в страната също е отразена от отговорите на запитаните. И на последно място, но не по значение, общественото мнение също не подпомага процеса на мотивация и нагласи за учене и професионална кариера, според участниците в анкетното проучване.

## Общи констатации и препоръки

От проведеното проучване могат да се изведат няколко обобщени констатации:

- ☞ участниците в допитването възприемат позитивно специализираното професионално обучение и надграждането на уменията и квалификациите;
- ☞ очакват положителна промяна по отношение на доверието в образователните институции, предлагащи иновативно професионално образование;
- ☞ в отговорите на мнозинството от зададените въпроси респондентите в много малка степен дават усреднени отговори и преобладаващо заявяват отношение и позитивни нагласи спрямо предложените критерии;
- ☞ в голямата си част анкетираните демонстрират мотивация и добри ценностни нагласи към повишаването на своето образование и трудова реализация;
- ☞ респондентите са отворени към новите форми и методи на обучение и представяне на информация и съдържание в процеса на обучението, но държат на качеството и ефективността в преподаването и усвояването на нови знания и умения;
- ☞ анкетираните ценят изключително много ученето в реална среда, практиката, самостоятелното управление на времето и ефективната комуникация;
- ☞ за респондентите е важна ролята на обучаващите – преподаватели, ментори – и очакванията им към тяхната подготвеност, ерудиция и педагогически подходи са високи;
- ☞ запитаните държат много на активната комуникация с образователните институции както в образователен, така и в административен план;
- ☞ за анкетираните въпросът за сертифицирането на компетенциите и уменията им е изключително важен;
- ☞ запитаните оценяват много високо ролята на университетите и центровете за професионално обучение за създаване на професионални кадри с добра подготовка.

От обработените данни се вижда, че е необходима още по-голяма активност в създаването на комуникационни модели и стра-

тегии за популяризиране на професионалното обучение и на постигнатите резултати; за координация с всички заинтересовани страни – правителство, бизнес, професионални и финансиращи организации. Получената обратна връзка от анкетираните групи лица е полезен инструмент за многопосочни бъдещи изследвания на нагласите, изискванията и очакванията към обучаващите институции, предлагащи образователни услуги за професионално развитие и кариера.

## Заклучение

Качеството на професионалното образование и обучение е съвкупност от сертифицирани квалификации и личностни постижения в резултат на професионално образование и обучение, предназначени да удовлетворяват обществени и индивидуални потребности за личностно развитие и за приложение в професионалната кариера.

Качеството на професионалното образование и обучение е комплексно и многоаспектно явление и зависи изключително много от: *качеството на средата* – икономическа, социална, психологическа, информационна, технологична, традиционно наследство в ПОО; *качеството на ресурсите* – материални, финансови, човешки, методически, дидактически, технически; *качеството на управлението и организацията на процеса* – институционално-административна структура, методи на управление, обратна връзка, постоянни изследвания и контрол на процеса; *установяването на тенденциите на пазара на труда*.



### КАРТА ЗА АНКЕТНО ПРОУЧВАНЕ

Каним Ви да участвате в проучване на тема „Образователна среда за непрекъснато и следдипломно професионално и продължаващо обучение“. Изследването има за цел да получи информация за нуждите, предпочитанията, осведомеността, мнението и опита на българските ученици, студенти и специалисти по отношение на необходимостта от професионално образование и обучение, особено в публичния сектор и в частност в културните и в творческите индустрии, както и по отношение на форми и методи на обучение, обратна връзка, компетенции и професионална реализация.

Анкетното проучване е част от изследователската дейност в рамките на проект НО5/30 „Комуникационен модел на интерактивна образователна среда за непрекъснато и следдипломно професионално и продължаващо обучение в сферата на културните и творческите индустрии“, с ръководител доц. д-р Румелина Василева, финансиран по договор № ДН05/1 от 14.12.2016 г., втори етап, от ФНИ на МОН по „Конкурс за финансиране на фундаментални научни изследвания – 2016 г.

Анкетното проучване се състои от 27 въпроса, структурирани в три части: Част I. Демографска информация; Част II. Професионална област, умения и кариерно развитие; Част III. Предпочитания към начините, формите и методите на непрекъснато и следдипломно професионално и продължаващо обучение

Моля, бъдете любезни да отговорите коректно на всички поставени въпроси, като отбелязвате с **•** или с **х** най-характерните за Вас отговори.

Анкетата е напълно анонимна!

Попълването ѝ е важно за нашето изследване и ще Ви отнеме не повече от 20 минути, за което предварително Ви благодарим!

Екипът на проекта

#### Част I. Демографска информация

##### 1. Вие сте

- Мъж
- Жена
- Не посочвам

##### 2. Вашата възраст е

- Под 18 години
- 19 – 25 години
- 26 – 30 години
- 31 – 40 години
- 41 – 50 години

- 51 – 60 години
- Над 60 години
- Не посочвам

3. *Какво е Вашето занятие в момента?*

- Ученик
- Студент
- Работещ в областта на .....
- Не работя

4. *Ако работите, от колко време упражнявате професията си?*

- По-малко от 1 година
- 1 – 3 години
- 4 – 10 години
- 11 – 19 години
- Повече от 20 години
- Не посочвам

5. *Каква е Вашата най-висока образователна степен, която притежавате?*

- Средно образование, къде е придобито .....
- Средно специално образование:
  - Каква специалност .....
  - Къде е придобита .....
- Полувисше образование със статут на средно специално:
  - Каква специалност .....
  - Къде е придобита .....
- Бакалавър:
  - Каква специалност .....
  - Къде е придобита .....
- Магистър:
  - Каква програма .....
  - Къде е придобита .....
- Доктор:
  - В коя област .....
  - Къде е придобита .....
- Доктор на науките:
  - В коя област .....
  - Къде е придобита .....
- Друго образование .....
- Не посочвам

6. Какви са Вашите професионални/научни интереси и в коя област?

## **Част II. Професионална област, умения и кариерно развитие**

7. До каква степен Вашата квалификация отговаря на професионалното Ви трудово представяне?

- Да
- Не
- По-скоро да
- По-скоро не
- Не съм сигурен/а

8. Съществува ли условие за професионален ценз в организацията, в която работите и какви са минималните изисквания?

- Да, изисква се ..... образование
- Не, не се изисква
- Не съм сигурен/а

9. До каква степен Вашите професионални знания, умения и опит отговарят на заеманата от Вас длъжност и на упражняваната от Вас професия?

- Да, отговарят напълно
- До голяма степен отговарят
- Разчитам на ментори и колеги с опит
- Не отговарят напълно и имам нужда от допълнително обучение
- Справям се, както намеря за добре

10. Смятате ли, че Вашата професионална област/организация благоприятства повишаването на квалификацията, преквалификацията, кариерното развитие и продължаващото обучение и образование по професия?

- Да
- Не

- Не съм сигурен/а
- Не съм запознат/а

11. *Проявявате ли личен интерес към различните образователни продукти и услуги, предлагани на пазара за професионално обучение и образование?*

- Да
- Не
- По-скоро да
- По-скоро не
- Не съм сигурен/а

12. *Смятате ли, че Вашите колеги се възползват в достатъчна степен от възможностите на професионалното обучение и образование?*

- Да
- Не
- Не съм сигурен/а
- Не съм запознат/а

13. *В каква степен сте запознати с възможностите и предлагането на образователни услуги за повишаване на квалификацията и уменията във Вашата област на професионални интереси и развитие?*

- Отлично съм запознат/а
- Запознат/а съм
- Колко да, толкова и не
- Слабо съм запознат/а
- Не съм запознат/а
- Не се интересувам

### **Част III. Предпочитания към начините, формите и методите на непрекъснато и следдипломно професионално и продължаващо обучение**

14. *Какви информационни нужди, свързани с работата и професията Ви изпитвате най-често?*

- Най-често ми липсва информация за .....
- Най-често не са достатъчни познанията ми за .....
- Имам нужда от допълнителни познания в областта на .....

15. Какви стратегии и методи за търсене на информация и обогатяване на знанията Ви най-често прилагате?

- Какви източници използвате .....
- В какви платформи и социални мрежи влизате, за да набавяте професионална информация и споделен опит .....

16. Как оценявате степента на важност на изброените критерии, когато избирате образователна институция, в която да повишите образованието или квалификацията си, или чрез продължаващо обучение?

|                                                                                        | без<br>значение       | мало-<br>важен        | неутра-<br>лен        | ва-<br>жен            | изклю-<br>чително<br>важен |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------|
| Значимост и престиж на учебното заведение / центъра за професионално образование       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>      |
| Препоръки от познати                                                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>      |
| Положителен имидж в медиите                                                            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>      |
| Предлагани специалности                                                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>      |
| Форми на обучение                                                                      |                       |                       |                       |                       |                            |
| • Присъствено с лекции и упражнения                                                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>      |
| • Смесено – традиционно и електронно с практика                                        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>      |
| • Онлайн обучение с практика във водещи организации                                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>      |
| Съдържание на учебните планове и програми                                              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>      |
| Хорариум на обучението                                                                 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>      |
| Време на провеждане на занятията                                                       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>      |
| Възможност за практика в атрактивни организации                                        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>      |
| Цена на курса на обучение                                                              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>      |
| Качество и експертност на лекторите                                                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>      |
| Начини на оценяване                                                                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>      |
| Форми на изпитване                                                                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>      |
| Поддържане на обратна връзка с обучаващата организация и с преподавателите и менторите | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>      |
| Форми на признаване на квалификацията                                                  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>      |

17. Моля, посочете други критерии, които считате за важни при избора на образователна организация и образователна услуга.

18. Моля, посочете най-подходящите за Вас методи на обучение:

- Лекции и упражнения
- Синтезирани теоретични насоки и засилена практика
- Бейнсторм (колективно обсъждане на учебния материал)
- Персонално обучение
- Обучение чрез инструкции
- Обучение чрез бенчмаркинг (добри практики)
- Обучение чрез решаване на казуси
- Учене чрез правене
- Учене чрез ролеви игри
- Електронно онлайн обучение с лекции и упражнения
- Асинхронно обучение с подбор на онлайн ресурси
- Синхронно обучение, тип вебинар, тренинг
- „Сляпо обучение“ чрез търсене на различни подходящи електронни образователни технологии и формати
- Обучение по интереси
- Интерактивно обучение
- Виртуална класна стая
- Обучение чрез интерактивна бяла дъска
- Мултимедия, CD ROM, имейл, конферентни разговори, онлайн текст и анимация, видео, блогове и онлайн публикации
- Друго .....

19. Моля, посочете какви са Вашите представи относно съдържанието на обучението.

20. Моля, посочете какви са Вашите представи относно качествата и поведението на лекторите.

21. Моля, посочете Вашите предпочитания – лектори или специалисти, практикуващи професията – да провеждат обучението Ви:

- Преподаватели
- Ментори
- Не съм сигурен/а

22. Моля, посочете коя за Вас е най-ефективната обратна връзка с преподавателите и с образователната институция.

23. Моля, посочете кой начин за оценяване на знанията е най подходящ според Вас:

- Писмен изпит в края на обучението по всяка дисциплина
- Устен изпит в края на обучението по всяка дисциплина
- Изпит чрез тест в края на обучението по всяка дисциплина
- Онлайн тест
- Изпит след всяка тема от програмата
- Реферат
- Друго .....

24. Моля, посочете какви форми на признаване на квалификацията Ви предпочитате:

- Диплома
- Свидетелство
- Удостоверение
- Сертификат

25. Подкрепяте ли валидирането на знания и по какъв начин, според Вас, професионалният опит може да бъде признат с един от горните документи?

- Напълно подкрепям

- Подкрепям
- Колкото да, толкова и не
- Не подкрепям
- Изобщо не подкрепям

26. Как оценявате степента на приоритетно финансиране на Вашето професионално образование и/или повишаването на квалификацията Ви, съобразно изброените начини?

|                                                         | без<br>значе-<br>ние  | мало-<br>важен        | неут-<br>ра-<br>лен   | ва-<br>жен            | изключи-<br>телно<br>важен |
|---------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------|
| Собствено финансиране – независимост                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>      |
| Финансиране от страна на работодателя – за-<br>висимост | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>      |
| Финансиране чрез ваучъри по програми                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>      |
| Търсене на подкрепа от други финансиращи<br>организации | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>      |

27. Смятате ли, че най-важна за създаването на пълноценни кадри е ролята на:

- Държавата
- Бизнеса
- Училищата
- Университетите
- Центровете за професионално образование и обучение и преквалификация
- Центровете за кариерно развитие
- Асоциациите на работодателите
- Профсъюзите
- Финансиращите организации
- Общественото мнение и нагласи

*Благодарим Ви за Вашата коректност и за отделеното време!*



# Комуникационен модел на интерактивна образователна среда за непрекъснато и следдипломно професионално и продължаващо обучение в сферата на културните и творчески индустрии

---

**Доц. д-р Румелина Василева**  
**Доц. д-р Силвия Станчева**  
**Проф. дфн Иванка Янкова**  
**Гл. ас. Камелия Нушева**  
**Д-р Деница Димитрова**

**Резюме.** Целта на публикацията е да изясни същността на комуникацията и на съществуващите комуникационни модели, канали и стратегии на комуникация с основната цел да бъде създадена концепция за ефективен комуникационен модел на интерактивна образователна среда за непрекъснато и следдипломно професионално и продължаващо обучение в сферата на културните и творчески индустрии.

**Ключови думи:** индекс на човешкото развитие и потенциал, индикатори за качество в ПОО, комуникационен модел, комуникационни канали, комуникационни стратегии, комуникация

**Abstract.** The purpose of the publication is to clarify the nature of communication and the existing communication models, channels and communication strategies with the main goal to create a concept for an effective communication model for an interactive educational environment for continuous and postgraduate professional and continuing education in the field of cultural and creative industries.

**Keywords:** communication, communication channels, communication model, communication strategies, human development index, quality indicators in VET

## Въведение

Висшето и професионалното образование не са цел, а средство за придобиване на нови знания и умения, за по-добра социална реализация и в крайна сметка – за по-високо качество на живот. В този смисъл, една иновативна и модернизирана, базирана на ИКТ, система на професионално висше или продължаващо образование би имала оздравителен ефект за икономиката като цяло, тъй като е в състояние да предостави на обучаваните по-информиран избор, по-гъвкави форми на обучение и по-висока степен на задоволеност на очакванията им за качествено образование и персонална реализация.

Независимо дали става дума за средно или за висше професионално образование, за надграждаща квалификация или преквалификация, винаги е важна *средата* – както работната и социалната, така и образователната среда, продукт и посредник и на двете. Несъвършенствата в обществото рефлектират върху проблемите в работната среда и естествено – в образователната. Същевременно, постиженията и осъществяваните постоянно възникващи възможности в образователната среда стимулират развитието и на останалите две. Този кръговрат на взаимни обусловености е важна отправна точка за създаването на *интерактивна образователна среда*, основана на комуникации в различни посоки – с потребители на образователни услуги, с държава, с бизнес, с финансиращи структури, с неправителствени организации и с всички други заинтересовани страни в процеса.

Очевидно е, че развитието на човешкия ресурс и на неговия потенциал, като най-скъпия ресурс и променлива, става все по-стратегически фактор и в икономически, и в социо-културен, и в технологичен, и в политически план. *Индексът на човешкото развитие (Human Development Index – HDI)* представлява обобщаващ индикатор на общественото развитие в отделните страни, който обединява социално-икономическите и демографските показатели за неговото характеризиране. *Програмата на ООН за развитие* (ПРООН) служи за оценяване на това доколко развито е едно общество. Състои се от аритметична мярка, която синтезира етапите и напредъка на всяка държава да има по-добро общество, анализирана с помощта на три основни измерения: *надежда, образование и икономическо богатство*. Основната цел на този показател е да се получат обективни данни за жизнения стандарт във всяка страна по света, като по този

начин се откриват възможни недостатъци и се насочват бъдещи програми за международна помощ за тяхното решаване. Тази подкрепа включва предлагане на парични ресурси за активиране на икономиката, подпомагане на страната при осигуряването на образователни и здравни структури за подобряване на културното и здравното ниво на населението. Това също предполага създаването на среда, в която човешките права на всеки гражданин в страната, правото му на образование и на достоен живот се зачитат. По този начин доброто човешко развитие е синоним на висока степен на свобода и на достатъчно налични възможности за качествен живот и просперитет.

Той е основният показател, който се използва при международни и регионални сравнения от 1990 г. досега. Всъщност, той е разработен от пакистанския икономист *Махбуб ул Хак* през 1990 г. и се използва от ООН като показател за общественото развитие и алтернатива на чисто икономическата оценка чрез brutния вътрешен продукт (БВП). Сред източниците, с които се консултира ПРООН, са: UNDESA, която измерва продължителността на живота при раждане, проучвания на UNESCO, ICF Macro Demographic and Health Survey, UNICEF и OECD, които измерват продължителността и средните години на обучение, както и Световната банка, МВФ и Статистическият отдел на ООН, чиито данни показват brutния вътрешен продукт на глава от населението. За изчисляване на размерите на всяка от съставните на индекса за всяка конкретна страна се използва следната формула:

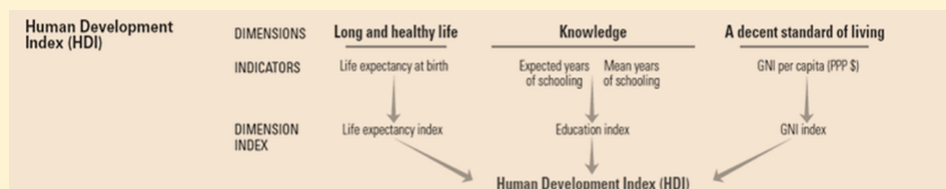
$$\text{Индекс на размерите} = (\text{текуща стойност} - \text{минимална стойност}) / (\text{максимална стойност} - \text{минимална стойност})$$

Накрая, след като индексите на всяко измерение са пресметнати, изчисляването на самия *индекс на човешко развитие* се извършва, като се използва следната формула:

$$HDI = (\text{здравен индекс} \times \text{образователен индекс} \times \text{индекс на доходите})$$

През същата година ПРООН публикува първия доклад за оценка на социално-икономическия прогрес в световен мащаб, в който понятието „*човешко развитие*“ се дефинира като процес на разширяване на *възможностите за избор*. Като най-важни елементи на избора се определят здравето и дълголетието, възможността за образование и достоен начин на живот. Тази концепция за човешкото развитие години наред оказва влияние върху оценката на социалния прогрес, из-

вършвана от представители на държавното управление, икономисти, социолози и други [1]. Програмата на ПРООН взема предвид както чисто икономически фактори, съответстващи на богатството на дадена страна, така и какви политики, ориентирани към хората, прилага държавата по отношение на качеството на живот и образование.



**Фиг. 1. Основен принцип на индекса на човешкото развитие [13]**

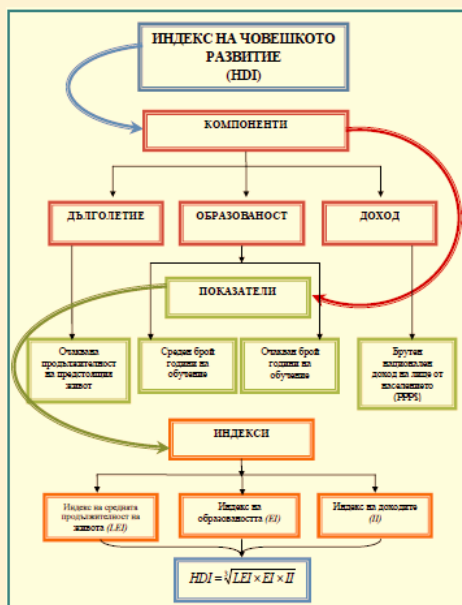
Днес това определение за човешкото развитие вече е недостатъчно изчерпателно. Особено през новото хилядолетие човешкото развитие предполага както съхранение на постиженията за бъдещите поколения, така и противодействие на процесите на икономическо неравенство и социална несправедливост, които могат да бъдат постигнати чрез творческо развитие, активно участие в осигуряването на справедливост и устойчиво обществено развитие. Всъщност, концепцията за човешко развитие непрекъснато се разширява, разпростирайки се върху културната свобода в съвременния свят, борбата с климатичните промени, разширяването на човешката мобилност, преодоляването на неравенството, и устойчивото развитие. В този смисъл *трудът* си остава неизменен източник на благоденствие, основен фактор на развитие, формиращ човешкия потенциал.

*Индексът на човешкото развитие* обединява три основни компонента – *дълголетие*, *образованост* и *доход*, и се изчислява посредством статистически данни за основните социално-икономически и демографски процеси в отделните държави. Тези компоненти се дефинират от базови показатели, характерни за всички страни по съпоставима методика, което осигурява необходимата информационна база за международни и регионални сравнения [2].

Наричан и *Индекс на развитието на човешкия потенциал* (ИРЧП), той се основава на възможностите за изграждане и усъвършенстване на индивида чрез осигуряване от системите на здравеопазването и образованието. По прогноза на ООН през 2020 г., максималното значение на този показател в развитите страни е 40 000 \$ на глава от населението. При пресмятане на ИРЧП се установяват ми-

нималните и максималните значения на показателите за социално-икономическо развитие за редица години, и за всяка страна се определя мястото ѝ в зависимост от оценката на тези показатели. Оценката е от 0 до 1. За 1 група този индекс е от 0,8 до 1, за 2 група – от 0,5 до 0,799, за 3 група – от 0 до 0,5 [10]. Този показател позволява обществата и правителствата да оценяват характера и посоката на развитие, да определят приоритетите на политическата дейност и коректно да се сравняват с постиженията на другите страни. Особено, като се имат предвид и постиженията на иновационната икономика в част от водещите страни. Ако основните усилия на индустриалната икономика са съсредоточавани върху производството на машини и оборудване, в постиндустриалната епоха водещи икономически и социални ценности са производството на интелектуални продукти чрез високи технологии, ускореното темпо на технологично обновление и в производството, и в сектора на услугите, и стимулирането и качественото управление на иновациите. С други думи, *интелектуалният капитал* става все по-успешна разменна монета, качеството на човешките ресурси – силно конкурентно предимство.

За щастие *Индексът на развитието на човешкия потенциал на България* расте [4].



**Фиг. 2. Алгоритъм за изчисляване на индекса на човешкото развитие [1]**

**Таблица 1. Индекс на човешкия потенциал на България**

| Стойност на ИЧР за България (1990 – 2018) |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|-------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Година                                    | 1990  | 1995  | 2000  | 2005  | 2010  | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  |
| ИЧР                                       | 0.694 | 0.697 | 0.712 | 0.750 | 0.779 | 0.782 | 0.786 | 0.792 | 0.797 | 0.807 | 0.812 | 0.813 | 0.816 |

Стойността на индекса, който за 2018 година е 0,816, поставя страната ни в първата група, в тази на високо развитите страни, според данни от UNDP (Calculations based on data from UNDESA (2017), UNESCO Institute for Statistics (2018), United Nations Statistics Division (2018), World Bank (2018), Barro and Lee (2016) and IMF (2018) [4, 10]. Използват се предоставяни данни на ООН от САЩ, като от 1975 г. начело на ранглистата са Исландия, Канада, Норвегия, Швейцария и Япония.

## Индикатори за развитие на човешкия потенциал

Концептуално важна е *Системата от индикатори*, създадена от изследователи и стратегии, очертаваща насоките за развитие на човешкия потенциал в рамките на ЕС, съобразно четирите стълба на образованието, формулирани още от Жак Делор и Международната комисия по образование за XXI век [7]:

**Таблица 2. Система от индикатори за измерване на човешкия потенциал**

| Да се научим да знаем                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ☞ Процент деца на 4 години, задължително посещаващи образователни институции                       |
| ☞ Способност за справяне с четене – PISA                                                           |
| ☞ Способност за справяне с математика – PISA                                                       |
| ☞ Способност за справяне с научни дисциплини – PISA                                                |
| ☞ Дял на 30 до 34 годишни с трета степен на образование                                            |
| ☞ Дял на участие на възрастни във формално образование или обучение                                |
| ☞ Общо публични разходи за образование, като % от брутния национален продукт                       |
| Да се научим да правим                                                                             |
| ☞ Участие на служители в продължаващо професионално обучение (ППО)                                 |
| ☞ Брой часове на курсове по ППО                                                                    |
| ☞ Фирми, осигуряващи курсове за ППО                                                                |
| ☞ Участие в свързани с работата неформални обучения и практики                                     |
| ☞ Квота на завършили над втората степен на образование. Полупрофесионални и професионални програми |
| ☞ Относителни разходи за курсове за ППО                                                            |
| ☞ Фирми, предлагащи други форми на обучение (без ППО)                                              |
| ☞ Разходи за обучение като част от политиките на пазара на труда                                   |
| ☞ Научаване на нови знания и умения на работното място                                             |
| ☞ Извършване на монотонни задачи на работното място                                                |

|                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------|
| ☞ Извършване на комплексни задачи на работното място                                |
| ☞ Служители, използващи интернет за работа                                          |
| <b>Да се научим да живеем заедно</b>                                                |
| ☞ Участие в работата на доброволни или благотворителни организации                  |
| ☞ Членуване в политическа партия                                                    |
| ☞ Работа в политическа партия или група                                             |
| ☞ Мнение, че културният живот в страната се обогатява или обеднява заради имигранти |
| ☞ Мнение, че гейовете са свободни да живеят, както искат                            |
| ☞ Срещи с приятели, роднини или колеги                                              |
| ☞ Доверие в другите хора                                                            |

Следва да бъдат разгледани и основните *Индикатори за развитие на човешкия потенциал*. Статистика за отделните страни по света, изчислена по някои от тези показатели, е налична както в националните програми и стратегии за развитие на Учене през целия живот, така и в доклади на Световната банка, на Евростат и др. Методологията за изчисляване на индексите е предмет на анализ на различни експерти от ЮНЕСКО, ОЕКД, Европейски съюз. За целите на това изследване разглеждаме резултатите на следните страни [8, 9, 10]:

**Таблица 3. Индикатори на човешкия потенциал по страни**

| Класация | Страна           | Световен индекс за УЦЖ обща класация | Учене да знаем | Учене да бъдем | Учене да живеем заедно | Учене да правим |
|----------|------------------|--------------------------------------|----------------|----------------|------------------------|-----------------|
| 1        | Норвегия         | 5.7                                  | 5.74           | 4.9            | 6.52                   | 5.65            |
| 2        | Австралия        | 5.66                                 | 6.24           | 4.18           | 6.15                   | 6.09            |
| 4        | Дания            | 5.59                                 | 6.13           | 4.39           | 6.18                   | 5.64            |
| 6        | Финландия        | 5.5                                  | 5.64           | 4.82           | 5.77                   | 5.76            |
| 7        | САЩ              | 5.49                                 | 5.8            | 4.62           | 5.81                   | 5.73            |
| 8        | Холандия         | 5.44                                 | 5.59           | 4.47           | 6.19                   | 5.53            |
| 9        | Швеция           | 5.43                                 | 5.36           | 4.6            | 6.3                    | 5.47            |
| 12       | Германия         | 5.3                                  | 5.36           | 4.51           | 6.11                   | 5.21            |
| 13       | Великобритания   | 5.27                                 | 5.27           | 4.35           | 5.9                    | 5.55            |
| 15       | Белгия           | 5.22                                 | 5.35           | 4.13           | 6.32                   | 5.07            |
| 20       | Естония          | 4.96                                 | 5.27           | 4.44           | 5.16                   | 4.99            |
| 23       | Франция          | 4.86                                 | 5.12           | 3.66           | 5.53                   | 5.12            |
| 25       | Словения         | 4.81                                 | 5.21           | 3.52           | 5.78                   | 4.72            |
| 26       | Литва            | 4.79                                 | 5.24           | 4.13           | 5.41                   | 4.39            |
| 50       | Тайланд          | 4.23                                 | 4.81           | 4.63           | 4.43                   | 3.06            |
| 51       | България         | 4.2                                  | 4.69           | 2.95           | 5.01                   | 4.16            |
| 52       | Саудитска Арабия | 4.2                                  | 4.86           | 3.84           | 3.65                   | 4.46            |
| 60       | Турция           | 4.04                                 | 4.29           | 3.41           | 4.53                   | 3.95            |
| 63       | Румъния          | 3.96                                 | 4.25           | 3.04           | 4.54                   | 3.99            |

Обществото на знанието променя хегемонията на ученето в нашия живот и значението на ученето през целия живот се увеличава постоянно. Но независимо от тази обществена потребност от постоянно учене, няма достатъчно изследвания по отношение на процеса на измерване на ученето през целия живот. Осъществени са немалко усилия за оценяване на ученето през целия живот, но тези индекси показват само условията на конкретни държави или на определена група страни. Съществува необходимост от разработване на международни индекси като част от изграждането на социален консенсус за ученето през целия живот и улесняването на дългосрочните инвестиции на национално равнище.

Според резултатите от изследванията, изнесени в мониторинговия доклад на CEDEFOP 2015 г. [5], се изреждат *шестте признака, по които се отличават успешните фирми, занимаващи се с електронно обучение*:

- ☞ Увеличение на нетните приходи от образователния бизнес като резултат от използването на технологии за обучение (87.5% срещу 52.8%).
- ☞ Средно са увеличени следните проценти спрямо предходната година при: онлайн курсове (50.0% срещу 32.1%), обрънати класове (40,0% спрямо 14,4%), дигитални баджове и микрокредити (21.7% срещу 9.8%).
- ☞ Увеличение на процента на мобилни обучения (58.3% срещу 41.0%).
- ☞ Използване на технологии за поддържане на ученето (45,8% срещу 31,5%).
- ☞ Използване на професионални инструктори за обучение (75.0% срещу 52.9 процента).
- ☞ Използване на данните, които събират в платформата си за обучение за вземане на решения относно настоящите и бъдещите образователни продукти и услуги (37.5% срещу 18.7%).

Повечето европейци не могат да имат избор да задържат работата си и да са продуктивни, освен ако не полагат постоянни усилия за развиване на своите умения и знания. Продължителността на живота в Европа е висока и нараства, оказвайки натиск върху всички икономики да преосмислят своите пенсионни системи и удължаването на трудовия живот. Разширяването на ЕС и натискът върху миграцията между стра-



ните в ЕС и извън него гарантират, че конкуренцията за работни места в рамките на Съюза е сериозна. В резултат на разпространението на компютрите, нарастващата сложност на производството и глобализацията на разделението на труда, работните места в Европа продължават да са по-когнитивно изискващи в сравнение с останалите страни в света. Поради гореизложените причини връзката между ученето през целия живот и сложността на труда е от особена важност в Европа.

Единица инвестиция в способността да се научи да учи индивидът увеличава индивидуалната производителност за цял живот повече от единица. Трябва да се инвестира в знание, защото умението да се учи помага на хората да придобиват по-бързо знание. Следователно, в един свят, където има възможност разходите за инвестиране да се направят именно в умението да се знае максимизира развитието на интелигентността.

Според *доклада на Консорциума за УЦЖ по проект FP7 Project LLLight'in'Europe* [11] в условия на структурни и глобални сътресения на икономическия живот има наличие на много хора, търсещи работа само в краткосрочен план. Немалко изобщо не искат да работят или са обезкуражени от съществуващите перспективи за работа. Докато в миналото първоначално висшето образование е ключът, входният билет за получаване на работа, то сега завършилите висше образование не са в подобна изгодна позиция. От друга страна, работодателите се сблъскват с недостатъчно конкретно подготвени служители, които да заемат свободните позиции. Очевидно е, че пазарът на труда е в преход към по-сериозна сложност.

Разнообразие от фактори се съчетават при насочване на индивидите към работните места – *потенциал, умения и индивидуални очаквания*. Индивидуалните начини на намиране на работа стават все по-динамични, като социалните мрежи все повече заемат съществено място и значимост.

Какво включват основните изисквания към съвременните работни места днес? Най-често това са изисквания за умения в обслужването на клиенти, бизнеса и ИТ, разработването на софтуер, правните услуги, здравеопазването, маркетинга, рекламата, връзките с обществеността и инженеринга. С други думи, практически при всеки тип работа, на всяко ниво на организация, работодателите ценят комуникативните умения – междуличностни и организационни.

Търсят се хора, ориентирани към детайлите, работа с хора и адекватно отношение към клиента.

Уменията за общуване са *практическо изкуство*, полезно в множество ситуации, което осигурява по-добро справяне с работата, по-високи продажби или по-удовлетворяващи взаимоотношения. Човек, който е добър слушател, комуникира по-добре както в работата си, така и в личните си отношения, повлиян разбира се от регионалната култура, социално-икономическата среда, пола, религията и други влияния, които определят поведението на всеки индивид.

Причината да се акцентира все повече върху *междоличностната комуникация* в организационен план е поради нуждата и индивидът, и организацията да познават себе си, за да се свързват всички участници в комуникацията по-добре, да изявяват себе си по-добре, за да постигат общи цели. *Междоличностната комуникация* е може би най-важната от всички специалности в областта на комуникацията, т.к. Азът не е статичен, а силно динамичен поток, който се променя за всеки контекст, връзка и взаимодействие. Така в комуникационния процес Азът дефинира, адаптира се и влияе върху основните, универсални компоненти на комуникационното взаимодействие:

*комуникатори* → *кодирание-декодирание* → *сигнали* → *каналы* → *шум*<sup>1</sup>  
→ *контексти*<sup>2</sup> → *етика*<sup>3</sup> → *компетентност*<sup>4</sup>.

Джоузеф Луфт и Хари Ингъм (1955) създават концепцията „Прозорец на Джохари“ (Джоузеф + Хари = Джохари), изучавайки груповата динамика в организациите. В прозореца има четири основни подпрозореца: отворено Аз, сляпо Аз, скрито Аз и неизвестно Аз.

☞ *Отвореният Аз* съдържа информацията, известна на индивида и на другите, за неговите поведения, нагласи, чувства, желания, мотивации и идеи и варира в зависимост от това с кого се взаимодейства и общува.

---

<sup>1</sup> Физически (външен), психологически (вътрешен), семантичен (вътрешен) и физиологичен.

<sup>2</sup> Физически, времеви, социално-психологически и културни.

<sup>3</sup> Етиката е моралното измерение на комуникацията, защото всяка комуникация има последици.

<sup>4</sup> Компетентният комуникатор коригира езика и поведението си според контекста, човека, с когото взаимодейства, и множество други фактори.

- ☞ *Прозорецът на слепия* *Аз* съдържа информацията, известна на другите, но не и на индивида – несъзнателни навици, потиснати преживявания.
- ☞ *Скритият* *Аз* е информацията, известна само на личността, а не на другите, „тайни за себе си“.
- ☞ *Непознатият* *Аз* е цялата информация, която не знае нито индивидът, нито другите. Неизвестният *Аз* е несъзнаваното и се извежда от различни източници и се разкрива чрез преживявания, сънища, психоанализа или хипноза [6].

*Компетентността* се подобрява и от самочувствието, върху което също влияят полът, културата, семейните роли и взаимоотношенията от всякакъв тип. Четири конструктивни стъпки повишават самочувствието: изправяне срещу собствените си саморазрушителни вярвания, търсене на утвърждаване, търсене на „подхранващи“ хора и работа по успешни проекти.

*Междупersonностната комуникация* е много повече от обмен на информация от подател до получател. Това е непрекъснат динамичен процес, който води до здравословни взаимоотношения, допринася за положителния образ на личността, помага за вземането на по-добри решения в личния и професионалния живот.

Въз основа на редица изследвания относно това как *протича процесът на обучение* в конкретна институция за конкретен период, може да се предложи следната ефективна схема на дейностите:

- ☞ *Определяне на целите* – още преди действителния процес на обучение, което помага да се определи видът на очакваните цели. Създаването на график на целите помага за диференцирането на тези с „абсолютна необходимост“ и които са добри за успеха на организацията.
- ☞ *Изграждане на екип от хора с умения* – който да ръководи процеса на обучението. Независимо дали е външен или вътрешен, в екипа трябва да има представители от различни звена в организацията, вкл. Човешки ресурси, ИТ, Обучение, Управление и т.н. Може да се зададе график за екипа и неговата основна задача е генерален план за очаквания напредък.
- ☞ *Излъчване на управление*, в което висшето ръководство на организацията да има ангажимент към обучението на служителите ѝ от гл.т. на търговския аспект – договаряне на финан-

совите параметри с обучаващата фирма и управлението на всички процеси.

- ☞ *Набиране на подкрепа от страна на заинтересованите страни* – ако не се включат заинтересованите лица от началото на процеса, има вероятност всички начални усилия да бъдат изгубени. Важно е да бъдат определени заинтересованите страни, които пряко или непряко са засегнати от обучението, и техните роли. Ако тези хора не подкрепят обучението, има вероятност да се загубят време и пари.
- ☞ *Разработване на стратегия за осигуряване на подходящо обучение* – наличието на адекватна обучителна помощ е наложително още в началните и в последващите етапи на цялостно прилагане на наученото. Преди осъществяването на обучението трябва да се осигурят подходящите учебни материали за инструкторите, ръководството и служителите. Планът за обучение трябва да посочва не само как да се използват, но и кога. Докрая на обучителния период екипът трябва да е задълбочено и добре обучен и да бъде измерван неговият напредък.
- ☞ *Осигуряване на ИТ екип* – който да отговаря за ефективната миграция на данни и други действия, свързани с ИТ задачи по време на процеса на обучение, които включват удостоверяване на софтуер, системни конфигурации, управление на сигурността на данните, интегриране на решения. Включването на ИТ специалисти е от съществено значение за гладкото протичане на процеса.
- ☞ *Провеждане на дискусии със заинтересовани страни* – ефективните комуникационни канали са най-добрият начин за разгръщане на обучението, като се провеждат дискусии с фокус-групи, съставени от основни заинтересовани страни, ключови потребители и отдели, така че да се разбират и да се разглеждат най-важните резултати от обучението, възникналите проблеми и постигането на целите.
- ☞ *Прилагане след обучението* – създаване на подходяща обучителна платформа, която текущо да следи прилагането на придобитите квалификации и умения при изпълнението на поставените цели.

## Характеристика на комуникационния модел на интерактивна образователна среда

*Изграждането на платформа за управление на обучението* осигурява достатъчно време и тренировка, за да се постигне прогресът, който участниците в образователния процес трябва да направят.

*Платформата за управление на обучението* се създава, за да помогне на конкретна институция или организация да спести много време и един от начините, по който може да се направи това, е да се автоматизират много от задачите, които екипът изпълнява. Например изпращане на имейли, изготвяне на списъци със задачи за всяко обучително събитие и т.н. С помощта на платформа за управление на обучението всички задачи могат да се настроят за многократно повторение. Това означава, че персоналът може да ги използва за учене по подходящ начин и в удобно време.

*Осигуряването на eLearning през платформата за обучение* на участниците е добро по няколко причини:

- ☞ може да се персонализира съдържанието, да се подава текуща / нова за научаване информация,
- ☞ персоналът може да се учи според свое собствено темпо,
- ☞ съдържанието на обучението винаги е налично, особено при необходимост от справка или при възникване на проблеми.

На всеки участник не се налага да отделя много от времето си, за да посещава обучителни сесии, а вместо това може да завършва обучението си наред с текущото си работно натоварване. Чрез платформа за управление на обучението може да се спести огромно количество време, като се изрежат всички дублиращи се данни, които екипът въвежда.

Използването на *платформа за управление на обучението* със *софтуер за управление на курсове за обучение* трябва да се *интегрира с уебсайта на съответната организация*. Все повече се продават курсове през уебсайта и клиентите могат и да плащат чрез него. Така участниците могат да закупят своите курсове чрез уебсайт по всяко време на деня, дори и през уикенда. Настроени са автоматични имейли за потвърждение на продажба или за изпращане на информация, от която се нуждаят за предлагането на курса, така че да не се налага на клиентите да чакат.

Интернет и платформите за интерактивна образователна среда са вече част от една разрастваща се и печеливша индустрия. *Много университети отдавна също вече предлагат пълноправни университетски онлайн курсове.* Много знания са на разположение, които ако бъдат усвоени и се представят успешно, могат да бъдат сертифицирани с оценка. По този начин се получава удостоверение, което е точно толкова автентично, колкото всяко друго удостоверение за успешно преминат курс в университет.

Повечето институции използват *комбинация от лично, групово и онлайн (самостоятелно) обучение*, като онлайн обучението заема водеща роля в последно време, благодарение на спестяванията, които осигурява, както и на възможността за обучаемия да отдели време и да персонализира едновременно и учене, и практика.

*E-Learning предлага персонализирано учебно преживяване*, като обучението на възрастни е по-сложно. Неговите *характеристики* са:

- ☞ Учебни пособия като видеоклипове и други помощни материали, които могат да бъдат групирани в пакет онлайн.
- ☞ Интерактивно обучение, вдъхновяващо младите хора да участват.
- ☞ Потребности от различен вид са по-лесно откриваеми от учащите се.
- ☞ Нова информация, пряко свързана с УЦЖ, вместо често налагащите се нови версии на един и същи материал.
- ☞ Това, което е било скъпо, сега е евтино; спестените средства могат да хранят творческата част от преподаването.
- ☞ Повече време, прекарано пред компютъра; трябва да бъдат наблюдавани обучаваните, за да се избегне злоупотреба.
- ☞ Децата, за които в миналото се смятат за „неподходящи“ за училище, вече проявяват интерес към ученето.
- ☞ Възрастните имат алтернатива на преподаването в клас; сега те могат да се учат навсякъде и по всяко време.
- ☞ Онлайн материалът позволява на хората да преоценяват знанията си, дори ако вече са придобили квалификация.

*Електронното обучение*, което често е пренебрегвана интранет / вътрешномрежова система, има потенциал да се превърне в бъдеще в популярна, активна социална мрежа, в интерактивна образователна среда.

*Масовите онлайн отворени курсове* са една от формите, в които

хората могат да се регистрират безплатно и да имат достъп до всички онлайн курсове, предлагани от университети по целия свят. Те получават видеоматериали, дискусии, задания, могат да задават въпроси и да се явят на финални изпити.

Повечето видове онлайн образование се появяват и се развиват бързо, за да посрещнат различни нужди на хората.

*Ученето онлайн* се вписва в динамичния учебен пейзаж, като традиционните системи за управление на ученето се допълват и/или се заменят от нови технологии с широк диапазон на съдържание, доставка, видеоразпределение и използване на мобилни устройства. Специалистите в областта на обучението трябва да гарантират, че съдържанието е релевантно, изключително кратко и достъпно по всяко време.

## Стратегии за изграждане на Комуникационен модел за интерактивна образователна среда

Практическите прозрения и изграждането на стратегии за стартиране на Комуникационен модел за интерактивна образователна среда или трансформиране на вече съществуващ модел покриват основни теми, като:

- ☞ *вълнуващи нови модели за онлайн образование,*
- ☞ *цел и страст,*
- ☞ *създаване на образователни общности,*
- ☞ *виртуални конференции и масови курсове.*

Постоянно се въвеждат все по-нови техники за зареждане със съдържание, а маркетингът е двигател за създаване на нова добавена стойност. *Стандартният набор от технологии*, които са се превърнали в основни компоненти на повечето платформи, включва следното:

- ☞ *Инструменти за Webinar и / или Webcasts* за предаване на аудио- и видеосъдържание, представено от експерти, спонсори и изложители. Въпреки че е обичайно виртуалните събития да включват множество презентации в реално време, повечето организации архивират тези презентации за последващ достъп. Обичайно виртуалното събитие се базира изцяло на предварително записани презентации, които могат да бъдат подобрени

чрез използване на различни комуникационни инструменти, и дават възможност на участниците да задават въпроси и да взаимодействат с експертите в реални условия и време.

☞ *Инструменти за комуникация*, които позволяват взаимодействие между участниците, обекта на събитието и изложители. Тези инструменти могат да варират от функциите за текстов чат, включени в повечето Уебинари, до платформи с интегрирани възможности за дискусия и до социални медии. Използването на инструмента „социални медии“ се прилага при хибридните събития, тъй като те позволяват безплатен поток на комуникация между онлайн участниците и тези, участващи физически в самото събитие. Могат да се обменят и ползват документи и ресурси: статии, казуси, контролни списъци и копия на слайдове на водещите – накратко, същите видове материали, които обикновено получават участниците в събития, локализирани на място. Присъствието във виртуално събитие включва елементи като:

- ☞ текст на комуникациите в реален режим,
- ☞ предаване на живо на сесии (вкл. аудио и слайдове),
- ☞ архив след приключване на виртуалното събитие,
- ☞ излъчване на живо или уебкаст сесии,
- ☞ получаване по поръчка на Уебинар сесиите (вкл. Аудио и слайдове),
- ☞ дискуссионни бордове,
- ☞ получаване на видео по поръчка или Уебкаст сесии,
- ☞ гласова комуникация между участниците в реално време,
- ☞ виртуална изложбена зала,
- ☞ аватари за участниците,
- ☞ 3D среда и други.

Финансовата ефективност на виртуалните събития се постига, като се използва моделът на заплащане на регистрационни такси и тя е съчетана със заплащане на публикуване и достъп до архиви.

*Основната цел на една обучителна програма е да повиши индивидуалното познание, но крайната цел е да повиши нивото на компетентност в зависимост от профила на обучаемия.* Въпреки най-добрите планове, трудно се доказва ефективността от едно обучение. Постоянно се повтарят проблемни ситуации, в условията на които се



провежда обучението и за които се предлагат най-съвременни курсове за електронно обучение, създадени иновативно.

*Най-добрият начин за установяване на ефективността на обучението е чрез събиране на данни, основаващи се на измервания.* Понякога от значение за ефективността не е начинът, по който протича обучението, а на какво се научават обучаемите. Затова трябва да се огледат и измерят следните фактори:

- ☞ липса на стимули за провеждане на обучение – прилагане на система за стимулиране,
- ☞ наличие на неясни функции за работа – обяснение на функциите за работа,
- ☞ неадекватност на отзивите – предлагане на адекватна обратна връзка,
- ☞ липса на достъп до и надеждност на ресурсите, необходими за изпълнение на задачата – осигуряване на достъп до надеждни ресурси,
- ☞ липса на знания, нисък физически и психически капацитет – индивидуален личностноориентиран подход.

Високо ефективните организации непрекъснато оценяват своите дейности, за да определят различията в производителността и компетенциите и съответствието им на корпоративните цели и/или на целите на отделните звена.

*Разработването на стратегия за „учене чрез правене“* е ключът към приважване на целите на обучението в съответствие с организационните цели. Проектирането на материалите за електронно обучение трябва да е такова, че обучението да надхвърля пасивното четене на PDF файлове, гледането на най-новия демонстрационен видеозапис или дори етикетването на диаграми.

Динамичното подобряване на индивидуалните умения за колективна функционалност изисква препроектиране на материалите за електронно обучение, при което перфектните цели на обучението да бъдат насочени към действия, съответстващи на практическите цели. Ролеви игри, интегрирани в сценария, приложен към конкретна работна реалност, трябва да измерват желаното умение на обучавания.

Системата за професионално образование и обучение в България все още не може да осигури необходимите знания, умения и компетентности, които се търсят на пазара на труда. В процес на разработване е

система за прогнозиране на потребностите от работна сила с определени характеристики. Тази система трябва да предостави информация за бъдещите потребности на пазара на труда от знания, умения и компетентности, които да се отчитат адекватно в процесите на планиране на професионалното образование и обучение [3].

България се ръководи от стратегическите документи, приети в рамките на Болонския процес, от Стратегия „Европа 2020“ и от Националната програма за развитие „България 2020“, които очертават няколко основни предизвикателства:

- ☞ широк достъп до висше образование;
- ☞ увеличаване до 2020 г. на относителния дял на завършилите висше образование сред младите хора на възраст 30-34 години до 40% (36% за България);
- ☞ насърчаване на студентската и академичната мобилност;
- ☞ стимулиране на ученето през целия живот и придобиване на допълнителна квалификация и преквалификация на работната сила, което да способства за нейното реструктуриране в отрасли с повишени потребности.

Същевременно, към основните параметри за модернизиране на висшето образование се добавя функционирането на триъгълника на знанието:

- ☞ връзка между висше образование, научни изследвания и иновации за постигане на върхови постижения и регионално развитие;
- ☞ подобряване на управлението и финансирането на системата за висше образование.

Все още в България систематичното обучение на работниците и служителите, провеждано от страна на работодателя, е слабо развито и е практика основно в големите предприятия. По ред причини малките и средни предприятия, особено тези в малките населени места и селските райони, рядко се ангажират с повишаване на квалификацията на персонала си [2].

Културните институции в България (читалища, библиотеки, музеи и др.) се утвърждават като центрове за неформално обучение и самостоятелно учене. Читалищата са пример за устойчива културно-просветна институция със специфична мисия да съхраняват и развиват традици-

онните ценности на нацията, да осигуряват възможности за самостоятелно учене, да бъдат активен фактор за осъществяване на дейности за учене през целия живот в местните общности. Именно читалищата традиционно представляват най-широката мрежа от обществени библиотеки в страната. Много от тях предоставят безплатни обучения за придобиване на дигитални умения за различни целеви групи – пенсионери, деца, хора със специални потребности и др.

Основен проблем пред усилията за осигуряване на условия за функционираща система за учене през целия живот е взаимодействието между всички заинтересовани страни. Това произтича от междусекторния характер на политиката за учене през целия живот. Нейният успех в създаване на условия, среда и култура за учене през целия живот може да бъде гарантиран чрез реалните отношения между всички заинтересовани страни в конкретен контекст. Необходимо е свързване на дейностите, които се извършват в националната система за образование и обучение, с дейностите, които предлагат други сектори, като пазарът на труда, икономиката, неправителствения сектор, социалните партньори, както и всеки конкретен участник в дейности за учене през целия живот.

Друго предизвикателство е свързано с необходимостта от подобряване на координацията и повишаване на административния капацитет за планиране, наблюдение и оценка на политиката за УЦЖ на национално, областно и местно ниво, стимулиране на научните изследвания и анализи, както и засилване на работата за събиране на достатъчно количество статистически данни за информационното осигуряване на процесите в политиката за образование и обучение [2].

## Комуникационен модел за интерактивна образователна среда

Комуникацията може да се определи най-кратко като процес на създаване, тълкуване и договаряне на смисъл. Въпреки че комуникацията се осъществява по различни начини (вербално, невербално, писмено), тя винаги е израз на научено поведение. Индивидите се научават да общуват – чрез кодове, символи и езикови системи – и затова комуникацията е колективна практика за създаване и интерпретиране на смисъл.

Именно този социален характер на комуникацията изисква дефинирането на модели, описващи, характеризиращи, регулиращи, управляващи общуването. Най-общо социалният процес на комуникация се обяснява с три основни модела – *линеен, интерактивен и транзакционен* – които определят развитието на комуникацията и засягат различни елементи на комуникационния процес.

По същество моделите са удобно средство за визуализиране на сложни взаимодействия и са полезни за по-доброто и опростено възприемане на различни, трудно разбираеми и комплексни структури и процеси. Най-важното е, че успешните модели идентифицират различните елементи на комуникацията и служат като упътване, карта на взаимовръзките между различните елементи на комуникационния процес и с тяхна помощ могат да се идентифицират допълнителни нови или непознати взаимодействия.

Класическият *линеен модел* Shannon и Weaver (1948) много добре описва комуникацията като линеен процес на *взаимодействие* между говорител и приемник или слушател с помощта на канал, път, маршрут за комуникация. Достоинството на модела е, че предвижда възможни препятствия в процеса на комуникация, наричани шум, т.е. всевъзможна намеса в канала или изкривяване на съобщението.

Всъщност още *Аристотел* конструира *комуникационен модел*, според който говорителят играе ключова роля в комуникацията и поема пълната отговорност за нея. И той, и Платон възприемат комуникацията като реторика. При този модел изпращачът първо подготвя впечатляващо съдържание, като внимателно изразява мислите си с думи с цел да повлияе на слушателите или получателите, които след това отговарят по желания от подателя начин. Моделът дефинира как говорителят комуникира по такъв начин, че слушателите да бъдат повлияни и да реагират съответно. Затова е нужно да се познава целевата аудитория и след това да се подготви съобщението-послание. Празните изрази, обърканото поведение, излишните повторения могат да направят посланието монотонно и без ефект. *Моделът на комуникация на Аристотел* е най-често срещаният модел на комуникация, при който изпращачът изпраща информацията или съобщение до получателите, за да им повлияе и да ги накара да реагират и да действат по съответния начин. Моделът на комуникация на Аристотел е златното правило за превъзходство в публични из-

казвания, семинари, лекции, където подателят изяснява своето становище, като проектира впечатляващо съдържание, предавайки съобщението на получателите, които отговарят съответно. Тук изпращачът е активният член, а получателят е пасивен.

Развитието на комуникацията се дефинира от еволюцията на медиите – дописмен период на сигнали, знаци, думи; писмена медия; телеграф и телефон; радио; кино; телевизия; интернет и социални медии.

Докато *моделът на комуникация на Аристотел* поставя говорещия в централна позиция и предполага, че той е този, който движи цялата комуникация, *моделът на комуникация на Берло* отчита емоционалния аспект на съобщението по модела SMCR: *Source* – източник (изпращач); *M* – *Message* (съобщение); *C* – *Channel* (канал); *R* – *Receiver* (приемник).

Съответно *източникът-изпращач* е този, от когото произлизат мисълта, идеята, данните, фактите, съдържанието, посланието, и който прехвърля информацията на приемника, след като внимателно изразява мислите си с думи и символи, с помощта на:

- ☞ комуникативни умения, усет за обратна връзка;
- ☞ отношение, мотивация, адекватно поведение и правилно отношение;
- ☞ висока квалификация, задълбочени знания, широка професионална култура и компетентност, готовност за отговор на всевъзможни въпроси по всяко време;
- ☞ социална култура, усет за социалната структура, настроенията, културните и религиозните вярвания и ценности;
- ☞ културния произход на общността или слушателите, с които се комуникира.

Съответно *кодирането на съобщението* включва:

- ☞ съдържание – тема, сценарий, лекция, т.е. гръбнакът на всяка комуникация. Съдържанието трябва да бъде разумно, точно, ясно, свързано с мисълта да увлече слушателите и да създаде незабавно въздействие;
- ☞ помощни елементи като жестове, интонации, паузи и т.н.;
- ☞ диагноза и лечение – начинът, по който посланието се предава на слушателите, разбиране на значението на предаваното в най-подходящата му форма;
- ☞ структура на съобщението в най-подходящата му форма;

☞ код – език, изразни средства, език на тялото, за да се декодира правилната информация.

*Каналът*, по който се предава информацията от подателя към получателя:

☞ чрез обратна връзка – изслушване, опитване, наблюдение, усещане – които помагат на общуването.

*Приемникът* трябва да разбере (декодира) какво иска да му предаде изпращачът и съответно да реагира. Той трябва да:

☞ бъде на същата платформа като говорителя;

☞ притежава добри комуникативни умения, за да разбере посланията на оратора;

☞ има правилната нагласа, за да разбере посланието положително;

☞ познава темата и да има основни познания по нея;

☞ има близък социален и културен произход с оратора.

Според *спираловидния модел на комуникация – Helix модел*, предложен от Франк Денс през 1967 г. – процесът на общуване се развива от самото раждане на индивида и продължава до настоящия момент. Този процес се движи напред, но е възможно и да се връща и до голяма степен това зависи от моделите на поведение от миналото, дефинирани от някои модификации и промени. Желанието да се отстраняват комуникационни грешки развива спиралата напред. Спираловидният модел разбира комуникацията в по-широка перспектива и разглежда, кумулира всички дейности на индивида от първия ден до настоящия момент.

*Моделът на комуникация на Уестли и Маклин*, предложен през 1957 г. от Брус Уестли и Малкълм С. Маклин младши, набляга на идеята, че индивидът получава сигнали от околната среда, вследствие на което започва да общува с другите. Според този модел комуникацията се инициира от външната среда, която провокира говорещия да предаде информацията си на останалите, т.е. комуникацията не започва от първия ден, а оттогава, когато говорителят получава сигнали или съобщения от външната си среда. В този модел отново процесът на инициране на комуникация чрез първо изпращане на съобщения отстъпва на заден план и предполага, че комуникацията всъщност започва с получаване на съобщения от околната среда. Така този модел дава приоритет на силната връзка между сигналите от

околната среда и процеса на комуникация. Тук водещи са сигналите, т.е. получаването, а не изпращането на съобщения и се допуска случайността при приемането на мисълта, както и на възникването на комуникацията, провокирана от интуиция, несъзнателно модифицирана информация, предавана на други индивиди.

Всичките тези комуникационни модели са концепции на големи учени в помощ на по-доброто разбиране на „комуникационния процес“ [12].

Все пак линейните модели не обясняват достатъчно добре *същинския комуникативен процес*. Затова вторият основен тип модел разглежда динамично комуникацията и предлага два канала, в които протичат комуникация и обратна връзка между подател и получател. В този *интерактивен модел обратната връзка* по същество е отговор на получателя, който той дава на подателя. Най-важната характеристика на обратната връзка е, че показва *разбиране*. Затова и *интерактивните модели* разглеждат комуникацията като непрекъснат процес, в който се намалява значително шумът поради *споделянето на опит* – този на подателя и този на получателя на съобщението. Тук съществена характеристика е *областта на опита*, който отразява как околната среда, преживяванията, културата и дори наследствеността могат да повлияят на конструирането на съобщението от страна на подателя и респективно – на съобщението – обратна връзка на получателя, в качеството му на отговорен подател. Всеки индивид има свое уникално поле на опит в общуването и взаимодействието. Следователно и всяко комуникационно взаимодействие е уникално. Въпреки че моделът на взаимодействие е по-динамичен от линейния, той също съдържа някои ограничения. Например, предполага, че хората могат да бъдат едновременно и изпращачи, и получатели, а в живата комуникация в действителност ролите не са толкова ясни и са много по-плавни и размити.

*Транзакцията* всъщност е *най-динамичният комуникационен модел*. В него хората не са изпращачи и получатели, а комуникатори, т.е. комуникацията може да бъде едновременно и в двете посоки. Този модел разглежда комуникацията като съвместно действие, при което комуникаторите заедно създават процеса, резултата и ефективността на взаимодействието – *транзакция*. Ако при линейния модел значението се изпраща от един човек на друг, а при интерактивния модел разбирането се постига чрез обратна връзка, то при

транзакционния модел хората създават *споделено значение* в много по-динамичен процес. Нещо повече, този модел още повече акцентира върху *опита*. Всеки комуникатор има *уникална своя област на опит*, той също така трябва да „обитава“ и *споделеното поле на опит*. С други думи, комуникаторите трябва да споделят в някаква степен припокриване в културата, езика или средата, за да общуват пълноценно. *Транзакционният модел* признава, че съобщенията влияят на отговорите или на следващите съобщения, произведени в комуникационното взаимодействие, което означава, че те не са самостоятелни, а са взаимосвързани, при това се надграждат взаимно. Той всъщност е *моделът на споделения смисъл* и затова е най-подходящ в образователната среда, където комуникацията е репрезентативна, отразяваща (рефлексивна), преднамерена (умишлена) и конститутивна (конвенционална, договорена).

Затова са необходими *стратегии за постоянно подобряване на комуникацията*. *Ефективната комуникация* е процесът на успешно предаване на съобщението от подателя или получателя. Ако получателят е в състояние да изтегли (възприеме) съобщението по абсолютно същия начин, както подателят е планирал, комуникацията е ефективна. Приемникът трябва да разбере какво говорителят иска да предаде и съответно трябва да даде ценната си обратна връзка, като отговори, реагира. Ако някой от участниците, независимо дали подателят или получателят, не е наясно със съдържанието на разговора, комуникацията е неефективна. Ефективната комуникация е ключова в организациите и в личния живот и се постига с много практика и отдаденост. Златното правило на ефективната комуникация е внимателното слушане и научаване, наблюдаване, четене и практикуване. Ясното и правилно изразяване, настроението и концентрацията са мантрата за ефективна комуникация.

*Ефективната комуникация* е жизненоважен ключ за *успешна групов дискусия*. Тук ефективността има още по-важна роля, т.к. посланията се предават взаимно, впечатленията от предаването им са важни; начинът на предаване на идеите трябва да е впечатляващ и да отговаря на очакванията на останалите. Преобразуването на мисли и идеи и предаването им е изкуство за спечелване на доверие и увереност. Другите са в ролята на оценители, които трябва да бъдат впечатлени, т.е. убедени. А това се получава с позитивизъм, етика, емпатия,



инициативност, търпение, премерена провокативност, толерантност, увереност, целенасоченост и гъвкавост, контрол. В груповата дискусия се оценяват екипният дух, лидерските качества, нестандартното мислене, коефициентът на емоционална и ментална интелигентност, творческите умения и други управленски качества на всеки от участниците.

Съществуват различни *системи и платформи*, които предоставят информация на хората. В такива случаи на комуникация потокът от информация е между индивида и софтуерите или машините. Ако са свързани в сложна мрежа, тогава от съществено значение е всички те да бъдат технически съвместими, да работят по почти сходни модели и логаритми и да предоставят информация на хората за ефективна комуникация. Така съществуващата *комуникационна система* помага за безпроблемния и правилен поток на информация между участниците и за успешното изпълнение на задачите.

*Комуникационните системи* могат да бъдат различни видове [6].

- ☞ *Оптична комуникационна система*, в която предавателят преобразува информацията в оптичен сигнал през оптичното влакно, който достига до получателя и той съответно я декодира и отговаря на съобщението.
- ☞ *Система за радиокомуникация*, в която информацията се предава чрез радиопредавател и радиоприемник, оборудвани с антена. Произведените сигнали се предават чрез радионосеща вълна. Тук част от информацията може да е нежелана и затова електронни филтри отделят радиосигналите от други нежелани сигнали. Накрая сигналите се декодират в информация, която може лесно да бъде разбрана.
- ☞ *Дуплексна комуникационна система*, в която две съоръжения могат да комуникират в двете посоки едновременно. Тук комуникацията се осъществява между говорителя и приемника едновременно.
- ☞ *Симплексна комуникационна система*, при която подателят отговаря за изпращането на сигнали, а получателите го слушат и съответно отговарят.
- ☞ *Полудуплексна комуникационна система*, в която и двете страни не могат да комуникират едновременно. Подателят трябва да спре да изпраща сигналите до получателя и тогава само получателят може да отговори. Например Уоки токи ра-

боти на този принцип, съобразно предварително уговорени кодове за сигурност.

- ☞ *Тактическа комуникационна система*, при която комуникацията варира в зависимост от промените в условията на околната среда и други ситуации.
- ☞ *Система за цифрова комуникация*, при която мисълта се преобразува в цифров формат, т.е. съобщението се кодира цифрово като дискретни сигнали, предавани по електронен път на получателите, за да могат те да ги разберат. В този режим на комуникация данните или информацията се прехвърлят по електронен път с помощта на компютри, което е един от най-бързите и евтини начини на комуникация; могат да се предават по всяко време и навсякъде. Недостатък е, че получателят не вижда напълно невербалните изрази средства на подателя, че може да има и други, неоторизирани получатели на цифровите съобщения. Предимствата са във възможностите за провеждане на бързи и надеждни видеоконференции и онлайн комуникация. Социалните мрежи също са много добър инструмент за дигитална комуникация.
- ☞ *Лазерна комуникационна система* (1960), която се осъществява чрез безжични връзки в атмосферата. При този режим на комуникация информацията се прехвърля през свободно пространство, сигналите се предават от безжичния предавател към безжичен приемник без никакви пречки или препятствия, в състояние на видимост. Лазерният диод е основният носител в този начин на комуникация, не изисква проводници и кабели, по-бърз е другите режими, но не трябва да среща никакви пречки.
- ☞ *Микровълнова комуникационна система* (1940), която се осъществява с помощта на микровълни (мини радиовълни) чрез аналогова и цифрова микровълнова комуникация.
- ☞ *Сателитна комуникационна система* (1869; 1957), използваща изкуствен сателит за комуникация с антена и транспондер, и слънчеви панели, разположен в космическото пространство, за да улесни комуникацията между различните точки на земята. Изградена е с два основни компонента – наземна база и космическа станция. В този режим сателитът, разположен в космоса, приема сигнали от земята с помощта на антена, те се усилват до оптимално ниво и след това, с помощта на транспондери, се препредават

обратно на земята. Земната станция от своя страна приема сигнала от спътника и го усилва отново, което осъществява много добра комуникация. Съществуват три основни типа сателитни системи:

- 👉 фиксирана, която помага при трансфера на многобройни данни и информация през страните чрез фиксирана точка на земната повърхност;
- 👉 мобилна, която свързва кораби, самолети в отдалечени места;
- 👉 изследователска, която доставя данни за различни изследователски процеси, изучавани от учените.

Светът на общуването е динамичен, сложен и разнообразен. Неговите съставни елементи си взаимодействат различно и това е колкото трудно, толкова и пълноценно и перспективно. Всичко това е важно да се знае и да се има предвид при изграждането на стратегии за комуникация в образователния процес. Важно е и да се отчитат основните функции на комуникацията:

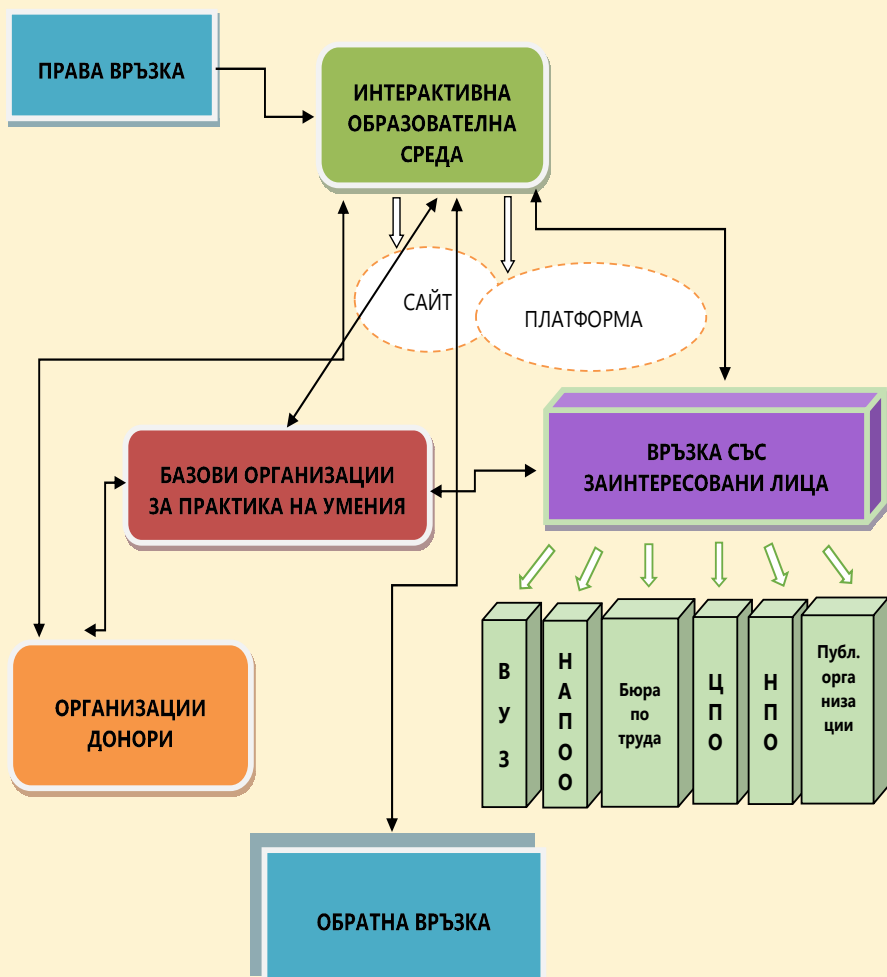
- ☞ Разпространение на информация;
- ☞ Инструктиране;
- ☞ Убеждаване;
- ☞ Дебати и дискусии;
- ☞ Промоция на културата и науката;
- ☞ Интеграция;
- ☞ Развлечение;
- ☞ Предаване, обмен на знания и опит;
- ☞ Социален контакт.

Основно *Комуникационният (транзакционен) модел за интерактивна образователна среда* включва следните елементи:

- ☞ Права и обратна връзка – постоянно взаимно информиране и споделяне;
- ☞ Интерактивна образователна среда – уебсайт, платформа, електронна поща, социални медии;
- ☞ Транзакционна връзка със заинтересовани страни:
  - 👉 Университети;
  - 👉 Национална агенция за професионално образование и обучение;
  - 👉 Бюра по труда;
  - 👉 Центрове за професионално образование;

- ✎ Неправителствени организации;
- ✎ Публични организации в сферата на културните и творческите индустрии;
- ✎ Транзакция с базови организации за практикуване на умения;
- ✎ Транзакционни отношения с организации-донори – за общаване и подкрепа;
- ✎ Предоставяне на примери от вече проведени обучения с доказани резултати.

## Инфографика на Комуникационен модел за интерактивна образователна среда



## Използвани източници

1. **Ангелова**, Поля. Индексът на човешкото развитие – методологически и приложни аспекти. // *Статистика*, 2, 2016, с. 53-72. URL: <[https://www.nsi.bg/sites/default/files/files/publications/sp\\_2\\_16.pdf](https://www.nsi.bg/sites/default/files/files/publications/sp_2_16.pdf)>
2. **Национална** стратегия за учене през целия живот за периода 2014 – 2020 година. София : МОН, 2014. URL: <[https://www.mon.bg/upload/6562/strategy\\_LLL\\_2014\\_2020.pdf](https://www.mon.bg/upload/6562/strategy_LLL_2014_2020.pdf)>
3. **Стратегия** за развитие на професионалното образование и обучение в Република България за периода 2015-2020 г. София : МОН, октомври 2014. 47 с. URL: <[https://www.mon.bg/upload/6548/Strategia\\_POO\\_.pdf](https://www.mon.bg/upload/6548/Strategia_POO_.pdf)>
4. **Bulgaria**. // *World Statistics. Understand the World*. 2019. URL: <[https://world-statistics.org/index-res.php?code=UNDP.HDI?name=Human%20Development%20Index%20\(HDI\)#top-result](https://world-statistics.org/index-res.php?code=UNDP.HDI?name=Human%20Development%20Index%20(HDI)#top-result)>
5. **CEDEFOP**. ECVET in Europe : Monitoring report 2015. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2016. 75 p. (Cedefop research paper ; No 56). URL: <[https://www.cedefop.europa.eu/files/5556\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/5556_en.pdf)>
6. **Communication** – Basics & Strategies. // *Management Study Guide, Organizational Behaviour*. URL: <<https://www.managementstudyguide.com/communication-basics-articles.htm>>
7. **Delors**, Jacques. Learning : The Treasure Within : Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century. Highlights. Paris : UNESCO Publishing, 1996. 266 p. URL: <[https://www.gcedclearinghouse.org/sites/default/files/resources/%5BENG%5D%20Learning\\_0.pdf](https://www.gcedclearinghouse.org/sites/default/files/resources/%5BENG%5D%20Learning_0.pdf)>
8. **Human** Development Data Center. // *Human Development Reports, UN Development Program*. URL: <<http://hdr.undp.org/en/data>>
9. **Human** Development Index. // *The World Bank, Data Bank, World Development Indicators*. URL: <<https://databank.worldbank.org/Human-development-index/id/363d401b>>
10. **Human** Development Indicators (UN). // *European University Institute, Research Guides, Economics, Statistical Data*. URL: <<https://www.eui.eu/Research/Library/ResearchGuides/Economics/Statistics/DataPortal/HDR>>
11. **LLLIGHT'IN'EUROPE** (Lifelong Learning, Innovation, Growth and Human capital Tracks in Europe) : Lifelong Learning Innovation

Growth & Human Capital Tracks in Europe : Synthesis report. Brussels, 2015. 140 p. URL: <[https://cordis.europa.eu/docs/results/290/290683/final1-llight\\_synthesisreport\\_20151029.pdf](https://cordis.europa.eu/docs/results/290/290683/final1-llight_synthesisreport_20151029.pdf)>

12. **Pierce**, Tess. The Evolution of Human Communication : From Theory to Practice. Ontario : Pressbooks, 2019. (Guides and Tutorials). URL: <<https://ecampusontario.pressbooks.pub/evolutionhumancommunication/chapter/the-evolution-of-human-communication/>>
13. **HDRO** Outreach. What is Human Development? // *United Nations Development Programme : Human Development Reports*, 2020. URL: <<http://hdr.undp.org/en/content/what-human-development>>

## Вместо заключение

---

Всички представени в настоящия сборник изследвания и анализи илюстрират постигнатите резултати от проектния екип по изграждането на „Комуникационен модел на интерактивна образователна среда за непрекъснато и следдипломно професионално и продължаващо обучение в сферата на културните и творчески индустрии“, осъществени през втория етап на проекта, финансиран от Фонд „Научни изследвания“ – 2018-2021 г.

Ползотворните резултати, постигнати от състава на проектния екип в лицето на доц. д-р Румелина Василева – ръководител на проекта и проф. д-р Иванка Янкова, проф. д.ик.н. Стоян Денчев, проф. д-р Иванка Павлова, проф. д-р Евгени Велев, доц. д-р Силвия Станчева, гл. ас. д-р Камелия Нушева, д-р Цветелина Димитрова и д-р Деница Димитрова, както и от сътрудниците – колеги и докторанти, са предпоставка за сериозна добавена стойност към изследванията на проблемите и перспективите на професионалното и продължаващо обучение, особено в сферата на културните и творческите индустрии, за подобяване на визията за бъдещо развитие.





## Рецензия на сборника „Образователни комуникации в професионалното обучение“

---

Представеният за рецензиране сборник „Образователни комуникации в професионалното обучение“ представлява синтетичен научен продукт, създаден в рамките на задачите по научноизследователския проект на тема „Комуникационен модел на интерактивна образователна среда за непрекъснато и следдипломно професионално и продължаващо обучение в сферата на културните и творчески индустрии“ по договор № ДН 05/1 от 14.12.2016 с ФНИ и разработен в съответствие с програмите „Учене през целия живот“ и „Хоризонт 2020“.

Както е отбелязано във въведението му „с това издание екипът си поставя за цел да популяризира резултатите от проведените изследвания пред възможно най-голяма аудитория от заинтересовани страни по тематичните проблеми на дистанционното обучение и образователните комуникации в професионалните сфери предимно на културните и творчески индустрии“. Затова и основната задача пред екипа на проекта е да бъдат представени, като своеобразен отчет, резултатите от проведените изследвания, семинари, обучения, контакти, събития за обмен на информация, знания и опит на читателите на сборника – курсисти, студенти, докторанти, преподаватели, ментори, експерти и други лица с интерес в областта на професионалното обучение и образование – и новите перспективи за развитие, които се откриват за него през третото десетилетие на XXI век.

Структурата на сборника, създадена от неговия съставител – доц. д-р Румелина Василева – следва логиката на проведените изследвания и изпълнените проектни задачи. Една част от публикуваните материали представят апробирани резултати пред утвърдени авторитетни форуми у нас и в чужбина.

Изследванията засягат интересни теми като културните политики

за изграждане на ефективна държавна културна, художествена и образователна инфраструктура за обучение по изкуствата и културата през целия живот; електронните платформи като комуникационен и образователен интерактивен канал; важната връзка на професионалното образование с интелектуалната собственост; интерактивната образователна среда, създавана в Университета по библиотекознание и информационни технологии, като фактор на въздействие върху културните и творческите индустрии, включително и в условията на пандемията COVID-19.

Редица представени в сборника материали засягат и връзката между необходимите съвременни професионални умения и конвергентната среда, в която се развива професионалното образование и обучение; връзката между професионалното обучение, пазара на труда и възможностите за изграждане на модерна успешна кариера и ролята му за повишаване на ангажираността на човешкия капитал в организациите в новото хилядолетие.

В сборника намират място и изследвания по такива теми като екологичните подходи в обучението по консервация и реставрация на документално културно наследство; обучението в помощ на развитието на интелигентен туризъм; професионалното образование и обучение и цифровите компетенции като иновативна посока за развитие на библиотечната професия. Засягат се и теми, свързани с изграждането на устойчива система на професионално обучение със средствата на новите информационни и образователни технологии.

В сборника се открояват и качествени изследвания на млади специалисти и докторанти, които се занимават с проблемите на управлението на трудовата кариера, организацията на професионалното обучение и образование в страната и проблемите и перспективите пред културните и творческите индустрии в контекста на устойчивото развитие на местните икономики и общности.

Съвсем естествено на финала на сборника са представени двете фундаментални изследвания, свързани с проучването и детайлния анализ на потребителските нагласи за продължаващо професионално обучение, както и разисквания комуникационен модел на интерактивна образователна среда за непрекъснато и следдипломно професионално и продължаващо обучение в сферата на културните и творчески индустрии, които се отличават със задълбоченост и

обективност.

Може убедено да се твърди, че настоящият сборник, плод на активната изследователска дейност на екипа по изпълнението на проектните задачи от втория етап на проекта, представлява своеобразен споделен опит и оригинален принос към фундаменталните изследвания в областта на класическото и дигиталното професионално обучение и образование.

Анализираният сборник може да се разглежда и като ключов образователен инструмент за предаване на знания и опит в сферата на обществените науки.

1 май 2021 г.

Рецензент:

Проф. дфн Иванка Янкова

**ОБРАЗОВАТЕЛНИ КОМУНИКАЦИИ  
В ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБУЧЕНИЕ**

Сборник

Български  
Първо издание

Съставител и редактор  
*доц. д-р Румелина Василева*

Научен рецензент  
*проф. дфн Иванка Янкова*

Дизайн на корицата  
*д-р Ралица Йотова*

Предпечат и печат  
*БПС ООД*

Формат 70/100/16  
Печатни коли 21

Академично издателство „За буквите – О писменехъ”  
ISBN 978-619-185-476-9

