

PRIORITY SKILLS FOR QUALITY PROFESSIONAL INTEGRATION OF FUTURE TEACHERS

Nikolay Nikolov

Shumen University “Ep. K. Preslavski”, Bulgaria, n.nikolov@shu.bg

Yordan Yordanov

Shumen University “Ep. K. Preslavski”, Bulgaria, j.jordanov@shu.bg

Abstract: Collaboration between the educational system and businesses is undeniably crucial—not only for these two systems but also for the socio-economic progress of society as a whole. The degree of their interconnectedness is directly proportional to the quality of education and professional training of students, which determines the level of efficiency and productivity of the entire economy. According to NFER and the University of Exeter (2009), “employers are best positioned to advise on the skills that students need for the future workplace” (see NFER, 2009). The education system is no exception in this regard, despite being outside the production sector. Higher education institutions preparing future teachers must maintain close cooperation with “end-users of personnel” to ensure the relevance of training and an effective transition from theory to practice. This collaboration ensures the preparation of competent professionals who meet the needs of schools and kindergartens, guaranteeing quality education for future generations.

The present study, part of which is the subject of this paper, focuses on the additional skills and competencies that future teachers must possess to effectively integrate into the school environment and teaching staff. All surveyed respondents unequivocally state that student-teachers possess the basic professional knowledge necessary for occupying and performing the job role. At the same time, a significant portion of them express the opinion that more in-depth preparation is needed in mastering so-called “soft skills,” related to teamwork, communication at various levels, managing professional stress, and other skills inherent to supporting professions in the public sector (Armstrong, 1999). Thorough study and the inclusion of training sessions to develop such skills would contribute to quality integration into the teaching staff and enhance the reputation of the profession.

Keywords: higher education, soft skills, future teachers, employers, schools

ПРИОРИТЕТНИ УМЕНИЯ ЗА КАЧЕСТВЕНА ПРОФЕСИОНАЛНА ИНТЕГРАЦИЯ НА БЪДЕЩИТЕ УЧИТЕЛИ

Николай Николов

ШУ „Еп. К. Преславски“, България, n.nikolov@shu.bg

Йордан Йорданов

ШУ „Еп. К. Преславски“, България, j.jordanov@shu.bg

Резюме: Колаборацията между образователната система и бизнеса категорично не подлежи на коментар – тя е жизнено важна не само за двете системи, но и за социално-икономическия прогрес на цялото общество. Степента им на обвързаност е право пропорционална на качеството на обучение и професионална подготовка на обучаемите, което предопределя нивото на ефективност и продуктивност на цялата икономика. Според NFER и University of Exeter (2009), „работодателите са най-добре позиционирани да съветват относно уменията, от които обучаемите се нуждаят на бъдещото работното място“ (вж. NFER, 2009). Системата на образованието не прави изключение в този аспект, въпреки че е в сферата на извън производствения сектор. Висшите училища, подготвящи бъдещи учители, трябва да поддържат тясно сътрудничество с „потребителите на кадри“, за да осигурят релевантност на обучението и ефективен преход от теория към практика. Това сътрудничество осигурява подготовката на компетентни специалисти, отговарящи на нуждите на училищата и детските градини, гарантирайки качествено образование за бъдещите поколения. В настоящото изследване, част от което е и предмет на настоящото изложение, акцентът е ориентиран към допълнителните умения и компетенции, които бъдещият учител трябва да притежава, за да може ефективно да се интегрира в училищната среда и учителския колектив. Всички анкетирани респонденти категорично заявяват, че стажант-учителите притежават базови професионални знания необходими за заемане и упражняване на работната позиция. В същото време голяма част от тях регистрират мнение, че е необходима по-задълбочена подготовка в усвояването на т.нар. „меки умения“,

свързани с работа в екип, комуникация на различни нива, овладяване на професионалния стрес и др., които са присъщи за подпомагащите професии от обществения сектор (Армстронг, 1999). Обстойното им изучаване и включване на тренинг-занятия за усвояване на подобни умения би допринесло за качествена интеграция в учителския колектив и повишаване реномето на професията.

Ключови думи: висше образование, меки умения, бъдещи учители, работодатели, училища

1. ВЪВЕДЕНИЕ

Образованието винаги е било и ще бъде генератор на икономическия растеж на една нация и фундамент за нейния социален просперитет. Същевременно то е продукт на осъзната социална потребност за качествен човешки капитал, който да произвежда блага, отговарящи на общественото търсене. Първостепенното му значение още веднъж се доказва и от характера на съвременната икономика, която е икономика на знанието, на технологиите и на интелекта. Очаква се системата на висшето образование да окаже влияние върху икономическия, технологичния и дори културния растеж, както и върху иновациите и изследванията, социалната мобилност, образователната инфраструктура. (Димитров, 2021) В този смисъл образователната система е наясно, че за да подготви адекватни и ефективни кадри за пълноценно вписване в социалните и производствените системи е невъзможно без участието на преките потребители на тези кадри, т.е. бизнеса. Изследването на взаимодействието и преградите пред сътрудничеството на висшите училища и потребителските организации е сфера, която последните десетилетия привлича интереса на изследователите. Предизвикателствата пред сътрудничеството на бизнеса с университетите Т. Уилсън групира в няколко категории:

- несъответствие на потребностите на бизнеса на мисията и стратегията на университета;
- несъответствие във времето и капацитета – университетът няма ресурс и не разполага с наличен капацитет, за да отговори на сроковете, от които се нуждае бизнесът;
- несъответствие на потенциала – университетът няма подходящи кадри или оборудван, за да удовлетвори претенциите на бизнеса;
- бюрократичната система – процесът на осигуряване на външно финансиране, надхвърля сроковете, от които се нуждае бизнесът;
- финансови ограничения – университетът не може да договори приемлива финансова стойност за услугата, която бизнесът е готов да плати;
- устойчивост – инвестицията, която университетът калкулира за реализация на услугата няма приемлив период на възвръщаемост за бизнеса;
- несъответствие в очакванията и целите – очакванията за резултатите от сътрудничеството не са взаимно приемливи; (вж. Уилсън, Т., 1999)

На локално ниво съществуват и други фактори, породени от причини с генезис в недалечното минало, които влияят на формалните отношения между институциите, подготвящи кадри и потенциалните потребители на младите специалисти. „Един от тях е „относително традиционният подход към преподаване и учене в българската система на висше образование. Обучението до голяма степен се фокусира върху методи, базирани в класна стая, които подчертават придобиването и възпроизвеждането на теоретични знания, а не на практически компетентности. Учебните програми са структурирани около академични дисциплини, като се предлагат много малко приложни и професионално-ориентирани програми. Педагогическите подходи като проблемно-ориентираното и проектът базираното учене все още не са широко разпространени, а дигитално подобрените методи на преподаване и учене се използват умерено.“ (OECD, 2025, p.14) От друга страна голяма част от бизнеса не е достигнал онова ниво на прозрение за перспективи, което да го провокира да инвестира в подходящи образователни програми, с цел подготовка и квалификация, отговаряща на конкретните потребности. В повечето случаи се задоволява с това, което действащите към момента образователни програми предлагат на пазара като млади специалисти.

Важно е да се отбележи, че релацията „висше образование - бизнес“ не бива да се разглежда като еднопосочна зависимост с една доминанта, а по-скоро като симбиоза, от която и двете страни са удовлетворени и извличат съвместни ползи.

2. МАТЕРИАЛИ И МЕТОДИ

Разбирането на мненията на работодателите е от ключово значение за оценка на репутацията на университета и ефективността на неговите образователни програми. Целта на изследването е да се анализира доколко възпитаниците от педагогическия профил на Шуменския университет (ШУ) отговарят на изискванията на пазара на труда, да се идентифицират бариерите пред тяхната заетост и да се изследват възможностите за сътрудничество между университета и работодателите. Анализът предоставя информация

за позитивите на образователните програми на ШУ и областите за подобрене, за да се повиши конкурентоспособността на възпитаниците му. Изследването цели получаване на обратна връзка за вижданията на работодателите относно заетостта на възпитаниците на (ШУ), с акцент върху техните професионални знания, умения и компетентности.

Проучването е проведено в края на 2024 г. сред фокус група от ръководители на образователни институции – училища и детски градини на територията на област Добрич, избрани по големина на населеното място, брой образователни институции и капацитет. За целта са определени общо 15 респонденти - ръководители на образователни институции, от които 8 детски градини и 7 училища. Използва се стандартизиран въпросник, приложен чрез директно допитване без предварителна подготовка на респондентите. Анкетирването се осъществи в рамките на 7 дни. Въпросникът не търси информация за възрастова група и пола идентичност, а се фокусира основно върху професионалните роли. Данните са анализирани за оценка на практиките за наемане, възприятията за уменията на възпитаниците и готовността за сътрудничество с университета.

3. РЕЗУЛТАТИ

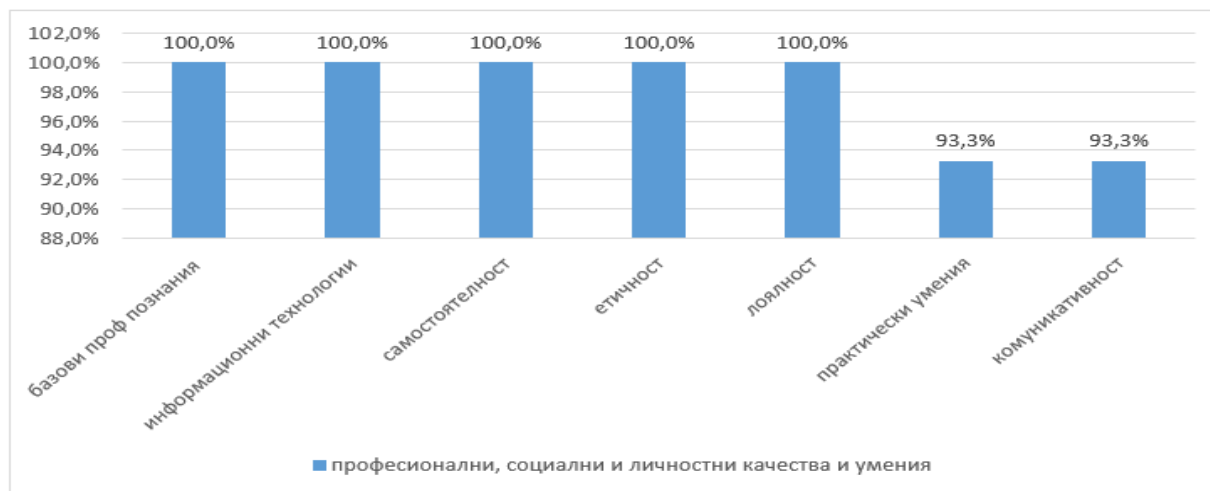
-Въпросът за наличието на назначени служители, завършили ШУ, е от особено значение за позицията в скалата на Рейтинговата система и доверието на работодателите към образованието, предоставено от университета. Този аспект отразява както качеството на подготовката, така и репутацията на институцията сред бизнеса в региона. Почти $\frac{3}{4}$ от анкетираните работодатели (73.3%) потвърждават, че имат назначени служители, възпитаници на ШУ. Тези високи стойности на относителния дял предполагат добър имидж на университета в подготовката на кадри, които успешно се интегрират на пазара на труда. Сам по себе си резултатът е ясен индикатор за позитивната оценка на работодателите, които с назначаването на кадри от ШУ декларираат признание за уменията и знанията, придобити от студентите. Останалите 26.7% от заявяват, че нямат назначени негови възпитаници. Причините могат да произтичат от липса на подходящи кандидати за техните позиции или на ограничен контакт с университета, но е важно да се отбележи, че част от тях (40,0%) са готови да наемат такива в бъдеще.

-Популяризирането на интелектуалните производни на университета отваря допълнителни възможности за сътрудничество със съществуващи и нови потенциални потребители. Въпросът за назначаване на възпитаници на университета на овакантени работни места от работодателите, които до момента не са наели такива, изследва тяхната отвореност към бъдещо сътрудничество с университета. Той е важен за разбирането на бариерите и възможностите за по-широко навлизане на възпитаниците ни на пазара на труда. От тези, които нямат служители от ШУ 40,0% заявяват, че биха назначили такива. Изразената готовност показва положително отношение и потенциал за бъдещо сътрудничество, което може да бъде стимулирано чрез по-активна комуникация и представяне на качествата на студентите. Останалите 60,0% не дават ясен отговор, което може да се интерпретира като несигурност, липса на достатъчно информация за качеството на образованието в ШУ или отсъствие на подходящи кандидати за техните нужди. Тази неопределеност предполага, че университетът може и трябва да работи върху повишаване на своята видимост и установяване на по-тесни връзки с тези работодатели.

-Оценката на професионалните умения на възпитаниците на ШУ има фундаментално значение за определяне на тяхната конкурентоспособност и пригодност за пазара на труда. Поставянето на подобен въпрос, който да търси и формира своеобразен рейтинг на широк спектър от качества – от теоретични и практически знания до личностни умения, които се явяват ключови за разбирането на цялостната подготовка на бъдещите специалисти. Анализът на резултатите показва много високо ниво на удовлетвореност сред работодателите, което се доказва от регистрирането и разпределението на относителните дялове. Абсолютно всички (100%) потвърждават, че възпитаниците притежават основни професионални познания, което говори за солидна теоретична подготовка, придобита по време на обучението. Умения за използване на информационни технологии регистрира същата величина на относителния дял (100%), което е особено важно в динамичния дигитален свят, който се явява като вид „паралелна реалност“ за съвременното подрастващо поколение и дава възможност за по-достъпно представяне на учебното съдържание. От друга страна може да се твърди, че академичната колегия внимателно следи динамиката на потребностите на образователните институции и се стреми да показва актуалност на учебните планове и програми на различните специалности. Демонстрирането на самостоятелност, етичност и лоялност в модела на поведение са подобаващо оценени със 100%. Съвременният учител е повече от длъжен да бъде автономен, особено когато се касае за подбор и структуриране на учебното съдържание, за да покаже възможностите си, да демонстрира педагогическите си способности и да остави своя професионален отпечатък в професионалната си дейност. От друга страна

добрият професионалист винаги е етичен и лоялен към всички участници в образователния процес от обучаемите и родителите им до педагогическата колегия и образователната институция. Коректността и толерантността винаги са били и ще бъдат ключови личностни качества, ценени от работодателите. Малко по-ниска, но впечатляваща по стойност на величината на относителния дял (93.3%) са отбелязани добрите практически умения и комуникативност. Появата на подобно разпределение кореспондира с теорията на Д. Голмън за професионалния успех, основан на т. нар. social skills (социални умения) - ефективна комуникация, разрешаване на конфликти и изграждане на взаимоотношения. За пореден път колаборацията на тези компетентности показва екипната същност на педагогическата професия. Те са важни както за обучението на възпитаниците на образователните институции, така и за устойчивото функциониране на педагогическата колегия като професионален целеви екип с ефективно взаимодействие между членовете си. (вж. Диаг. 1)

Диаграма. 1 Разпределение на относителния дял на „професионални, социални и личностни качества и умения“ (по мнение на работодателите)



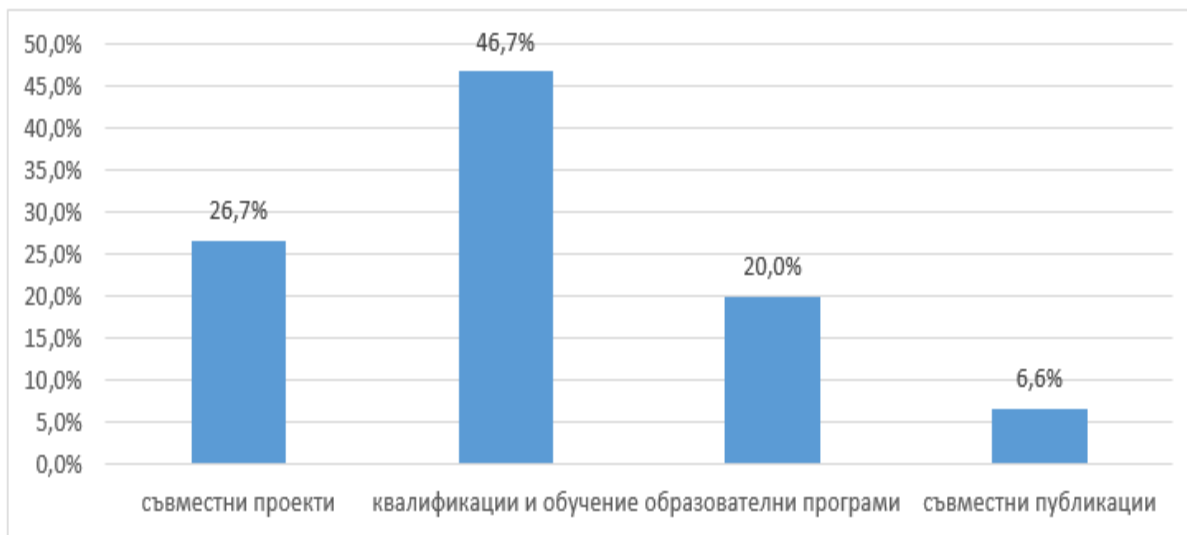
Източник: Авторите

-Въпросът за подготовка за професионална реализация цели да установи мнението на работодателите за цялостната подготовка, която ШУ предоставя на своите студенти за бъдеща ефективна професионална реализация, и е важен индикатор за качеството на образователния процес. Той обобщава впечатленията от знанията и уменията на възпитаниците в реална работна среда. Почти всички анкетирани работодатели (93.3%) споделят мнението, че обучението в ШУ „напълно“ дава необходимата подготовка. Високият дял на декларираните увереност работодатели безапелационно споделят сигурността в качеството на образованието и способността на завършилите да се справят с професионалните си задължения без значителни затруднения. Останалите 6.7% отбелязват, че подготовката е „в малка степен“ достатъчна, което може да се дължи на специфични изисквания в подопечните си организации, които изискват допълнително обучение или квалификация, или на индивидуални случаи на по-слабо представяне. Липсата на напълно отрицателни отговори е показателна за отсъствието на сериозни пропуски в образователния процес.

-В процеса на подготовка на бъдещите специалисти практиките и стажовете в рамките на текущия учебен процес е първият реален сблъсък с обективната действителност такава, каквато ги очаква. Приемането на стажанти е важен механизъм за свързване на образованието с практиката и за изграждане на дългосрочни връзки между университета и бизнеса. Този въпрос изследва готовността на работодателите да участват в програми с практико-приложен характер и е показателен за тяхната отвореност към сътрудничество с ШУ. Резултатите са изключително положителни, тъй като 80.0% от анкетираните работодатели заявяват категорично „да“ на въпроса дали биха приели стажанти от ШУ. Високата величина на относителния дял демонстрира силен интерес към ранно запознаване с потенциални бъдещи служители и доверие в качеството на студентите от университета. Останалите 20.0% отговарят с „по-скоро да“, което предполага леко колебание, вероятно свързано с логистични или организационни ограничения, но все пак показва положителна нагласа. Липсата на отрицателни отговори подчертава единодушната готовност за сътрудничество в тази област.

-Въпросът за интересите на организациите и фирмите към ШУ изследва видовете и формите на сътрудничество на работодателите, които биха искали да развият съвместно с ШУ. Определянето на формите и дефинирането на параметрите на задълженията и отговорностите са важни за формулиране на приоритетите в бъдещите партньорства. От разпределението на относителните дялове става ясно, че най-висок дял (46,7%) от респондентите проявяват интерес към допълнителни квалификации и обучения. От една страна това показва доверие и надеждност на институцията в професионален план, от друга страна – отговорният ръководител осъзнава потребността от непрекъснат процес на самоактуализация на подчинените си с оглед просперитет на институцията и висок професионализъм. Работодателите виждат ШУ като партньор за повишаване на компетенциите на своите служители и запознаване с новите научно-теоретически достижения, а университетът намира в лицето на работодателските организации терен за изследователски апробации и за допир и усет до реалната професионална среда за студентите. Участието в съвместни проекти е желание за 26,7% от анкетираните респонденти, които могат да донесат взаимна полза, свързвайки теорията с практиката. Други 20,0% се интересуват от допълнителни образователни програми, което може да означава интерес към разработване на специализирани курсове, съобразени с нуждите на бизнеса. Най-малък дял (6,6%) проявяват интерес към съвместни публикации, което вероятно е по-малко приоритетно за повечето училища и детски градини, фокусирани върху практически резултати, а не върху академични постижения. (вж.Диаг.2)

*Диаграма 2. Разпределение на относителния дял по „области на интереси на работодателите“
(по мнение на работодателите)*



Източник: Авторите

4. ДИСКУСИЯ

- Работодателите почти единодушно оценяват ШУ като институция, която предоставя качествено образование, напълно или в голяма степен подготвящо студентите за професионалния свят.
- Общото мнение на потребителите е за добре овладени професионални знания, умения и компетентности, което прави възпитаниците на университета предпочитани служители за нови назначения.
- Впечатление прави появата на нова тенденция сред местните работодатели в образователния бранш, която преди това е регистрирана в чуждестранни колективи от производствения сектор. Фокусът при подбора на кадри, заедно с професионалните знания, умения и компетентности, се ориентира и към типични социални и личностни качества и умения, категоризирани от Армстронг като "меки умения" (soft skills). Образователният бизнес отчетливо подчертава важността на умения като комуникация, работа в екип, критично мислене, етичност, самостоятелност и лоялност. Подобна заявка вероятно ще преориентира университетите да ги интегрират в обучението, макар и традиционно да са фокусирани върху "твърдите умения" от професионалния спектър.
- Относително високият процент на заетост на възпитаниците на ШУ (73,3%) отразява добрата репутация на университета и качеството на неговите образователни програми. Готовността на повече от 1/3 от работодателите, които не са назначавали кадри на ШУ, да наемат негови възпитаници в бъдеще предполага

потенциал за разширяване на сътрудничеството чрез целенасочена комуникация. Акцентът върху предишния положителен опит показва, че възпитаниците на ШУ се представят добре в професионална среда, което потвърждава съответствието на университета с пазарните нужди.

-Несигурността сред 60% от работодателите, които не са наемали възпитаници, подчертава необходимостта от подобрена комуникация и видимост на програмите на ШУ. Единодушното признание за теоретичните и ИТ-умения на възпитаниците подчертава ефективността на учебната програма, докато малко по-ниските оценки за практически умения (93,3%) предполагат възможности за подобрене в практическото обучение.

-Силният интерес към стажове (80%) и съвместни проекти (30%) предоставя ясен път за укрепване на партньорствата между университета и работодателите.

5. ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Шуменският университет се ползва със значително доверие сред работодателите, като неговите възпитаници са относително добре подготвени за пазара на труда. Изследването подчертава възможности за разширяване на стажантските програми и практическото сътрудничество, за да се повиши заетостта на възпитаниците. Препоръките включват поетапно въвеждане в учебните програми на (soft & social skills) в процеса на обучение и увеличаване на комуникацията с колебаещите се работодатели, популяризиране на качеството на образованието в ШУ и укрепване на връзките с бизнеса чрез съвместни проекти и инициативи за обучение. Тези усилия могат да затвърдят позицията на ШУ като водеща институция за подготовка на конкурентоспособни професионалисти.

БЛАГОДАРНОСТИ

Авторите благодарят на директорите на училищата и детските градини в област Добрич за участие в анкетата и ценните им прозрения относно квалификацията и компетентността на възпитаниците на ШУ, както и на екипа по изследователски проект „Игровизацията в образователния процес“ с Вх.№ РД-08-122/06.02.2025 г. по Договор № РД-21-280/05.03.2025 г. на Колеж-Добрич.

ЛИТЕРАТУРА

- Георгиев, Г. (2021). Стратегически партньорства между академичния и бизнес сектор. изд. „Сиела“, София;.
- Димитров, А. (2021). Висше образование в България – инструмент за ограничаване на „изтичането на мозъци“ от страната. Научни трудове на УНСС, (1), 385 – 400)
- Кирова, А., & Зарева, И. (2021). Академичната сфера и бизнесът в България, изд. на БАН, София;
- Павлова, И. (Ред.). (2020). Висше образование и пазар на труда: Предизвикателства и перспективи. изд. „Изток-Запад“, София;
- Танкова, С. (2017). Университетът като двигател на икономическо развитие. изд. на БАН, София.
- Armstrong, M. (1999). Employee Reward (2nd ed.). CIPD, London;
- Davidova, St. (2024). Navigating the workforce: the professional realization of bulgaria`s higher education graduates, Journal of Management Sciences and Applications No. II, 2024
- European Commission. (2021). University-business cooperation in the EU: Strategies and outcomes. Publications Office of the European Union.
- Goleman, D. (1995). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ. Bantam Books. OECD, (2025). Modernisation of Higher Education Institutions Procedure in Bulgaria, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/cddcd19e-en;>
- Wilson, T. (2012). A Review of Business-University Collaboration.
- World Bank. (2020). Higher education and industry collaboration in Eastern Europe. <https://www.worldbank.org>