

# EDUCATIONAL SYSTEM TRANSFORMATION - A FACTOR FOR A SUCCESSFUL CAREER

**Prof. Evgeni Stanimirov, PhD**  
*University of Economics – Varna, Bulgaria*

**Abstract:** *The thesis of this report is that the education system must be transformed, considering global challenges and changes in the educational environment, on the one hand, and on the other - to ensure that students receive the necessary knowledge, skills and competencies for desired career development. The purpose of this report is to draw attention to some inconsistencies that give rise to educational approaches and methods in building the prerequisites for further career development, and on this basis to argue recommendations for the transformation of the educational system with a focus on higher education.*

**Keywords:** *Education, System Transformation, Career Development*

**JEL code:** *I23, J24, M54*

## ТРАНСФОРМАЦИЯТА НА ОБРАЗОВАТЕЛНАТА СИСТЕМА - ФАКТОР ЗА УСПЕШНА КАРИЕРА

**Проф. д-р Евгени Станимиров**  
*Икономически университет-Варна, България*

### **Въведение**

Човешките ресурси придобиват все по-стратегическо значение чрез способността си да допринасят за достигане на целите на компанията (Hitka, M. et al, 2021, p. 1065). Това предизвиква интереса на потребителите на кадри по отношение на организацията на образователния процес, както и на постиганите резултати – придобиваните знания, умения и компетенции при обучението. Интересът на работодателите е обусловен от факта, че образованието е сред стратегическите фактори за подготовка на кадри и впоследствие – за развитие на успешна кариера, независимо, че „кариерното развитие е процес, който се разгръща в рамките на целия живот на човека“ (Балджиева, 2020).

Същевременно работодателите не спестяват своите критики по отношение на подготовката и пригодността на кадрите на изхода на образователните институции. В тази връзка Съветът за глобална бизнес политика (Laudicina, P. et al., 2018) акцентира върху значимото несъответствие в търсените и предлаганите умения при наемане на работа, което поставя под въпрос либералния тип образование – около 70% от американските работодатели не мислят, че традиционното образование е адекватно.

Пригодността на завършилите съответната степен на образование зависи както от динамиката на изискванията на практиката, така и от възприетията и изискванията на мениджърите, които оценяват компетенциите. Пригодността на кадрите за бърза адаптация в работна среда е подвластна на множество фактори. Част от тях са в компетенциите на образователните институции: образователната

парадигма (традиционна или интерактивна); рамката за обучение (аналогова, дигитална или хибридна); мотивацията на участниците в процеса на обучение и др. Паралелно с това могат да се идентифицират тенденции и фактори, които са частично или неподвластни на въздействие от страна на образователните институции: глобализация, бурно и повсеместно развитие на технологиите, преминаване към „икономика на високо технологичните знания“. Тези тенденции взаимно акселерират своите ефекти и оказват силно въздействие върху всички обществени сфери. Последните две години са белязани и от пандемията от Covid-19, която има безпрецедентно отражение върху живота на хората по целия свят (и в частност върху образователните системи). Образователните системи бяха засегнати от Covid-19 чрез ограничаване на достъпа на 1,53 млрд. учащи (Seke, M., 2020). Пандемичната среда мултиплицира част от ефектите на посочените по-горе тенденции и „промени радикално съществуващия модел на социална интеракция „студенти - преподаватели“ по посока на нов образователен формат“ (Sesadze, N. et al., 2021).

Посоченото до момента налага тезата, че образователната система следва да се трансформира по начин, по който да отчете глобалните предизвикателства и промени в общата среда, от една страна, а от друга – да гарантира, че обучаваните ще получат необходимите знания, умения и компетенции за желано кариерно развитие. Тук следва да се направи уговорката, че образователната система може да създаде предпоставки за посоченото, но следва да се отчитат и емпиричните доказателства, че често хората не реализират своите желания в кариерата, поради бездействие (Verbruggen, M., 2020).

*Целта* на този доклад е да се насочи вниманието към някои несъответствия, които пораждат образователните подходи и методи при изграждане на предпоставки за последващо кариерно развитие, и на тази база да се аргументират препоръки за трансформация на образователната система с акцент върху висшето образование.

### **Институционална драма на академичната идентичност**

Дигиталната революция, обусловена от технологичните промени, до голяма степен ускори и отвори несъответствието между квалификацията на търсещите работа и изискванията на работодателите. По данни на Manpower (2018), 68% от работодателите в България срещат значителни трудности със запълването на свободни позиции и отчитат недостиг на таланти при средно равнище за света - 45%. Посоченото несъответствие предизвиква множество ефекти:

- компании като Google, Ernst & Young и др. не изискват образователно-квалификационна степен от кандидатите за работа, а залагат на конкретни умения;
- множество компании създадоха свои академии за подготовка и развитие на кадри, в които обучението е насочено към придобиване на специфични умения за заемане на конкретни позиции в тези компании;
- засилване на интереса към Масови отворени онлайн курсове (MOOCs), които осигуряват неформално и персонализирано съдържание на обучаемите в удобно време и формат. Потребителите на MOOCs далеч надхвърлят 100 млн. души, като прогнозата е, че разходно-ефективните, специализираните и

базираните на компетенции обучителни програми, ще продължават да се разрастват (Laudicina, P. et al., 2018).

Ефектите на дигиталната революция върху образователните системи са още по-сериозни по линия на неизвестността относно професиите на бъдещето. Проучване на Dell и Института на бъдещето (IFTF) разкрива, че 85% от професиите на 2030 година все още не съществуват (Nagan, J., 2017). Изводът се потвърждава от ОИСР, според която технологиите може да елиминират повече от 14% от съвременните професии и да променят в значителна степен над 32% от тях.

Тези данни показват, че към момента образователната система не успява да се адаптира към темповете на промяна на технологиите и навлизането на изкуствения интелект. Нещо повече – с още по-голяма острота в контекста на коментиранията трансформация се поставя въпроса за „институционалната драма на академичната идентичност“, който Serafimova (2009) поставя преди повече от 10 години. Този въпрос е екзистенциален за образователните институции и на свой ред повдига много други въпроси, свързани с: добавената стойност, осигурявана от системата на образование; използваните подходи за обучение; посоката на развитие на образователната система (предвид промените в микса от професии) и др.

#### **Добавена стойност от процеса на обучение**

В своята книга “Post corona” Galloway (2020) извежда три стойностни компоненти, които предлагат висшите училища – диплома, образование и преживявания, като съотнася тези компоненти към разходите за обучение. Тезата на Galloway е, че университетите, които предлагат „ексклузивни дипломи“, ще се позиционират добре на образователния пазар. Тези, които предлагат солидно образование на изгодна цена – също ще просперираат. Паралелно с тази теза, посоченият автор споделя и контра-теза, че през август 2020 г. над 30% от студентите в САЩ заявяват, че няма да се върнат в кампусите, а Harvard обявява, че 20% от първокурсниците искат отлагане на годината. Тези данни са обясними предвид факта, че след семестър на ad hoc онлайн обучение 75,5% от колежаите не се чувстват щастливи от обучението си по време на пандемията (OneClass Blog, 2020). Повече от 93% от американските колежани искат намаляване на таксата за обучение в онлайн среда (Hess, 2020).

В периода 5.07.2021 – 23.08.2021 г. Центърът за социални изследвания (ЦСИ) към Икономически университет-Варна проведе представително проучване за установяване как студентите оценяват провежданото неприсъствено обучение в условията на пандемия. В проучването взеха участие 603 студенти. Някои от констатациите са следните:

*Първо.* Студентската аудитория няма ясно изразено предпочитание към присъственото или неприсъственото обучение. Съвкупността е разделена почти на две равни части (присъствена – 43,4% и неприсъствена – 42,6%). Делът на колебаещите се е 14%. От споделените свободни отговори специалистите от ЦСИ установяват, че студентите от втори и особено от първи курс споделят, че трудно могат да вземат решение коя форма е по-предпочитана, защото по-голямата част от обучението си са прекарвали в онлайн среда.

*Второ.* Студентите в най-голяма степен ценят връзката помежду си при присъственото обучение (90,6%). Другите две водещи предимства на присъственото обучение са: връзката с преподавателите (81,5%), както и наличието на динамична среда в процеса на обучение (78,2%). Като недостатъци на присъственото обучение студентите посочват: високата времева ангажираност (62,7%) и възможността за заразяване с Covid-19 (57,6%).

*Трето.* Удобството на работа от дома е най-голямото предимство на неприсъственото обучение (90% от респондентите). На следващите две места се нареждат предимствата: възможност за включване в занятията от необичайни локации (87,1%) и възможност за използване на различни устройства едновременно за целите на занятията (86,3%). Сред недостатъците на неприсъственото обучение се открояват: проблеми с концентрацията и апатията (56,2%) и липсата на стимул за участие в учебния процес (53,1%).

Посочените данни показват, че висшите училища трябва спешно да анализират случващото се и да пренастройват своите стратегии и поведение. Blackman et al (2009) отбелязват, че все още много хора неправилно възприемат университета като тихо място за преподаване и научна работа с равномерен темп и съзерцаване на Вселената както преди векове. Всъщност университетите са специфични бизнес структури, които трябва да „са способни да модифицират своите управленски и контролни системи и ръководство, да се адаптират към променящото се търсене на обкръжаващата среда и към трансформацията на нейните структури“ (Stefenhagena, 2012).

Когато става въпрос за стратегии на университетите, стартова точка е профилът на студентите и техните желания. Тези характеристики са обвързани със стойностните компоненти, които извежда Galloway (2020), но могат да бъдат обогатени според културните особености на съответната държава в търсене на по-изчерпателен модел за обяснение на възприетата ценност на получаваното образование. Няколко фактори движат поведението на студентите при избора на висше училище:

**Възприетата ценност на университет „X” = f**  $\frac{(Д;ЗУК;П;М;Р)}{(ОР;У)}$ , където:

- Д – диплома;
- ЗУК – знания, умения и компетенции;
- П – преживявания на студентите по време на тяхното следване;
- М - възможности за мобилност по време на обучението;
- Р - възможност за работа по време на обучението;
- ОР - общи разходи;
- У - усилия за приключване на обучението.

Възприетата ценност на един университет се очаква да корелира пряко с избора му от страна на повече кандидат студенти. Предпочитанието на висше училище ще бъде подвластно на пропорцията между тези фактори – колкото числителят е по-голям, толкова склонността на един кандидат-студент за избор на съответното висше училище ще е по-висока и обратно - колкото знаменателят расте, толкова мотивацията за избор ще намалява, особено ако в числителя няма достатъчно аргументи за избор от страна на потенциалните кандидати. От друга

страна следва да се отчита, че според профила на студентите, пропорциите в степента на важност на отделните фактори може да е много различна. Едни студенти се мотивират от имиджовата диплома, докато за други преживяванията могат да имат по-висок приоритет. В този доклад само се посочват и коментират факторите, които формират възприятието за ценност на университет, без да са събрани данни за пропорциите между отделните фактори.

Първият посочен фактор (диплома), може да направи кандидатурата на съответен дипломант много атрактивна от гл.т. на работодателите. Това е валидно за случаите, при които придобитата от съответния университет, професионално направление (ПН) и/или образователно-квалификационна степен (ОКС) диплома се ползва с авторитет сред търсещите кадри. Възможно е възприятията на работодателите да са едни за ОКС „бакалавър“ и други за ОКС „магистър“ дори от един и същ университет и ПН. Напълно реалистична е и ситуацията едно ПН да се оценява много по-високо от друго ПН в рамките на конкретно висше училище. Както беше отбелязано, при желание на толкова голям процент студенти да прекъснат обучението си в момента, заради пандемията, и онлайн обучението, силната диплома от имиджово висше училище е сериозен контрааргумент за подобни действия. Това означава, че университети с висок имидж са по-слабо повлияни от заплахата за отлив на студенти.

Вторият посочен фактор са знанията, уменията и компетенциите. Те са компоненти, които придават съдържание на придобитата квалификация на дипломирания студент, но от ключово значение е пропорцията между тях. Твърде голям акцент на знанията в определени области може да означава липса на умения и непригодност или по-трудна и бавна адаптация в работна среда. Трябва да се отчита факта, че знания, умения и компетенции се придобиват доста успешно и онлайн (с изключение на профилите висши училища, в които се налага да са работи с пациенти, реактиви, техника и т.н.). За обществени и хуманитарни профили онлайн обучението е компромисен вариант от гл.т. на трансфер на съдържание по дисциплините, но само при добра организация и мотивирани студенти, преподаватели и администрация.

Третият фактор са преживяванията. Те оказват огромно влияние върху мотивацията на младите хора. Има висши училища, при които забавленията са основен аргумент за привличане на студенти. Тези висши училища ще бъдат и най-силно негативно повлияни от пандемията и ще се наблюдава най-сериозен отлив на студенти. При познатия ни дизайн на образователните системи се открояват висши училища, които разчитат в по-висока степен на солидни знания, умения и компетентности и други, при които добавената стойност е по линия на персоналните преживявания на обучаваните (емоции, свързани с локация, забавления и др.). Тази разлика до голяма степен ще обуславя перцепцията и различните реакции на младите хора към процеса на обучение в условия на пандемия от COVID-19 и е фактор, от който до голяма степен ще зависи пазарното позициониране на висшите училища в следващите години.

Възможностите за мобилност на студентите и персонала с четвъртият изведен фактор. Независимо от броя на чуждестранните институции, с които си партнира съответно висше училище, мобилността в момента е силно ограничена по обективни и субективни причини. Мобилност са прави не само, за да се усвоят

нови знания и умения, но и за да се опознае културата, да има забавления, което в момента е под въпрос, предвид транспортните рестрикции и в места за забавления.

Възможностите на студентите да работят по време на обучението е последният фактор в числителя на изведената функция. Тези възможности са много силен аргумент при избора на дестинация и тип висше училище. Големите градове предоставят много възможности и при равни други условия са гравитационни центрове за привличане на студенти. Но и това е “под въпрос” предвид профилната бизнес специализация на регионите. При колапс на определени браншове по време на пандемията (напр. туризъм) много кандидат-студенти са демотивирани в избора на дестинация като Варна и по-конкретно – ПН „Туризъм“.

Всички посочени по-горе фактори се съизмерват с общите разходи (преки и непреки), които студентите и/или техните родители правят за периода на обучение (такси, настаняване, храна, транспорт, ...), както и с усилията по време на обучението.

От гл.т. на стратегическите решения ръководствата на висшите училища следва да направят анализ на изведените фактори и да предприемат адекватни действия. По наше мнение драстично намаляване на таксите за обучение или компромис с изискванията в процеса на обучение, може да окаже много негативен ефект върху дългосрочното позициониране на съответен университет.

### **Използвани подходи и методи за обучение**

Съвременните студенти са много различни по отношение на подготовка (опитност), способности и предпочитания (Levine, A., Dean, D., 2012). Независимо от това, необходимостта от постигане на по-висока ефективност на ресурсите на образователните институции ги насочва към окрупняване на големи групи студенти, което поставя под заплахата „качеството на преподаването и ученето от страна на студентите“ (Dean, T. et al., 2017). Посоченото прави труден изборът на подход и метод/и за обучение, които да са еднакво подходящи за големи групи студенти с различни стартови позиции от гл.т. на подготовка, способности и предпочитания.

Изборът на подход или комбинация от подходи и метод/и за обучение частично е подпомогнат от процеса на дигитализация (в различните ѝ аспекти). Дигитализацията „отвори“ възможности за онези образователни системи, които се отличават с по-висока степен на адаптивност и още преди пандемията проактивно развиваха компетенции за работа в режим на смесено (Blended-mode Learning) он-/офлайн обучение. Коментираните тенденции се оказаха сериозен проблем за консервативни образователни системи или отделни институции, които разчитаха и продължават да разчитат основно на „контактно“ и твърде често - слабо технологично обучение от типа „лице в лице“ (f2f). Последните имат реактивно поведение и се опитват да догонват тенденциите в развитието на технологиите и прилагането им в процеса на обучение. Тук следва да се направи уговорката за безспорните предимства на обучението офлайн (предвид възможността за по-задълбочено учене и по-стриктен контрол върху предварително дефинираните образователни цели и задачи), но и за възможността

за по-висока степен на имплантиране на подходящи технологични решения при подготовката на младите хора.

Една от трудностите, които се открояват в стремежа на университетите да осигурят процеса на обучение в пандемична среда, е трансферът на образователните процеси в онлайн среда (Sesadze, N., et al., 2021). Тук следва да се спомене и наблюдаваният механичен трансфер на образователно съдържание от учебната зала (офлайн) към мрежата (онлайн). Това е проблем от гл.т. на специалистите, според които има значителни педагогически разлики между дистанционното обучение и преподаването в клас или дори при смесен режим на обучение (Георгиева-Лазарова, 2021).

Паралелно с неуместното транслиране на образователно съдържание, характерно за една среда към друга, се наблюдава още един ефект, който можем да определим като „двойно наказание“. За съжаление в университетите често се наблюдава преобладаващо прилагане на традиционния подход с някои елементи на интерактивност. При това, слабо технологичното обучение обикновено е с акцент върху преподаването (teaching) и възпроизвеждането от страна на обучаващите се на определени знания, а не толкова върху процеса на научаване (learning) и придобиване на умения и компетенции.

Посоченото твърдение може да бъде подкрепено от ежегодното проучване по Програма „Четвъртокурсниците – на прага на завършването“, осъществено от ЦСИ към Икономически университет-Варна. Проучването има представителен характер и е проведено в периода месец февруари – месец март 2021 г., като в него са взели участие 322 респонденти. В контекста на коментирания в доклада въпроси се открояват следните резултати от проучването:

*Първо.* Приблизително 55% от завършващите се чувстват готови за професионална реализация, а 58,2% са уверени в знанията и уменията, които са придобили в университета.

*Второ.* Едва 16,9% от завършващите споделят, че са си намерили работа чрез университета.

*Трето.* Основни измерения на „полезните“ дисциплини, коментирани от студентите са заради: получаваните знания (полезни за настоящата и бъдещата професионална реализация, даващи основата на специалността и помагачи за развитието на умения); начина на преподаване; самите преподаватели; дисциплини, които предизвикват интереса на студентите; биват определяни като полезни и с „висока практическа насоченост“ (практически приложими знания и умения).

Тези изводи от проучването насочват към извода, че интерактивността в процеса на обучение и в кариерното ориентиране трябва да е застъпена в по-висока степен. В тази връзка, Гюрова В. и др. (2007) извеждат характеристиките на интерактивния педагогически подход в сравнение с традиционния подход. При традиционния подход, учебният процес обикновено изцяло се организира от преподавателя, който поема отговорността за това какво и как се учи, като водеща роля има ценностната система на преподавателя. Преподавателят предварително фиксира правилата на взаимоотношенията по време на учебния процес. Учебният процес е ориентиран към заучаване на учебното съдържание, което е обект на отделни тематични единици и предмети. Процесът на учене се свежда до

възпроизвеждане на готови знания, а обучаваните са в ролята на обект на въздействие.

За разлика от традиционния подход, в интерактивна образователна среда се открояват: повишена активност на обучаваните чрез групова работа, смяна на ролите на обучаващ и обучаем, роля на водещия като подпомагащ учебния процес, интерактивни (основаващи се на взаимодействие) методи и техники на работа, значителна свобода на избор на обучаваните по отношение на средства, място, време и ритъм на учене, специфична организация на времето и пространството и др. (Гюрова В. и др., 2007).

### **Обучение и кариерно развитие**

Ангажираността на студентите в процеса на тяхната подготовка е подвластна на множество фактори, сред които: подготовка до момента, мотивация, способности, предпочитания, използвани образователни методи в процеса на обучение, квалификация и подход на учителите и много други, като част от посочените фактори взаимно си влияят. Seke, M. (2020) твърди, че когато преподавателите се опитват да правят познатите традиционни (дори „стари“) неща в web-среда, в голяма част от случаите това е „стъпка назад“ в процеса на обучение.

Последните години показват, че „повечето образователни институции не са добре подготвени да посрещнат позитивните промени на web-средата“ (Cope, V., Kalantzis, M., 2020). Част от посочените трудности произтичат от negliжирането от страна на част от учителите на големите (не само педагогически) различия, между традиционното, електронното, дистанционното, отвореното и гъвкавото обучение. Според Narasim (2017), онлайн обучението се отнася до използване на мрежи за онлайн комуникация и образователни приложения (предоставяне на курсове и подкрепа на образователни проекти, изследвания, достъп до ресурси и групово сътрудничество). Георгиева-Лазарова (2021) прави много ясна класификация на посочените форми, като разграничава електронното от дистанционното обучение, доколкото електронното обучение обхваща по-широк спектър от дейности от дистанционното. Смесеното електронно обучение (Blended e-Learning) комбинира елементи на синхронното и асинхронното електронно обучение, за да създаде „хибридна система за доставка“ на съдържание. Както посочва Георгиева-Лазарова (2021), отвореното обучение е преди всичко цел или образователна политика, при която се осигурява пълен достъп до отворена учебна програма. Дистанционното обучение се възприема повече като метод и по-малко като философия на обучения. При него, с помощта на технологиите, обучаваните в удобно време и място по техен избор и без f2f-контакт участват в процеса на обучение. Гъвкавото обучение също се възприема повече като образователен метод, при който с отдалечен достъп или f2f на работното място или в нетрадиционно време се извършва учебният процес.

Неспособността за използване на възможностите, произтичащи от различните типове обучения и придържането към стандартен учебен процес не позволяват да се постигне персонализация на обучението. Последната е много важна за подкрепа на личната мотивация и ангажираност на обучавания и за развитието на умения и експертиза за последваща кариерна реализация. Липсата



на мотивация, неспособността на обучителите да провокират интереса на обучаемите, както и неадекватното или липсващо кариерно ориентиране води до пасивност на част от хората, а в по-късен етап - до неспособност за осъзнаване на персоналните желания, свързани с кариерата и нейното развитие. Според Gati & Tal (2008), решенията свързани с кариерата са сред най-важните в нашия живот – какво и къде да учим, каква работа да изберем, в каква организация да кандидатстваме, как да комбинираме личен живот и работа, кога да се впускате в нови предизвикателства и др. От тук може да се направи заключение, че решенията и действията във връзка с кариерата трябва да се вземат в точно определен момент. Но практиката показва, че в действителност при много хора се наблюдава т.нар. „кариерно бездействие“ (career inaction). Verbruggen, M. & De Vos, A. (2020) дефинират кариерното бездействие като „провал в предприемане на достатъчни действия за определен период от време по отношение на желанието за промяна в кариерата“.

Не случайно Horak (2017) твърди, че образованието е ключов фактор за разгръщане на кариерния потенциал. Други автори споделят подобна теза, като считат, че образованието е фактор за увеличаване на продуктивността в една организация и за развитие на кариерата на човека (Stacho et al., 2019). Ето защо инвестицията в образование е инвестиция в бъдещето, доколкото кариерата е „синоним за достигане на лични и организационни цели“, както и „възприятие на индивида за неговото/нейното бъдеще“ (Hitka, M. et al., 2021). Същите автори правят емпирични изследвания и достигат до заключението, че колкото образованието е по-високо, толкова възможностите за кариерно развитие се оценяват по-силно от работещите. Това недвусмислено доказва, че обучението и достигнатото образователно равнище не само корелира, но и се намира в каузална връзка с успеха в кариерата. Hitka, M. et al. (2021) доказват, че знанията, уменията и компетенциите за прилагания от съответна компания бизнес модел оказват влияние върху кариерата на работещите. От тук можем да направим няколко изводи:

*Първо.* Процесът на обучение трябва да се съобразява със случващото се не само на пазара на труда, но и с тенденциите, които влияят върху еволюцията на бизнес модела на компаниите. Тук обаче Георгиева-Лазарова, С. (2021) предупреждава за наличието на реална опасност от твърде тясно обвързване на образователните програми с непосредствените нужди на пазара на труда, защото търсенето на пазара на труда може бързо да се променя в общество, което е основано на знанието.

*Второ.* Образователната система не може да отговори адекватно на изискванията за опознаване на бизнес практиките ако се „капсулира“ и функционира в традиционна среда. Вместо това, Гюрова, В. и колектив (2007) препоръчват проектно-базираното обучение/ учене чрез симулиране на реални проблеми и тяхното решаване. Проектираният дизайн на образователната система не осигурява развитие на креативността на студентите. Повечето от тях се подготвят за „ползватели“ и „работещи за някого“, а не за „създатели“. Още повече, че оценяването на студентите чрез традиционни тестове развива тяхната дългосрочна памет (факти, дефиниции, концепции, процедури), а този тип памет е с проекция до деня на съответния изпит (Core, B, & Kalantzis, M., 2020). Подобен

подход не носи особени ползи нито за обучаващите се, нито ги прави по-пригодни за пазара на труда и по-мотивирани за успешна кариера.

*Трето.* Образователните структури следва да са насочени към развиване на меки умения, способност на младите хора за развитие на комуникационни способности и адаптация, чрез перманентна обратна връзка за отчитане на прогреса от обучението. Логично е, че никоя образователна институция не може да обезпечи изучаване на всички бизнес модели на компаниите, но практическата ориентация на обучението и осигуряване на достатъчно практика в реална среда, както и развитие на експертизата на обучаващите чрез сценарии, е важна стъпка в правилната посока.

Паралелно с това подготовката на учебното съдържание и изборът на методи за обучение трябва мъдро да съчетава методи в рамките на епистемологията (Bates, A., 2019). Една част от методите са „коннективистки“ (контакт с професионални общности, включване на практики в обучението, осигуряване на флексибилен дизайн), т.е. счита се, че знанието може да бъде усвоено чрез разбиране на връзките, зависимостите и възлите в сложните мрежи. Други методи са „обективистки“ (класически МООС, лекция, обучение в учебна зала, традиционно преподаване чрез отдалечен достъп), т.е. методът е класически и предполага традиционен формат при планиране на трансфера на учебно съдържание. Трета група методи са „конструктивистки“ (интерактивни обучения, е-колаборативно обучение), като се свързват с разбирането за обучението като динамичен процес, в рамките на който знанията се развиват.

Всичко, посочено до момента недвусмислено показва необходимостта образователната система да преосмисли как да се трансформира по начин, който ще ѝ позволи да запази устойчивост, от една страна, да генерира адекватна стойност за обучаемите, от втора страна, и да осигурява качество на изхода на системата, от гл.т. на работодателите.

### **Заклучение**

В доклада се лансира тезата, че успешната кариера е резултат от множество фактори, които се проявяват далеч преди старта на кариерата. Един от основните фактори, които дават стимул на хората да се развиват в кариерата е образованието. Но дали традиционните образователни системи осигуряват необходимата подготовка на обучаващите за успешна кариера? Образователните системи в момента са подложени на натиск от технологичните промени, дигиталната революция, а в последните две години и от разразилата се пандемия от COVID-19. Всичко това принуждава известната с консерватизма си образователна система да се модифицира, но далеч преди проявата на пандемията образователните системи по света бяха изправени пред своеобразна „институционална драма на академичната идентичност“. Все повече се поставят въпроси, свързани с: добавената стойност, осигурявана от системата на образование; използваните подходи за обучение; посоката на развитие на образователната система предвид промените в микса от професии и др.

В доклада се отделя специално внимание на дизайна на образователните системи, в рамките на които се наблюдава сепариране на висшите училища според генерираната за студентите стойност. Застъпена е тезата, че стремежът на

висшите училища да се трансформират и да бъдат в синхрон с потребностите на бизнеса ще обуславя качеството на образователното съдържание и начина на неговото усвояване, което на свой ред се очаква да окаже пряко и косвено влияние върху кариерното развитие на младите хора. Правят се разсъждения по отношение на още една тенденция, която се откроява през последните години – бездействие или пасивност на отделни хора към процеса на собственото им кариерно развитие. Тази тенденция, според автора, намира проекция отново в процеса на обучение на младите хора и е пряко свързана с дизайна на образователната система. Специално внимание се отделя на персонализацията на обучението, предвид важноста ѝ за подкрепа на личната мотивация и ангажираност на обучавания и за развитието на умения и експертиза за последваща кариерна реализация.

## ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА / REFERENCES

1. БАЛДЖИЕВА, Я. (2020) Кариерното развитие – инструмент за мотивация, *Списание за наука „Ново знание“*, 9-5.
2. ГЕОРГИЕВА-ЛАЗАРОВА, СТ. (2021). Педагогически аспекти на електронното обучение. УИ „Св. Св. Кирил и Методий“, В.Търново.
3. ГЮРОВА, В. и др. (2007) Интерактивността в учебния процес (или за рибаря, рибките и риболова). Агенция „Европрес“, С.
4. BATES, A. (2019). *Teaching in a Digital Age. Guidelines for Designing Teaching and Learning*. 2<sup>nd</sup> Edition, Vancouver.
5. BLACKMAN, D., KENNEDY, M. (2009) Knowledge management and effective university governance. *Journal of Knowledge Management*. 13 (6), pp. 547-556.
6. COPE, B. AND KALANTZIS, M. (2020). Schools After Covid-19: Seven Spets Towards a Productive Learning Revolution, [Online] Достъпен: <https://education.illinois.edu/about/news-events/news/article/2020/04/24/schools-after-covid-19-seven-steps-towards-a-productive-learning-revolution>.
7. DEAN, T. et al. (2017). Universal Design for Learning in Teaching Large Lecture Classes. *Journal of Marketing Education*. Vol. 39 (1), 5-16.
8. GALLOWAY, S. (2020) *Post Corona – From Crisis to Opportunity*. Penguin Publishing Group.
9. GATI, I., TAL, S. (2008). Decision-Making Models and Career Guidance. In J. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.). *International Handbook of Career Guidance*. 157-185. Dordrecht: Springer.
10. HAGAN, J. (2017) Realizing 2030: Dell Technologies Research Explores the Next Era of Human-Machine Partnerships [Online] Достъпен: <http://www.iftf.org/future-now/article-detail/realizing-2030-dell-technologies-research-explores-the-next-era-of-human-machine-partnerships/>.
11. HARASIM, L. (2017). *Learning Theory and Online Technologies*, 2<sup>nd</sup> Edition, New York/London: Taylor and Francis.
12. HESS, A. (2020). More than 93% of U.S. college students say tuition should be lowered if classes are online. *Make it* (CNBC). [online]. [Accessed 17/09/2021] Достъпен: <https://www.cnb.com/2020/07/27/93percent-of-college-students-say-tuition-should-be-cut-for-online-classes.html>.
13. HITKA, M. et al. (2021). Education as a Key in Career Building. *Journal of Business Economics and Management*, Vol. 22, Issue 4, 1065-1083.
14. HORAK, S. (2017). The Informal Dimension of Human Resource Management in Korea. *International Journal of Human Resource Management*, 28(10), 1409-1432.

15. LAUDICINA, P. et al. (2018) Competition, Disruption, and Deception Global Trends. Global Business Policy Council (GBPC)/ Global Trends 2018–2023 [Online] Available from: <https://www.kearney.com/web/global-business-policy-council/global-trends/2018-2023> [Accessed 10/04/2020].
16. LEVINE, A., DEAN, D. (2012). Generation on a Tightrope: A portrait of Today's College Student. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
17. MANPOWER (2018) [online]. [Accessed 10/04/2020] Достъпен: <https://www.manpowergroup.com//workforce-insights/data-driven-workforce-insights/manpowergroup-employment-outlook-survey-results/fourth-quarter-2018>.
18. ONECLASS BLOG (2020) 75% of College Students Unhappy With Quality of eLearning During Covid-19 [online]. [Accessed 17/09/2021] Достъпен: <https://oneclass.com/blog/featured/177356-7525-of-college-students-unhappy-with-quality-of-elearning-during-covid-19.en.html>.
19. SEKE, M. (2020) Would We Be Able to Absorb the New Normal Brought by Covid-19 as Another Educational Revolution? *iJAC*, Vol. 13, 4.
20. SERAFIMOVA, S. (2009) Reviziyata na Humbolt: Institucionalnata drama na akademichnata identichnost. *Filosofski alternativi*. XVIII (4), pp. 200-203.
21. SESADZE, N. et al. (2021) The Methods of Teaching and Learning in the Aspect of Synergistic Theory. *Globalization and Business*, 11.
22. STACHO, Z. et. al (2019). Effective Communication in Organizations Increases Their Competitiveness. *Polish Journal of Management Studies*, 19(1), 391-403.
23. STEFENHAGENA, D. (2012) Problems of University Institutional Governance in Changing Environment. *Economics and Management*. 17 (4), p. 1595.
24. VERBRUGGEN, M., DE VOS, A. (2020) When People Don't Realize Their Career Desires: Toward a Theory of Career Inaction, *Academy of Management Review*, Vol. 45, 2, pp. 376-394.