

SAT-K1-1-QAHE-07

Impact of the Law for the Development of Academic Staff on the Structure of the Academic Staff

Orlin Petrov, Daniela Yordanova

Влияние на Закона за развитие на академичния състав върху структурата на академичния състав

Орлин Петров, Даниела Йорданова

Impact of the Law for the development of academic staff on the structure of the academic staff: Law for the development of academic staff (LDAS) sets new requirements for the development and qualification of the academic staff.

The report examines the impact of LDAS to the career structure of the teaching staff of the University of Ruse in the period 2011 - 2015 year.

An analysis of the survey results and relevant conclusions regarding the growth of the academic staff of the University of Ruse, as well as its overall structure.

Key words: Academic staff, University, Staff management.

JEL Codes: I20, I25, I28

ВЪВЕДЕНИЕ

Въвеждането през 2011 година на Закона за развитие на академичния състав в Република България (ЗРАС) постави нови изисквания към развитието и квалификацията на академичните кадри. Бяха променени основно и процедурите за придобиване на научни степени и заемане на академични длъжности. В резултат на тези промени структурата на академичния състав на висшите училища се промени.

Докладът изследва въздействието на ЗРАС върху професионалното развитие и структурата на преподавателския състав на Русенския университет „Ангел Кънчев“ в периода 2011 – 2015 година.

Направен е анализ на резултатите от изследването и съответни изводи по отношение на израстването на академичния състав на Русенския университет, както и на общото му структуриране.

ИЗЛОЖЕНИЕ

2. Структура на академичния състав по академични длъжности

Заеманите академични длъжности в Русенския университет са както в останалите висши училища в България – „асистент“, „главен асистент“, „доцент“, „професор“. Освен тези четири основни академични длъжности, в Русенския университет се използват също и длъжностите „преподавател“, „старши преподавател“ и др. Основен акцент в настоящата публикация е върху първите четири длъжности, тъй като те заемат основен дял от академичния състав в Университета.

Събраните данни по години са обработени и се представят графично за по-лесно възприемане и анализиране.

На фиг. 1.1 – 1.5 са представени графично разпределенията на заеманите академични длъжности по години. На фиг. 2 е представено обобщение на данните под формата на бар диаграма, за да може да се проследи тренда на изменение за всяка една академична длъжност в годините.



Фиг. 1.1



Фиг. 1.2



Фиг. 1.3

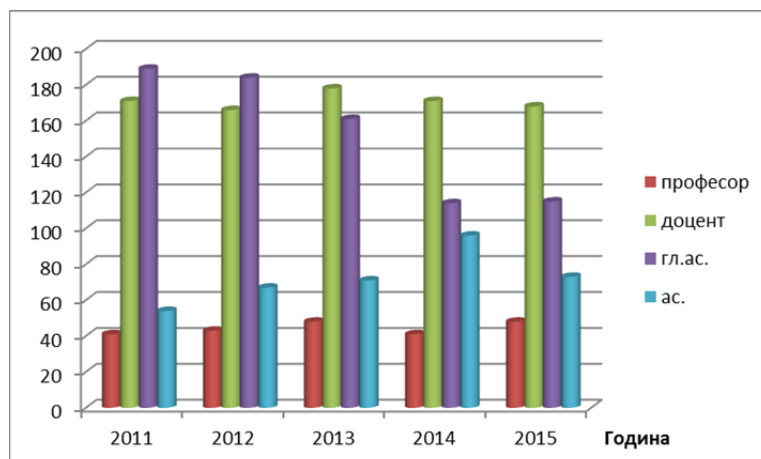


Фиг. 1.4



Фиг. 1.5

Фиг. 1.1 – 1.5. Разпределение на заеманите академични длъжности в Русенския университет по години.



Фиг. 2. Тренд на изменение за всяка академична длъжност, заемана в Русенския университет по години.

университет, в годините 2011 – 2015

3. Структура на академичния състав по научни степени

Научните степени в Русенския университет „Ангел Кънчев“ са национално признатите – „доктор“ и „доктор на науките“.

Събраните данни по години са обработени и се представят графично за по-лесно възприемане и анализиране.

На фиг. 3.1 – 3.5 са представени графично разпределенията на научните степени по години. На фиг. 4 е представено обобщение на данните под формата на бар диаграма, за да може да се проследи тренда на изменение за всяка една научна степен в годините.

Прави впечатление, че през годините, делът на академичния състав с научната степен „доктор на науките“ се запазва почти постоянен – 2..3 %. Това се дължи основно на няколко фактора:

- Усложняване на процедурата за придобиване на научната степен „доктор на науките“;
- Недостатъчна мотивация на академичния състав за придобиването на тази научна степен;
- Липса на достатъчно време за написване на дисертационния труд за придобиване на степента.

За разлика от научната степен „доктор на науките“ при образователната и научна степен „доктор“ се наблюдава съществено увеличение – от 57% през 2011 г. до 75% през 2015 г. Това се дължи основно на:

- Въвеждане на ограничение за заемането на академичната длъжност „главен асистент“ само от академичен състав с придобита ОНС „доктор“;
- Въвеждане на срочен трудов договор за академичния състав на длъжност „асистент“ без придобита ОНС „доктор“;
- Облекчаване на процедурата за защита на докторска дисертация и придобиване на ОНС „доктор“.



Фиг. 3.1



Фиг. 3.2



Фиг. 3.3

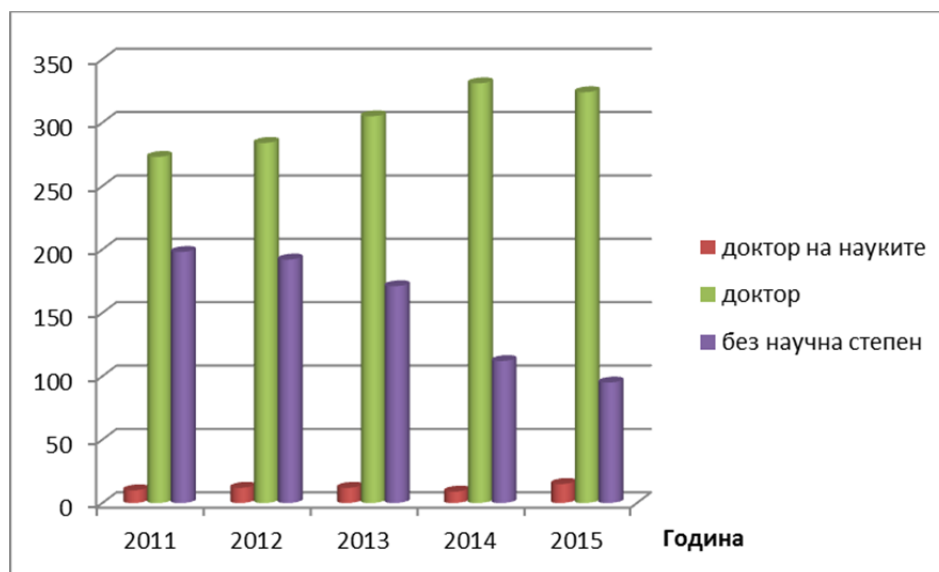


Фиг. 3.4



Фиг. 3.5

Фиг. 3.1 – 3.5. Разпределение на научните степени на академичния състав в Русенския университет по години.



Фиг. 4. Тренд на изменение на научните степени в Русенския университет, в годините 2011 – 2015

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Въз основа на анализа на резултатите от изследването на структурата и израстването на академичния състав на Русенския университет „Ангел Кънчев“ могат да се направят следните изводи:

1. При заемането на академичните длъжности „професор“ и „доцент“ се наблюдава сравнително стабилна тенденция през годините. Това основно се дължи на налагането на квоти в Русенския университет за тези длъжности (10 % за АД „професор“ и 40 % за АД „доцент“). При АД „асистент“ се наблюдава плавно увеличение, дължащо се на необходимостта от подновяване на академичния състав. Единствено при АД „главен асистент“ се наблюдава съществен спад през годините, който основно се дължи на израстването на академичния състав преминаващ от длъжността „главен асистент“ на длъжността „доцент“.

2. При колегите, придобили научни степени се наблюдават следните тенденции:

- стабилна тенденция при НС „доктор на науките“. През годините характера е постоянен и няма изменения;

- при ОНС „доктор“ можем да отбележим нарастване на броя колеги, придобили тази степен. Това основно се дължи на промяната в ЗРАС, която наложи изискването, всички заемащи АД „главен асистент“ да бъдат с придобитата ОНС „доктор“;

- в групата „без научна степен“, при която се наблюдава рязък спад, попадат основно колегите, които заемат длъжността „преподавател“ и „асистент“. Резкият спад се дължи на факта, че много преподаватели, заемащи длъжността „асистент“ защитиха докторски дисертации и преминаха на длъжността „главен асистент“, също и тези които заемаха длъжността „главен асистент“ се принудиха да предприемат действия за да защитят дисертации и да останат на същата длъжност.

3. Въвеждането на Закона за развитие на академичния състав в Република България, подпомогна количественото подобряване на академичния състав на университетите. Все още обаче е спорно, дали качествено израстване на академичния състав също е на необходимото ниво. Русенският университет се стреми да запази баланса в структурата на състава си, като това е видно и от представената статистическа информация, за периода 2011-2015 г.

ЛИТЕРАТУРА

[1] Закон за развитието на академичния състав в Република България, 2013.

[2] Правилник за прилагане на Закона за развитието на академичния състав в Република България, 2015.

[3] Отчет за научното и кадровото развитие през 2011 г., Русенски университет „Ангел Кънчев“, 2011.

[4] Отчет за научното и кадровото развитие през 2012 г., Русенски университет „Ангел Кънчев“, 2012.

[5] Отчет за научното и кадровото развитие през 2013 г., Русенски университет „Ангел Кънчев“, 2013.

[6] Отчет за научното и кадровото развитие през 2014 г., Русенски университет „Ангел Кънчев“, 2014.

[7] Отчет за научното и кадровото развитие през 2015 г., Русенски университет „Ангел Кънчев“, 2015.

За контакти:

Доц. д-р инж. Орлин Петров, Катедра “Електроснабдяване и електрообзавеждане”, Русенски университет “Ангел Кънчев”, тел.: 082 / 888 455, e-mail: opetrov@uni-ruse.bg

Ас. д-р Даниела Йорданова, Катедра “Мениджмънт и бизнес развитие”, Русенски университет “Ангел Кънчев”, тел.: 082 / 888 520, e-mail: dyordanova@uni-ruse.bg

SAT-K1-1-QAHE-08

Career Development Centre as a Factor in Adapting the Learning Process to the Business Requirements

Velizara Pencheva, Ivan Evstatiev

Центърът за кариерно развитие като фактор за адаптиране на учебния процес към изискванията на бизнеса

Велизара Пенчева, Иван Евстатиев

***Abstract:** An important factor in adapting the learning process to the business requirements is the activity of the Career Development Centre (CDC) at the University. The centre provides contact between the University and the employers. When penetration of new technologies in various industries happens, this process contributes to the changing of the curricula. The CDC is facilitating the relationship between business and the University, providing the students with the new technology of the leading firms in their respective industries. For this purpose, the centre supports the creation of new laboratories and upgrading existing ones.*

***Key words:** Career Development Centre, learning process, adapting.*

***JEL Codes:** I20, I23, I28*

Въведение

Центърът за кариерно развитие (ЦКР) е неизменна част от съвременното образование. Неговата основна цел е да преодолява бариерите в комуникацията между бизнеса, академичните среди и студентите. Важен момент за постигането на тази цел е адаптиране на учебния процес към изискванията на бизнеса. Работата на центъра за кариерно развитие е организирана съгласно „Правилник за устройството и дейността на Центъра за кариерно развитие“ [1]. Основната цел в дейността на ЦКР, съгласно правилника е да се създават условия за активизиране комуникацията между бизнеса, академичните среди и студентите чрез изграждане на кариерна култура, информиране, консултиране и методическа дейност, съдействие за кариерното ориентиране и развитие на студенти, бивши възпитаници, специализанти и докторанти. Изпълнението на тези цел се осъществява чрез реализацията на редица задачи, една от които е адаптирането на учебния процес към изискванията на бизнеса.

Изложение

1. Основни аспекти при адаптирането на учебния процес към изискванията на бизнеса

Адаптирането на учебния процес към изискванията на бизнеса има няколко основни аспекта. Един от тях е своевременно адаптиране на учебните планове и програми към изменението на технологиите и техническите средства за производство. Решаването на тази задача предполага инициатива на преподавателския състав на университета. При отчитане на навлизане на нови технологии в производствения процес това своевременно се отразява в учебните планове, програми, лабораторна база. В този случай ЦКР поддържа постоянни контакти с представители фирмите и подпомага преподавателите за получаване на информация от предприятията за евентуално финансиране, за актуализиране на лабораторната база или за изграждане на нови лаборатории.

При условие, че инициативата за адаптиране на учебния процес към изискванията на бизнеса е от страна на предприятията, ЦКР също играе съществена роля. Това става, когато на дадена фирма са необходими специални знания от възпитаниците, свързани с производствения процес на съответното предприятие. Ролята на ЦКР е да събира информация от представителите на фирми за техните предложения и да осъществява връзка между представителите на фирмата, факултета и съответните катедри в университета. Реализацията на такава задача обикновено изисква създаване на нова лабораторна база,

специализация и обучение на преподаватели, адаптиране или разработване на нови учебни програми, изменение на учебен план и други мероприятия.

Пример за добра практика в този случай е съдействието на ЦКР за създаване и модернизиране на нови лаборатории. В периода 2014-2016г. в Русенския университет със съдействието на ЦКР се създадоха или подновиха лаборатории по Електронни системи за управление на възобновяеми енергийни източници, Автоматизирано проектиране в електрониката, Теоретична електротехника и др. (фиг.1).



Фиг.1. Създадени нови лаборатории по дисциплините „Електронни системи за управление на възобновяеми енергийни източници“ (спонсорирана от ТЕСИ гр. Шумен), и „Теоретична електротехника“ (спонсорирана от МОНБАТ гр. Монтана)

Друга важна задача, свързана с адаптирането на учебния процес към изискванията на бизнеса е получаването на актуална информация от студентите за съвременни технологии и технологични процеси. Тази информация, освен чрез учебен процес, се реализира и чрез презентации на фирми на територията на университета и на тяхна територия. В случая студентите се запознават на място със съвременните технологии и технологична база.

От значение за получаването на знания от студентите за съвременното състояние на техниката и технологичните процеси е осигуряването и организирането от ЦКР на провеждане на изнесени на територията на предприятия лабораторни упражнения. Това позволява обучението на студентите с най-новите софтуерни продукти и технически средства, които са собственост на съответно предприятие. За целта се използват също и знанията за работа с тези продукти и техника от представители на фирмата.

2. Основни мероприятия от дейността на ЦКР, осигуряващи изпълнението на реализацията на мерки, свързани с адаптацията на учебния процес към изискванията на бизнеса

Изпълнението на задачата адаптация на учебния процес към изискванията на бизнеса е свързана с комплекс от мероприятия. Основните мероприятия са следните:

- установяване на контакт между обучаващите се студенти и фирми, потребители на специалисти, завършили Русенския университет;
- провеждане на срещи между ръководствата на университета и на фирми;
- сключване на договори за сътрудничество между фирми и Русенския университет;
- информационно осигуряване за връзка между фирми и студенти, и обратно.

Установяването на контакт между обучаващите се студенти и фирми, потребители на специалисти, завършили Русенския университет, е задача, имаща много измерения. Например, ако е необходимо да се осъществи контакт с фирмата, потребител на кадри, това става чрез реализация на контакт по време на различни форуми – изложения, конференции, връзка чрез интернет и др. Наличието на контакт е предпоставка за организиране на срещи на ръководството на университета, факултети, катедри и фирмите (фиг.2).



Фиг.2. Среца на ръководствата на Русенския университет и фирма Вите аутомотив

Тези срещи осигуряват информация за необходимостта от кадри, изисквания към учебен процес, планове и лабораторна база, свързани с производствения процес във фирмата. Необходима стъпка, осигуряваща контакта между двете институции, е сключване на договор за сътрудничество.

Важен момент от дейността на ЦКР е организирането на ежегодния форум Кариери (фиг.3) и на презентации на фирми на територията на университета или на производствена територия на фирмата (4).



Фиг.3. Форум Кариери

Форум Кариери е важен момент за установяване на пряк контакт между студентите и представителите на отдел Кадри на фирмите. Пряката връзка способства за ориентиране на студентите, преподавателите и ръководните кадри от университета да контактуват пряко с представители на фирми, с което се подпомага адаптацията на учебния процес към условията на бизнеса.

Друга група важни мероприятия са презентациите на представители на фирми на територията на университета или на производствени терени на самата фирма (фиг.4).



Фиг.4. Презентации на фирми МОНТЮПЕ и СЕТ АД

Тези презентации, особено когато са с водеща в бранша фирма, осигуряват запознаване на студентите, преподаватели и ръководството на университета с новостите в технологиите на производствения процес.

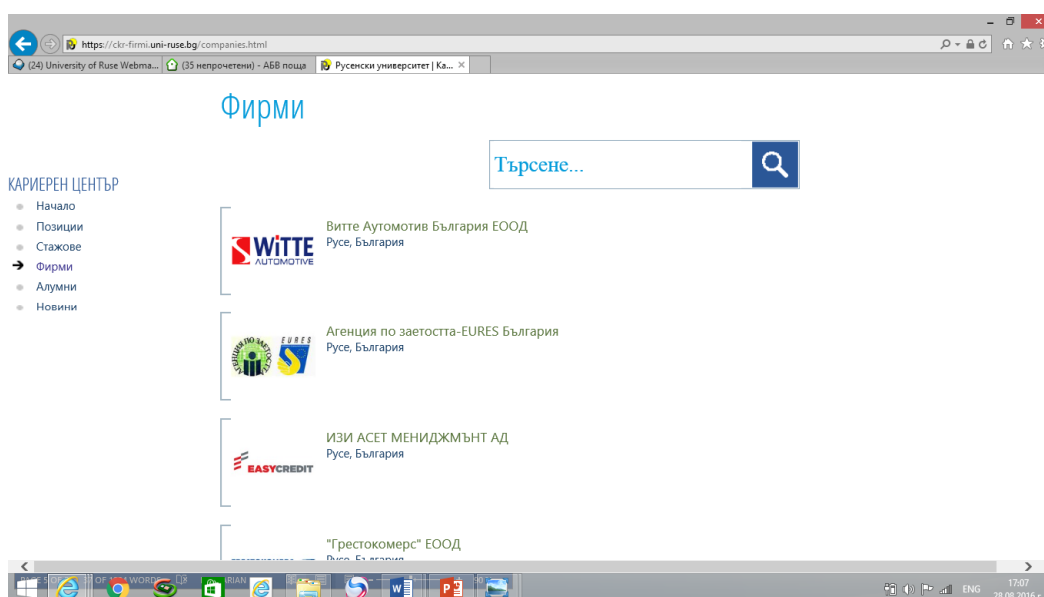
От особено значение за връзката между университета и представители на фирми е информационното осигуряване на базата на съвременни технически средства. Такива решения са програмният продукт “Студентска кариера” (фиг.5), „Университетски информационен портал за бизнес партньори“ (фиг.6) и „Сайт на ЦКР“ (фиг.7).

Име на студента	Номер	ОКС	Специалност	Е-Мейл	Телефон	Заетост	Диплома		
АБИП ИСМЕТ АБИП	063020	бакалавр	Електроенерге	e063020@uni-ruse.bg	0898653448	пог.аки	1655/01.07.21	запази	отричи
АБИП ИСМЕТ АБИП	103726	магистър	Електроенерге	e103726@uni-ruse.bg	Няма	пог.аки	255/08.07.21	запази	отричи
АДЕПИНА ВАЛЕНТИНОВА МАНОПО	063114	бакалавр	Компютърни си	e063114@uni-ruse.bg	0885944823	пог.аки	1670/24.09.21	запази	отричи
АДНАН ДЖЕЗАМИ МОМОЮН	073005	бакалавр	Електроенерге	e073005@uni-ruse.bg	Няма	пог.аки	170/127.09.21	запази	отричи
АДРИАН ВАСИЛЕВ МАРИНОВ	073155	бакалавр	Електроника	e073155@uni-ruse.bg	Няма	пог.аки	850/07.07.21	запази	отричи
АЙДЖАН АХМЕД ОСМАН	053216	бакалавр	Компютърни си	e053216@uni-ruse.bg	Няма	пог.аки	1671/12.10.21	запази	отричи
АЙЛИН ГЮРСЕП ХАЛИД	073324	бакалавр	Телекомуникац	e073324@uni-ruse.bg	Няма	пог.аки	863/24.06.21	запази	отричи
АЙНЕР МЕХМЕДОВА ГАВАЗОВА	073152	бакалавр	Електроника	e073152@uni-ruse.bg	Няма	пог.аки	658/20.09.21	запази	отричи
АЙХАН ДЖЕСУР	093915	магистър	Компютърни те	e093915@uni-ruse.bg	Няма	пог.аки	267/03.07.21	запази	отричи
АЙШЕ КУРТУЛУШ	063925	бакалавр	Коммуникацион	e063925@uni-ruse.bg	Няма	пог.аки	914/22.06.21	запази	отричи
АКСЕП МЕДЖИТОВА МУСТАFOBA	043043	бакалавр	Автоматика, ин	e043043@uni-ruse.bg	Няма	пог.аки	528/21.09.21	запази	отричи
АЛЕБЕНА ЙОРДАНОВА КАНАРИНИ	063113	бакалавр	Компютърни си	e063113@uni-ruse.bg	Няма	пог.аки	1623/02.07.21	запази	отричи
АЛБЕНА ЙОРДАНОВА КАНАРИНИ	103730	магистър	Компютърни си	e103730@uni-ruse.bg	Няма	пог.аки	299/30.06.21	запази	отричи
АЛЕКСАНДЪР ВЛАДИМИРОВ ДИМ	053183	бакалавр	Коммуникацион	e053183@uni-ruse.bg	0893317545	пог.аки	905/21.06.21	запази	отричи
АЛЕКСАНДЪР ЛЮБЕНОВ КУНЕВ	063086	бакалавр	Електроника	e063086@uni-ruse.bg	0878482744	пог.аки	803/28.06.21	запази	отричи
АЛЕКСАНДЪР ЛЮБЕНОВ КУНЕВ	103738	магистър	Електроника -	e103738@uni-ruse.bg	Няма	пог.аки	124/06.07.21	запази	отричи
АЛЕКСАНДЪР МАРИНОВ СТОЯНОВ	093727	магистър	Компютърни си	e093727@uni-ruse.bg	0899217077	пог.аки	287/25.09.21	запази	отричи
АЛЕКСАНДЪР НИКИФОРОВ ХАРАЛД	073441	магистър	Автоматика, ин	e073441@uni-ruse.bg	0887842684	пог.аки	158/09.07.21	запази	отричи

Фиг.5. Програман продукт “Студентска кариера”

Чрез програмният продукт “Студентска кариера” и съответно база данни на учащите се и завършилите в последните години специалисти се осъществява пряка връзка, чрез изпращане на съобщения на имейли до всички заинтересувани студенти и завършили университета.

Важно място заема „Университетският информационен портал за бизнес партньори“ (фиг.6).



Фиг.6. “Университетски информационен портал за бизнес партньори”

Чрез него се осъществява директна връзка между фирмите и университета. Създадена е база данни на фирмите, с които сътрудничи ЦКР и университетът. Използвайки тази база

данни, фирмите изпращат съобщения към университета за работни и стажантски позиции, за новости в технологиите и др. Освен това, се въвежда информация за завършили университета, работещи в съответната фирма.

Студентите имат достъп до информацията, получена от фирмите, освен чрез изпратените съобщения на имейл адресите, също и чрез сайта на ЦКР.



Фиг.7. "Сайт на ЦКР"

Всеки студент има достъп до информацията през сайта на университета.

Заклучение

Анализирано е значението и мястото на Центъра за кариерно развитие в структурата на университета, неговата роля при адаптирането на учебния процес към изискванията на бизнеса.

ЦКР събира информация от представителите на фирми за техните предложения и осъществява връзка между представителите на фирмата, факултета и съответните катедри в университета. В резултат става възможно създаване на нова лабораторна база, специализация и обучение на преподаватели, адаптиране или разработване на нови учебни програми, изменение на учебен план и др. мероприятия.

Друга важна задача, свързана с адаптирането на учебния процес към изискванията на бизнеса, е получаването на актуална информация от студентите за съвременни технологии и технологични процеси. Тази информация, освен чрез учебен процес, се придобива от презентации на фирми на територията на университета и фирмите.

От особено значение за връзката между университета и представители на фирми е информационното осигуряване на базата на съвременни технически средства - програмнен продукт "Студентска кариера", „Университетски информационен портал за бизнес партньори“ и „Сайт на ЦКР“.

ЛИТЕРАТУРА

[1] Правилник за дейността на Центъра за кариерно развитие при Русенски университет „Ангел Кънчев“. https://local.uni-ruse.bg/docs/html/Ndo_41_2014.htm .

За контакти:

Проф. д-р Велизара Пенчева, Русенски университет “Ангел Кънчев”, Ректор, e-mail: vpencheva@uni-ruse.bg.

Проф. д-р Иван Евстатиев, Русенски университет “Ангел Кънчев”, Ръководител на Център за кариерно развитие, e-mail: ievstatiev@uni-ruse.bg.