

С Ъ Д Ъ Р Ж А Н И Е

МОДЕЛИ НА УПРАВЛЕНИЕ И СТРУКТУРА НА СИСТЕМИТЕ ЗА ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА.....	3
ДОКЛАД ЗА НАПРЕДЪКА В МОДЕРНИЗИРАНЕТО НА ОБЩОТО И ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ В ГЕРМАНИЯ	3
РЕФОРМА НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ В ГЕРМАНИЯ - ШАНС И СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ИНОВАЦИИ И КАЧЕСТВО	11
УНГАРСКАТА ПРОГРАМА "Universitas" - ДЪЛГОСРОЧНА СТРАТЕГИЯ ЗА РЕФОРМИ И ИНВЕСТИЦИИ ВЪВ ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ 2004 ГОДИНА - ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА СЛЕД ПРИСЪЕДИНЯВАНЕТО В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ.....	14
ДОКТОРАНТУРА И ПРИДОБИВАНЕ НА ДОКТОРСКА КВАЛИФИКАЦИЯ В ЕВРОПА ...	16
I. СЪСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ В РАЗВИТИЕТО	16
II. ПРОБЛЕМИ, РЕФОРМИ И ДОБРИ ПРАКТИКИ.....	20
ДОКТОРАНТУРА И ПРИДОБИВАНЕ НА ДОКТОРСКА КВАЛИФИКАЦИЯ ВЪВ ВЕЛИКОБРИТАНИЯ.....	22
ДОКТОРСКИ СТЕПЕНИ И КВАЛИФИКАЦИИ В ПОЛША	24
УСЛОВИЯ ЗА ДОКТОРАНТУРА В ГЕРМАНИЯ.....	25
ДОКТОРСКИ СТЕПЕНИ И КВАЛИФИКАЦИИ В САЩ.....	33
"МЛАДШАТА ПРОФЕСУРА" В ГЕРМАНИЯ - АНАЛИЗИ И ПРЕПОРЪКИ.....	34
КАК ДА СЕ УВЕЛИЧИ БРОЯТ НА ЖЕНИТЕ ПРОФЕСОРИ: ОПИТЪТ НА БАВАРСКИТЕ СПЕЦИАЛИЗИРАНИ ВИШИ УЧИЛИЩА	40
ИНФОРМАЦИОННИ СИСТЕМИ И ИНСТРУМЕНТИ, ПРИЛОЖИМИ В ОБРАЗОВАНИЕТО И НАУКАТА.....	45
ОБРАЗОВАНИЕТО И СЪВРЕМЕННИТЕ ТЕХНОЛОГИИ - ОСНОВНИ ПРИОРИТЕТИ ЗА РАЗВИТИЕ НА ЕВРОПЕЙСКАТА ИКОНОМИКА НА ЗНАНИЕТО.....	45
БЕНЧМАРКИНГ	48
ПОЗИЦИЯТА НА ГЕРМАНИЯ В ИНОВАЦИОННАТА КОНКУРЕНЦИЯ - РЕЗУЛТАТИ ОТ ИНОВАЦИОННИЯ БЕНЧМАРКИНГ IW	48
ЦИФРИ И ФАКТИ	56
ПРОЕКТ ЗА РАЗРАБОТВАНЕ НА ТИПОЛОГИЯ НА ИНСТИТУЦИИТЕ ЗА ВИСШЕ ОБРАЗОВАНИЕ В ЕВРОПА	56

ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ НА УЧИТЕЛИТЕ В ГЕРМАНСКИТЕ УЧИЛИЩА.....	56
ГОДИШЕН ДОКЛАД НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ (ЕС) ЗА РАВНОПОСТАВЕНОСТТА НА ЖЕНИТЕ В ОБРАЗОВАНИЕТО	57
СТИМУЛИРАНЕ НА НАУЧНИТЕ ИЗСЛЕДВАНИЯ В ТУРЦИЯ.....	58
ГОЛЯМО УВЕЛИЧЕНИЕ НА ПРИТОКА НА ИНВЕСТИЦИИ В ИЗСЛЕДВАНИЯ И ТЕХНОЛОГИЧНО РАЗВИТИЕ (ИТР) В ИНДИЯ	58
ДЯЛ НА ЖЕНИТЕ, ЗАЕТИ С ИЗСЛЕДВАНИЯ И ТЕХНОЛОГИЧНО РАЗВИТИЕ В НЯКОИ СТРАНИ	58
КИПЪР ВОДИ КЛАСАЦИЯТА НА ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКИТЕ ПРОГРАМИ	59
КЛАСАЦИЯ НА УНИВЕРСИТЕТИТЕ НА В. ТАЙМС ЗА 2005 Г. (1 до 30 МЯСТО).....	59
ПРОЯВИ, ПРЕДСТОЯЩИ СЪБИТИЯ	59
НАГРАДИ НА ФОНДАЦИЯ “ЕВРИКА” ЗА 2005 ГОДИНА.....	60
НАГРАДЕНИ УЧЕНИ В КОНКУРСА ЗА ВИСОКИ НАУЧНИ ПОСТИЖЕНИЯ ПРЕЗ 2005 ГОДИНА.....	61

Бюлетин INFOСвят се изготвя по материали от реномирани чуждестранни и български източници

Редакционен съвет:	Редактор: Таня Димитрова
Ваня Грашкина, Олга Рачева,	
Валя Славчева, Иванка Джапунова,	Стилов редактор и коректор:
Юлия Дичева, Янка Панова,	Нели Колева
Костадин Тонев, Милен Ангелов	
Адрес: бул. "Д-р Г. М. Димитров" № 52 А	
1125 София	
тел.: 817 38 55	
e-mail: requests@nacid.bg	

МОДЕЛИ НА УПРАВЛЕНИЕ И СТРУКТУРА НА СИСТЕМИТЕ ЗА ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА

ДОКЛАД ЗА НАПРЕДЪКА В МОДЕРНИЗИРАНЕТО НА ОБЩОТО И ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ В ГЕРМАНИЯ

Докладът на Европейската комисия (ЕК), публикуван през декември 2005 г., отразява напредъка на Германия в общото и професионалното образование във връзка с целите, поставени за постигане до 2010 г. в работната програма на Европейския съюз (ЕС).

Отговорност за образованието и обучението в Германия носят както федерацията, така и отделните провинции. Провинциите отговарят за учебната дейност в професионалните и във висшите училища и за квалификацията, а федерацията - за извънучилищното професионално образование и за повишаване на квалификацията, за общите принципи на висшето образование, за стимулиране на образованието, както и за организиране на мероприятия за насърчаване на трудовата дейност. Отделните провинции работят в консенсус помежду си и с федерацията за постигане на общите образователни цели, които произлизат от бързите обществени, икономически, научни и технически промени в глобален аспект.

Реформи в общообразователното училищно дело

Публикуваното през декември 2001 г. първо изследване PISA* и резултатите от сравнителния анализ на федерацията и провинциите от лятото на 2002 г. са залегнали в приоритетните насоки за модернизиране и реформи в училищната и извънучилищната сфера в Германия. Определени са седем приоритета, които предвиждат потясно сътрудничество на различните участници в образованието, обучението и възпитанието на деца и ученици, и са набелязани всеобхватни мерки за:

- Подобряване на говорните умения у децата още в предучилищната сфера.
- По-добра координация между предучилищната сфера и основното училище с цел своевременно записване на децата на училище.
- Подобряване на обучението в основното училище - усъвършенстване на уменията

за четене и на основните математически и природонаучни знания.

- Ефективно стимулиране на деца в неравностойно образователно положение, особено на деца на имигранти.
- Последователно развиване и повишаване качеството на обучението и преподаването на основата на задължителни изисквания, както и чрез оценяване въз основа на получените резултати.
- Подобряване на професионализма на преподавателите, особено от гледна точка на диагностичните и методическите им компетентности.
- Разширяване на училищните и извънучилищните целодневни занимания за създаване на оптимални условия за работа, особено с изоставащи или с надарени ученици.

Въз основа на тези приоритети, след публикуването през декември 2004 г. на резултатите от международното изследване PISA 2003, са набелязани следните важни цели:

- Подобряване на обучението с цел стимулиране на добри умения във всички сфери, напр. в четенето и геометрията;
- Стимулиране на деца и ученици, произхождащи от социално слаби групи или деца на имигранти и набелязване на мерки за изравняване на образователните възможности за някои групи в неравностойно положение;
- Повишаване на квалификацията на преподавателите, особено по отношение на общуването им с различни групи ученици и подобряване на възможностите им за диагностициране и стимулиране на отделни ученици.

През лятото на 2002 г. федерацията изготвя програмата "Бъдещето на образованието" със следните елементи:

- Стимулиране на работата в целодневните училища – инвестиционна програма "Бъдещето на образованието и възпитанието";
- Изготвяне на съвместен доклад за образованието от федерацията и провинциите;

* PISA – изследване на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) за оценка на обучението в училищата

- Определяне на държавни образователни изисквания и изграждане на национална структура за оценяване;
- Стимулиране на научните изследвания в образованието;
- Осъществяване на приетата, съвместно от федерацията и провинциите, програма за действие "Стимулиране на структурните новости в сферата на образованието".

Основни мерки на реформата:

По-добра координация между предучилищното и началното образование

През 2004 г. е определена рамката за обучението в дневните детски домове, където особен акцент се поставя върху оптимизирането на прехода от предучилищната сфера към началното образование. Осигуряването на плавен преход и предвидимост, с което се подпомага индивидуалният процес на развитие на всяко дете, трябва да е дело на съвместните усилия на детските домове, основните училища и родителите. Необходимо е да се прилагат гъвкави модели за индивидуално развитие. Задачата на детските домове се състои главно в подпомагането на индивидуалните умения, в събуждането на интереса и желанието на децата за получаване на знания, във възпитанието на определени ценности и в изработването на умения за социално интегриране.

Стимулиране на децата и учениците в неравностойно положение (деца със специални образователни потребности)

Помощта за децата и учениците с проблеми при учене и на такива в неравностойно положение е главната задача, залегнала в споразумението между провинциите от 2004 г. В него се подчертава необходимостта от сътрудничество между училището, германската организация "Помощ за младежта" и управителните съвети на работни колективи при разработването на стратегии и индивидуални помощни планове за засегнатите подрастващи. Индивидуалното стимулиране на деца и ученици, за които немският език не е майчин, се осъществява чрез въвеждането на тестове за определяне на езиковите умения и задължителни курсове по немски език за децата преди да са тръгнали на училище. Чрез програмата "FoerMig" ("Стимулиране на деца и ученици от семейства на имигранти"), която се провежда в рамките на общата програма за действие на федерацията и провинциите, системно се определят езиковите нива и се полагат усилия за бързото овладяване на немския език.

Усъвършенстване и повишаване на качеството на обучение

През юни 2004 г. е основан Институт за усъвършенстване на качеството на образованието (IQB)

към Хумболтовия университет в Берлин за нормиране, контрол и усъвършенстване на образователните изисквания. Чрез програмата "SINUS-Transfer", провеждана в рамките на общата стратегия за действие, се прилага изпробван вече научен метод за усъвършенстване на качеството на обучението по математика и по природонаучните дисциплини в началното училище (I-IV клас) и в първия гимназиален етап (V-X клас). Все повече внимание се отделя на мониторинга и оценяването, за да се постигне максимална ефективност на управлението на образованието. През 2003 г. и 2004 г. се въвеждат образователни изисквания за предметите "немски език" и "математика", валидни при завършването на началното училище, на първия и втория гимназиален етап. Въведени са и изисквания за нивото на владеење на първи чужд език (английски/френски) при завършване на X клас и за нивото на знания по биология, химия и физика при завършване на XIII клас. С въвеждането на тези изисквания в училищата, от учебната 2004/2005 г., респ. 2005/2006 г., за първи път ще може да се отчита качеството на обучението във всички провинции на федерацията според единен мащаб. Образователните изисквания се концентрират върху същността на определен предмет и формулират необходимите основни квалификации. Те включват примерни задачи и дават възможност за сравняване на резултатите в различните училища.

Във втория гимназиален етап (XI-XIII клас) се набляга на придобиването на знания и умения. Изработени са единни изпитни изисквания за зрелостни изпити (матури) по повече от 30 предмета, които са въведени в гимназиите от 2003 г. Това, от една страна, означава да се засили педагогическата отговорност на всяко училище чрез усъвършенстване на програмите за обучение, на бюджетирането и на обявяването на курсове за учителски места, а от друга – да се усъвършенства качеството на обучението и преподаването чрез задължително изготвяне на отчети за получените резултати.

В Германия изискването за изготвяне на доклад за образованието влиза в действие от 2002 г. Първият такъв доклад е изготвен от независим научен консорциум в обобщен вид и е публикуван през октомври 2003 г. В него се съдържат важни статистически данни, анализират се избрани резултати от изследванията TIMSS, PISA и IGLU, сравняват се германските резултати с тези на други страни като напр. на страните от ОИСР. Изготвят се концепции за професионално образование и квалификация, както и за неформалното и информалното образование (**Неформално образование** - реализира се паралелно с основните образователни и квалификационни системи и обикновено не завършва с издаването

на официален сертификат; **информално образование** - естествено съпровожда живота на всеки човек, не е задължително и организирано, и даже може да не се осъзнава от самите индивиди като начин за получаване на част от техните знания и умения) в детската и юношеската възраст. От пролетта на 2006 г. на всеки две години ще се издава един общ независим научен доклад от провинциите и федерацията. Той ще обхваща всички образователни етапи – от предучилищната сфера, през професионалното образование до обучението за възрастни, като акцентът ще се поставя върху преходните и ключовите етапи на различните образователни сфери. Освен основните индикатори за всички сфери в образованието, бъдещите доклади ще съдържат и една водеща тема, която за доклада за 2006 г. ще бъде “Интеграция на деца, младежи и работещи с имигрантски произход в образованието”.

Професионализъм в преподавателската дейност

За подобряването на професионализма в преподавателската дейност са осъществени следните реформи:

- Критериите за въвеждането на бакалавър/магистърски степени при обучението на учителите са приети през 2002 г. от провинциите и понастоящем се актуализират. Важна предпоставка за тези и по-нататъшните реформи в обучението на учители е засиленото съчетаване на теоретичната и практическата подготовка. Целта е в учителската професия да навлизат все по-образовани, по-талантливи и по-подготвени кадри.
- През декември 2004 г. са въведени и изисквания за професията “учител”. Формулирани са уменията, необходими и от особена важност за тази професия.
- В третата фаза на обучението на учителя – професионалния стаж, се създават предпоставките за обучение през целия живот чрез съответните възможности за продължаване на образованието и за квалификация. Решението за участие в тези форми на обучение е персонално.

Разширяване на училищните и извънучилищните форми на целодневно обучение

Развитието и изграждането на целодневното училищно обучение в Германия е резултат от съвместните усилия на училището, организацията “Помощ за младежта” и др. институции. Като се увеличават тези форми на обучение се цели подобряване на индивидуалното стимулиране и на грижите и възпитанието на децата и младежта. Чрез инвестиционната програма “Бъдеще на образованието и възпитанието” федерацията подпомага провинциите с общо 4 млрд.

евро за изграждането и поддържането на целодневни форми на обучение за периода 2003-2007 г. Тази програма се допълва от научноизследователски стратегии, както и от проект за медийно обучение в училищата.

Обучение през целия живот

На 5 юли 2004 г. федерацията и провинциите приемат “Стратегия за обучение през целия живот във Федерална република Германия”, чиято цел е да мотивира и подпомогне всички граждани да учат и да се усъвършенстват на различни етапи от своята възраст и във всички сфери на дейност, на различни места и под различни форми да се обучават и да повишават квалификацията си. Стратегията се ориентира както към отделните човешки фази от ранно детство до късна възраст, така и към най-важните елементи на обучението през целия живот и съдържа следните акценти:

- Включване на информалното обучение;
- Стимулиране на индивидуална инициатива;
- Развиване на определени умения;
- Свързване на отделните етапи в обучението;
- Провеждане на обучение по модули;
- Консултиране при обучението;
- Нови форми на обучение/популяризиране на обучението;
- Осигуряване на равни шансове за достъп до образование.

В рамките на “Стратегията за обучение през целия живот” се определят опции за отделните образователни сфери (предучилищно образование, училище, професионално обучение, висше училище и училище за повишаване на квалификацията).

Главните образователно-политически цели се определят от резултатите от изследвания на независима експертна комисия, която разработва предложения за **финансирането на обучението през целия живот**. В изготвения през 2004 г. анализ комисията подчертава голямото значение на тази форма на обучение за индивидуалното, общественото и икономическото развитие на Германия във връзка с намаления трудов потенциал, за увеличаване на иновационната мощ на страната и на производителността и икономическия растеж, и във връзка с демографските реалности.

Мерки в сферата на обучението през целия живот

В първия гимназиален етап, при определянето на видовете обучение, акцентът се поставя върху

индивидуалната работа с всеки отделен ученик и стимулирането на неговите способности, което се постига чрез предвидимост на индивидуалния образователен процес и дава възможност за съвременна смяна на специалността, ако това е наложително. Освен това федерацията и провинциите организират национални състезания за ученици и младежи в рамките на програмата за стимулиране на надарени ученици от V до XIII клас с цел да ги стимулира. Примери за това са състезанието "Младежта участва в научни изследвания", федералното състезание по чужди езици, както и Германската академия на учениците. На особено надарените ученици се дава възможност да посещават лекции в университет като извънредни студенти. Те могат да се явяват на изпити и да завършват определени модули, както и да получават оценки за положени изпити и всичко това без да са кандидатствали по общоприетия ред за студенти. Резултатите, които са получили като извънредни студенти, им се признават при по-късното им редовно следване.

Чрез програмата "Стимулиране на надарените ученици в професионалното образование" се отпускат стипендии за не повече от 3 години за насърчаване на завършилите своето първо професионално образование да продължат повишаването на професионалната си квалификация.

Програмата за действие "Обучение през целия живот за всички" съдържа следните аспекти:

- Засилване на собствената отговорност и личната инициатива на обучавания;
- Създаване на условия за равни шансове;
- Коопериране между образователни и обществени организации;
- Засилване на сътрудничеството между всички образователни сфери.

Необходимо е с предимство да се стимулират иновациите в следните направления:

- Засилено сътрудничество между всички образователни сфери на регионално и национално ниво;
- Повишаване на качеството на обучението чрез методи, осигуряващи прозрачност и предвидимост;
- Сертифициране, респ. признаване на използваните професионални квалификации и умения, и на такива, които се придобиват извън училище;
- Повишаване на прозрачността на предлаганите образователни възможности и подобряване на информационната и консултантската дейност;
- Стимулиране на въвеждането на нови форми на обучение и учене;

- Създаване на условия за обучение на хора със специални образователни потребности;
- Засилване на обмяната на опит и на международното сътрудничество.

Организирането на нови форми на обучение е подходящо да се осъществява преди всичко на регионално ниво, тъй като иновационните мероприятия биха се реализирали най-лесно в определен регион, с оглед на неговите специфични особености. За тази цел е изработена програмата "Обучение по региони – стимулиране на създаването на образователни структури". Създадени са т.нар. **регионални центрове за професионално обучение**, чиято задача е да подпомагат развитието на различните насоки на обучение чрез тясно коопериране между училища, предприятия, сдружения и съюзи.

Реформа на висшето образование

Усъвършенстване на процеса на уеднаквяване в структурата и организацията на образователните степени в Европа

Приоритетите във висшето образование се определят от Процеса от Болоня и свързаните с него изисквания за уеднаквяване на германските с европейските университетски структури. Германия създава още през 2002 г. правните основи за въвеждането на степените бакалавър/магистър във висшите училища. Степен "бакалавър" или "магистър" може да бъде придобита както в университет или равностойно висше училище, така и в специализирано висше училище. През 2003 г. провинциите приемат решения за преустройство на висшето образование по бакалавърски и магистърски програми, което трябва да приключи до 2010 г.

В специалности, завършващи със задължителни държавни изпити, 11 провинции предприемат промени в обучението на преподавателите съгласно новите изисквания. В някои от тези специалности, като напр. правни науки, медицина, фармация, промените продължават.

Учебните програми за придобиване на степен бакалавър/магистър в Германия се провеждат задължително на модули и се придружават с получаване на точки, които са количествено измерение за общото натоварване на студентите (ECTS) и са необходими за успешното завършване на следването. Една точка отговаря на 30-часово натоварване като присъствено обучение и време за самоподготовка. Понастоящем системата ECTS се прилага в 67,7% от бакалавърските и в 62,5% от магистърските програми.

Институцията "Конференция на ректорите на висшите училища" е разработила база данни "Допълнение към дипломата в Германия", която е на свободен достъп за висшите училища.

Повишаване на конкурентноспособността и атрактивността на европейското висше образование спрямо това на останалите държави

През 2001 г. стартират две нови инициативи за засилване атрактивността на германското висше образование за чужденците:

1. Проведена е акция "Международен маркетинг на образованието и научните изследвания в Германия", в която участват всички водещи институции, отговорни за подобряването на рамковите условия за чуждестранните студенти в Германия (федералните министерства, министерствата на отделните провинции, студентски трудови организации, научноизследователски организации, представители на бизнеса и медиите, както и посреднически организации на външната културна политика).
2. Основан е консорциумът "GATE-Germany", който включва 115 висши училища и организира маркетинга на всички предложения за следване и изследователска дейност в Германия. В рамките на тези инициативи са проведени образователни изложения и придружаващи ги медийни кампании. Освен това в Интернет е пуснат информационен портал и е изградена мрежа от над 40 информационни центъра по света, които консултират на място всеки заинтересован.

Чрез изменението на Закона за имиграцията от 1 януари 2005 г. се въвеждат облекчения за пребиваването на изявени неевропейски учени, преподавателски кадри на високи длъжности и високоплатени специалисти и висшисти. Опростени са и процедурите за издаване на разрешения за пребиваване на членове на техните семейства. Чрез специални мерки, като напр. обявяване на международни конкурси за вакантни места и специализирани програми, се привличат изявени чуждестранни учени, вкл. млади учени, със забележителни успехи и им се осигуряват оптимални условия (напр. отстраняване на бюрократичните пречки, предоставяне на атрактивна инфраструктура) за научни изследвания и обучение. В рамките на "European Network of Mobility Centres (ERA)" (Европейска мрежа на центровете за мобилност) фондация "Александър фон Хумболт" създава Германски център за мобилност, чиято задача е да информира и консултира учените, които пристигат в Германия с научна цел.

Стимулирането на младите учени е важен елемент от германската стратегия за привличане на най-добрите умове. Акцентът се поставя върху засиленото структуриране на обучението за докторанти (напр. колегиуми на получените научни степени или програми за получаване на доктор-

ска степен), както и осигуряване на оптимални условия за ранна самостоятелна научноизследователска дейност. Въведена е напр. нова категория "младши професор", която дава възможност на изявени млади учени да работят самостоятелно в областта на научните изследвания и да преподават, и представлява голям интерес за учени и от чужбина. Млади учени, получили докторска степен, се стимулират и по специални програми (напр. програмата "Emmy Noether").

Стимулиране на елитарното образование и на иновациите

Стратегиите за стимулиране на елитарното образование в Германия са съсредоточени главно в сферата на електронното обучение (e Learning). През последните години виртуалното обучение се наложи в германските висши училища и понастоящем се разширява. Набляга се на увеличаването на броя на висшистите, изучаващи природни и технически специалности. Друга важна цел е да се увеличи делът на жените, обучавани по природонаучни специалности.

Стимулиране на структурните промени във висшите училища с оглед насърчаване на обучението, иновациите и мениджърските способности

Реформите в германските висши училища целят главно да се засили тяхната автономия и да се повишат резултатите от обучението в тях. Тези цели са заложи в четвъртото Допълнение към Рамковия закон за висшите училища от 1998 г., където финансирането на висшите училища се обвързва с резултатите от обучението и се изготвят наредбите за изменение на организацията и управлението им.

Структурните промени във висшите училища се извършват с помощта на многобройни програми. Такава е напр. Програмата за висшите училища и науката, в която акцентът се поставя върху осигуряването на равни шансове за участието на жените в научноизследователската и преподавателската дейност и за която са предоставени около 1 млрд. евро за структурни промени за периода 2001-2006 г.

Осигуряване на качеството на образованието/акредитиране

Осигуряването на качеството на висшето образование в Германия се осъществява като резултат от взаимодействието между акредитирането и оценяването, което се основава на международния опит.

Акредитирането е основен елемент на осигуряване на качеството. Системата за акредитиране е въведена окончателно в новата структура на висшето образование в степените бакалавър/магистър. Централният орган за акредитиране в Германия е Съветът по акредитация, който през 2005 г. се преобразува в организация

на публичното право **“Stiftung zur Akkreditierung von Studiengängen in Deutschland”**.

Основната дейност на Съвета по акредитация се състои в изготвяне на експертни оценки, респ. в акредитиране на агенции, които, от своя страна, да имат право да акредитират специалности за придобиване на степените “бакалавър” и “магистър”. Агенциите и акредитираните от тях специалности, в случай на положително заключение, получават знак за качество от Съвета по акредитация. Освен това Съветът дефинира минималните изисквания за процедурите на акредитиране на агенциите и осигурява честната конкуренция между тях.

Институционалната акредитация играе все по-голяма роля в сферата на недържавните висши училища, тъй като в процеса на глобализация се създават все по-голям брой частни висши училища. Главен участник при акредитирането на недържавните висши училища е Научният съвет.

От 1998 г. **оценката** като обща задача на висшите училища е утвърдена в Рамковия закон за висше образование на федерацията и в законите за висше образование на всички провинции. Оценката има за цел да се изтъкнат силните и слабите страни на висшето училище, респ. на неговите образователни програми и по този начин да се съдейства на висшите училища да изработват стратегии за осигуряване и повишаване на качеството на обучението в тях. Вместо национална координираща институция за оценяване в Германия е изградена инфраструктура от организации на регионално и провинциално равнище, които организират процедурите за осигуряване на качеството във висшите училища. Процедурата за оценяване, по която се работи, отговаря на изискванията на Процеса от Болоня (вътрешно, външно оценяване с участието на международни специалисти, вземане предвид на студентски мнения, както и публикуване на резултатите).

Технологични партньорства/обвързване на бизнеса и висшите училища

Сътрудничеството между висшите училища и бизнеса е основна предпоставка за иновациите и конкурентноспособността. Като нови форми на технологичен трансфер се налагат изграждането и свързването в мрежа на висшите училища, участието на училищата в специализирани изложения и патентни инициативи на висшите училища. Чрез множество програми на федерално и провинциално равнище, особено чрез програмата EXIST, с която се стимулира изграждането на мрежи от новосъздадени фирми във и около висшите училища, се дава съществен принос за подобряване на предприемаческия климат във висшите училища и за увеличаване на броя на

иновативните фирми, новоучредени от студенти, учени и абсолвенти.

Повишаване на качеството и атрактивността на професионалното образование и обучение

Реформа на професионалното образование и обучение и стимулиране на транснационалната мобилност

Проведените през последните години дискусии за реформа на професионалното образование в Германия водят до съществени изменения на нормативните документи в сферата на професионалното образование и на Закона за реформа на професионалното образование и обучение, който влиза в сила през април 2005 г. и цели да улесни навлизането на младите хора в професионалния свят. Новото законодателство стимулира транснационалната мобилност. Предвижда се ограничен период от професионалното обучение да може да се провежда в чужбина, като в тези случаи пребиваването в чужбина се зачита като част от професионалното образование, ако са придобити напр. езикови познания или други допълнителни умения.

Обезпечаване на места за професионално обучение

Осигуряването на достатъчен брой места за обучение от бизнеса се стимулира чрез много добри рамкови условия и финансова помощ.

На 16 юни 2004 г. е сключен “Национален пакт за образование и обучение на млади специализирани кадри” (т. нар. “Пакт за образование и обучение”) между представителите на най-добрите икономически организации и федералното правителство. В този пакт бизнесът се задължава през следващите три години да осигурява годишно по 30 хил. нови места за обучение, както и по 25 хил. места за придобиване на начална професионална квалификация.

През последните години провинциите значително разширяват своите предложения за професионално обучение в целодневни професионални училища, за да задоволят интереса на тези, които не са си намерили мястото за обучение по дуалната система (предприятие + професионално училище). Значително се е увеличил броят на желаещите да изучават специалности, които дават право за следване във висше училище.

Предстои в бъдеще федерацията да насочи своите програми към **усъвършенстване на регионалните структури за коопериране** за обезпечаване на достатъчно в количествено и качествено отношение места за професионално образование. Програмите **JUMP** и **STARRegio** са доказателство, че могат да бъдат изградени структури на регионалните образователни пазари.

Професионално ориентиране и подготовка

През 2004 г. провинциите започват да работят активно с Федералната агенция по труда в областта на професионалното ориентиране и подготовка. Целта е всички ученици в края на обучението си да могат да вземат ясни и реалистични решения за своето професионално бъдеще. Подготовката за избор на професия трябва да започне най-късно 2 години преди завършване на училище. Тук се включва и засиленото изграждане и подпомагане на партньорствата между училищата и регионалния бизнес, както и интензивното сътрудничество между провинциите и партньори от Пакта за образование и обучение в Германия. Важно е да се помогне на учащи, при които са възникнали трудности още в първите години при постъпването им в професионално училище. Оптимизирането на прехода е осъществено чрез включването на професионалната подготовка в „Закона за професионално образование и обучение“, като са разработени т.нар. модули за квалификация, които продължават до 420 часа и съдържат основни регламенти за признати професии. Федерацията продължава да работи по приетата през 2001 г. програма „Стимулиране на уменията – професионална квалификация за целеви групи, нуждаещи се от специално подпомагане“. През септември 2004 г. Федералната агенция по труда разработва и прилага като опитен модел „Нова структура за стимулиране“.

През 2004 г. е проведено изследване за **определяне на средносрочното развитие на трудовия пазар (т. нар. „Радар на трудовия пазар“)**, резултатите от което са в помощ на професионалното ориентиране. Целта е младите хора, които трябва да вземат решение каква професия да изберат, да получат максимално пълна информация за шансовете и рисковете на трудовия пазар и за квалификациите и професиите, особено търсени в средносрочен план.

Модернизиране и осигуряване на качеството на обучение

От 1999 г. досега 160 професии са класифицирани и описани по нов ред, като някои съществували професии са осъвременени, а са създадени и нови. В съответствие с това са преработени учебните планове за училищната част на дуалното професионално обучение. Половината от всички обучавани се насочват и избират модернизираните или новите професии.

Полезна е и инициативата на федерацията за **ранно установяване на потребностите от определени професии и квалификации**, чрез която се предоставя достатъчно актуална информация.

Всички резултати, вкл. наличните препоръки, са представени на интернет страницата „Frequenz“ (<http://www.frequenz.net>). С помощта на тази информация биха могли да се изработят нови концепции за квалификация и те да бъдат използвани от съответните професии в рамките на новите разпоредби.

Мрежата „Frequenz“ има принос в изграждането на **европейска мрежа** за ранно определяне на квалификационните изисквания (**Skillsnet**) към CEDEFOP (Европейски център за стимулиране на професионалното образование и обучение).

Професионалната квалификация се модернизира чрез съответни мерки, програми и инициативи. Програмата „Култура на обучение за развиване на умения“ (LKKE) подпомага модерното и качествено професионално обучение чрез изграждане на ефективни постоянни структури за обучение. Главната задача на тази програма, финансирана от федерацията и от европейски структурни фондове, е засилването на индивидуалните професионални умения, въвеждането на електронно обучение и на нови концепции за обучение (и за услуги) в учебните заведения за придобиване и повишаване на квалификацията. Програмата е изготвена по тематични области, в които най-важни са интензивността на обучение на работното място.

От 2002 г. федерацията работи по създаването на **сравнителни тестове за професионална квалификация** за определяне на качеството на обучението. Шансовете на младите специалисти за плавно повишаване на квалификацията им и за издигане в кариерата се увеличават значително. Осигурява се по-широк достъп на професионално квалифицирани кадри до висшите училища.

Европейски измерения на образованието и обучението

Увеличаването на мобилността и разширяването на европейските измерения на образованието и обучението са обект на усилията на училището, на професионалното обучение и на висшето училище.

Училище

В препоръката „Европа в училище“ от 1978 г. са посочени елементите на европейското училищно обучение, касаещи германските провинции, и са формулирани насоките за бъдещото им развитие. Подчертава се необходимостта всички учебни структури в училището да съдействат за прилагането на европейските изисквания за обучение и възпитание. Особено по предмети като география, история, социални науки/политика и предмети с икономическо и правно съдържание е задължително да се изясняват евентуални различия с други държави и с други предмети.

Съществена роля в училището играе изучаването на чужди езици. Работи се върху разширяването на обучението по чужди езици в началното училище (I-IV клас), като това обучение е особено засилено в III и IV клас, а в някои провинции - още от I и II клас. Понастоящем провинциите изработват единна програма за изучаването на чужди езици в Германия по модела на ЕС. Изграждат се добри училищни партньорства за обмен, напр. програмата COMENIUS или двустранни програми, чрез които се стимулира директната среща с партньори от други държави. Тези срещи служат както за усъвършенстване на езиковите умения, така и за мотивация да се изучава и опознава чужда страна, нейният език и култура. През 2003 г. броят на учениците, участващи в такива форми на обмен, е нараснал с почти 15 хил. души и е достигнал около 130 хил. Около 11 700 преподаватели са участвали в проекти по програмата COMENIUS. Значително е нараснал и броят учителите и учениците с уверждения (над 9 хил. души), участващи в такива прояви.

Стимулирането на мобилността на преподавателите се осъществява във всички фази на професионалния им път – от получаването на образованието до упражняването на учителската професия. На студентите в педагогическите специалности се предлагат многобройни възможности за пребиваване както в страни от ЕС, така и в страни, нечленуващи в Евросъюза (семестри в чужбина, заетост като стажант учител), като се осигуряват стипендии. Главни участници в предлагането на тези възможности, предпочитани от голям брой студенти, са Германската служба за академичен обмен (DAAD), Педагогическата служба за обмен (PAD) към Постоянната конференция на министрите на образованието, науката и културата на провинциите. В програмата на PAD за асистенти по чужди езици през последните 10 години са участвали около 25 хил. германски и чуждестранни студенти. Подобни участия в курсове за обучение и педагогически дейности в чужбина по правило се зачитат в Германия като педагогически стаж. В граничните райони се организират специални курсове за участници от съседни държави на обменни начала.

Професионално образование и обучение

През 2004 г. в рамките на програмата LEONARDO DA VINCI са разработени модели за транснационално федерално обучение. Работи се по проекти на предприятия, където се провежда обучение, на професионални училища и на други участници в професионалното обучение, които дават възможност за дългосрочни участия в курсове за обучение в чужбина. Чрез двустранните програми за обмен в сферата на професионалното обучение Германия се стреми

към задълбочено коопериране с избрани страни, като например с Франция, Холандия, Великобритания, Дания, Норвегия, Полша, Чешката република и Унгария. Обменът предлага стабилни партньорства между предприятия, където се провежда обучението, професионални училища, камари и др. участници. Тези програми предоставят възможности и за трансграничен трансфер на иновации. По поръчка на Федералното министерство за образование и научни изследвания на Германия през 2004 г. е извършена оценка на двустранните програми за обмен с Франция, Холандия и Великобритания, която показва, че те се отличават с професионализъм и допринасят за усъвършенстване на програмата LEONARDO DA VINCI. През 2004 г. Германия и Франция се споразумяват за обща дейност в сферата на професионалното обучение и образование, което води до повишаване на доверието на предприятия и фирмите в качеството на обучението, и засилва тяхната готовност за наемане на служители, независимо от коя държава са те. Работи се и за подобно споразумение с Австрия.

Висше училище

През 2002 г. 15% от германските студенти са учили поне един семестър в чужбина. Най-често предпочитаните държави са Испания (4 325 или 20,9%), Франция (3 997 или 19,3%) и Великобритания (3 159 или 15,3%). През 2003/2004 г. броят на германските студенти, учили в страните от Централна и Източна Европа, се е увеличил с 275 спрямо предходната година и е достигнал 964.

Делът на чуждестранните студенти в германските висши училища спрямо всички студенти е нараснал от 9,9% през 2000 г. на 12,2% през 2003 г.

Обменът на студенти, докторанти и учени се осъществява в рамките на стипендиантски програми, които са под патронажа главно на Германската академична служба за обмен (напр. стипендиантската програма "Free mover" за Европа, програмата "Europäische Exzellenzprogramm" – и двете в действие от учебната 2005/2006 г., и програмата "Carlo-Schmid" за практическо обучение в институции на ЕС). Освен това се финансират около 20 двустранни програми за получаване на двойни дипломи (от всяка държава). Стимулира се и пребиваването на чуждестранни учени, хора на изкуството и административен персонал от чуждестранни висши училища в германските университети в рамките на установени партньорства между училищата. През 2002 г. стартира инициативата "GoEast", чиято цел е успоредно с отпускането на стипендии да набира желаещи да следват в страните от Централна и Източна Европа и ОНД. До момента в рамките на тази програма са участвали повече от 1400 студенти и докторанти.

Голям интерес представляват проектите за получаване на двойна диплома и на Joint-Degree (смесено завършване). В първия етап на програмата ERASMUS Mundus в Европа са одобрени 19 проекта за магистърски програми, като 13 са осъществени с германско участие, а във втория

етап германски висши училища са участвали в 8 от 17 европейски магистърски програми.

Източник:

http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/nareport/ost_de.pdf

Ю. Дичева

РЕФОРМА НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ В ГЕРМАНИЯ - ШАНС И СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ИНОВАЦИИ И КАЧЕСТВО

Шанс и сигурност чрез иновации

Дуалната система за професионално образование е призната в света. Тя предлага на младите хора шанса да получат квалифицирана професия и по този начин да поемат отговорност за своя живот. Същевременно системата осигурява специализирани кадри на икономиката и така допринася решително за конкурентноспособността и благосъстоянието на Германия.

За да може да се реализира всичко това, системата за дуално професионално образование трябва да се насочи към новите изисквания.

Напълно промененият Закон за професионалното образование (чрез Закона за реформа на професионалното образование) осигурява законовите рамки на процеса.

Цел на реформата е **гарантиране и подобряване на шансовете за образование**, както и по-високо качество на професионалното образование за всички млади хора, независимо от социалния или регионалния им произход. Задача на федерацията е с добре образовано ново поколение да се постигне конкурентноспособна икономика и да се повиши качеството на живот.

Новият закон за професионално образование дава повече **свобода за действие** на федерацията, провинциите и регионите. Това създава възможности за конкурентност за достигане на най-добрите практики.

Иновации чрез регионално сътрудничество

Повече места за образование, по-високо качество на образованието чрез възможности за действие и гъвкавост при сътрудничеството между предприятия и професионални училища на място

В бъдеще на място ще може да се съгласуват нови модели и сътрудничество между предприятието и професионалното училище с цел да се повиши качеството на обучение, да се използват оптимално всички възможности на обучението и това да съответства по-добре на структурните промени в икономиката.

Посредством тези нови форми на сътрудничество между предприятията и професионалните училища се създават следните възможности:

- Компенсира се регионалният недостиг на производствени места за обучение.
- Улеснява се стартирането на професионалното образование и за предприятия, където досега не се извършва обучение.
- Задоволяват се нуждите от квалификация, например в появяващите се нови браншове и нови професии дори и тогава, когато възможностите за обучение все още не са достатъчни.
- Реагира се адекватно на увеличаването на теоретичната част при обучението за много професии.

Според новия Закон за професионално образование провинциите могат да гарантират, че **времето за професионално образование в училище** в известни /утвърдени/ професии ще се счита **като време за обучение в предприятието**.

➤ Предимство за младежите:

Преминаването от професионално образование към по-високите степени на образование вече е безпроблемно.

➤ Предимство за предприятията:

Предприятията не трябва винаги да поемат пълните три години на образование. Могат да се съгласуват условия, при които да се плащат възнаграждения само за времето на обучение в предприятието.

➤ Предимство за региона:

Регионите получават нови инструменти, чрез които да коригират временния недостиг на местата за обучение и да покрият новите регионални потребности от квалифицирани ресурси или да подпомогнат активно въвеждането на нови професии.

➤ Предимство за провинциите:

Провинциите могат да гарантират съгласуваните модели на сътрудничество с предприятията и необходимите инвестиции в професионалните училища, както и да обезпечат кадри чрез съответни разпоредби. По този начин те получават необходимата сигурност при планирането.

Иновации чрез бързо модернизиране

Повече шансове за образование на младежта, повече специалисти за икономиката чрез модерни и подходящи професии

Енергичното модернизиране на системата за обучение при различни професии е в основата на политиката за професионално образование на федералното правителство. От 2000 г. са утвърдени около 100 осъвременени и нововъзникващи професии, през 2004 г. - над 30, през 2005 г. - 21. Това е **най-голямото модернизиране след 1969 г.**, когато влиза в сила Законът за професионално образование. Понастоящем повече от половината договори за обучение се сключват за наскоро осъвременени професии.

Забавяне при модернизирането вече няма да има. Предложения за осъвременени и нови професии за квалифицирани специалисти, които разкриват възможности за допълнително обучение и добри перспективи на работа, се осъществяват в рамките на една година дори и тогава, когато социалните партньори не са постигнали консенсус.

Новият Закон за професионалното образование подкрепя бързото модернизиране **чрез намаляване на консултантските комисии, определени от закона:**

- Премахва се комисията на провинциите във Федералния институт за професионално образование.
- Консултирането и съгласуването с образователните министерства на провинциите на нови разпоредби за обучение се концентрира в комисия, координираща действията на федерацията и провинциите.
- Регулирано от закона остава само окончателното изслушване на главната комисия за професионално образование, в която участват браншовите съюзи, профсъюзите и провинциите.

През последните години са създадени **гъвкави структурни модели**, които дават възможност обучението да се насочи към специфичните потребности на предприятията. Това изрично не е записано в закона, а трябва да продължи да се развива в нормативните документи, съобразно потребностите, като се дава по-голяма свобода и гъвкавост.

Чрез различни профили и различна продължителност (две до три години) на обучението се отговаря на потребностите на младото поколение от професионално образование. С новия Закон за професионално образование се улеснява продължаването на двегодишното образование в по-привлекателни професии, без загуба на време.

Тези, които след двегодишното образование не започват веднага следващо обучение, биха могли в бъдеще, след упражняване на професията в продължение на две години и половина, да се явят на изпит за по-привлекателна професия.

➤ **Предимство за младежите:**

Повече шансове за издигане, даже и за тези с по-слаб успех, като едновременно с това се подобряват перспективите за бъдещо развитие.

➤ **Предимство за предприятията:**

Необходимостта от специалисти със специфично образование се задоволява по-бързо и по-целенасочено. Различното време за обучение създава повече гъвкавост и дава повече възможности за образование на младите специалисти.

Иновации чрез интегриране

Постигане на повече международни контакти чрез свързване на образованието в страната и в чужбина, по-висока квалификация чрез свързване на професионалното и общообразователното образование, както и обучението и повишаването на квалификацията

Чрез новия закон за професионалното образование за първи път **обучението в чужбина** става равностойна част на признатото професионално образование в дуалната система.

Германия играе активна роля за подобряване на двустранното признаване на квалификациите в Европейския съюз. За това трябва да се разработи **точкова система за постиженията при професионалната квалификация.**

Новият закон помага да се премахнат границите между видовете обучение: С възможността на професионалните училища да участват в дуалното професионално образование провинциите могат да комбинират професионално обучение с общообразователни дисциплини, така че да се получи диплома за средно образование.

С новия Закон за професионално образование се въвеждат **допълнителни квалификации**. По този начин става възможно още по време на първоначалното образование да се завърши част от обучението за повишаване на квалификацията.

Чрез интегрирането на образованието в страната и в чужбина, на общообразователното и професионалното образование, както и на повишаването на квалификацията се откриват конкретни перспективи за професионален напредък на изявени млади хора. Като реакция на повишените изисквания за квалификация в един глобализиран свят тази интеграция увеличава атрактивността на дуалната система на образование.

➤ **Предимство за младежите:**

В бъдеще решението за начин на образование няма да води до "еднопосочна улица", а ще открива "хоризонти". Престоят в чужбина ще разширява възможностите за "отваряне" към други култури и светове и ще улеснява мобилността.

➤ **Предимство за предприятията:**

Бъдещите водещи специалисти в предприятията ще получават атрактивни предложения още в началото на кариерата. Различната националност на сътрудниците ще създава конкурентни предимства в европейското и глобалното икономическо пространство. Разпространението на знания ще осигурява добра инвестиционна среда.

➤ **Предимство за провинциите:**

Предложенията на общообразователните и професионалните училища, а също и на висшите училища ще могат да се обвържат по-добре едно с друго и да се съгласуват помежду си. Ресурсите ще се насочват там, където те създават непосредствени шансове за трудова заетост и база за по-висока квалификация.

Иновационни способности чрез шансове за обучение на всички

Повече шансове за младежи в неравностойно положение и мигранти чрез нови стимулиращи структури и постепенна квалификация

Общественото и икономическото развитие се нуждае от социална солидарност и развитие на целия квалификационен потенциал.

Още през 2003 г. **подготовката за професионално образование** на младите хора, които не са в състояние да се обучават, е интегрирана в Закона за професионално образование. По този начин се създава възможност за ново качество на подготовката за професионално образование:

- Предприятията вече могат да посредничат при намиране на работа на млади хора, които са по-слаби по успех или в неравностойно положение, чрез собствени оферти при съответстваща на обучението база, както и да им предлагат производствена практика в предприятието, така че да опознаят техния потенциал и да ги въведат в производственото професионално обучение.
- Квалификационни модули от признати образователни професии, за които може да се издаде сертификат, са законово утвърдени като структурен елемент на под-

готовката за професионално образование.

- Според Федералната агенция по труда важен елемент представляват квалификационните модули съгласно Закона за професионалното образование.

Чрез проекти на Министерството на образованието и изследванията на Германия се стимулира целево бързото развитие и приложението на квалификационни модули, за които може да се издаде сертификат.

➤ **Предимство за младежите:**

Възможност да се излезе от безперспективността, възможност за поемане на отговорност за собствения живот и участие в обществото.

➤ **Предимство за предприятията:**

Ръст на броя на специалисти дори и при промяна на демографските условия.

➤ **Предимство за обществото:**

Социален мир и солидарност, разтоварване на социалните осигурителни системи.

Иновации чрез прозрачност

Приетият през 1969 г. Закон за професионалното образование, след влизането си в сила, се утвърждава като солиден фундамент за професионалното образование, за повишаването на квалификацията, както и за преквалификацията. **Новият Закон за професионалното образование е свързан с тези изпитани структури.** Освен това в него са интегрирани познанията от над 30-годишно изследване в областта на професионалното образование и е съобразен с модерните тенденции.

Ясно поставени цели и конкурентност

Професионалното образование с високо качество е национален приоритет. Младите хора и предприятията с право очакват, че системата ще осигури достъп, качество, мобилност и иновационна способност. Безусловна предпоставка за това са правните рамки на Закона за професионално образование и неговите разпоредби.

Новите изисквания имат нужда от нови възможности. Реформата на професионалното образование създава предпоставки за гъвкавост и конкурентност. Младите хора, предприятията, регионите, провинциите и федерацията трябва да приемат тази конкуренция с необходимата креативност и воля.

Източник: http://www.bmbf.de/pub/reform_BbiG.pdf

И. Джапунова

УНГАРСКАТА ПРОГРАМА "Universitas" - ДЪЛГОСРОЧНА СТРАТЕГИЯ ЗА РЕФОРМИ И ИНВЕСТИЦИИ ВЪВ ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ 2004 ГОДИНА - ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА СЛЕД ПРИСЪЕДИНЯВАНЕТО В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ

В съответствие с Управленската програма на Унгария за периода 2002-2006 г., с оглед присъединяването в ЕС и Болонската декларация, Министерството на образованието на Унгария организира разработването на подробна програма за стратегическо развитие на висшето образование. След широк обществен дебат новата стратегия за развитие на висшето образование е приета и оповестена с резолюция на правителството през юни 2004 г.

За реализирането на програмата "Universitas" унгарският парламент приема през май 2005 г. нов закон за висшето образование. След приемането на новото законодателство правителството на Унгария осигурява реализацията на заложените реформи и взаимодействието на системата на висшето образование с всички останали сектори. Правителството осигурява и регионалните аспекти в развитието на системата, съдържанието и инфраструктурите на висшето образование чрез приложение на мерките по Националния план за развитие, осъществявани с подкрепата на структурните фондове на ЕС.

Основни цели на програма "Universitas"

Дефинираните през 2004 г. основни цели на програма "Universitas" предвиждат:

- Осигуряване на високо качество на обучението и научните изследвания, както и конкурентноспособни знания и умения на нивото на международните стандарти;
- Повишена подкрепа на студентите и международната мобилност;
- Гарантиране правото на равен достъп;
- Въвеждане на схеми за финансиране и заплащане на лектори и изследователи, базирани на постигнатите резултати;
- Осигуряване на качествено обучение и изследвания чрез развитие на съответните инфраструктури;
- Засилване на връзките между висшето образование и икономиката.

Основни стълбове на програма "Universitas"

- I. Присъединяване към Европейското пространство за висше образование
- II. Разширяване на студентските права и финансовата подкрепа за тяхната мобилност

III. Реформа в областта на институционалното управление и финанси

IV. Инфраструктурна инвестиционна програма, предвиждаща привличането на частни инвеститори

V. Програма за научни изследвания и развитие с увеличен бюджет

Новият закон за висшето образование: законодателна рамка за модернизиране на унгарското висше образование

Основополагащ принцип на закона е секторно неутралното регулиране. С неговото въвеждане се осигуряват доста възможности за създаване на висши учебни заведения и същевременно се дефинират правата и задълженията им. Основните области, нормативно разписани от закона, са, както следва:

1. Промени във функциите на държавата като регулатор и разпоредител - последните са валидни само за държавните висши учебни заведения. Почти половината учебни заведения в сектора на висшето образование на Унгария не са държавна собственост;
2. Институционално управление - въвеждане на нови управленски структури, предназначени да засилят управленския капацитет;
3. Структура и качество на обучението и изследванията - нова структура на обучението в сектора, нови схеми за финансиране и нови принципи за заплащане на персонала, базирани на постигнатите резултати;
4. Взаимоотношения и връзки между висшето образование и икономиката. Разширяване на автономията, нови данъчни ставки, увеличени фондове за финансиране на НИР;
5. Студенти - студентски права, нови форми за подкрепа на вътрешна и външна мобилност.

Промени в структурата на обучението

Новата система на висше образование, предвидена в стратегията и дефинирана в закона, включва три основни цикъла: докторски, магистърски и бакалавърски програми. Законът не само реализира изискванията на Болонската декларация, но и обвързва програмите за професионално обучение след средно образование

(ISCED5B) и колежанските и университетските програми за специализация (ISCED5A) с програмите по основните три цикъла.

Институционално управление

С цел повишаване на конкурентноспособността висшите учебни заведения са задължени да създадат собствени структури и органи на управление с основни дейности: институционално управление и стратегическо планиране.

Новите управленски структури в държавните висши учебни заведения включват:

- Университетски съвет. Основни функции: приемане на стратегически решения. Членове: делегирани от университетския сенат (4-5), назначени от министъра на образованието (2-3) с председател - ректора на университета.
- Университетски сенат. Основни функции: академични решения, становища по предложенията на университетския съвет. Членове: академичен и административен персонал, студенти.
- Ректор. Изпълнителен орган на институцията.

Автономия и финансиране на висшите учебни заведения

Промените в социално-икономическата среда в съвременните пазарни условия изискват функционирането на отворени и конкурентноспособни висши учебни заведения, реагиращи бързо и

адекватно на промените и на пазарното търсене. В този смисъл разширяването на академичната автономия в закона включва:

- възможности за по-гъвкаво усвояване на отпускания от държавата бюджет;
- свобода на разпореждане с дълготрайните активи и имоти;
- право на осъществяване на стопанска дейност, сключване на партньорски договори;
- право на регистриране на търговски дружества;
- право за ползване на търговски кредити;
- право на поемане на дългосрочни задължения при инфраструктурни инвестиции.

Студентска мобилност

Стимулирането на студентската мобилност в закона се осъществява чрез дефинирането на:

- o студентска ваучерна система;
- o държавна подкрепа за обучение в европейски висши учебни заведения;
- o нова система за студентски заеми, включително за обучение в чужбина;
- o благоприятни условия за студентска заетост.

Инфраструктурна инвестиционна програма в сектора на висшето образование

Инвестиция	Период	Сума
Програма за държавни инвестиции	2000-2004	142 милиона евро
Разширяване на наличния сграден фонд с образователно предназначение	2004-2008	473 милиона евро
Разширяване на наличния сграден фонд с битово предназначение	2004-2007	200 милиона евро
ОБЩО:		815 милиона евро

Предизвикателства пред системата на висше образование след приемането в Европейския съюз

Изграждането на общество, базирано на знанията в европейския контекст, издига нови предизвикателства и изисквания пред сектора на висшето образование в Унгария, налагащи **постоянно актуализиране и доразвиване на стратегическите приоритети**. Така, базирайки се на принципите на Болонския процес, главната цел на националните реформи в средносрочен план се дефинира в следните рамки: присъединяване

към Европейското пространство за висше образование чрез постигане на хармонизирани с европейските и сравними с тях национални образователни услуги, достъпни до преподаватели и студенти във всички висши учебни заведения в Унгария.

Основните политически цели в европейския контекст понастоящем са дефинирани, както следва:

- прозрачност във финансирането и институционалната рамка на унгарската система за висше образование;

- приложение на европейските принципи за признаване на дипломи;
- прилагане на академично програмиране, базирано на Европейската система за трансфер и натрупване на кредити (ECTS) и специфична кредитна система във всеки отделен академичен курс, съобразена с особеностите му;
- стимулиране на международната и национална студентската мобилност както в географски, така и в академичен смисъл. В съответствие с европейския принцип за свободно движение на работната сила следва да бъде създадена национална рамка за мобилност, подкрепяща международното коопериране и иновации във висшето образование;
- мерки в подкрепа на управлението на качеството в рамките на кооперирането на европейското висше образование;
- усъвършенствано сътрудничество със социалните партньори и представителите на трудовия пазар (работодатели);
- модернизация на образователното съдържание с фокусиране върху интерактивните отношения между образователния, изследователския и стопанския сектор;
- институционална интеграция чрез обединяване на висши учебни заведения, целяща създаването на мрежа от академични филиали и намаляването на регионалните различия в достъпа до образователни услуги;
- постигане на прозрачност в структурата на обучение и въвеждане на стандартна система за приемане в системата на висше образование. Не по-късно от окончателното въвеждане на кредитна система, базирана на ECTS, да се създадат възможности студентите да планират по-ефективно обучението си и да се предоставят по-гъвкави варианти за избор на специализации, което би осигурило въз-

можности за вертикално или хоризонтално преминаване от една институция в друга;

- създаване на реална нормативна финансираща система във висшето образование. Стандартизиране на управлението и администрацията в отделните висши учебни заведения с приложение на съвременни информационни технологии;
- разширяване на рамката на националната система за студентски заеми чрез предлагане не само на нисколихвени кредити, а и с въвеждане на разнообразни схеми за погасяване и срокове на изтичане.

Пътна карта на реформите във висшето образование на Унгария

1. Формулиране на новата концепция: есента на 2003 г.
2. Обществен дебат с всички заинтересовани участници: до пролетта на 2004 г.
3. Приемане на новата стратегия за развитие на висшето образование: юни 2004 г. Резолюция на правителството, подкрепена от професионалните организации.
4. Приемане на законодателството за реализиране на стратегията: пролетта на 2005 г. Законът за висшето образование: в сила от 23 май 2005 г.
5. Реализация на стратегията: от септември 2005 г.

Източници:

http://www.om.hu/doc/upload/200511/hu_nationalreport_final_101105_en.pdf

<http://www.om.hu/main.php?folderID=137&articleID=2208&ctag=articlelist&iid=1>

http://www.cepes.ro/hed/meetings/warsaw2004/Balint_Magyar.pdf

http://www.coe.int/T/DG4/HigherEducation/Source/Baku05_BP_Hungary.ppt

К. Тонев

ДОКТОРАНТУРА И ПРИДОБИВАНЕ НА ДОКТОРСКА КВАЛИФИКАЦИЯ В ЕВРОПА

I. СЪСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ В РАЗВИТИЕТО

В резултат на направено през 2004 г. изследване на Европейския център за висше образование към UNESCO (CEPES) е публикуван сравнителен анализ на състоянието и тенденциите в развитието на докторантурата и придобиването на докторска квалификация в следните страни: Австрия, Франция, Германия, Италия, Холандия, Норвегия, Полша, Румъния, Русия, Испания,

Швеция, Великобритания и САЩ. В доклада са посочени също и съществуващите проблеми, провежданите реформи и добрите практики в тази област.

Общото за страните, включени в анализа е, че във всяка една от тях се отделя голямо внимание на обучението на докторантите и въпросите, свързани с него, са предмет на внимателно

проучване. В някои от страните вече са проведени реформи, а в други – те са в процес на извършване. Проблемите, които предстои да се решават, имат отношение, от една страна – към изграждането на Европейско пространство за висше образование и на Европейско пространство за изследвания и иновации, а от друга страна – към ролята на университетите за изграждане на общество на знанието в Европа.

Политически документи

Въпросите, свързани с докторантурата и придобиването на докторска квалификация, са предмет на обсъждане в редица политически документи на Европейския съюз (доклади, декларации и комуникетата), публикувани по повод на конференциите на министрите, отговарящи за висшето образование, проведени в Болоня през 1999 г., в Прага през 2001 г. и особено в Берлин през 2003 г. На срещата в Лисабон през 2000 г. е приета стратегическата цел за изграждане на икономика, базирана на знанието. Един от най-важните политически документи по тази тема е Комуникетото на Европейската комисия от 2003 г. – “Ролята на университетите в Европа на знанието”.

Основните въпроси, към които се фокусират реформите в областта на обучението за придобиване на докторска квалификация, са следните:

❖ Институционална структура и състояние на обучението в докторска степен

В повечето от страните тенденцията в развитието е насочена към въвеждане на относително формална структура на обучението на докторантите, подпомагаща подготовката за изследователска работа в рамките на дисциплинарни или интердисциплинарни програми или докторантски училища.

Програмите за обучение на докторанти предвиждат съкращаване на продължителността на обучението, намаляване на броя на отпадналите докторанти и осигуряване на по-целенасочена към научни изследвания подготовка. Обикновено учебните програми включват курс за обучение на докторанти и изследователска работа за докторска теза. В много страни тези два елемента на обучението все още съществуват паралелно.

Понастоящем много от страните преработват своите квалификационни структури, от които зависят и програмите за докторантура, като се обсъждат нови магистърски степени, които да включват изследователска работа, съответстваща на обучението за придобиване на докторска степен (или на някаква част от него). Такава възможност се дискутира във Франция и Испания с цел да се намали периодът на докторантурата.

В някои страни (Швеция, Испания и САЩ) обучението в докторантура се провежда в две фази: първата включва курс на обучение, който завършва с кандидатска степен или диплома по определена научна специалност; втората фаза се състои от изследователска работа и разработване на теза.

В редица страни съществува изчерпателна нормативна база, регламентираща както изискванията към институциите, които са одобрени да предлагат обучение в докторантура или да създават докторантски училища, така и изискванията, на които трябва да отговарят кандидатите. Тези въпроси са регламентирани най-подробно в Русия, Швеция, Норвегия и Великобритания.

Само в няколко страни (Холандия, Норвегия, Швеция и донякъде Италия) съществува определена форма на договорни отношения между докторантите и институциите, регулиращи правата и задълженията на двете страни. Общо правило е институциите, които предлагат обучението, и тези, които присъждат докторски степени, да имат държавна акредитация или да са известен тип институция (напр. университет). В повечето страни частните образователни институции и институциите, които не са университети, не могат да присъждат докторски степени.

В редица страни избрани извънуниверситетски изследователски институции и/или академии на науките имат право или да присъждат докторска степен, или да обучават в докторантура, съвместно с университета, който ще присъжда научната степен. В няколко от страните (Холандия, Испания и Швеция) институциите за висше образование, които нямат статут на университети, могат да си сътрудничат с университети от националната институционална рамка или (както е в Швеция и Норвегия) могат даже да присъждат докторски степени в специфицирани научни области. Само в Русия докторските степени се присъждат от държавен орган, а не от образователните институции, а в Румъния – те се утвърждават от национален орган.

В няколко страни (Великобритания, Австрия и САЩ) се прави разлика между изследователска докторантура и професионална докторантура. Тази разлика се очертава в някои от елементите на програмите за обучение.

Институционалната структура има пряко отношение към въпроса за статуса на кандидатите за докторантура, който варира от работа при пълно заплащане, през хибридна форма на статуса между студент и работещ, до получаване на грантове или обучение срещу заплащане.

Моделът в САЩ за придобиване на степени (BA/MA/Ph.D.) е на път да се възприеме като “златен еталон”, към който се стремят и европейските университети.

❖ Прием за обучение на докторанти

Процедурите за приемане варират от висока степен на регулиране и на конкуренция до извънредно неформални и нерегламентирани процедури.

Като правило програмите за докторантура включват процедури за приемане. В Русия, Италия и Румъния се провеждат приемни изпити. В Швеция, Норвегия и Холандия вече са въвели (или са в процес на въвеждане) официални процедури за приемане, т. е. правила за пригодност, избираемост, подбор и вземане на решение.

❖ Нарастване на броя на докторантите

През последните десет години в повечето страни, включени в проучването, се наблюдава нарастване на броя на студентите, които се обучават в докторантура. В Испания например през учебната 1990-2000 г. броят на докторантите се удвоява. В Швеция през учебната 1990-1998 г. броят на докторантите нараства с 35%, докато през 1998-2000 г. - има застой. Подобно развитие се наблюдава и в Австрия. В останалите страни делът на студентите, записали докторантура, от общия брой на студентите, които са завършили успешно, варира между 5% и 10 %.

В повечето страни нараства и броят на чуждестранните студенти, които се обучават в докторантура. Във Франция например през 1998 г. 25% от присъдените докторски степени са на чуждестранни студенти; в Германия през 2000 г. техният дял е 7,5%. Във Великобритания чуждестранните докторанти са 44%, като 13% от тях са от страни от Европейския съюз.

❖ Продължителност на докторските програми, "време за степен" и дял на отпадналите докторанти

В повечето страни периодът на програмите за обучение в докторантура варира между 2 и 4 години. През последните години обаче се извършват редица реформи и се въвеждат нормативни документи, засягащи въпроса за действителното време за придобиване на докторска степен, както и въпроса за големия брой на отпадналите от докторантура.

В много страни, въпреки взетите мерки, продължава да нараства средната възраст за придобиване на докторска степен. Тя варира в зависимост от научната област. Някои от страните, включени в аналитичния доклад, посочват обобщен показател за възраст. В Германия например през 1990 г. средната възраст на защита на докторска теза е 31,9 години, през 1995 г. – 32,0 години, а през 2000 г. – 32,7 години. В Норвегия и Швеция през 1995 г. средната възраст за защита е дори по-висока (в Норвегия - 37,7 години, а в Швеция – 37,9 години), но през последните няколко години тази възраст се е понижила незначително (през 2000 г. в Норвегия – 37,4 години, а в Швеция – 37,2 години).

Основните причини за нарастването на средната възраст са финансовата необезпеченост, необходимостта от постоянни доходи, недостатъчният контрол, допълнителната изследователска работа и учебни ангажменти, както и незадоволителното структуриране на докторските програми. Доколкото последната от изброените причини не е характерна за Швеция и Норвегия, следва да се предположи, че в тези две страни обучението в докторантура обикновено започва на по-голяма възраст в сравнение с другите страни.

В страните, в които има две фази на обучение в докторантура, се наблюдава тенденция към незавършване на втората фаза. По тази причина в Холандия е въведена форма на хонорувано звание (*Doctorandus*), която показва, че лицето е завършило част от докторската програма, а в няколко други страни като Испания, Швеция и Русия е въведена междинна степен.

❖ Механизми за контрол на качеството

Голямата продължителност на докторските програми в повечето страни е в пряка зависимост от липсата на подходящи механизми за контрол и за оценка на качеството. Само в страните, в които има или договорни отношения между обучаващата институция и кандидата за докторантура, или етичен кодекс, включващ правата и задълженията на двете страни, и в които действат механизми за контрол (като Великобритания, Холандия и Швеция), могат да се постигнат добри резултати по отношение на средната възраст за придобиване на докторска степен и намаляване на броя на отпадналите докторанти.

❖ Мобилност и международен обмен

В настоящия анализ се съдържа много малко информация по този въпрос, но в действителност няколко изследвания сочат, че мобилността на докторантите е все още ограничена.

По-характерни (по този въпрос) са данните за Холандия и Великобритания, в които има практика за издирване на таланти и за тяхната закрила, опити за осигуряване на различни инициативи, които да насърчат националните и чуждестранните докторанти да завършат цяла програма на обучение в един университет.

Във всички страни има подходящи механизми за приемане на чуждестранни докторанти и признаване на техни предишни квалификации. В повечето от тях, с изключение на Испания, докторските тези могат да бъдат представяни и на език, различен от официалния език на страната (основно на френски, английски и немски). В Испания има съвместни докторски програми с чуждестранни институции, които включват периоди на следване и изследователска работа в чужбина и присъждане на двойни степени или на съвместни степени.

❖ Присъждане на звания и степени

Основно изискване за присъждане на докторска степен е написването на теза или дисертационен труд и публичната им защита пред комисия. Процедурите са еднакви във всички страни. Голямо разнообразие се наблюдава в друг аспект на този процес. В някои страни, като част от процеса, се изисква успешно завършен курс за придобиване на степен. В други страни се изискват допълнителни писмени или устни изпити. Много норми съществуват по отношение на процеса на съставяне на комисии и на процеса на защитата. Общото правило е, че докторската степен продължава да се определя като степен, чийто притежател е квалифициран за самостоятелно научно изследване. В съответствие с това тезата трябва да съдържа елемент на оригинално научно изследване. Все пак традиционното схващане за докторската теза като "шедьовър" в някои страни е заменено със схващането за "елемент на чиракуване". Това схващане формира разбирането, че крайната фаза на изследователската работа не трябва да се възприема като равнозначна на изследователската работата с многогодишен опит.

Нормативната база за докторантура е най-сложна в Русия. Като цяло тя обхваща четирите етапа при присъждане на докторска степен. Първият включва предварителна защита на теза в отговорния департамент, който дава оценка и препоръка на работата за финалната защита. След това кандидатът представя тезата на университетския дисертационен съвет, който отново извършва предварителна оценка и определя т.нар. "водеща организация" – втори университет, който да реферира тезата, както и двама опоненти на защитата. Финалната защита на тезата се провежда публично и включва дискусия между кандидата, членовете на съвета и опонентите. Резултатът от защитата се получава след тайно гласуване. При успешна защита дисертацията и съпътстващите я документи се представят на Висшата комисия за сертификати към министерството, която след оценка на представените документи присъжда степен.

В някои страни като Полша, Румъния, Испания и Швеция в процеса на защитата се включват външни членове на изпитната комисия.

Във всички страни има тенденция да се включват по-голям брой чуждестранни изпитващи или рецензенти, както и сътрудничество по програмите за докторантура с чуждестранни университети, включително и присъждането на съвместни степени. Тази тенденция е признак за нарастване на международното сътрудничество и признаване на докторските степени.

В почти всички страни (с изключение на Германия, Австрия и САЩ) нормативно е обезпечено изпитите и защитата на тезата да се оценяват от група рецензенти или от изпитна комисия, така че

да няма директна връзка с кандидата за докторска степен. Обикновено ръководителят на тезата оценява работата преди нейното официално представяне, след което той няма почти никакво влияние в процеса на защитата.

Независимо от опита да се деперсонифицира процесът на присъждане на докторска степен, в Германия и Австрия все още се спазва традицията докторантът да избира своя ръководител.

❖ Професионалната докторантура – нова тенденция

Няколко страни (САЩ, Холандия, Великобритания и Австрия) вече въвеждат така наречените "професионални докторантури", които се различават от традиционните (ориентирани към научни изследвания) докторантури по това, че в по-малка степен се изисква "елемент на оригинално научно изследване". Професионалните докторантури често са свързани с проекти, изпълнявани в рамките на предприятието под ръководството на "домашния" университет и на съответното предприятие, като по време на курса за придобиване на степен се набляга повече на придобиването на общи умения и на интердисциплинарно обучение, като по този начин се отговаря на изискванията на един по-широк пазар на труда.

Развитието на професионални докторантури изисква да се определят стандарти, качества и умения – това води до необходимостта от повече норми, които да регулират поддържането на структурите и на механизмите за контрол.

❖ Преминаване към научна работа

Като правило придобитата докторска степен се разглежда като научна степен, подготвяща за работа в университети или изследователски институти. Тази характеристика все още доминира в Полша, Италия и Испания, където заетите извън академиите не са много заинтересовани от докторски степени.

Има обаче и известни изключения от това правило – в Германия и Австрия винаги е съществувала възможността защитилите докторска степен да намерят подходяща работа извън академиите, без да се прави значителна разлика между изследователските докторски степени и професионалните докторски степени.

Контрастиращ пример в това отношение съществува в Италия, където броят на докторантите се ограничава според наличните работни места в университетите и изследователските институти.

През последните 10-15 години като цяло в повечето страни броят на докторантите нараства и тази тенденция продължава, особено в някои от страните, в които се полагат усилия в тази насока.

Източник:

<http://www.cepes.ro/publications/pdf/Doctorate.pdf>
(279-294 с.)

М. Стоянова

II. ПРОБЛЕМИ, РЕФОРМИ И ДОБРИ ПРАКТИКИ

При обобщаване на голямото разнообразие от проблеми и актуални въпроси, свързани с обучението и придобиването на докторска квалификация, се очертават две главни групи от проблеми, които съществуват в повечето страни, обхванати в проучването на Европейския център за висше образование към UNESCO (CEPES), от 2004 г.

Първата група, наречена "време за степен" (time-to-degree) включва въпроси, свързани с качеството и структурата на програмите за докторантура, с механизмите за наблюдение и контрол, с финансирането и допълнителните ангажименти на докторантите.

Втората група, наречена "преминаване към заетост" включва въпроси като придобиване на общи умения, прилагане на придобитата квалификация на пазара на труда, перспективи за кариера в академичната сфера или извън нея и избор между изследователска или професионална докторантура.

В отделните страни се обсъждат редица решения на тези две групи от проблеми, като различията между тях са малки, най-вече по това къде се поставят акцентите.

За всеки от посочените основни проблеми са приведени примери за добри практики.

"Време за степен" ("time-to-degree")

Продължителността на докторантурата и изследователската работа, водещи до присъждане на степен, е проблем, който се обсъжда във всички страни. През последното десетилетие в някои от тях този период нараства, а следователно и средната възраст на завършващите докторантура. Средната продължителност на обучението варира между 6 и 9 години в САЩ, докато в останалите страни тя е от 4 до 6 години. В САЩ се отчита и висока степен на отпаднали от докторантура, а във Франция отпадат повече от половината от докторантите в хуманитарните науки.

Основните причини за тази група от проблеми са:

- о недостатък на съществуващите механизми за наблюдение и контрол; липса на съответните нормативни документи и стандарти; недостиг на време от страна на ръководителите;
- о финансова необезпеченост на студентите, която налага те да се ангажират със странична работа; често липса на подходящ официален статус за тяхната частична заетост; докторантите, които имат договорни отношения с университета, често са претоварени с учене или с асистентска дейност, която няма отношение към тяхната изследователска работа; използването на докторантите като евтин

човешки ресурс от страна на университетите.

- о недостатъци в качеството и в структурата на докторските програми; при недостиг на докторантски училища (graduate schools) често са налице лични и неформални отношения с ръководителя и недостатъчна връзка на студентите към университета; отделянето на курса за обучение от изследователската теза; тезата често е несвързана, незадоволително структурирана и ръководена; отсъствието в много страни на подходящи и ясни нормативни документи или стандарти, които да въвеждат еднозначни определения за успешни и приложими тези; често липса на последователно преследване на постижения от страна на докторантите;

Посочените проблеми не са нови, но се проявяват особено през последните години. В много страни тези проблеми се решават със създаването на докторантски колежи или докторантски училища или поне с въвеждането на подходящи програми за обучение на докторанти, които да осигуряват по-добра структура и управление. Често се осигуряват стипендии и възнаграждения, които обаче все повече намаляват, като се въвеждат такси за докторантура.

За решаването на изложените проблеми е необходимо вниманието да се насочи към тяхната същност и основните им аспекти да бъдат обсъждани в европейски мащаб.

"Преминаване към редовна заетост"

Проблемът за реализацията на докторантите, съответстваща на тяхната подготовка, има географско измерение. В страните от Централна и Източна Европа, както и в Южноевропейските страни, работодателите не проявяват интерес към завършилите докторантура. В тези страни (като Италия, Полша и Румъния) академичният пазар на труда е ограничен или непривлекателен, което изправя докторантите пред сериозен проблем. В Германия и Австрия завършилите докторантура в някои научни области (предимно хуманитарна и социална) изпитват трудности, водещи до широко известните таксиметрови шофьори с докторска степен. Само в Швеция академичният пазар на труда е благоприятен и тази тенденция се запазва.

В много страни нараства несъответствието между традиционните цели и действителните потребности от докторантура. Тази ситуация във все по-голяма степен има отношение към високото ниво на специализация и ограничените умения на завършилите докторантура. Понастоящем обучението на докторанти е твърде ограничено и

в голяма степен не отговаря на бързо променящия се пазар на труда. В някои страни поради ограничените или непривлекателни възможности за работа в академиите, докторантите търсят реализация извън тях, без да са преминали подходящата подготовка.

В различните страни този проблем намира решение по два начина:

- съсредоточаване на обучението на докторанти в центрове за върхови постижения;
- въвеждане на професионални докторантури, ориентирани към кариера извън научната сфера.

Анализът показва, че дори страните, в които не съществува разлика между изследователска и професионална докторантура, все повече отделят внимание на въпроса за заетостта на завършили докторанти извън академичната сфера.

В резултат на това се проявява постепенна, но видима тенденция към нарастващо систематизиране и регулиране на стандартите и изискванията, на правата и задълженията на докторантите, както и на висшите институции, предлагащи обучение в докторска квалификация.

Най-голям напредък в това отношение има във Великобритания, следвана от Холандия.

Изводи

Като се анализират посочените в политическите документи на ЕС основни предизвикателства за университетите в Европа на знанието, както и най-важните проблеми за решаване, се очертават четири аспекта на реформи, извършващи се в тази област:

- o В почти всички страни, обхванати от проучването, нараства продължителността на обучението на докторантите. Този извод е в сила даже и за страните, в които има по-добре структурирани системи за обучение. На преден план се обсъжда възможността за включването на това обучение в процеса на изграждане на всеобщата архитектура от степени в Европа. Следвайки модела от Болоня, реформите в третата степен на обучение имат за цел да намалят цикъла до три години след завършване на магистратура или дори след получаването на бакалавърска степен. В тази връзка във Великобритания в инженерната и в научната сфера вече е налице моделът 3+3, а в хуманитарните и социалните науки той обикновено е 3+1+3.
- o Вторият аспект засяга качеството на изследователската работа, което включва не само подходящо научно ръководство и добре структурирани докторски програми, но така също и въпросът за подготовката

за започване на работа извън академиите, т.е. да се наблегне на подходящи изследователски модели за професионални докторантури. Тенденцията е качеството на обучението на докторантите все повече да се измерва с придобитите умения, които дават квалификация за кариера извън академиите.

- o Третият аспект е свързан със статуса на докторантите. Всички страни са изправени пред процеси на нарастване на докторските изследвания при същевременно намаляване на ресурсите. В някои страни този проблем се решава с въвеждане или с увеличаване на таксите, които заплащат докторантите. Други страни приемат тяхното участие в изследователската и преподавателската дейност, при временна заетост като младши университетски сътрудници.
- o Четвъртият аспект е свързан с мобилността и международното сътрудничество в процеса на подготовката на докторските квалификации, като се включва и решаването на въпросите за признаването на предишни квалификации и квалификации, придобити по време на обучение в докторантура в чужбина. Тенденцията в някои страни (като Великобритания и Холандия) е да издирват най-добрите таланти в международен мащаб и така да структурират своите докторски програми, че те силно да поощряват докторантите да останат в тези програми. В тези страни чуждестранните докторанти са добре дошли, но главно за платена форма на обучение и като стратегически ресурс, без да споделят конкурентното предимство на останалите докторанти.

Допълнителен аспект, който се добавя извън официалните изводи, е включването в анализа на Русия и САЩ, които не са част от Европейския съюз. Те могат да послужат като примери за формиране на определени хипотези за това как насоките на процеса от Болоня и дейностите по изграждане на Европейско пространство за висше образование и на Европейското пространство за изследвания и иновации са свързани или оказват влияние върху останалите страни.

Първата хипотеза е, че страните, които не са част от ЕС ще приемат предизвикателството да започнат по-силно да се конкурират чрез търсене на най-добрите таланти и предлагане на по-привлекателни условия за чуждестранните докторанти.

Втората хипотеза е за по-голямо хармонизиране на квалификациите и сътрудничество в обучението, което да обхване и страните извън европейското пространство.

Третата хипотеза е изолиране и нова форма на национализъм, т.е. изграждане на характерни национални системи и отделянето им от европейското развитие при подчертаване на разликата в националната и културна идентичност. Положителното решение на Болонската декларация е въвеждането на обща квалификационна

рамка и Европейско пространство за висше образование, което да бъде отворено и за другите части на света.

Източник:

<http://www.cepes.ro/publications/pdf/Doctorate.pdf>
(294-298 с.)

М. Стоянова

ДОКТОРАНТУРА И ПРИДОБИВАНЕ НА ДОКТОРСКА КВАЛИФИКАЦИЯ ВЪВ ВЕЛИКОБРИТАНИЯ

През последните десетина години обучението в докторска степен във Великобритания се развива и претърпява значителни промени. През 2001-2002 академична година за научни степени се обучават 107 хил. докторанти, или 5% от всички регистрирани студенти. Този показател е един от най-високите в Европа и изразява вниманието, което се отделя на този въпрос в страната.

Ключови тенденции на обучението в докторска степен

В началото на XXI век във Великобритания се очертават следните важни тенденции:

- o Нарастване на броя на докторантите;
- o Нарастване на разнообразието от учебни предмети;

- o Нарастване на дела на чуждестранните докторанти (особено от ЕС);
- o Нарастване на дела на жените докторанти;
- o Нарастване на дела на задочната форма на обучение.

Брой на докторантите

През последните 30 години броят на докторантите нараства с 220%. В началото на този период съотношението между броя на докторантите в редовна/зачочна форма на обучение е 2:1, но през 90-те години съотношението между двете форми на обучение се изравнява, като се запазва тенденцията на намаляване на броя на редовните докторанти.

Форми на обучение на докторантите (в брой и в проценти)

Година	Редовно обучение (брой)	%	Зачочно обучение (брой)	%	Общо студенти (брой)
1972 – 1973	22 060	65	11 680	35	33 740
1994 – 1995	44 740	51	42 220	49	86 960
2001 - 2002	53 925	50	53 070	50	106 995

Разпределение на докторантите по пол

През периода на реформи във висшето образование се наблюдава много голямо нарастване на броя на жените, обучаващи се за докторанти. Към 2004 г. те са 40% от общия брой

на докторантите, като техният дял продължава да нараства. Данните показват тенденция към увеличаване на броя на докторантите в резултат на нарастване на броя на жените и на заочната форма на обучение.

Зачочна форма на докторантура по пол

Година	Брой мъже	%	Брой жени	%	Общ брой
1972 – 1973	9 450	81	2 230	19	11 680
1994 – 1995	26 660	63	15 560	37	42 220
2001 - 2002	30 040	57	23 030	43	53 070

Местни и чуждестранни докторанти

През периода на реформи във висшето образование във Великобритания нараства както

броят на чуждестранните докторанти, така и съотношението между чуждестранните и местните докторанти.

Местожителство на докторантите (в брой и в проценти)

Година	от Великобритания (брой)	%	от ЕС (брой)	%	от други страни (брой)	%	Общ брой
1994 - 1995	28 495	64	3 620	8	12 625	28	44 740
2001 - 2002	30 410	56	6 975	13	16 540	31	53 925

Учебни предмети

През 1994-1995 академична година 36% от всички редовни докторантури са в областта на физическите (особено химия и физика) и инженерните науки. През 2001-2002 г. тези научни области заемат 30% дял от всички редовни докторантури, при нарастване на броя на докторантите в други научни области като медицина и биология, компютърни науки, бизнес и управление, социални и хуманитарни науки и изкуство.

Развитие на докторантурите

Анализът на ключовите тенденции налага необходимостта, в страната да се решават важните въпроси, които очертават бъдещото развитие на обучението в докторантура. Посочени са следните пет основни въпроса за решаване:

- ❖ Брой на докторантите

Националната политика в областта на висшето образование е насочена към разширяване на обхвата на системата за висше образование, поради което не се очаква нарастване на процентния дял на докторантите от общия брой на студентите. Измерен в абсолютни стойности обаче, техният брой ще поддържа тенденцията към нарастване. Интересът към докторантурата обикновено отразява състоянието на националната икономика и особено на перспективата за работа. Тенденцията към нарастване на броя на докторантите, обаче ще се запази, независимо от икономическата обстановка в резултат на фактори като: нарастването на престижа на научната квалификация; признаването на приноса на научните изследвания в икономиката; нарастването на мобилността на студентите, особено чрез отварянето на нови пазари; глобализирането на висшето образование.

Друг важен аспект на този въпрос е разпределението на броя на докторантите по университети. Най-голямо увеличаване на броя на докторантите се наблюдава в т.нар. "нови" (бившите политехнически) университети.

Два фактора оказват влияние върху броя и разпределението на докторантите: първият е нарастващото значение на регионалната политика на страната в областта на висшето образование, а вторият – появата на нови формати на обучение и особено развитието на професионална докторантура.

- ❖ Механизми на финансиране

Съществуват два основни източника на финансиране на университетите за обучение на докторанти: държавна субсидия и такси за обучение. В "бялата книга" на правителството за "Бъдещето на висшето образование" от 2003 г. се подчертава необходимостта институциите за висше об-

разование да достигнат минимални стандарти за обучение на докторанти преди да получат държавна субсидия. С цел да привлече най-добрите студенти към обучение в докторска степен правителството последователно увеличава държавната субсидия към Съвета за кредитиране на студентите и докторантите от 9 хил. лири през учебната 2003-2004 г. до 12 хил. лири през 2005-2006 г.

- ❖ Въвеждане на нови формати на обучение

Един от най-интересните аспекти на обучението на докторанти през последните години е разработването на нови формати на обучение, в които се набляга на интердисциплинарното обучение и придобиването на умения през целия живот - както релевантни на учебния предмет, така и по-обща умения (в технологиите, комуникациите, езикови умения, умения за работа в екип и др.). Понастоящем са разработени разнообразни нови формати за обучение в докторантура, дебатите по които все още продължават, тъй като се изисква време, за да бъдат възприети от страна на докторантите и работодателите. В някои научни области се извършват промени във взаимоотношенията между докторантурата и другите степени на висшето образование. Обикновено повечето студенти преминават директно от степен бакалавър в докторантура. Този път е традиционен за много области на науката. В областта на изкуството, хуманитарните и социалните науки обаче, днес повечето студенти, преди да започнат докторантура, взимат едногодишна магистърска степен, която се признава като научноизследователска подготовка и се приравнява на степен MRes (Master of Research) - така периодът на подготовка за докторантура става 1+3.

- ❖ Способи на предоставяне на програми за обучение

Напоследък в страната се осъществява голям напредък в иновативните способности за предоставяне на програми за обучение, които в по-голяма степен отговарят на нарастващите потребности на докторантите и на работодателите.

Тук се проявяват две тенденции:

- разработване на съвместни програми.

Сътрудничеството в предоставянето на съвместни програми съществува в различни форми. Една от тях е междууниверситетско сътрудничество на програмите в различните фази на докторантурата. Друга форма, която се дискутира, е споделеното наблюдение и контролът между центровете за върхови постижения в изследванията и съпътстващи ги институции, които имат конкретни експертни знания, но не притежават критичната маса за осигуряване на тази квалификация. Такива партньорства могат да се осъществяват за определена научна област или на

регионален принцип. Благодарение на съвременните средства за комуникация такова партньорство днес е лесно постижимо. Понастоящем няколко британски университета са включени в международната партньорска мрежа на университетите "Universitas 21" или в световната университетска мрежа (WUN).

- използване на съвременни информационни технологии, особено web-базирани технологии.

Използването им обаче изправя британските университети пред няколко предизвикателства, дори опасности. Първата от тях е свързана с големите инвестиции в съвременни технологии. Втората е свързана с огромния потенциал на технологиите (който те предлагат в резултат на силната международна конкуренция); това може да доведе до нарастване на конкуренцията между университетите за привличане на британски и чужди студенти.

❖ Качество на обучението

Този въпрос има два аспекта, които представляват интерес:

- *определения за присъждане на докторска степен*

През 2001 г. Агенцията за оценка на качеството във висшето образование (QAA) разработва квалификационна рамка на висшето образование (включваща Англия, Уелс и Северна Ирландия), която установява пет квалификационни степени (Certificate, Intermediate, Honours, Masters, and Doctoral). В квалификационната рамка се съдържат и определения за всяка степен.

- минимални критерии за докторски програми

В страната са разработени минимални критерии за обучението на докторанти, които обхващат въпроси за институционалното управление; условия за изследователска работа; подбор, приемане, записване и въвеждане на докторантите; механизми за наблюдение и др. Тези минимални стандарти са извлечени от примери за добрите университетски практики в страната.

Източник:

<http://www.cepes.ro/publications/pdf/Doctorate.pdf>
(231-251 с.)

М. Стоянова

ДОКТОРСКИ СТЕПЕНИ И КВАЛИФИКАЦИИ В ПОЛША

През 2003 г. като част от реформите в системата за висше образование на Полша се приемат два нови закона - *Закон за висшето образование и Закон за научните степени и звания*. С тези закони се очертават основната рамка, условията и реда за присъждане на научните степени и звания в Полша.

Докторските степени се присъждат от академични единици, имащи съответните права за това. Тези права се дават от Централната комисия за степени и звания, на базата на нивото и обсега на изследователските дейности на тези организации, броя на хабилитираните лица и броя на професорите, работещи в тях. Необходимият брой учени е минимум осем, като ограничението е те да работят в областта на науката (или изкуствата), в която се присъжда докторската степен. Освен това те трябва да заемат ръководни длъжности в дадената организация. При случаите на хабилитиране изискването е за 12 учени, които да отговарят на същите условия.

Докторска степен може да се присъжда на лица, имащи съответната магистърска степен, които са издържали успешно докторантските изпити и са представили защитена докторска дисертация. Изпити се организират в областта на основните дисциплини, включени в докторската дисертация, други допълнителни дисциплини и по чужди езици. Дисертационният труд може също да бъде проектно-конструкторска или технологична разработка, ако отговаря на по-общи изисквания и

ако демонстрира теоретически приноси по съответната научна дисциплина.

Защитата се ръководи и докторска степен се присъжда от научен съвет на факултета или на друг тип академична единица при висшите учебни заведения или от научен съвет при изследователските институти, напр. институти към Полската академия на науките. И в двата случая този съвет гласува за: откриване на процедура за докторска защита и избор на научен ръководител; избор на рецензенти - минимум двама, обикновено един от самата организация и един от друга външна организация; одобряване на дисертацията и допускане до публична защита и присъждане на докторската степен. Дисертация, която не е одобрена от една научна организация, не може да бъде защитена в друга. Ако докторантските изпити не са издържани успешно или дисертацията не е представена в определения срок, научният съвет може да гласува за закриване на процедурата за защита.

В случаите на хабилитация лицето, защитаващо хабилитационния труд, трябва да има докторска степен и освен представянето на хабилитационен труд трябва да има значителен научен принос. Хабилитационният труд може да бъде публикувано издание или в по-редки случаи оригинален проект или творческо научно постижение (конструкторска или технологична разработка). Рецензентите на хабилитационния труд са трима - обикновено един от организацията, в която тру-

дът се защитава, и двама външни рецензенти. Признаването на хабилитацията трябва да се потвърди от Централната комисия в рамките на шестмесечен срок от защитата на хабилитационния труд.

Ръководители на дисертационните трудове и рецензенти както на дисертационните, така и на хабилитационните трудове могат да бъдат хабилитирани научни работници или професори.

В Полша докторски степени се присъждат главно в най-добрите държавни научни институти - на първо място в университетите, следвани от техническите университети и медицинските академии. Наблюдава се тенденция на силно нарастване на броя на докторантите и броя на присъдените научни степени. За периода 1990-2001 г. броят на докторантите се е увеличил десетократно: от 2 700 през 1990 г. на 28 000 през 2001 г. За същия период броят на присъдените докторски степени е нараснал трикратно: от 1 500 през 1991 г. на 4 400 през 2001 г. Броят на докторантите към Полската академия на науките е сравнително малък в сравнение с броят на докторантите към висшите учебни заведения.

Продължителността на докторантура е обикновено 4 години, като при необходимост се добавя още една година. Стандартите за допускане до докторантура са различни при различните институти, както и в зависимост от това дали докторантурата е редовна или задочна. Задочните докторанти (около 24 %) обикновено заплащат такса. При някои дисциплини тези докторанти трябва да полагат приемни изпити.

Рядко се прилага системата за трансфер на кредити, тъй като досега докторантите не са разглеждани като студенти, а като група от млади стипендианти, които се намират някъде между студентите и младите учени, работещи в дадения университет. Националната и международната

мобилност на докторантите е относително ниска, но през последните години международната мобилност постепенно нараства и определено превишава националната. През 2001 г. броят на чуждестранните докторанти в Полша е малък - 2,5 % или 695 души.

В новия Закон за висше образование (2003) докторантите се определят като студенти "трето ниво" на обучение (BA/BSc, MA/MSc, PhD). Завършилиите докторантура или започват работа във висшите учебни заведения (на позицията Assistant Professor), или по-вероятният вариант е да напуснат сектора поради ограничения брой нови свободни места.

Проблемите, с които се сблъскват докторантите в Полша, са от различен характер. По-малко от 50 % от тях получават стипендии като тенденцията е към намаляване на броя на стипендиантите и увеличаване на платената докторантура. Много малък е шансът новите специалисти с докторска степен да бъдат назначени на работа във висшите учебни заведения. Пазарът на труда за новите докторанти при някои научни дисциплини е много по-голям в чужбина (особено в САЩ), отколкото в Полша - ситуация, която е свързана с проблема "изтичане на мозъци". Въпреки че за периода 1990-2001 г. броят на докторантите е нараснал десетократно, броят на учените, заети в държавния и частния сектор, остава почти непроменен - между 70 000 и 80 000 души. Освен това правенето на научна кариера в настоящия момент е недостатъчно перспективно поради проблемите с ниското заплащане и ограничените средства за финансиране на изследванията.

Източник:

<http://www.cepes.ro/publications/pdf/Doctorate.pdf>

(119-134 с.)

В. Георгиева

УСЛОВИЯ ЗА ДОКТОРАНТУРА В ГЕРМАНИЯ

Условията за младите учени, особено за докторантите в Германия отново са в центъра на интереса от страна на политиката за висше образование. Ситуацията на "засегнатите" досега не е достатъчно известна. Действително има изследвания за успешно защитили докторанти и за техния път, за докторанти от определени специалности, университети, федерални провинции, за подпомагани от Германската научноизследователска общност (Deutsche Forschungsgemeinschaft - DFG), за докторантски училища и за участници в определени програми за подпомагане. Изследване, което да е преодоляло както границите на специалностите и провинциите, така и границите на моделите за обучение в докторантура и което да илюстрира многообразието на пътищата за придобиване на докторска степен, досега не е провеждано. Затова

интердисциплинарната мрежа за докторанти THESIS е. V. взема това като повод, за да проведе анкета сред докторантите, която да отразява възможно най-всеобхватно условията за докторантура в Германия.

Проектът, проведен през лятото на 2004 г., е подкрепен финансово от Фондация "Клаусен-Симон", член на Съюза на дарителите за германската наука и организационно от Германски университетски вестник.

Анкетата, обхваща възможно най-широко условията за докторантура като приоритет, съдържа въпросите за организацията: специалност и преобладаващи мотиви за започване на дисертацията, вид на дисертационния труд, фаза на докторантура, състояние спрямо първоначалния

график, източници за финансиране, включване в научната общност, научно ръководство, прекъсване, респ. отлагане на дисертацията.

Анкетата е проведена он-лайн чрез интернет страницата на THESIS e. V. Основанията за това са, че от една страна, докторантите са група, която въз основа на своята възраст, образователна и професионална квалификация спадат към кръга лица с най-разпространен достъп до Интернет, и от друга страна, информацията за анкетата се разпространява възможно най-широко, за да достигне до най-много докторанти.

Генералната съвкупност на докторантите е дефинирана, както следва: докторанти са всички лица, които имат тема и научен ръководител за своята дисертация и чиято процедура за придобиване на докторска степен официално не е приключила (документът за присъждане на докторска степен не е връчен).

Тъй като не съществува централен "разпределител" на всички докторанти, то те могат да бъдат достигнати само индиректно. До всички научни институции (университети, институтите на Обществото Макс Планк, Фраунхоферовото общество, Общността Лайбниц и др.), до специализирани и заинтересовани групи, до фондации и големи германски компании са изпратени писма и e-mail, съдържащи молба да информират докторантите за анкетата и да ги мотивират за участие. Допълнително в специализирани списания и Интернет страници е обърнато внимание върху провеждането на анкетата.

Около 18 хил. лица са поканени за участие, а се отзовават близо 10 хил.

Резултатите от анкетата са представени като най-напред се третират мотивите, които са решаващи за започване на докторантура, а след това е направен преглед на моделите за обучение

в докторантура, за тяхното финансиране и за удовлетвореността от научното ръководство. Оценена е интеграцията на докторантите в научната общност.

1. Мотиви за започване на докторантура

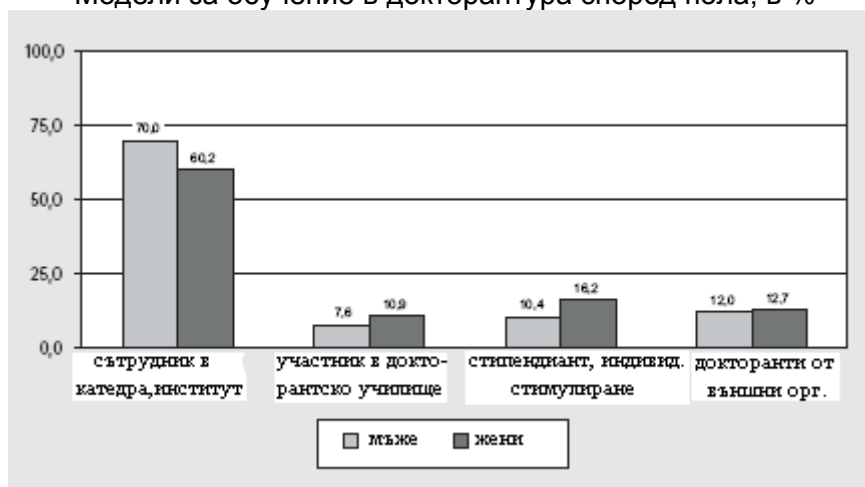
За да се представят основанията, които са били решаващи за вземане на решение за започване на докторантура, лицата, посочили, съответната причина като изцяло или преобладаващо важна, се сумират. Почти всички докторанти започват работа по дисертацията от научно любопитство. От голямо значение са общият интерес към научната работа (87,1%), интересът към конкретна тема (85,2%) и вдъхновението и ентузиазмът от методите и теориите на специалността (71,7%). Освен това три четвърти от докторантите считат докторантурата като предпоставка за желана професионална дейност.

Сравнително рядко докторантура се започва, защото няма друго интересно работно място (14,1%) или изобщо работно място (9,7%). Съветите на университетските преподаватели почти нямат значение за започване на докторантура (само 6% ги посочват като основание).

2. Модели за обучение на докторантите

Мнозинството от докторантите се обучават в рамките на организирано научно обкръжение: над 70% от тях работят като сътрудници в университетите, в допълнителни проекти (също и в специализирани изследователски области), в извънуниверситетски изследователски институти или участват в докторантски училища. Този дял при мъжете е по-голям, отколкото при жените и се разпределя различно: мъжете заемат по-често работно място на сътрудник или работно място, срочно финансирано с допълнителни средства, докато жените са интегрирани по-често в докторантски училища, подпомагат се със стипендии или са докторанти от външни организации.

Модели за обучение в докторантура според пола, в %



Обяснението за това е, че в специалностите, в които делът на жените е по-голям (напр. в хуманитарните науки) се отпускат по-често стипендии за докторантура, докато в специалностите, доминирани от мъже (напр. инженерните науки), докторантите най-често са заети като сътрудници в университетите и изследователските институти.

3. Финансиране на докторантурата

За финансиране на докторантурата в много случаи не е достатъчен един източник на доходи. Това става ясно от многото посочени отговори на

въпроса за източниците на финансиране (дадена е възможност за няколко отговора). Наблюдава се както паралелно, така и последователно обединяване на различни източници на доходи.

Най-често за финансиране на докторантурите като цяло допринася работата в университети или изследователски институти (51,4%). На второ място са работните места, срочно финансирани с допълнителни средства (28,2%), а стипендиите се посочват едва от една четвърт от всички докторанти (23,0%).

Таблица 1

Източници за финансиране на издръжката на живота, честота на отговорите (възможни са няколко отговора)

	Брой на отговорите	В % от всички отговори
Работно място в университети, изследователски институти	4900	51,4
Работно място, срочно финансирано с допълнителни средства	2690	28,2
Стипендия	2195	23,0
Финансова подкрепа от семейството	1208	17,9
Трудова дейност извън науката	1479	15,5
Собствени спестявания	1125	11,8
Трудова дейност по договор	907	9,5
Други източници	423	4,4
Обезщетения, помощ при безработица	241	2,5
Социална помощ	19	0,2
Брой на отговорите – общо	9530	

При това в зависимост от специалността и пола на докторантите съществуват значителни различия: жените значително по-често финансират своята докторантура със стипендии и по-рядко с работа като сътрудник или на работно място, срочно финансирано с допълнителни средства. Половите различия се дължат отчасти на различното разпределение на жените и мъжете по групи специалности. Половината от анкетираните са докторанти по математически, природни и инженерни науки, където преобладават докторантури, финансирани чрез работа като сътрудници, а делът на жените в общия брой докторанти е едва около една трета, което оказва решаващо влияние върху общия резултат.

Особени условия се наблюдават в икономическите науки, където докторантите като цяло са най-добре обезпечени. 62,5% от тях се финансират чрез работа в университети или изследователски институти.

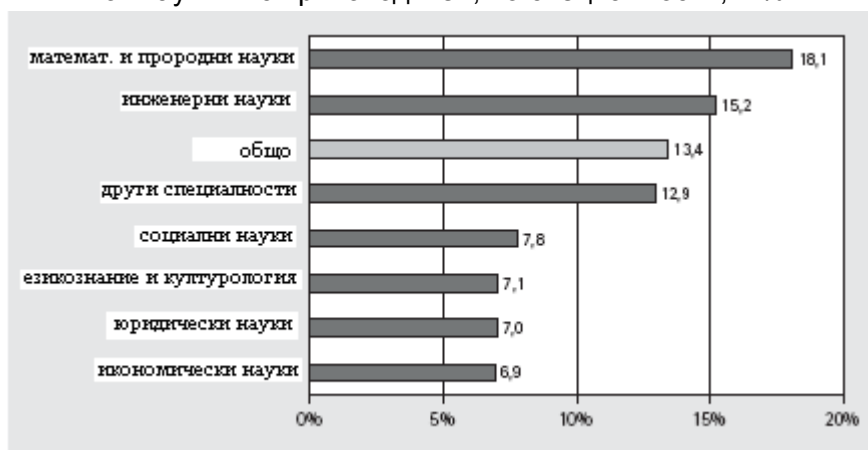
4. Организация на научното ръководство

Мнозинството от докторантите (53,6%) се консултират от своя официален научен ръководител, т.е. този, който формално пръв оценява дисертацията, а една седма от всички докторанти (13,4%) не получават научно ръководство от официалния си научен ръководител. Като други научни ръководители се посочват асистенти или други професори.

В юридическите, икономическите и социалните науки делът на докторантите, ръководени от официалния научен ръководител, е над средния. Големи различия има между жените и мъжете юристи: първите получават научно ръководство значително по-рядко от своя научен ръководител. В групата специалности "математически и природни науки", както и "инженерни науки" се наблюдава най-голямата група докторанти, които изобщо не получават научно ръководство от своя официален научен ръководител.

Фигура 2

Дял на докторантите, които не получават научно ръководство от научния си ръководител, по специалности, в %

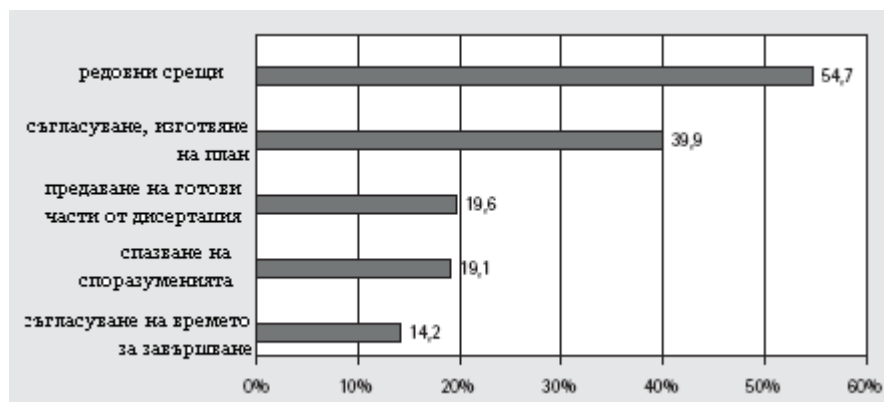


По отношение на способа на научното ръководство повече от половината от всички докторанти (54,7%) посочват, че се срещат редовно със своя научен ръководител, за да обсъдят състоянието на дисертацията. Около 40% са съгласували и изготвили проектоплан за дисертацията

с научния си ръководител. Една пета от докторантите са представяли редовно на научния си ръководител готови части от дисертацията. Също така голям е и делът (около 19%) на онези, които посочват, че договореностите се спазват от страна на научния ръководител.

Фигура 3

Способи на научно ръководство, честота на случаите в %



Специфичните за пола различия са незначителни. По-големи са различията, ако докторантите се диференцират според модела за обучение в докторска степен. Като цяло най-интензивен е контактът между стипендиантите и техния научен ръководител. В най-малка степен е формализирано научното ръководство на докто-

ранти, работещи като сътрудници в университети или извънуниверситетски изследователски институти (таблица 2). Това показва, че или има достатъчно възможности за обсъждане на дисертацията извън установените договорености, или че липсва научно ръководство.

Таблица 2

Способи на научно ръководство според модела на обучение, честота на случаите в %

	Сътрудници	Участници в докторантски училища	Стипендианти	Докторанти от външни организации
Редовни срещи	58,5	65,5	58,3	54,8
Съгласуване на плана	37,0	40,3	67,4	50,3
Предаване на части от дисертацията	18,1	22,6	30,0	26,6
Спазване на споразуменията	18,7	23,6	27,2	21,2
Съгласуване на времето за завършване на отделните части, междинни доклади	14,7	16,3	17,4	14,6
	6330	851	1216	1166

Въпреки че във времето на електронна комуникация съществуват и други възможности за осъществяване на контакт между научния ръководител и докторанта освен личните срещи, изненадващо е колко рядко научният ръководител и докторантът обсъждат хода на дисертацията.

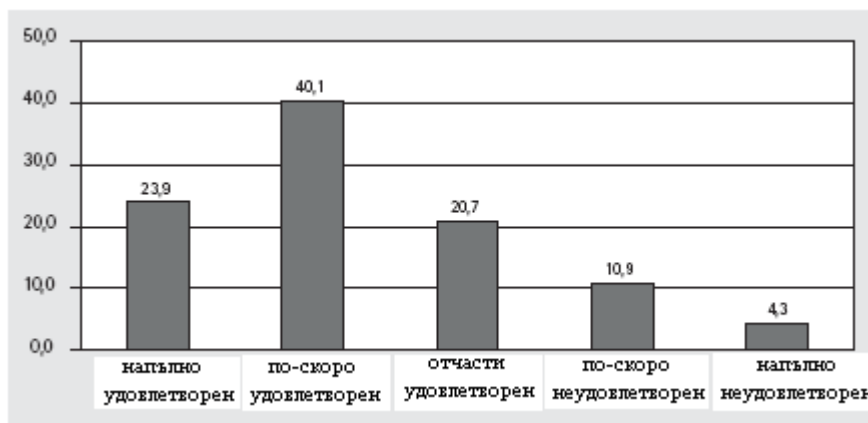
5. Удовлетвореност от научния ръководител

Оценката за научното ръководство се отнася за лицето, което основно го осъществява, и засяга

както общата удовлетвореност от научното ръководство, така и оценката на избрани аспекти на неговото качество. Оценката на научното ръководство като цяло е положителна. Почти две трети от анкетирания докторанти са преобладаващо или напълно доволни от основния си научен ръководител. Само близо 5 % от докторантите са напълно недоволни.

Фигура 4

Удовлетвореност от научното ръководство като цяло, в %

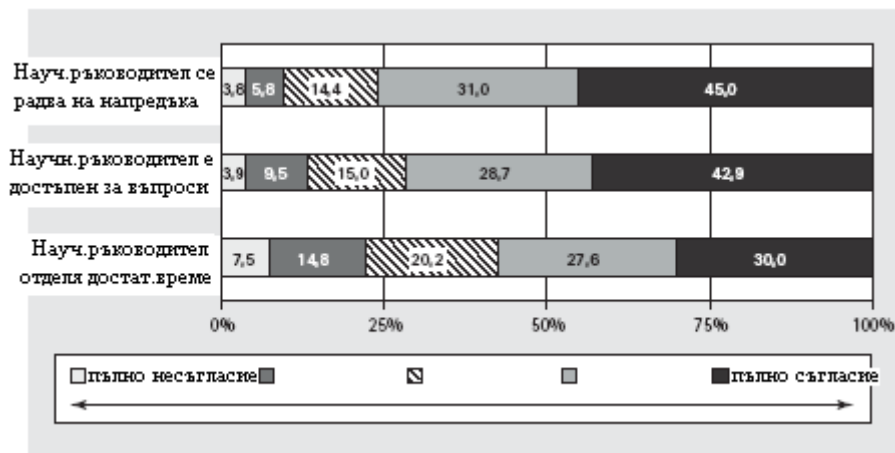


Различия според пола не се наблюдават, а според специалностите има малки отклонения от общата картина: докторантите по икономически науки са по-недоволни. В социалните науки групата на напълно доволните както при мъжете, така и при жените е по-малка, а докторантите по инженерни науки са по-често напълно недоволни, отколкото докторантите като цяло.

Диференцирана картина за удовлетвореността се получава, ако се разгледат отделни аспекти на качеството на научното ръководство: по-голяма част от анкетирания са доволни от достъпността на научния ръководител и от неговата подкрепа. Повече от половината от тях потвърждават, че техният научен ръководител им отделя достатъчно време, достъпен е при наличие на въпроси и при възникване на специфични проблеми може да им помогне.

Фигура 5

Позитивно оценявани аспекти на научното ръководство, в %

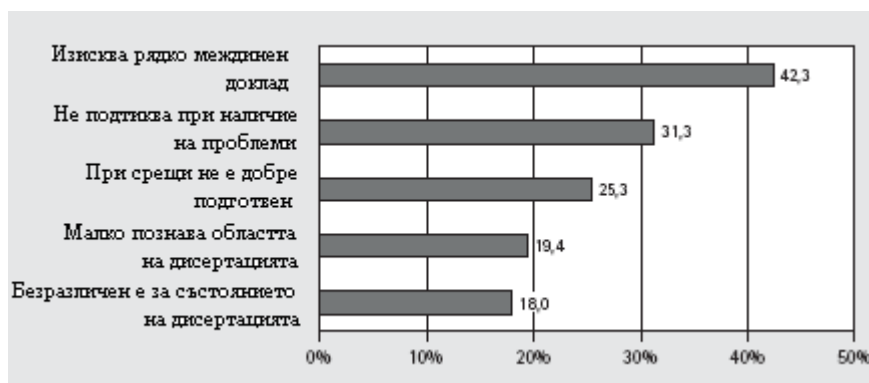


Критично се оценяват следните аспекти на научно ръководство: 42,3% от докторантите твърдят, че научният ръководител твърде рядко изисква от тях междинни доклади, а една трета са на мнение, че не ги подтиква, когато срещнат проблеми с разработване на темата. Едва една четвърт считат, че научният ръководител не е

добре подготвен за съвместните обсъждания. Някои анкетирани (19,4%) са на мнение, че научният им ръководител е недостатъчно компетент в областта на дисертацията и почти толкова имат впечатление, че за него е безразлично дали ще се справят с темата.

Фигура 6

Критично оценявани аспекти на научното ръководство, съгласие в %



6. Разполагаемо време за дисертацията

Малко докторанти имат възможност да се посветят изцяло на дисертацията през работното си време. Почти всички трябва да използват част от него за изпълнение на други задачи, понеже като сътрудници в катедри са задължени по договор да поемат преподавателски задачи и освен това размерът на стипендията им не е достатъчен да покрие разходите за издръжка на живота.

На докторантите е зададен въпросът с колко време разполагат за работа по дисертацията, преподаване и научно ръководство, сътрудничество по други проекти, други научни или организационни задачи (обслужване на библиотеки и апаратури, работа в научен съвет, подготвителна работа за ръководителя на катедра), както и

дейности за обезпечаване на издръжката на живота.

Средно малко повече от половината от работното време докторантите използват за работа по дисертацията (55,1%), за работа по други проекти (18,2%), както и за преподавателска и изследователска работа (17,1%). Значително по-малък е дялът на времето, използвано за други научни, респ. организационни работи или за дейности за обезпечаване на издръжката на живота (съответно около една десета от работното време).

Ако се разгледат и моделите на обучение в докторска степен, то могат да се очертаят значителни различия. Стипендиантите, чийто модел на обучение в докторска степен се подпомага индивидуално, най-силно се концентрират върху своя

дисертационен проект (средно 71,9% от работното време). Докторантите от външни организации използват по-малко от половината от своето

работно време за дисертацията (46,1%), тъй като близо 40% от времето инвестират в дейности за обезпечаване на издръжката на живота (38,8%).

Таблица 3

Разпределение на работното време за различни задачи според модела на докторантура

	Сътрудници	Участници в докторантски училища	Стипендианти	Докторанти от външни организации
Преподаване и научно ръководство	19,9	12,7	9,9	7,2
Други проекти	19,4	12,5	13,0	20,8
Други научни / организационни задачи	12,8	9,7	7,4	5,5
Осигуряване издръжката на живота	3,3	5,8	7,5	38,8
Дисертация	51,7	67,3	71,9	46,1

7. Прекъсване на дисертацията

Около една четвърт от всички докторанти посочват дългосрочно забавяне или прекъсване на работата върху дисертацията. При това прави впечатление, че докторантите, които са доволни от научното ръководство, прекъсват по-рядко своята работа. По друг начин това се отнася за докторанти, които са недоволни от научното ръководство: почти половината (48,1%) имат забавяне или прекъсване.

В зависимост от специалността и модела на докторантура се наблюдават значителни различия в честотата на прекъсванията, респ. забавянията на дисертацията. По-рядко те настъпват при докторанти по математически и природни науки (14,5%). Участващите в докторантски училища прекъсват работата си по дисертацията най-рядко, докато докторантите от външни организации – и преди всичко жените – по-често.

Таблица 4

Честота на прекъсванията според модела на докторантура и пола

	Жени	Мъже
Сътрудници в катедра, институт, специфична изследователска област	26,8	23,7
Участници в докторантски училища	15,1	16,1
Стипендианти, индивидуално стимулиране	21,2	17,8
Докторанти от външни организации	43,9	32,1
Общо	26,8	23,5

Най-важна причина за прекъсването (със значителна дистанция пред останалите) е натоварването с работа, която не е свързана с работата по дисертацията. Повече от половината от тези, които вече са прекъснали, посочват, че причина за това са твърде многото други научни или университетски задачи. На второ място, но значително по-рядко, се сочат организационни причини (непроведени опити, ненамерена важна литература). Проблемите с обезпечаването на издръжката на живота се подреждат на трето място сред причините.

8. Състояние на дисертацията по отношение на графика

Работата по дисертацията често е възможна само с временно прекъсване, а то понякога продължава доста дълго време. Това не остава без последици за планирането на дисертацията. Затова не е изненадващо, че само една трета от докторантите работят по предвидения график (20,9%) или са напреднали по-бързо от първоначално планираното (6,7%). При повече от половината от докторантите работата им изостава спрямо графика (57,3%). Повече от една четвърт от всички докторанти (27,3%) имат толкова голямо изоставане, че не виждат възможност да го преодолеят. 12,7% от докторантите работят без график.

Фигура 7



Жените (61,7%) изостават по-често, отколкото мъжете (55,8%). Различия има и в зависимост от модела на обучение в докторска степен: при докторантите от външни организации изоставанията, които не могат да се преодолеят са по-чести, отколкото при останалите модели на докторантура. Делът на тези, които работят без график, е най-нисък при стипендиантите (5,5%), което се обяснява с това, че по правило при кандидатстване за стипендия докторантите трябва да представят график. От една страна, докторантите по природни, математически и инженерни науки изостават значително по-рядко от своя график в сравнение с докторантите от другите групи специалности. От друга страна, те работят и по-често без график. Предвид факта, че докторантите често са обезпечени финансово само за планираното време на докторантурата, то прекъсванията предизвикват допълнителни затруднения. Ако краят на финансовата помощ се измести в близко бъдеще, то това рядко може да ускори работата по дисертацията. Намирането на финансова помощ изисква допълнителни ресурси, които, ако не се

инвестират в завършването на дисертацията, на свой ред водят до допълнително забавяне.

9. Интеграция в научната общност

Според едно старо клише докторантите са самотни войни, изпълняващи своята работа в самотата на кулата от слонова кост. Днес обаче, ако близо три четвърти от докторантите са обвързани институционално – като сътрудници в университети или в рамките на докторантски училища – за “самотни войни” не може да става и дума. От друга страна, въпросът е докторантите да бъдат приети и признати от националната и международната общност на учените. На тази цел служи активното участие в конгреси и приемането на изследователски престои. В тази област обаче има дефицит: две трети от всички докторанти са участвали без доклад в конгреси в Германия, а със собствен доклад – само около половината от тях (жени: 43,4%; мъже: 50,3%). Във всички групи специалности има специфични разлики, а жените представят своята работа на конгреси по-рядко от мъжете.

Таблица 5

Участие в конгреси в страната според активността и пола

	Участие в конгреси в страната			
	Без доклад		С доклад	
	Жени	Мъже	Жени	Мъже
Нито веднъж	32,4	32,4	56,6	49,7
Един път	23,9	23,2	20,1	19,6
Два пъти	17,7	18,2	11,6	12,4
Повече от два пъти	25,9	26,1	11,7	18,3

В конгреси в чужбина са участвали едва една трета от анкетираните. Това важи както по отношение на пасивното, така и на активното участие. Доклади пред международна публика са изнасяли 33,8% от мъжете и 25,4% от жените. Впрочем този ефект по отношение на пола не е

еднакво изразен във всички специалности. При докторантите по математически и природни науки той се откроява особено ясно; в социалните науки, напротив, жените придобиват по-често съответен опит в чужбина.

Таблица 6

Активно участие в конгреси в чужбина, избрани специалности по пол

	Активно участие на конгреси в чужбина			
	Социални науки		Математически и природни науки	
	Жени	Мъже	Жени	Мъже
Нито веднъж	68,8	71,1	72,1	62,0
Един път	11,9	14,4	15,2	18,3
Два пъти	8,3	6,7	6,8	8,3
Повече от два пъти	11,0	7,8	6,0	11,5

Още по-рядко докторантите предприемат средносрочен и дългосрочен престой в чужбина с изследователска цел. Една пета от жените и мъжете докторанти са били най-малко веднъж за максимално три месеца в чужбина. Още по-рядко са дългосрочните престои в чужбина (за жените: 7%, за мъжете: 6%). Интересно е, че изследователски престой в други институции в Германия се срещат по-рядко, отколкото престойте в чужбина.

В заключение на докторантите се поставя въпросът кои промени в докторантската практика считат за важни или второстепенни. Най-голямо одобрение имат предложенията, отнасящи се до икономическото обезпечаване на докторантите: повече от 80% от анкетираните считат за много важно подобряването на възможностите за заетост, 75% от тях - социалното осигуряване и

65,5% - подобряването на заплащането. Около половината докторантите желаят по-силно структуриране на докторантурата чрез съпътстващи лекционни занимания (54,6%) и допълнително включване в докторантски училища (57,8%). Диференцирането по групи специалности показва, че има значителни различия в заявената потребност от реформи: Докторантите по специалности, в които преобладават несигурни финансови условия (езикознание и културология, социални науки, но и математически и природни науки), желаят по-често усъвършенстване на заплащането и социалното осигуряване.

Източник:

http://www.ihf.bayern.de/dateien/beitraege/Beitr_Hochschulf_1_2005.pdf

Т. Димитрова

ДОКТОРСКИ СТЕПЕНИ И КВАЛИФИКАЦИИ В САЩ

Американската система за присъждане на научни степени се счита за "златен стандарт", към който се стремят голяма част от страните в света.

Във връзка с процеса на реструктуриране на системата за университетските степени в Европейския съюз (ЕС) в съответствие с модела Бакалавър-Магистър-Доктор и въвеждането на Европейската система за трансфер и натрупване на кредити (ECTS) е важно да се взимат предвид опитът на САЩ, които прилагат тези практики от дълги години.

На САЩ се падат около половината от средствата в света, които се отделят за научни изследвания, като по-голямата част от тях са предназначени за финансиране на изследванията в университетите. Фундаменталните изследвания се провеждат основно в университетите. Там се извършват и голяма част от приложните изследвания (някои, от които финансирани от частния сектор). Поради това качеството на докторските програми е от голямо значение за "производството" на изследвания в САЩ.

Американската система за висше образование е втората по големина в света след Китай по от-

ношение на броя на записаните студенти - 14 млн. души. В същото време САЩ са лидер и по броя на приетите и обучаващи се в докторантура специалисти. Въпреки че няма точна статистика за броя на докторантите в американските университети, според приблизителните данни през 2001 г. те са около 400 000 души, а през 2000 г. са присъдени 44 808 докторски степени във всички области на науката. Счита се, че половината от докторантите в света се обучават в САЩ.

Поради размера, обхвата и големия брой докторски програми тяхното точно описание е трудно. Общо 406 университета в САЩ присъждат докторски степени, като само 50 от тях присъждат половината от всички степени. Към тези петдесет университета се числят най-вече престижни, ориентирани към научноизследователска дейност университети - както частни така и държавни, но през последните години се наблюдава тенденция на намаляване на дела на присъждащите от тях научни степени. От водещите десет университета - 8 са държавни и 2 са частни.

Основната структура на системата за придобиване на докторски степени в САЩ все повече и повече се налага като модел в света.

Традиционният модел на американската система включва три степени: бакалавърска степен - четири години; магистърска степен - една до две години; докторантура, която е с различна продължителност в различните области на науката. Докато в някои области на приложните науки - като например училищната администрация, докторантурата може да продължи 3 години, в други научни области като хуманитарните науки - тя е близо 9 години, а при науките за живота - 6 години. В някои университети студентите се допускат до докторантура след завършване на бакалавърска степен, а при други се изисква ниво магистър.

По традиция степента *доктор* е типична научна степен, имаща за цел да подготви студентите за кариера в чисто теоретичните изследвания или в някои области на приложните изследвания. През последните години обаче голяма част от специалистите с докторска степен се занимават все по-малко с изследователска работа и повече с преподавателска дейност. Това противоречие води до известни критики към модела на докторските програми в САЩ, но досега не са направени почти никакви промени.

Организацията на обучението по докторантура е различна в зависимост от научната дисциплина, научната област и до известна степен от самите университети. Въпреки това в цялата система за висше образование на САЩ стандартните изисквания за докторат са: подготовката на курсова работа, полагането на определен брой изпити и разработването на дисертация. За разлика от традиционните модели на докторските програми в Европа, при американската система за научни степени голямо значение се отдава на задължителната курсова работа. Стандартният модел на една докторска програма в САЩ включва приблизително две години задължителна курсова работа, която може да съдържа съществена експериментална част.

Курсовата работа е последвана от обстоен изпит, който има за цел да покаже, че студентът е придобил задълбочени знания в съответната област. Изпитите могат да протичат под различна форма в зависимост от научната дисциплина, департамента и университета.

Дисертацията е основният елемент във всяка докторска програма и представлява оригинално изследване, което има нов принос към науката и съответната научна дисциплина. В някои области на естествените науки темите на дисертацията често са свързани с изследователската дейност на ръководителя на дисертацията и включват изработването на съвместен проект. При хуманитарните и социалните науки дисертациите обикновено са индивидуални проекти, отразяващи основно интересите на докторанта, а често и влиянието на ръководителя на факултета.

Непрекъснато се увеличава броят на студентите, които не завършват своите дисертации и формират т. нар. неформална група ABD (all but the dissertation).

Друг елемент в системата за обучение в докторантура в Америка е следдокторското обучение (postdoctoral study). В някои научни области postdoc се е превърнал в стандартен елемент от курса по докторантура. Голяма част от докторантите веднага след завършването на докторантурата започват работа на позиция postdoc в университетските лаборатории за една или повече години, преди да излязат на пазара на труда. Това обучение позволява на докторантите да провеждат съвместна изследователска работа с висококвалифицирани изследователи и изследователски групи.

Докторските програми в държавните университети в САЩ на институционално ниво основно се финансират от 50-те щатски правителства, въпреки че през последните години се отчита намаляване на тези средства. Федералното правителство по традиция не осигурява основното институционално финансиране, въпреки че подпомага отделни лаборатории и съоръжения към университети за провеждане на изследвания в някои области, които представляват национален интерес (основно в областта на отбраната).

Източник:

<http://www.cepes.ro/publications/pdf/Doctorate.pdf>

(259 -278 с.)

С. Богданова

"МЛАДШАТА ПРОФЕСУРА" В ГЕРМАНИЯ - АНАЛИЗИ И ПРЕПОРЪКИ

Предмет на изследването, направено от "Junge Akademie" и "Centrum fuer Hochschulentwicklung", е положението на "младшата професура" от гледна точка на самите "младши професори". Те разглеждат новата служебна категория като съществен напредък за младите учени в Германия. Мнозинството от анкетираните оценяват своето положение като добро и много добро, една трета разчитат на добри шансове в кариерата.

"Младшите професори" намират признание и се чувстват като обект на внимание по отношение на ресурси, разпределяне на задачи (включително на задачи в преподаването) и др. Желателно е предвид отношенията в семейството и равнопоставеността на жената, "младшата професура" да се въвежда за определено време. За да се намали възрастта за първото назначаване, е важно въвеждането на възможности **tenure-**

track (назначаване на университетски преподавател на постоянно място в дадено учебно заведение след изтичане на изпитателния срок). "Младшата професура" може да се разглежда като практика на работното място и подходяща подготовка за професура.

С въвеждането на "младшата професура", като нова категория, Федералното министерство на образованието и изследванията на Германия се опитва в рамките на Петото допълнение на Рамковия закон за висшите училища от 2002 г. да премахне очевидни недостатъци на досегашното образование на младите учени. Основни цели са постигане на по-ранна независимост на младите учени в изследователската и преподавателската дейност, установяване на възможност за международни връзки, намаляване на стартова възраст при назначение, увеличаване на дела на жените и на дела на чуждестранните учени и по-добро планиране на кариерното развитие в науката. Петото допълнение на Рамковия закон за висшите училища е многократно критикувано, а в крайна сметка и юридически оспорено. Като проблематична се счита преди всичко особената привилегированост на "младшата професура" по отношение на други пътища към професурата.

Вече съществуват редица емпирични изследвания за "младшата професура". Те дават една общо диференцирана и многообразна картина, от която явно се очертават и определени изводи. В практическото прилагане съществуват редица пропуски, които не могат да бъдат пренебрегнати - недостатъчно осигуряване (както финансово, така и кадрово), липсата на tenure-track места и на ясни и прозрачни критерии за оценка. Към това се прибавя и проблемът на вътрешноинституционалните назначения. Посочените изследвания имат обществен отзвук. Отделните университети се стремят към подобряване на положението на "младшите професори". Те предоставят на избраните чрез конкурс "младши професори" не само добро оборудване, а създават и възможности за осъществяване на tenure-tracks.

Метод на проучването

За избора на схема на настоящото изследване се използват целевите критерии на Федералното министерство на образованието и изследванията. Според тях законодателят цели:

1. Създаване на достатъчен брой "младши професури" (първоначално става дума за необходимостта от 6 000 младши професури);
2. Хабилитацията да стане излишна;
3. Намаляване на възрастта за първо назначаване;
4. Повече самостоятелност за младите учени;
5. Увеличаване на дела на жените;

6. Повишаване на мобилността.

Проблемните точки, чието точно наблюдение е водещо и по отношение на познанията в това изследване, са:

1. Твърде къса следдокторска фаза;
2. Твърде голяма част на вътрешноинституционални назначения;
3. Липсващи и неясни критерии за оценка;
4. Твърде много изпитни и учебни задължения;
5. Недобра научна инфраструктура ;
6. Липса на Tenure-track места;
7. Липса на внимание върху дидактическото образование във висшите училища.

Анкетните карти за настоящото изследване са актуализирани на основата на интервюта с около 20 "младши професори" – жени и мъже от всички специалности. Въведени са още:

1. Отношението на семейството към "младшата професура", което в обществените дебати се споменава като проблем;
2. Шансовете за кариера от гледна точка на анкетираните;
3. Приемането на "младшите професори" от техните колеги;
4. Общата оценка за "младшата професура" от самите "младши професори";
5. Предложенията на "младшите професори" по отношение на подобряване на тази категория.

Настоящото изследване включва произволно избрани 325 "младши професори" на базата на обяви в Die Zeit. Общо са получени обратно 149 анкетни карти, т.е. една квота на отговори от 45,8%.

Изменение на броя на обявените места за "младши професури"

Изменението на броя на обявените места е важна величина за "младшата професура". Оценката на седмичника Die Zeit, от март 2001 г. до юли 2004 г. показва, че броят на обявените места е силно намален. Кулминацията на активността е в периода на допълнението на Рамковия закон за висшите училища (от януари 2002 г.) с над 90 обяви месечно за места за "младши професури". Броят на обявените нови места от лятото на 2003 г. се колебае на около 10-20 месечно. Само през юли 2004 г., последният взет под внимание месец, се забелязват отново 30 обяви.

Това развитие подсказва маргинализиране на "младшата професура". След като в началото на федерално ниво бе определена една цифра от 6 000 "младши професури", съответните цели постепенно са коригирани към намаляване на техния брой - до 1600 "младши професори", които да бъдат назначени до 2007 г. Съществена роля би

трябвало да играе и фактът, че прилагането на реформата във висшите училища във федералните провинции "изостава" в сравнение с първоначалните планове.

За положението на "младшите професори"

Критиката по отношение на "младшата професура" се насочва преди всичко в две направления: условията на работа и перспективите за кариера. В първоначалния комплекс от теми и въпроси е поставен въпросът за конкретната ситуация на "младшите професори". От една страна, те се оценяват като по-автономни в сравнение с асистентите, но от друга страна, все още в голяма степен са обвързани с катедри и изследователски проекти. За да се достигне тук до прецизна оценка, анкетата поставя въпросът за независимостта и преди всичко за равнопоставеността на "младшите професори" с професорите.

Има значение дали при съответната "младша професура" става въпрос за новосъздадено или трансформирано работно място. Само в 33% от случаите "младшата професура" е новосъздадена като място.

Основа за вътрешноинституционални назначения, както се предполага в изминалите години в пресата, е трансформирането на асистентски места в "младши професури".

Квалификацията за "младши професури" трябва на първо място да се осъществи по пътя на добра докторантура. Като критерий тя играе централна роля при обявите за всички специалности. По правило "младшата професура" не трябва да започва веднага след докторантурата. В много случаи за важна се счита една самостоятелна следдокторска фаза между докторантурата и встъпването в "младша професура". Около две трети от анкетирания одобряват следдокторска фаза от две години, почти 90% са натрупали също действително допълнителен научен опит между докторантурата и "младшата професура". По време на следдокторската фаза почти половината от анкетирания са били в техния настоящ университет или в друг университет в страната. Почти 40% от "младшите професори" са работили в чуждестранни научни институции, като най-често те са в областта на природните науки.

Според собствената си представа "младшите професори" трябва да имат продължителна следдокторска фаза, така че тя да им дава възможност да се развиват в научна област извън рамките на своя докторат.

Наличието на добра инфраструктура е важно условие за успеха на всяка "младша професура" като алтернативен модел за квалификация и независимо практикуване на преподавателска и изследователска дейност. Федералното министерство на образованието и изследванията на

Германия отпуска за стимулиране на всяка "младша професура" средства в размер на 60 хил. евро. Около 84% от "младшите професори" обявяват, че тяхната дейност е подпомогната от такива средства. Съществува разлика както между специалностите, така и между отделните федерални провинции. При хуманитарните и социалните науки голяма част от допълнителната материална подкрепа е ориентирана към университета, а не към съответните институти и специалности, които са поискали и институционализирали "младшата професура".

Около една трета от "младшите професори" не разполагат със секретариат, повече от половината със сътрудници, около една четвърт с екип от студенти. Повече от половината от "младшите професори" в природните науки (включително и в медицината) нямат достъп до лаборатории. С най-добри възможности разполагат "младшите професори" в техническите науки, следвани от природните и хуманитарните науки, докато учените от социологическите науки имат най-малко средства.

В академичната общност авторитетът се определя в не малка степен от въпроси, свързани с постиженията и известността. Трябва да се отбележи, че само 83-ма от анкетирания "младши професори" се назовават "професори", 51 се назовават официално "младши професори" и единадесет по друг начин. Много над половината от анкетирания считат титлата "професор" като подходящо обозначение на длъжността. Това е валидно в особено голяма степен за анкетирания от техническите и инженерните науки. Само малко повече от една трета предпочитат названието "младши професор".

По-важно от тези по-скоро външни индикатори е възприемането на "младшите професори" от страна на техните колеги от различните статусни групи. Поради това "младшите професори" са анкетирани за техния опит в общуването им с колеги от групи с различен статус. Академичната среда на съответния университет реагира предимно колегиално по отношение на "младшите професори". Това се отнася преди всичко до професорите и научните сътрудници. Повече от половината от анкетирания установяват равнопоставеност на "младшите професори" с професорите в специализираните съюзи. В особено неизгодно положение се оценяват учените от икономическите и социологическите науки. Една голяма част от "младшите професори" е равнопоставена с професорите по отношение на ръководството на дипломанти и дисертации, както и по отношение на ръководството на работни групи.

Често се изказва опасението, че "младшите професори" се претоварват чрез преподавателска дейност. Най-голям дял от работното време от-

немат, от една страна, изследователската работа и публикационната дейност, взети заедно, и от друга страна, преподаването и научното консултиране. Със значително повече време разполагат онези, които работят в области със специална изследователска дейност или в институции, занимаващи се с изследователска дейност.

Друг важен аспект на проблема за равнопоставеността на "младшите професори" представлява самостоятелността по отношение на въпросите на преподаването.

За "младшите професори" въпросът за индивидуалната оценка има особено значение. На въпроса дали са удовлетворени от "младшата професура" 32% отговарят, че са много доволни, 59% са доволни, 8% са недоволни и 1% са много недоволни. При задаване на въпроса дали очакванията по отношение на "младшата професура" са изпълнени 58 % отговарят с "да", 40% с "частично" и 2 % с "не".

Тези резултати говорят относително ясно за голямата удовлетвореност на "младшите професори". Те оценяват положително преди всичко ранната самостоятелност, самоопределението, високата лична отговорност, свободата за развитие, по-голямата независимост в изследователската работа и преподаването, шанса да обучават кандидати за докторска степен и др. Според всички изключително положително е това, че "как да бъдеш професор" се научава в известна степен в трудовия процес и при това съществува възможността, да се докажеш. Някои определят като предимство отпадането на хабилизацията и сигурността в случай на предоставяне на места за tenure track.

За удовлетвореността допринасят преди всичко три фактора:

1. Колегиалността на професорите;
2. Участието в разпределението на общия бюджет на специалността;
3. Възможността да се разполага със секретариат.

Относително голям брой от анкетираните, преди всичко в хуманитарните и социалните науки, желаят институционализирането на свободен семеен път за изследователска работа. По-важно за анкетираните е провеждането на редовни разговори с декана за изпълнението на критериите за оценяване и възможностите за перспектива, което се одобрява от почти три четвърти от "младшите професори". Голяма необходимост на "младшите професори" е контактът с други "младши професори". При това на първо място се поставят обмяната на опит, осъществяването на контакти и размяната на информация.

"Младшите професори" не са напълно равнопоставени на професорите в университетския живот дори и там, където това би било възможно според правните разпоредби. По отношение на тяхното самоопределение в много области те се

радват на по-големи права и на повече независимост от асистентите или научните сътрудници, които работят върху своята хабилизация.

Дял на жените сред "младшите професори"

Важна цел не само на Федералното министерството на образованието и изследванията на Германия е увеличението на дела на жените сред учените. Въвеждането на "младшата професура" трябва да допринесе за това. Делът на жените сред "младшите професори" е около 30%. Особено в областта на хуманитарните науки този дял значително се увеличава. Сред научните сътрудници и асистенти делът на жените е също около 30%, едва сред хабилизираният той спада на около 20%. Дали при този дял на жени сред "младшите професори" става въпрос за устойчиво развитие, може да се прецени едва когато се установи колко от "младшите професори" – жени, ще получат професура.

Отношение на семейството към "младшата професура" и създаване на "младши професури" на непълно работно време

При подготовката за въвеждане на "младшата професура" възникват съмнения, че този модел може да се окаже неблагоприятен за семейството. Голямата натовареност с административна, преподавателска и изследователска дейност може да повлияе по-скоро отрицателно във времето, когато се взема решение за създаване на семейство. Приблизително половината от анкетираните имат деца, като има малки разлики между мъже и жени. За разлика от класическия професионален път на професорите, "младшата професура" предоставя възможност за жените да съчетават кариерата и създаването на семейство в същата степен, както на мъжете.

Една трета от анкетираните считат за важно въвеждането на професура на непълно работно време. Докато за мъжете обаче тази позиция е по-малко важна, то повече от половината от "младшите професори" – жени, считат този вид професури за важни. При жените с деца това се отнася за три четвърти от анкетираните. Професурата на непълно работно време може да е важен фактор, за да стане "младшата професура" по-приспособима и благоприятна за семейството.

Планиране и подготовка на кариерата

Създаването на "младшата професура" означава по-атрактивна перспектива по отношение на кариерата в сравнение с модела на хабилизацията за младите учени в Германия. Субективната оценка на собствените шансове за развитие от страна на "младшите професори" е важен индикатор за атрактивността на тази позиция. Все пак една трета от анкетираните виждат чрез "младшата професура" открит добър до много добър шанс, докато 14% виждат за себе си по-

скоро лоши шансове. Почти половината от анкетираните поставят на равно шансове и рисковете.

От особена важност е също така кои дейности се считат важни за квалификацията за безсрочни професури. На първо място се поставя публикационната дейност. На ръководството на работни групи преди всичко в природните науки се отделя особена роля. От друга страна, опитът в икономиката е важен на първо място в областта на техническите науки. Учени от хуманитарните науки подчертават важността на академичното самоуправление, а учени от социалните науки - международната перспектива, която играе по-голяма роля в природните и техническите науки.

Смустващо е, че публикациите се възприемат от 39% от анкетираните (при учените от социалните, икономическите и правните науки даже до 44%) като важен критерий за назначаване, но в същото време за тях може да се отдели само 31% от времето.

Атестирането на "младшите професори" след няколко години работа е решаващо за кариерата. По отношение на момента на оценката 65% от

анкетираните считат оценката след три години за подходяща и 35% за много ранна. Никой не счита този момент за твърде късен. Ако се разгледа въпросът за дефиницията на критериите за оценка, то се стига до извода, че почти всички анкетираните желаят комбинация от обобщени, общовалидни критерии, от една страна, и индивидуално договорени критерии, от друга страна. По отношение на индивидуално договорените критерии се назовават преди всичко споразумения за назначението с ръководството на университета или целеви споразумения с ръководството на факултета или специалността. В тази връзка мненията на анкетираните "младши професори" съвпадат почти еднозначно.

Кои са критериите за оценка, които "младшите професори" считат за рационални? На първо място "младшите професори" от всички специалности посочват публикационната и преподавателската дейност. При другите критерии се изтъкват специфични за различните специалности разлики.

Значение на критериите за оценка

	Природни науки/ Медицина в %	Технически/ Инженерни науки в %	Хуманитарни науки/ Изкуство в %	Социални/ Икономически /Правни науки в %	Общо в %
Публикационна дейност	40	32	41	37	39
Преподавателска дейност	30	36	31	30	31
Академично самоуправление	5	5	9	9	7
Набавяне на допълнителни средства	19	24	9	14	16
Организация на конференции	2	3	5	6	4

В непосредствена връзка е и въпросът кой би трябвало да оценява изпълнението на критериите за оценка. Само относително малка част от анкетираните (23%), предимно в техническите науки, счита това за проблем на висшето училище, най-голяма част от анкетираните, а именно 77%, се застъпва за определяне на оценката от страна на катедрата към съответната специалност. За комбинация от вътрешни и външни експерти се застъпват преди всичко учените от хуманитарните и социалните науки. По отношение на въпроса за оценяващите комисии съществува по-скоро разногласие. Някои предпочитат експерти от самите специалности, други изискват предимно експерти извън университетите, а трети - съчетание от двете.

Представените анализи свидетелстват за някои общи положения в мненията на "младшите професори" от всички специалности. Преди всичко задача на университетите и на катедрите към съответните специалности е да се погрижат възможно най-скоро за въвеждането на прозрачни и ориентирани към успехи критерии за оценяване.

Възможността за планиране на научната кариера в Германия може значително да се подобри чрез въвеждането на tenure track във връзка с "младшата професура". Реализацията на възможности tenure track за "младшите професори" е доста ограничена, а много от тях считат такива предложения за изключително важни: 71 % от мъжете и 81% от жените оценяват tenure track

като "много важни", 20% или 17 % като "важни" и 8 % или 2% като "без значение".

В настоящата анкета се поставя специално и въпросът, свързан с начините на tenure процедирането. Много важна е процедурата при предоставянето на безсрочни места в рамките на tenure модел. В това отношение около една трета от анкетираните са за предоставяне на постоянно място след положителна оценка, половината (52%) искат да се реализира tenure процедурата в рамките на обикновена процедура на назначаване.

Повече от 40% от анкетираните считат установяването на работни места с непълнен работен ден за добра идея, като на тях бившите "младши професори" могат да се подготвят за назначения извън университетите.

Издаването на документ за квалификация се счита за желателно. Около 85% от анкетираните са на мнение, че има смисъл "младшите професори" да получат удостоверение за своята работа, което да съдържа важни за оценяването критерии (изследователска дейност, преподавателска дейност, ангажираност в самоуправлението и др.) и да е валидно и в други страни.

Дискусията свързана с tenure правилата засяга обикновено два комплекса въпроси, а именно дали този вид гаранция на кариерата има преимущество при дейности, свързани с индивидуалното и научното развитие, или тя пречи на конкуренцията като двигател на научното развитие. Само в някои случаи се счита, че tenure правилата биха могли да бъдат инструмент за отделните университети, за да могат заедно с младите учени да дефинират предварително и дългосрочно проблемите за своя профил.

Една от главните цели на Федералното министерство на образованието и изследванията на Германия по повод въвеждането на "младшата професура" е да отпадне хабилитацията като квалификационен етап в немските висши училища. Зад това се крие представата, че тази квалификация е дълга процедура и държи младите учени в зависимост от по-възрастните професори, като при това няма международно признание. След решението на Федералния конституционен съд за Допълнението на Рамковия закон за висшите училища в бъдеще по всяка вероятност ще има паралелно съществуване на различни пътища за квалификация, което означава, от една страна, на хабилитацията и, от друга страна, на "младшата професура".

Важна предпоставка за решението на младите учени дали да имат за цел хабилитация, или не, играе мнението за ролята на хабилитацията в тяхната специалност. Около две трети от "младшите професори" изхождат от факта, че хабилитацията сега, както и преди, играе значи-

телна роля. Това е валидно в по-малка степен за инженерите. Забелязва се, че преди всичко медиците разчитат на голямото значение на хабилитацията.

С оглед на тези преценки е интересно, че само малка част от анкетираните "младши професори" (десет от 145) вече са хабилитирани. При това става въпрос на първо място за учени от природните науки и медицината.

Важна цел, която е свързана с въвеждането на "младшата професура", е намаляването на стартовата възраст за назначаване на професори. Анкетата показва, че "младшите професори" при тяхното назначение са средно 34-годишни. Най-младият е на 27 години, а най-възрастният на 45 години. Подобни са резултатите и на първото изследване на "Junge Akademie".

По-важен е въпросът дали с предоставянето на tenure track избирането на "младшата професура" не трябва да се счита за първо назначение.

Планиране на кариерата - заключение

Анкетираните "младши професори" се чувстват несигурни не само за своето научно бъдеще, но също и при планирането на житейския си път. Голямата подкрепа на анкетираните "младши професори" за въвеждането на tenure-track показва, че все още недостатъчната приемственост на такива модели представлява един от най-важните проблеми при прилагането на "младшата професура". Решението за хабилитация на "младшите професори" се взима с оглед на тази голяма несигурност.

Става ясно, че анкетираните свързват "младшата професура" със скептично неутрална до положителна перспектива. Най-голяма част от анкетираните желае по-голяма сигурност във връзка с "младшата професура", което означава, от една страна, ясно сертифициране на квалификацията в различните области в края на прослуженото време и от друга страна, въвеждането на преходни работни места за "младши професори", които не са успели навреме да преминат към професура. Не е ясно също как да се процедира в случай на негативна оценка. В тази област на много места е необходимо бързо регулиране на процеса.

Някои препоръки

- Федералното министерство на образованието и изследванията на Германия и министерствата на федералните провинции, които искат да насърчат "младшата професура", трябва да предоставят средства за развитие на факултетите, които назначават "младши професори".
- Споразуменията относно целите между министерствата и висшите училища, както и между ръководствата на пос-

ледните и факултетите/специалностите би трябвало да съдържат повишаване на броя на "младши професори" и ясни критерии как това да се постигне.

- Институции, които се занимават с изследвания, и фондации да създадат допълнителна целева съвместна работа и програми за насърчаване на "младши професури".
- Без tenure track съществува риск за постигане на целта на реформата като намаляването на възрастта за първо назначаване и международната атрактивност, но и обратно, безсмислено се пропиева шансът за дългосрочно профилиране на специалности.
- Оценката трябва да става според прозречни, своевременно познати на

"младшите професори" критерии. Анкетирани пледират за комбинация от общи и индивидуално уточнени критерии.

Настоящото изследване показва, че в практиката на различни провинции и на различни специалности има съществени разлики, които трябва да се вземат под внимание при формирането на "младшата професура". В това изследване не става въпрос как да се характеризира "младшата професура" - като "успех" или "неуспех". За един такъв извод още не е дошло времето и потенциалът на "младшата професура" далеч не е изчерпан.

Източник:

http://www.che.de/downloads/JP_Studie_Endfassung_4_233.pdf

И. Джапунова

КАК ДА СЕ УВЕЛИЧИ БРОЯТ НА ЖЕНИТЕ ПРОФЕСОРИ: ОПИТЪТ НА БАВАРСКИТЕ СПЕЦИАЛИЗИРАНИ ВИСШИ УЧИЛИЩА

През 2002 г. в Бавария се провежда програма за привличане на млади висшестепни за преподаватели в специализираните висши училища. Две години след стартиране на програмата Баварският държавен институт за изследване и планиране на висшето образование изготвя първата оценка на резултатите от нея. Преподавателките са анкетирани писмено за техния образователен статут, за научните им, професионални и преподавателски квалификации, както и за техния положителен и отрицателен опит от програмата.

В изследването се анализират следните аспекти:

- Кои елементи от следването и професионалната дейност на участничките имат принос към професионалното и квалификационното им състояние;
- Какви са очакванията им от преподавателската дейност по специалността от педагогическата и професионалната им заетост;
- Дали тази програма е достигнала до "точните" участнички, особено в областите със слабо участие на жени;
- Дали програмата им е помогнала да кандидатстват и да получат професорско място в специализирани висши училища;
- Какви изводи правят, от една страна, участничките в програмата, а от друга – отделните факултети.

Изследването обхваща следните етапи:

- Писмено анкетирание на участничките в програмата в два момента:

1. Две години след началото на програмата те определят какви са научните и практическите квалификации, които са придобили, и какъв е техният опит и очаквания,
2. След четири години се проучва дали са се увеличили техните шансове да заемат професорска длъжност и дали са били назначени,

- Устно събеседване с част от участничките;
- Експертни разговори с преподавателския състав във факултетите за опита му с програмата, обявяването на конкурси и назначенията.

Въпреки че през 2001 г. 38% от студентите от горните курсове и почти 40% от новопостъпилите студенти в баварските специализирани висши училища са жени, само 7,8% от професорските длъжности са заети от жени, като този дял е различен за различните висши училища и различните специалности. Жените са слабо представени предимно в техническите специалности.

При стартирането на програмата броят на жените професори е 146, от които 119 – в държавните висши училища. През 2001 г. най-малък е дялът на жените професори във висшите училища в Дегендорф и Кемптен (по 2%), а най-висок – 43%, в Католическото висше училище в Мюнхен. Дялът на преподавателките нараства постоянно,

като през 1990 г. е 4,3%, а през 2002 г. – 8,2%. Кандидатките за професорски места през 2002 г. са 13,2% , а получилите назначение – 11,2%.

Цел на програмата

Програмата има за цел да се увеличи броят на жените професори и да се даде възможност на желаещите жени да получат допълнителна научна квалификация и да повишат преподавателския си стаж (5 години), за да могат да се кандидатират за професори. Тя им помага да получат преподавателско място и да докажат педагогическите си способности, като се стимулират да изиявят на практика преподавателските си способности в рамките на тези 5 години. Информирани са жени, заети в икономическия сектор – докторанти или получили докторска степен, какви са условията и предимствата на работата във висше училище. Програмата е ориентирана най-вече към жени от техническите и природонаучните специалности, тъй като те са най-дефицитни в сферата на висшето образование.

Програмата е финансирана по “Научна програма за висшите училища” (HWP) на два етапа - първия - от 2001 до 2003 г., а втория – до 2006 г., и за нея отговаря “Конференцията на жените преподавателки в специализираните висши училища в провинция Бавария”, която два пъти годишно взема решение за приемането на участнички в тази програма.

Квалификации на участничките

Изследва се доколко е възможно чрез тази програма да се привлекат заети в други сфери висшестипни за преподаватели във висши училища. Проведено е проучване какви предпоставки – успех в училище, завършено висше образование, професионално ориентиране и придобити умения, са необходими за привличане на жените в програмата. Анализират се квалификациите на кандидатките и се преценява дали те са подходящи да бъдат включени в програмата.

Областите, в които са заети участничките, и професионалният им статут показват широк спектър от сфери на дейност. Повече от 1/3 от тях са заети в сферата на услугите, банковото и застрахователното дело, правната и икономическата консултантска дейност, информационните технологии, в инженерни и архитектурни бюра. 30% са заети във висши училища и в научноизследователски организации или в училища и институции за обучение на възрастни. Около 10% работят в промишлеността (фармация, металообработване, електротехника, фина механика, строителство), а 1/5 са заети в културни институции, издателства, медии, публична администрация, съюзи и организации и в социалната сфера. Голям брой от анкетираните (40%) са на свободна практика, 15% заемат ръководни постове,

17% са ръководители на проекти, а 5% се занимават с други дейности. 8% са научни сътрудници или асистенти във висши училища. 4% от анкетираните вече са получавали покана за професура в специализирано висше училище. Около 57% от участничките са били заети на пълен работен ден, а 43% - на непълен. При над 4/5 от анкетираните досегашното им работно място е било на безсрочен договор, а при тези, които са били на срочен – около половината са имали договор до 2 години, а другата половина – до 4 години.

Анкетата показва, че участничките в програмата освен необходимите формални предпоставки:

- имат изявени интереси по специалността и преподавателски умения;
- притежават добър преподавателски опит;
- желаят да приложат своите практически професионални умения като преподаватели в специализирано висше училище;
- от дълго време желаят да направят професура във висше училище.

Анкетираните, освен гореспоменатите характеристики, отговарят че имат силно желание да се преквалифицират като преподаватели. Основанията им за участие в програмата са разнообразни, като на първо място се поставя интересът им към повишаване на квалификацията и придобиване на по-голям професионален опит. (таблица 1)

Участието в тази програма представлява най-голям интерес за групата на анкетираните, които оценяват работата си в момента като по-скоро негативна.

85% от участничките са развили сами своите преподавателски умения в процеса на обучение, около 50% твърдят, че са повишили квалификацията си чрез общуване с колегите. Над 1/3 от преподавателките са доразвили уменията си чрез курсове, конференции, подготвителните изпити за програмата и самообучение. Почти 90% от анкетираните твърдят, че са натрупали знания и опит още преди включването им в програмата. 95% са описали своите планове за професионалното си бъдеще. Повече от половината от тях имат голямо желание да заемат професорска длъжност във висше училище. За тях е особено важно да приложат придобитите знания на практика и да доразвият уменията си по специалността, за да повишат квалификацията си. Много от тях желаят да имат реални възможности да приложат на практика уменията си или да работят успешно в екип. Всички подчертават желанието си за по-голяма самостоятелност и за издигане в кариерата със собствени сили и способности. (таблица 2)

На въпроса дали са се доближили до целта да станат професори, отговорите на анкетираните са положителни. 55% са създали добри контакти,

35,4% са кандидатствали за професорско място, 6,1% са включени в списъци с одобрени кандидати за професори, а 3,7% вече са назначени на професорски длъжности. При докторантите като първа цел стои успешното завършване на обучението им. Други желаят да натрупат още опит извън университета. Някои от анкетираните твърдят, че чрез програмата са се убедили, че са избрали правилния път за кариерата си, а други съобщават, че са преживели “ново професионално ориентиране”.

Опитът на участниците с програмата

Запитани за положителните и отрицателните впечатления от програмата, отговор са дали 50 участници, като положителните впечатления са повече от отрицателните.

Положителните впечатления се дължат на съдържанието на програмата и на провеждането на обучението. Голям брой участници одобряват факта, че са приети добре от студентите и колегите от университета, които са им помагали и са ги подкрепяли. Участниците определят като много полезни мероприятията за разширяване на контактите им и за указване на методична помощ. Те отчитат положително възможността за провеждане на консултации с опитни колеги (менторство) и оценяват високо създадените контакти. Добре са приети и семинарите, организирани по програмата, които улесняват запознанствата между кандидатките от различните специалности и университети. Анкетираните твърдят, че дори 2 години след участието им в подобни мероприятия, продължават да поддържат тесни контакти помежду си и това им помага в работата.

Важен индикатор за положителната оценка на програмата е фактът, че 42 от 54 преподавателки през летния семестър на 2003 г., са пожелали да им се удължи договорът. (таблица 3)

Въпреки общата положителна оценка на програмата в някои аспекти са отчетени негативи и са отправени критики. Най-честата критика се отнася до организацията и провеждането на програмата, което включва преди всичко разпределението на помещенията, големината и оборудването им, както и наличността на материали за обучение.

На второ място са оплакванията от недостатъчна помощ от обучаващия персонал, незадоволителното интегриране и ниския “статут”. Многократно се посочват трудности преди всичко поради голямото натоварване на участниците, като се има предвид, че в повечето случаи те работят и на друго място. Заплащането не е често критикувано в писмените анкети, но при личното събеседване много често се определя като незадоволително. По тези съображения програмата не е

много привлекателна за някои участници, заети в икономиката. (таблица 4)

Впечатления от процедурите по назначенията на жени професори

Поради краткия период на провеждането на програмата все още не може да се направи точна оценка колко от участниците са доволни от участието си в нея. Четири вече са назначени на професорска длъжност - две от тях в баварски специализирани висши училища, една – извън Бавария като професор по заместване, а четвъртата е професор извън Германия.

Една от анкетираните твърди, че е разочарована от практиката през последните две години за професори да се назначават само мъже и ѝ се струва невъзможно да се премахне тази “дискриминация”.

На участниците не винаги им е ставало ясно дали комисията поставя акцентът върху научната страна на лекцията, или върху дидактичните умения. Твърде разнопосочно е оценено и устното събеседване с комисията – понякога сроковете за излизане на резултатите са били много дълги – дори до една година и тази неизвестност е измъчвала участниците. Съобщава се дори за случай, когато след конкурс, на професорската длъжност вече е бил назначен мъж, а другите участници в конкурса дори не са били уведомени.

Друг пример илюстрира как назначена вече на професорска длъжност преподавателка е научила за тази програма първо от колеги от икономиката и едва по-късно от публикувано на сайта на висшето училище съобщение и въпреки големия брой кандидатки е назначена в рамките на една година. Друга участничка съобщава, че въпреки че е била на второ място в списъка на одобрените кандидатки за професорско място, има печален опит от това участие и възприема процедурата като твърде “оскърбителна” и “унизителна”. Много участници в програмата и някои професори и декани – мъже и жени, изказват загриженост, че поради намаляването на финансовите средства, въпреки необходимостта от обновяване на кадрите заради пенсиониране на професори, в бъдеще ще има проблеми с назначаването на професори. Това би довело до загуба на интерес от жените към участие в програмата, ако те не виждат шансове за заемане на професорски длъжности.

Препоръки, направени от участниците в програмата

Около половината от участниците правят препоръки за подобряване на програмата. В 58% от изявленията се дискутират отношенията им с висшите училища, с отделните факултети или с други колеги преподаватели. Повечето предложения са за **подобряване на контактите с колегите, респ. за разширяване на помощта от**

други преподаватели. Подобряването на организацията при провеждане на лекции и упражнения (напр. оборудване на помещения и зали, съставяне на програми и определяне на срокове) остава на второ място. Подчертава се необходимостта от подготовка на помещенията и уредите и улеснен достъп до материалите за обучение. Прави се предложение за **усъвършенстване на изчисляването на заплащането**.

Подчертава се нуждата от повече информация за организацията и структурата на самото училище. Би трябвало да се повиши престижът на участничките, тъй като те най-често изпълняват функции по заместване в катедрите. Нужно е да им се осигурят възможности да поддържат по-тесни контакти с други преподаватели. Важни са и доброто им интегриране и скъсяването на дистанцията в отношенията с професорите. Това би могло да се постигне с покани за включване в провеждани преподавателски съвещания и конференции.

Желанието на голяма група от анкетираните е оказването на консултантска помощ за начина на преподаване, а някои дават предложения напр. за избора на темата на програмата, процедурата за назначаването и обмяната на опит между участничките.

Необходима е повече информация не само в специализирани списания, но и в ежедневния печат. Програмата трябва широко да се оповестява в икономиката, защото в повечето случаи там са заети жените, имащи желание за научна и преподавателска дейност, въпреки че на някои производствени организации не им е приятно да губят висококвалифициран, добре обучен персонал. Необходимо е да се създадат условия още по време на следването жените да проявят желание да продължат своята кариера в университет.

Предложенията на участничките в програмата касаят и нейното провеждане. Най-голяма е групата на предложенията, третиращи организационните аспекти:

- документите за кандидатстване в програмата да се изпращат по електронен път до висшето училище;
- да се удължат сроковете за записване за следващия семестър;
- да се създаде база данни за координация на дейностите, която да е ориентирана към специфичните нужди на съответните специалности;
- да се предоставя актуална информация за свободните професорски места и за тези, които предстои да се освободят.

Оценка и перспективи

Тъй като продължителността на програмата към момента на анкетирането е твърде малка, все

още не може окончателно да се определят професионалните перспективи на участничките в нея. Необходимо е да се изчака провеждане на планираното второ анкетиране и да се анализират резултатите от него. Затова акцентът на първата оценка на програмата се поставя върху концепцията и провеждането ѝ.

Почти 3/5 от анкетираните твърдят, че чрез програмата са осъществили добри контакти с висши училища, които биха им помогнали да постигнат целта си да заемат професорска длъжност. Към момента на анкетирането повече от 1/3 от участничките са се кандидатирали за професорско място. Друг важен индикатор за положителната оценка на програмата е фактът, че 80% от преподавателките през летния семестър на 2003 г. са пожелали да продължат договора си.

Информация за програмата, както и стимулиране за участие, идват най-често от професори – мъже и жени и от назначени вече преподавателки. Те формират преподавателските екипи, тъй като имат най-ясна представа за реалните нужди на факултетите и са създали добри контакти с фирми, най-вече чрез собствени научно-изследователски и експертни дейности, както и чрез дейността си на научни ръководители.

Най-привлекателна за програмата е групата на жените с дефицитни специалности, заети в частния сектор, и затова те трябва да се търсят чрез инженерните съюзи и браншовите организации. Друга група, представляваща интерес за тази програма, са висшистките, които са самостоятелно заети или упражняват свободни професии (около 2/5 от анкетираните). Те биха били много полезни като преподавателки, тъй като притежават богат професионален опит и предприемачески умения. Третата група се състои от висшистки, които в момента работят някъде, но нямат почти никакъв преподавателски опит. Само половината от анкетираните са постъпили на работа във висше училище след завършване на университета, а някои са успели да придобият опит в друг вид обучение. Изборът на участнички не е толкова голям, колкото е необходимо, защото те се подбират от твърде ограничен кръг познати на професорите и преподавателите. Необходимо е да се търсят жени докторанти или с докторски степени, заети в бизнеса, и да им се даде шанс да направят кариера във висше училище. Би трябвало да се осигурят и възможности за получаване на стипендии, когато висшистки, завършили специализирано висше училище, желаят да продължат обучението си в университет. Контактът с професорите помага на назначените преподавателки както за съдържанието на преподавания материал, така и за получаване на методични указания. За да се увеличи броят на преподавателките в университетите, е необходимо да се открият жени - ментори от бизнеса. За целта трябва да се организират екипи от профе-

сори, които да предават своя опит на начинаещите преподавателки.

Програмата за назначаване на преподавателки би могла да служи за изграждане на мрежа от

жени – професори, ментори и преподаватели, която висшите специализирани училища да използват за увеличаване на броя на жените в своите колективи.

Таблица 1:

Основания на анкетираните за участието им в програмата (в %)

Основания за участие	Най-често назовано 1	2	3	4	5	Най-рядко 6
Осъществяване на контакт със специализирано висше училище	55,2	16,4	16,4	7,5	-	4,5
Опознаване на преподавателската дейност в спец. висше училище	62,3	17,4	10,3	4,3	1,4	4,3
Придобиване на преподавателски опит	59,7	18,1	6,9	4,2	6,9	4,2
Придобиване на квалификации, необходими за назначаване на професорска длъжност	67,6	12,7	7,0	9,9	-	2,8
Стартиране на преподавателска кариера в спец. висше училище	48,5	22,1	8,8	14,7	1,5	4,4
Назначаване в спец. висше училище	64,1	6,3	9,3	6,3	10,9	3,1
Увеличаване на професионалния опит	75,7	14,9	6,7	-	2,7	-
Прилагане на собствените научни квалификации	46,3	26,9	11,8	3,0	3,0	9,0
Прилагане на собствения практически опит	56,9	22,2	6,9	4,2	4,2	5,6

Таблица 2:

Усъвършенстване на преподавателските умения (в %)

Преподавателските умения са усъвършенствани чрез:	До голяма степен 1	2	3	4	5	Никак 6
Самото назначаване (обучение в практиката)	65,7	20,3	8,9	3,8	-	1,3
Консултиране с професорите от съответното висше училище	27,5	23,3	19,2	6,8	6,8	16,4
Участие в специални курсове по програмата	13,6	11,9	1,7	-	1,7	71,1
Участие в други курсове	6,9	22,4	8,6	6,9	3,4	51,8
Конференции/упражнения в рамките на програмата	3,3	10,0	3,3	1,7	3,3	78,4
Специализирана литература по методика на обучението	15,9	23,2	15,9	7,2	10,1	27,7

Таблица 3:

Положителен опит, придобит по време на участие в програмата

Положителен опит	Брой	%
Добър прием от студентите	17	29,8
Научно консултиране	15	26,3
Дидактични семинари	12	21,1
Натрупване на педагогически опит	10	17,5
Самостоятелност	3	5,3
Общо	57	100,0

Таблица 4:

Отрицателен опит от участието в програмата

Отрицателен опит	брой	%
Организационни неуредици	17	35,5
Помощ от обучаващия персонал	11	22,9
Оборудване и заплащане	10	20,8
Липса на перспектива	6	12,5
Отхвърляне	4	8,3
Общо	48	100,0

Източник:

http://www.ihf.bayern.de/dateien/beitraege/Beitr_Hochschul_2_2002.pdf, (90-110 с.)

Ю. Дичева

ИНФОРМАЦИОННИ СИСТЕМИ И ИНСТРУМЕНТИ, ПРИЛОЖИМИ В ОБРАЗОВАНИЕТО И НАУКАТА

ОБРАЗОВАНИЕТО И СЪВРЕМЕННИТЕ ТЕХНОЛОГИИ - ОСНОВНИ ПРИОРИТЕТИ ЗА РАЗВИТИЕ НА ЕВРОПЕЙСКАТА ИКОНОМИКА НА ЗНАНИЕТО

ОЦЕНКАТА НА ГРАЖДАНЕТЕ НА ЕВРОПА В СПЕЦИАЛНО ПРОУЧВАНЕ НА "EUROBAROMETER"

Основната цел на Лисабонската стратегия на Европейския съюз (ЕС) е до 2010 г. да се подобрят условията за постигане на икономическо и социално възвръщане на страните от ЕС, за да се приспособят към бързо настъпващите промени в света.

През 2000 г. в Лисабон Европейският съвет представя своята десетгодишна стратегия: до 2010 г. ЕС да се превърне в "най-конкурентоспособната, основана на знанието и динамично развиваща се икономика в света, способна на устойчив икономически растеж, с повече и по-добри работни места и по-голяма социална стабилност".

През м. март 2005 г. в редовния годишен доклад на Европейската комисия (ЕК) се представя анализ на изпълнението на стратегията, според който много от поставените цели все още предстои да бъдат достигнати. За да се

реализира тяхното изпълнение, Европейският съвет е одобрил следващите приоритети на Лисабонската стратегия.

Пет години след приемане на стратегията от Лисабон, на средата на нейния дългосрочен период, Европейската комисия счита, че е добре да се види оценката на обществото за постигнатия по основните цели напредък. В рамките на стратегията представлява интерес да се покажат различията между обективните оценки на постигнатото в редица области и общото възприемане на постигнатите резултати от страна на гражданите на отделните страни членки на ЕС.

В специално издание на европейското проучване на общественото мнение "Eurobarometer" от 2005 г. са представени най-важните резултати от проучване, проведено във всяка от 25-те страни членки на ЕС по отношение на основните цели на лисабонската стратегия.

Докладът съдържа шест основни раздела, като в настоящия анализ се представя оценката на гражданите на ЕС по отношение на *основните приоритети* за подобряване на европейската икономика:

➤ *Икономика, основана на знания*

В годишния си доклад ЕК набляга на необходимостта от неотложни действия в следните три области:

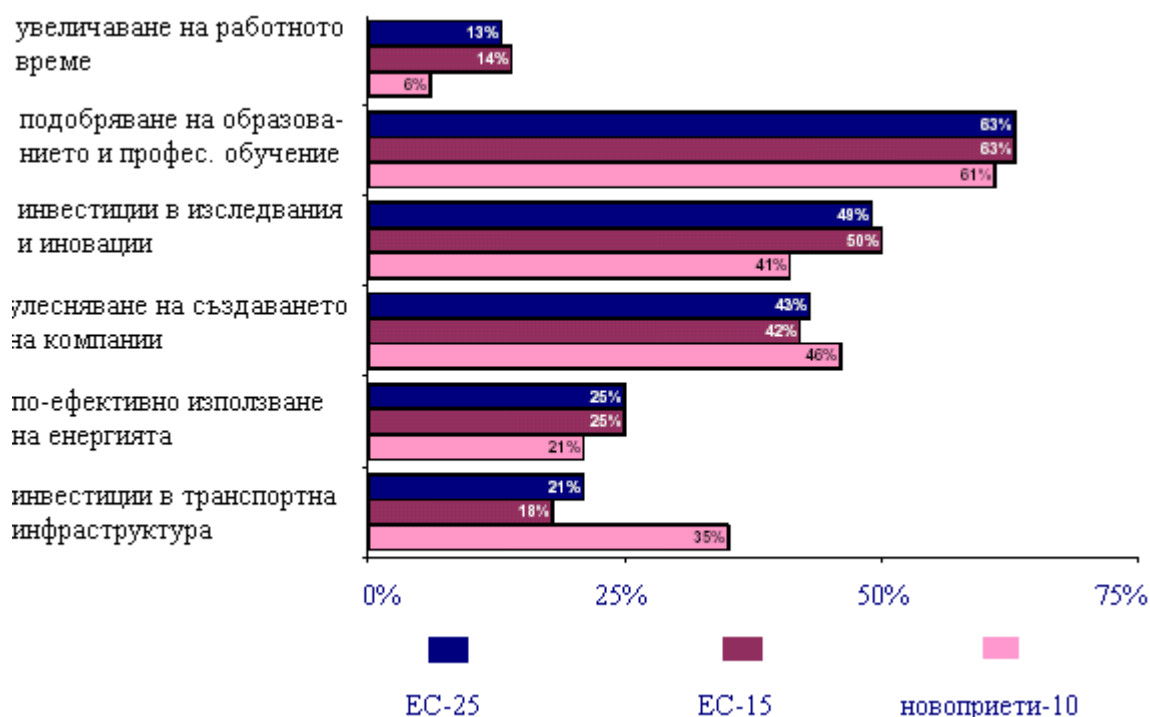
- Увеличаване на инвестициите в комуникационни мрежи и знания, особено в областта на научните изследвания, образованието и обучението;
- Увеличаване на конкурентноспособността на европейските предприятия;
- Удължаване на активната възраст чрез насърчаване на заетостта сред по-възрастните и чрез модернизиране на системите за образование за работа през целия живот, чрез подобряване на организацията на работа и чрез системи за профилактика и грижа за здравето.

Резултатите от проучването на "Eurobarometer" показват, че съществува различие между гражданите на отделните страни в ЕС по

отношение на основните икономически приоритети:

- В Литва и Дания, с резултат над 80%, като основен приоритет се посочва подобряването на образованието и обучението;
- В Словения, Германия и Дания преобладаващо значение имат инвестициите в изследвания и иновации;
- В Гърция, Литва и Франция се придава особено значение на улесняването на създаване на компании;
- В Полша, Португалия и Латвия се придава по-малко значение (в сравнение с другите страни) на ефективното използване на енергията;
- В Словакия и Дания по-голямо значение имат инвестициите в транспортната инфраструктура;
- Във Франция (където преди няколко години се намали продължителността на работната седмица до 35 часа) има най-силна подкрепа за увеличаване на работното време.

Основни приоритети за подобряване на европейската икономика според гражданите на ЕС

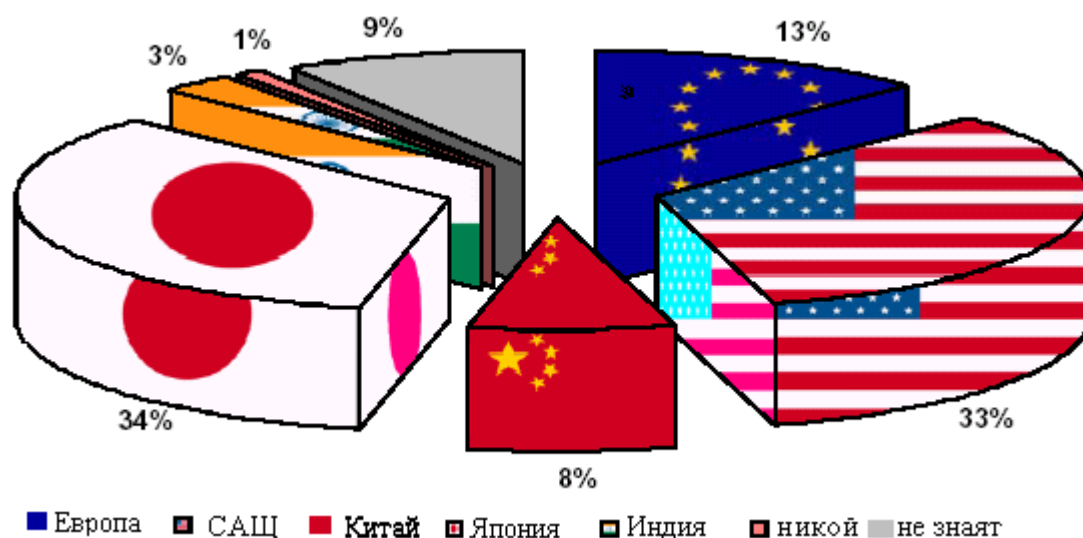


➤ *Нови информационни и комуникационни технологии: кой печели? ЕС изостава от Япония и САЩ*

В доклада на ЕК се подчертава, че ниският ръст на производителност в Европа се дължи на два основни фактора: недостатъчно използване на нови информационни и комуникационни технологии (ИКТ) и недостатъчно инвестиране в тази насока. Следователно усилията на Общността за увеличаване на производителността следва да се насочат към тези два приоритета, за да се постигне конкурентноспособност както по отношение на САЩ, така и на други глобални партньори - особено Китай и Индия.

Резултатите от проучването на "Eurobarometer" показват, че гражданите на отделните страни в

Максимално използване на нови ИКТ по страни и региони според гражданите на ЕС



В общите изводи от проучването се подчертава очевидната неодобрителна оценка на европейските граждани по отношение на икономиката на Европа (особено в сферата на заетостта). Голяма част от интервюираните се отнасят критично към своите национални икономики. Подчертава се, че гражданите на ЕС имат доста ясна представа за икономическата действителност, което се потвърждава от обективните икономически показатели. Те обаче не правят връзка между качество на живота и икономически показатели. В това отношение съществува противоречие, което трябва да се отстрани възможно най-скоро, даже ако практически за всички използвани в проучването показатели, хората са оптимистични за следващите пет години – което не означава, че ЕС ще се превърне в световна икономическа сила до 2010 г.

Европейския съюз дават различна оценка на използването на ИКТ:

- В осем от страните (главно от ЕС-15) гражданите дават най-висока оценка на САЩ по отношение на използването на ИКТ;
- В Люксембург и Финландия се счита, че ИКТ най-много се използват в Европа – това мнение особено във Финландия се дължи на силното присъствие в страната на голям международен участник на пазара на ИКТ;
- В Швеция, Европа е класирана на второ място, с осем пункта пред САЩ.

Гражданите на ЕС, които осъзнават изоставането на Европа в областта на ИКТ, смятат, че това може да се превърне в източник на вдъхновение за намиране на нови идеи, което води до подобряване на благосъстоянието.

В проучването се обобщава, че за да се подобри икономическото състояние в Европа, основни приоритети трябва да се дадат на:

- развитието на продължаващо професионално обучение;
- инвестирането в изследвания и иновации.

Резултатите от това проучване подчертават разбирането от страна на гражданите на Европа за значението на развитие на икономика, основана на знания.

Източник:

http://europa.eu.int/comm/public_opinion/archives/eb/s/ebs_215_en.pdf

М. Стоянова

БЕНЧМАРКИНГ

ПОЗИЦИЯТА НА ГЕРМАНИЯ В ИНОВАЦИОННАТА КОНКУРЕНЦИЯ - РЕЗУЛТАТИ ОТ ИНОВАЦИОННИЯ БЕНЧМАРКИНГ IW

Техническият прогрес повишава производителността на производствените фактори в икономиката и затова е един от най-важните детерминанти на икономическия растеж. Според теорията за растежа той не се постига случайно, а се определя от равнището на научните изследвания и иновациите. При това се наблюдава важна положителна корелация между условията за иновации във фирмите и народностопанския икономически растеж. Тази връзка в нарастваща степен се признава и от политическите лица, вземащи решения. Европейският съюз в рамките на своята Лисабонска стратегия цели значително повишаване на националните разходи за изследвания и технологично развитие (ИТР).

За да оцени силните и слабите страни на иновационната система на Германия в сравнение с 15 индустриални държави, Институтът за германска икономика, Кьолн (Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW)), разработва иновационен бенчмарк, който, опирайки се на 22 единични показателя, емпирично отразява важните в иновационно отношение области на икономиката.

Бенчмаркът консолидира информацията за условията за иновации в дадена страна и дава възможност за сравнение както в международен, така и във времеви контекст. При сравнението трябва да се изхожда не само от това, че дадена държава в определено време и в определена област е по-добра от друга, но и да се покаже колко големи са съответните различия. Качествените данни съдържат първоначална информация, но не дават възможност за интерпретация на различията. При конструкцията на иновационния бенчмарк IW са взети под внимание само количествено измерими данни, които се изследват регулярно. Така става възможно едно обективно, ежегодно повтарящо се международно сравнение.

Европейската комисия е разработила сумарен иновационен индекс (Summary Innovation Index (SII)), който представлява претеглена средна аритметична величина от 17 отделни показателя и дава възможност за сравнение на националните иновационни постижения. Обусловено от чисто сумарната конструкция на SII обаче се допуска, че всички иновационни фактори действат взаимозаменяемо и изменението на един фактор въздейства винаги по един и същ начин върху съответния иновационен резултат, независимо от изменението на останалите фактори.

В рамките на иновационната система резултатът е много повече от проста сума от отделните фактори. Иновационният бенчмарк IW е насочен категорично към обхващане на съществуващата в иновационния процес допълняемост на факторите. При него за основа са избрани 22 показателя, които в своята цялост представят значимите, количествено измерими фактори на влияние. Тези единични показатели са групирани първоначално в четири допълващи се области: "Разходи и създаване на иновациите", "Човешки капитал", "Рамкови условия" и "Осъществяване на иновациите" (фигура 1). Накрая получените за всяка област частични индикатори се консолидират в един общ бенчмарк.

При това всеки частичен индикатор получава идентично тегло, за да се възпроизведе мултиплицирано допълващото се взаимодействие на четирите иновационни области върху агрегираното равнище на частичните индикатори. В рамките на четирите частични индикатора се установява допълнително обвързване на единичните показатели. (фигура 1)

Изследователски разходи и помощ при старта

Под иновация се разбира технологична новост, която се регистрира за първи път като пазарен продукт или като процес в предприятието (ОИСР, 1997 г.). Преди едно изобретение да се превърне в иновация обаче, трябва да има постижения в областта на изследванията и технологичното развитие (ИТР). Един от най-важните фактори в дадена национална иновационна система е равнището на паричните средства, инвестирани в ИТР. Според редица изследвания еднопроцентов растеж на ИТР в стопанския сектор повишава общата факторна производителност в цялата икономика с 0,13 %. Тази положителна зависимост между равнището на ИТР и техническия прогрес се обхваща от иновационния бенчмарк IW чрез показателя "Разходи за ИТР" (таблица 1). При това в таблицата са посочени и теглата, с които съответните единични показатели влизат в частичния индикатор. Концентрираната предимно в областта на фундаменталните изследвания дейност на държавата упражнява също положителен, макар и сравнително нисък ефект върху производителността и също се обхваща с този показател. Повишаващият производителността ефект на научните изследвания и технологичното развитие нараства с повишаване на интензивността на ИТР. Използваният показател "Интензивност на ИТР в производствените отрасли" от-

разява свръхпропорционално нарастващия иновационен резултат спрямо съотношението между вложените средства и приходите.

Готовността на фирмите за нови, рискови иновационни проекти се влияе съществено от възможностите за тяхното финансиране. Особено чувствителна към конюнктурата е иновационната активност на малките и средните предприятия. При тях ИТР като цяло не протичат организирано и постоянно както в големите компании, така че стимулирането им чрез публичния сектор има голямо значение за тяхното провеждане. Държавните средства при това имат допълваща функция към частно финансираните средства за ИТР. Поради ниската обезпеченост със собствен капитал, голям брой млади и потенциално инова-

тивни предприятия при внедряване на технологичните проекти често се насочват към чужд капитал. Особено значение има разполагаемият в началната фаза на дадено предприятие рисков капитал, тъй като класическите финансови институции често не поемат пресметнатия риск на такива проекти. Експертите обръщат внимание на взаимната допълняемост на държавните и частните финансиращи програми. От гледна точка на дадена фирма е важно да е налице достатъчно капитал за провеждане на изследователските и технологичните проекти. По-малко важно е какви са съставните части на тази сума. Тази аргументация налага да се покаже допълнителното обвързване на посочените показатели за финансиране.

Таблица 1

Единични показатели за разходи и създаване на иновациите

	Разходи за ИТР ¹⁾	Интензивност на ИТР ²⁾	Рисков капитал в началната фаза ³⁾	Публично стимулиране ⁴⁾	Разходи за ИКТ ⁵⁾
Тегло	1	1	1	1	1
Белгия	664,1 ⁷⁾	2,59 ⁷⁾	0,01 ⁷⁾	5,9 ⁸⁾	2,9 ⁶⁾
Дания	739,8 ⁸⁾	2,82 ⁸⁾	0,05 ⁷⁾	3,1 ⁹⁾	3,5 ⁶⁾
Германия	659,8 ⁷⁾	2,48 ⁷⁾	0,01 ⁷⁾	6,4 ⁷⁾	3,1 ⁶⁾
Финландия	918,9 ⁸⁾	3,57 ⁸⁾	0,06 ⁷⁾	3,2 ⁸⁾	3,7 ⁶⁾
Франция	620,0 ⁸⁾	2,02 ⁷⁾	0,03 ⁷⁾	10,3 ⁸⁾	3,3 ⁶⁾
Гърция	110,7 ⁹⁾	0,29 ⁷⁾	0,01 ⁷⁾	1,2 ⁹⁾	1,3 ⁶⁾
Ирландия	338,0 ⁹⁾	1,04 ⁹⁾	0,03 ⁷⁾	2,7 ⁹⁾	2,1 ⁶⁾
Италия	282,7 ⁹⁾	0,77 ⁷⁾	0,01 ⁷⁾	14,4 ⁷⁾	1,9 ⁶⁾
Япония	838,5 ⁸⁾	3,10 ⁸⁾	-	1 ⁸⁾	3,6 ⁶⁾
Холандия	541,9 ⁹⁾	1,54 ⁸⁾	0,01 ⁷⁾	5,2 ⁹⁾	3,8 ⁶⁾
Норвегия	595,2 ⁸⁾	1,41 ⁸⁾	0,03 ⁷⁾	10,3 ⁹⁾	3,6 ⁶⁾
Португалия	171,8 ⁸⁾	0,52 ⁸⁾	0,04 ⁷⁾	2,1 ⁹⁾	2,0 ⁶⁾
Швеция	1150,2 ⁹⁾	5,18 ⁹⁾	0,06 ⁷⁾	5,8 ⁸⁾	4,4 ⁶⁾
Испания	232,3 ⁸⁾	0,79 ⁸⁾	0,01 ⁷⁾	9,5 ⁸⁾	1,7 ⁶⁾
Великобритания	526,3 ⁸⁾	1,84 ⁸⁾	0,04 ⁷⁾	6,7 ⁸⁾	4,2 ⁶⁾
САЩ	977,7 ⁷⁾	2,47 ⁷⁾	0,05 ⁸⁾	10,0 ⁷⁾	4,6 ⁶⁾
Средно ¹⁰⁾	585,5	2,03	0,03	6,1	3,1

1) Национални разходи за ИТР на човек от населението в паритет на покупателната способност в щат. дол. 2) Разходи за ИТР в производствените отрасли в % от добавената стойност в производствените отрасли. 3) Разполагаем рисков капитал във фазата на учредяване на предприятието в % от БВП. 4) Държавно финансирано стимулиране на ИТР в % от разходите за ИТР на частния сектор. 5) Разходи за информационни и комуникационни технологии в % от БВП. 6) За 2004 г. 7) За 2003 г. 8) За 2002 г. 9) За 2001 г. 10) Непретеглена средна величина. Източници: OECD, 2004a; EUROSTAT

Наред с преките инвестиции в основни фондове и тяхното финансиране важна роля играе и информационният поток между отделните предприятия и между предприятията и изследователските центрове в държавата. Високо развитата информационна инфраструктура ускорява

дифузията на нови идеи и процеси в икономиката и допринася за повишаване на производителността. Разходите на държавата за информационни и комуникационни технологии могат да се приемат като приблизителна величина за скоростта на информацията и за пропускливостта на

системата. По този отнесен към БВП единичен показател Германия е в средното поле на класацията. В САЩ и в скандинавските държави се инвестират значително повече пари за изграждане на информационна инфраструктура, а в южноевропейските държави - значително по-малко.

Обезпеченост с човешки капитал

Съществува многократно потвърдена положителната зависимост между човешкия капитал в икономиката и иновационната способност на съответната държава. Ако държавата има голям дял абсолвенти спрямо трудоспособното население, то това оказва стимулиращо въздействие за създаване на иновации. Показателят "Завършили висше образование" отразява това съотношение (таблица 2). Човешкият капитал обаче не е хомогенен фактор. Пределната производителност на инженерите и на техническия персонал е над два пъти по-висока от тази на останалия персонал. Следователно квалифицираните абсолвенти в областта на природонаучните и математически специалности (т.нар. **MINT** – спе-

циалности: **Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften** или **Technik**) са особено важни за бъдещите технически иновации. Настоящият недостиг на абсолвенти от тези специалности в Германия оказва ограничаващо влияние върху иновационната способност. В Ирландия, Франция или Финландия на 1000 заети лица завършват три пъти повече абсолвенти по MINT, отколкото в Германия. Този проблем се отразява и в по-ниския дял на разходите за образование от БВП в сравнение със средния. При това решаваща роля за иновационната способност на държавата има както количеството, така и общото качество на човешкия капитал. Макар че при оценка на разходите за образование се акцентира повече върху ефективността, отколкото върху равнището, то при определена ефективност е налице положителна зависимост между разходите за образование и човешкия капитал. Понастоящем Германия отделя за образование само 5,3 % от БВП. В бъдеще се очаква увеличение на частните инвестиции в образованието.

Таблица 2

Единични показатели за човешкия капитал за иновации

	Завършили висше образование ¹⁾	Абсолвенти по MINT ²⁾	Разходи за образование ³⁾	Висши технологии ⁴⁾	Високи технологии ⁵⁾	Наукоемки услуги ⁶⁾
Тегло	1	1	1	½	½	1
Белгия	28 ⁸⁾	2,07 ⁸⁾	6,4 ⁹⁾	0,72 ⁷⁾	5,70 ⁷⁾	38,71 ⁷⁾
Дания	27 ⁸⁾	1,92 ⁸⁾	7,1 ⁹⁾	0,97 ⁷⁾	5,15 ⁷⁾	43,21
Германия	23 ⁸⁾	1,71 ⁸⁾	5,3 ⁹⁾	1,90 ⁷⁾	9,13 ⁷⁾	32,99 ⁷⁾
Финландия	33 ⁸⁾	4,15 ⁸⁾	5,8 ⁹⁾	1,76 ⁷⁾	5,09 ⁷⁾	39,72 ⁷⁾
Франция	24 ⁸⁾	4,47 ⁸⁾	6,0 ⁹⁾	1,21 ⁷⁾	5,29 ⁷⁾	35,52 ⁷⁾
Гърция	18 ⁸⁾	-	4,1 ⁹⁾	0,29 ⁷⁾	1,70 ⁷⁾	22,65 ⁷⁾
Ирландия	25 ⁸⁾	4,53 ⁸⁾	4,5 ⁹⁾	2,92 ⁷⁾	3,37 ⁷⁾	33,43 ⁷⁾
Италия	10 ⁸⁾	2,21 ⁸⁾	5,3 ⁹⁾	1,13 ⁷⁾	6,29 ⁷⁾	27,43 ⁷⁾
Япония	30 ⁸⁾	2,61 ⁸⁾	4,6 ⁹⁾	-	-	-
Холандия	24 ⁸⁾	1,66 ⁸⁾	4,9 ⁹⁾	1,09 ⁸⁾	2,98 ⁸⁾	38,75 ⁸⁾
Норвегия	31 ⁸⁾	1,73 ⁸⁾	6,4 ⁹⁾	0,56 ⁷⁾	3,97 ⁷⁾	44,27 ⁷⁾
Португалия	9 ⁸⁾	1,88 ⁹⁾	5,9 ⁹⁾	0,30 ⁷⁾	2,87 ⁷⁾	20,01 ⁷⁾
Швеция	33 ⁸⁾	3,03 ⁸⁾	6,5 ⁹⁾	1,09 ⁷⁾	5,94 ⁷⁾	47,23 ⁷⁾
Испания	24 ⁸⁾	3,27 ⁸⁾	4,9 ⁹⁾	0,51 ⁷⁾	4,63 ⁷⁾	22,65 ⁷⁾
Великобритания	27 ⁸⁾	4,32 ⁸⁾	5,5 ⁹⁾	1,26 ⁷⁾	5,02 ⁷⁾	40,96 ⁷⁾
САЩ	38 ⁸⁾	2,17 ⁸⁾	7,3 ⁹⁾	-	-	-
Средно ¹⁰⁾	25	2,78	5,66	1,12	4,80	34,82

1) Дял на населението от 25 до 64-годишна възраст със завършено висше образование спрямо цялото население на същата възраст в %. 2) Абсолвенти по MINT на 1000 заети лица. 3) Общите разходи за образование в % от БВП. 4) Заети лица във висшите технологии в % от общата заетост. 5) Заети лица във високите технологии в % от общата заетост. 6) Заети лица в областта на наукоемките услуги в % от общата заетост. 7) за 2003 г. 8) За 2002 г. 9) За 2001 г. 10) Непретеглена средна величина.

Източници: OECD, 2004a; EUROSTAT

За да се използва оптимално потенциалът на наличния човешки капитал, то той трябва да е зает в браншове, които абсолютно и относително имат висок принос за иновациите. Към тях се числят наукоемките браншове в областта на върховете и високите технологии. Интензивността на заетост в иновативните области дава важна информация за структурата на заетостта и показва значението на иновативните браншове спрямо останалите. При това тези показатели са разделени според интензивността на ИТР в областта на високите и на върховете технологии и са отчетени с тегло от ½. Преди всичко в областта на високите технологии Германия има традиционно силен профил и води класацията с дял на заетостта в тях от 9 % спрямо всички заети. Делът на върховете технологии в световната търговия с наукоемки стоки е значително по-малък, но предвид високите темпове на растеж неговото значение за средносрочната технологична производителност на дадена държава е съизмеримо с

това на високите технологии. Показателят на наукоемките услуги е претеглен с 1.

Рамкови условия за иновации

Индексът за икономическа свобода обобщава различни икономически рамкови условия като качеството на правото на собственост, размера на данъците и степента на търговска свобода. При това Германия е в средата на класацията на разглежданите държави (таблица 3). Силното регулиране на продуктовите пазари по различни причини препятства иновациите в предприятията. Регулирането на трудовия пазар в Германия в сравнение с другите страни е значително по-строго. Трудностите при назначение и уволнение, както и наличието на много държавни норми са причина новоучредените фирми да не се разширяват така бързо, както тези в другите държави. В държави със строго регулиран трудов пазар често и утвърдени компании се сблъскват със значителни разходи при въвеждане на иновативни технологии.

Таблица 3

Единични показатели за рамковите условия за иновации

	Икономическа свобода ¹⁾	Продуктов пазар ²⁾	Трудов пазар ³⁾	Отношение към риска ⁴⁾	Време за учредяване на фирма ⁵⁾	Разходи за учредяване на фирма ⁶⁾
Тегло	1	1	1	1	½	½
Белгия	7,4 ⁹⁾	1,4 ⁸⁾	2,5 ⁸⁾	52 ⁷⁾	34 ⁷⁾	11,3 ⁷⁾
Дания	7,6 ⁹⁾	1,1 ⁸⁾	1,8 ⁸⁾	51 ⁷⁾	4 ⁷⁾	0,0 ⁷⁾
Германия	7,3 ⁹⁾	1,4 ⁸⁾	2,5 ⁸⁾	61 ⁷⁾	45 ⁷⁾	5,9 ⁷⁾
Финландия	7,7 ^{9) 9)}	1,3 ⁸⁾	2,1 ⁸⁾	41 ⁷⁾	14 ⁷⁾	1,2 ⁷⁾
Франция	6,8 ⁹⁾	1,7 ⁸⁾	2,9 ⁸⁾	43 ⁷⁾	8 ⁷⁾	1,1 ⁷⁾
Гърция	6,9 ⁹⁾	1,8 ⁸⁾	2,9 ⁸⁾	43 ⁷⁾	38 ⁷⁾	35,2 ⁷⁾
Ирландия	7,8 ⁹⁾	1,1 ⁸⁾	1,3 ⁸⁾	29 ⁷⁾	24 ⁷⁾	10,3 ⁷⁾
Италия	7,0 ⁹⁾	1,9 ⁸⁾	2,4 ⁸⁾	51 ⁷⁾	13 ⁷⁾	16,2 ⁷⁾
Япония	7,0 ⁹⁾	1,3 ⁸⁾	1,8 ⁸⁾	-	31 ⁷⁾	10,6 ⁷⁾
Холандия	7,7 ⁹⁾	1,4 ⁸⁾	2,3 ⁸⁾	44 ⁷⁾	11 ⁷⁾	13,2 ⁷⁾
Норвегия	7,0 ⁹⁾	1,5 ⁸⁾	2,6 ⁸⁾	40 ⁷⁾	23 ⁷⁾	2,9 ⁷⁾
Португалия	7,2 ⁹⁾	1,6 ⁸⁾	3,5 ⁸⁾	62 ⁷⁾	78 ⁷⁾	13,5 ⁷⁾
Швеция	7,3 ⁹⁾	1,2 ⁸⁾	2,6 ⁸⁾	49 ⁷⁾	16 ⁷⁾	0,7 ⁷⁾
Испания	7,1 ⁹⁾	1,6 ⁸⁾	3,1 ⁸⁾	44 ⁷⁾	108 ⁷⁾	16,5 ⁷⁾
Великобритания	8,2 ⁹⁾	0,9 ⁸⁾	1,1 ⁸⁾	43 ⁷⁾	18 ⁷⁾	0,9 ⁷⁾
САЩ	8,2 ⁹⁾	1,0 ⁸⁾	0,7 ⁸⁾	33 ⁷⁾	5 ⁷⁾	0,6 ⁷⁾
Средно	7,4	1,4	2,3	46	29	8,8

1) От 0 = минимална до 10 = максимална. 2) Регулиране на продуктовите пазари от 0 = минимално до 6 = максимално. 3) Регулиране на трудовия пазар от 0 = минимално до 6 = максимално. 4) Отговори, изразяващи съгласие с израза "Не бива да се учредява фирма, ако съществува опасност от фалит" в %. 5) Време за учредяване на фирма в дни. 6) Разходи за учредяване на фирма в % от националния доход на човек от населението. 7) За 2004 г. 8) За 2003 г. 9) За 2002 г. 10) Непретеглена средна величина.

Източници: Европейска комисия, 2004d; OECD, 2004c; Conway et al., 2005; Fraser Institute; Световната банка

Разходите често са резултат от реструктурирането на персонала, необходимо в изследователския процес или при провеждане на обучение. Облекчаването на достъпа на фирмите до пазарите може да въздейства като заместител на намеренията за дерегулация и с това да стимулира иновациите. Тъкмо новите предприятия дават особено важен принос за повишаване на производителността, тъй като могат да изберат най-продуктивната комбинация на фактори в момента на излизането си на пазара. Регулирането на достъпа до пазарите представлява бариера за трансмисия (предаване) на иновациите. Тези регулационни бариери се изразяват на първо място във времето, нужно за учредяване на фирмите. Според данни на Световната банка, за да се регистрира фирма с един социално осигурен работник, в Германия са необходими 45 дни, докато в Дания или в САЩ за това са нужни само четири или пет дни. Разходите за учредяване на фирма също могат да възпрепятстват превръщането на изобретенията в пазарни продукти, тъй като високият размер на минималния капитал блокира средства, които биха могли да се инвестират алтернативно в ИТР. Външните бариери за учредяване се подразделят в два съпоставими показателя и претеглянето им съответно е с $\frac{1}{2}$. Като вътрешна прерада за учредяване на фирми може да се посочи отношението към риска от страна на потенциалния иноватор. Често пъти тъкмо иновативните бизнес идеи крият риск, а субективното отношение на населението към риска има решаващо значение за осъществяване и трансмисия на иновациите. В тази връзка 61 % от германците са на мнение, че не бива да се учредява предприятие, ако е налице опасност то да фалира. За разглежданите държави средно 46 % от населението показва нежелание за риск, а в много други страни има по-висок потенциал за предприемане на рискови начинания, от които биха могли да произтекат радикални иновации.

Осъществяване на иновациите

Наукоемките новоучредени фирми с персонал с академична квалификация са от особено значение за иновационната система, тъй като те постигат значителни успехи при пазарна реализация на изследователските резултати на университетите. Макар показателят "Активност при учредяване" да обхваща всички учредявания и така да не се диференцира според тяхната иновационна степен, той показва, че в Германия относително малко изобретатели предприемат риска за осъществяване на своите идеи (таблица 4).

При набирането на средства много млади фирми са изправени пред проблем, тъй като, от една страна, не могат да покрият изискваните от банките критерии за ликвидност или достатъчни га-

ранции, а от друга страна, банките оценяват трудно пазарната значимост на иновативните идеи поради недостатъчни специализирани технически познания. Следователно тъкмо инвеститори, които разполагат със специално ноу-хау и предоставят на потенциални иноватори рисков капитал, имат изключително значение за иновационния успех на държавата. В Германия само 0,02 % от БВП се предоставя като рисков капитал във фазата на разширяване на предприятията. По-ниско от това равнище има само Гърция. Продължаващият недостиг на финансови средства натежава особено силно, ако се вземе предвид, че Германия разполага с много добри и патентно защитени идеи. Патентите са един от най-приложимите и най-често използваните показатели за измерване на иновационните резултати. Те документират резултатите от ИТР и са доказателство за успешно участие на иновативен човешки капитал. Патенти, значими за триадата или за световния пазар, са тези, които са регистрирани в патентните ведомства на ЕС, САЩ и Япония. Този вид патенти са подходящи особено за международни сравнения, тъй като тяхното издаване не се влияе от различията в националните практики. Сравнително високите разходи за тази процедура могат да се интерпретират и като сигнал за международна значимост на съответната иновация. Един патент обаче генерира положителни ефекти само ако се регистрира не с цел за блокиране на конкуренти, а се реализира в успешен продукт.

Показателите за специализация на износа в областта на наукоемките стоки и услуги се разглеждат диференцирано според степента на интензивност на ИТР и затова се претеглят с $\frac{1}{2}$ в рамките на частичния индикатор. Високата експортна специализация въз основа на мрежовия ефект е полезна за успешно реализиране на иновациите на световния пазар. Съответните показатели отчитат значението например на износа в областта на върховите технологии по отношение на общия износ на страната. Германия единствено в областта на високите технологии показва нарастващи приоритети, причина за което е автомобилостроенето. След като са представени единичните показатели и е разяснена тяхната значимост за резултатите на дадена национална иновационна система, съдържашата се в тях информация се консолидира в един бенчмарк. С цел да се постигне сравнимост на единичните показатели съответните данни се уеднаквяват първоначално по единен критерий. Претеглените единични показатели се агрегират в частични индикатори, даващи възможност за сравнение на съответните области в държавите. Накрая от четирите частични индикатора се образува общ бенчмарк.

Таблица 4

Единични показатели за осъществяване на иновациите

	Активност за учредяване на фирми ¹⁾	Рисков капитал във фазата на експанзия ²⁾	Патенти, значими за световния пазар ³⁾	Експортна специализация на висшите технологии ⁴⁾	Експортна специализация на високите технологии ⁵⁾
Тегло	1	1	1	½	½
Белгия	3,5 ⁶⁾	0,03 ⁷⁾	36,0 ⁹⁾	75,5 ⁸⁾	98,1 ⁸⁾
Дания	5,3 ⁶⁾	0,06 ⁷⁾	41,2 ⁹⁾	82,4 ⁸⁾	66,1 ⁸⁾
Германия	4,5 ⁶⁾	0,02 ⁷⁾	69,4 ⁹⁾	80,1 ⁸⁾	131,2 ⁸⁾
Финландия	4,4 ⁶⁾	0,15 ⁷⁾	83,0 ⁹⁾	103,9 ⁸⁾	65,8 ⁸⁾
Франция	6,0 ⁶⁾	0,09 ⁷⁾	37,1 ⁹⁾	99,0 ⁸⁾	103,7 ⁸⁾
Гърция	5,8 ⁶⁾	0,01 ⁷⁾	0,6 ⁹⁾	38,0 ⁸⁾	35,9 ⁸⁾
Ирландия	7,7 ⁶⁾	0,04 ⁷⁾	16,4 ⁹⁾	238,9 ⁸⁾	69,8 ⁸⁾
Италия	4,3 ⁶⁾	0,06 ⁷⁾	13,7 ⁹⁾	50,0 ⁸⁾	99,0 ⁸⁾
Япония	1,5 ⁶⁾	-	92,3 ⁹⁾	120,0 ⁸⁾	136,2 ⁸⁾
Холандия	5,1 ⁶⁾	0,10 ⁷⁾	51,4 ⁹⁾	113,8 ⁸⁾	73,6 ⁸⁾
Норвегия	7,0 ⁶⁾	0,10 ⁷⁾	21,9 ⁹⁾	24,6 ⁸⁾	29,9 ⁸⁾
Португалия	4,0 ⁶⁾	0,04 ⁷⁾	0,6 ⁹⁾	42,5 ⁸⁾	85,2 ⁸⁾
Швеция	3,7 ⁶⁾	0,09 ⁷⁾	92,3 ⁹⁾	88,0 ⁸⁾	92,1 ⁸⁾
Испания	5,2 ⁶⁾	0,12 ⁷⁾	2,8 ⁹⁾	42,9 ⁸⁾	111,2 ⁸⁾
Великобритания	6,3 ⁶⁾	0,22 ⁷⁾	30,0 ⁹⁾	148,4 ⁸⁾	82,5 ⁸⁾
САЩ	11,3 ⁶⁾	0,17 ⁸⁾	52,7 ⁹⁾	142,4 ⁸⁾	93,2 ⁸⁾
Средно	5,4	0,09	40,1	93,2	85,8

1) Учредявания на фирми в % от населението от 18 до 64-годишна възраст. 2) Разполагаме рисков капитал във фазата на учредяване на фирмата в % от БВП. 3) Издадени патенти в триадата на 1 млн. души население. 4) Съотношение на стойността на националния износ в областта на висшите технологии към стойността на общия национален износ спрямо средната за ОИСР (23 държави). 5) Съотношение на стойността на националния износ в областта на високите технологии към стойността на общия национален износ спрямо средната за ОИСР (23 държави). 6) За 2004 г. 7) За 2003 г. 8) За 2002 г. 9) За 2001 г. 10) Непретеглена средна величина.

Източник: Acs et al., 2004; OECD, 2004a; EUROSTAT

Претегляне на единичните показатели

Обикновено по-високите стойности на данните имат положително значение. В тези случаи оригиналната стойност се претегля в интервал от 0 до 100 съгласно формулата (1):

$$(1) E_{ij} = 100 * \frac{x_{ij} - \min(x_j)}{\max(x_j) - \min(x_j)}$$

където E_{ij} означава претеглената стойност на единичния показател на признака j за държавата i . Числителът показва с колко по-добро е фактическото състояние на една държава в сравнение с най-лошото представяне на съответния признак. Тази информация се поставя в отношение към отклонението на максималната от минимал-

ната стойност. Ако фактическата стойност на една държава представлява максимума на всички наблюдения, то формулата ще има стойност 100. При минимум се получава стойност 0. Получената стойност отразява относителната позиция на държавата между екстремалните стойности. В смисъла на бенчмаркинга най-доброто наблюдавано изражение служи като положителна референтна стойност, към която се съизмерват резултатите на останалите държави.

Частични индикатори

За да се обобщят единичните показатели в частични индикатори, се избира допълнително връзка, така че сумата от единичните фактори да представлява релевантна сравнителна стойност на държавите.

За всяка страна се образува средна стойност в рамките на съответната област според формулата (2):

$$(2) T_{i,B} = \frac{\sum_{j \in B} a_j E_{i,j}}{\sum_{j \in B} a_j} \quad B \in \{AE, HK, RB, UM\}$$

Частичният индикатор на държавата i в областта B се получава като претеглена със специфичния за признака фактор a_j аритметична средна на определените за тази област единични показатели j .

Според разглежданите по-горе таблици, a_j взема стойности 1 или $\frac{1}{2}$. Следователно частичният индикатор може да има стойности между 0 и 100, при което отново по-големите стойности означават по-добро представяне. Ако за определен показател на една държава няма данни, то частичният индикатор за тази страна се определя без съответния признак.

Общ бенчмарк

Общият бенчмарк консолидира съдържащата се в съответните частични индикатори информация в една единствена стойност. При това при прехода към по-високо равнище на наблюдение се образува една геометрична средна от четирите частични индикатора. Следователно частичните индикатори в четирите области се мултиплицират взаимно и накрая се извежда корен четвърти от това произведение.

$$(3) G_i = \sqrt[4]{\prod_B T_{i,B}} \quad B \in \{AE, HK, RB, UM\}$$

Стойността на общия бенчмарк G_i за държавата i е между 0 и 100, при което стойност 100 може да се достигне само ако държавата постига при всички единични показатели референтния оптимум. Обратно, стойност 0 се постига само ако една държава при всички единични показатели се представя най-лошо най-малко в една област. Първо, такъв екстремален случай в анализирания данни не се наблюдава. Второ, той може да се изключи чрез подходящ метод за изглаждане на екстремалните стойности при агрегацията на единичните показатели. Икономическата интуиция, скрита зад тази функционална зависимост, както и предимството спрямо сумарния ин-

декс, могат да се изяснят с един екстремален пример. Приема се, че една държава в международно сравнение разполага с много ограничен обхват от квалифициран персонал за областта на ИТР и от държавна гледна точка инвестира незначителни ресурси в образователната система. В този случай всички единични показатели в областта на човешкия капитал, а следователно и стойността на частичния индикатор ще има стойност 0. Ако обаче държавата направи огромни разходи, така че в другите три области да достигне съответно стойности на частичните индикатори от 80, то на основа на факта, че обезпечението с човешки капитал е крайно необходимо условие за успеха на дадена иновационна система, изчисленият бенчмарк – независимо от положителните изражения на останалите частични индикатори – ще има стойност 0. Ако обаче се постигнат например във всички четири области стойности по 60, вместо три пъти по 80 и един път 0, то стойността на общия бенчмарк би нараснала от 0 на 60. Мултипликационното обвързване на четирите частични индикатора позволява в идеалния случай да се вземе предвид допълнителното въздействие на отделните области. Един чисто сумарен индекс като SII на Европейската комисия в този случай би пренебрегнал допълнителното взаимодействие на иновационните детерминанти, тъй като единствено би сумирал съответните единични показатели. Сумарният индекс за горните два сценария би имал стойност 60.

Стойностите и подреждането на специфичните за страните общ бенчмарк са представени на фигура 2. Класацията се води от САЩ, следвана от Великобритания, Швеция и Финландия. Германия заема 11 място от общо 16 държави. Интересни са географските различия в иновационните постижения, които се изразяват в различия "север-юг". В по-малко иновативните държави от Южна Европа първо, систематично се правят по-малки разходи за ИТР и второ, имат най-силно регулирани пазари и най-ниско образователно равнище. При иновационно силните англо-американски държави положително въздействат рамковите условия, които са далеч над средните, докато скандинавските държави печелят в областта на човешкия капитал в резултат на своите инвестиции в подходяща образователна система, както и от силната позиция в наукоемката област на индустрията и услугите (фигура 2).

Фигура 1

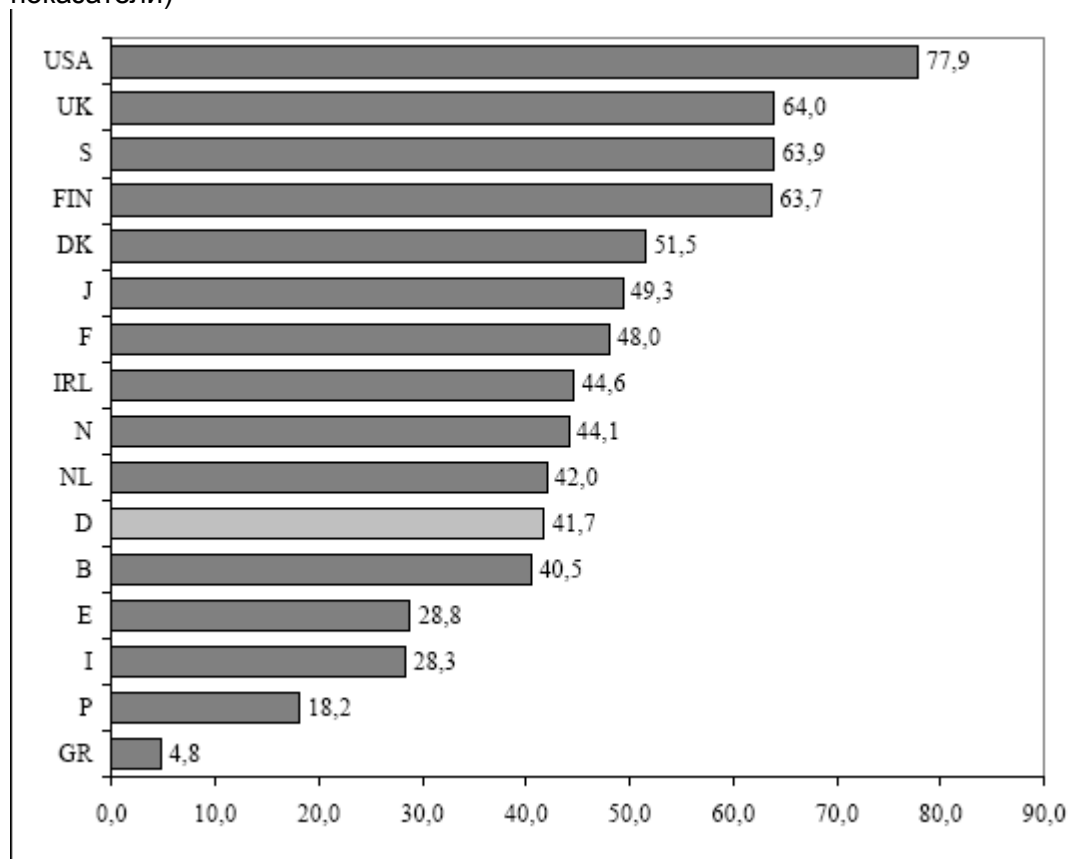
Структура на иновационния бенчмарк IW



Фигура 2

Иновационен бенчмаркинг IW за 2004 г.

Стойности от 0 (най-лошо представяне) до 100 (референтен оптимум за всички единични показатели)



Източник:

<http://www.iwkoeln.de/data/pdf/content/trends03-05-4.pdf>

Т. Димитрова

ЦИФРИ И ФАКТИ

ПРОЕКТ ЗА РАЗРАБОТВАНЕ НА ТИПОЛОГИЯ НА ИНСТИТУЦИИТЕ ЗА ВИСШЕ ОБРАЗОВАНИЕ В ЕВРОПА

През август 2005 г. е публикуван докладът на изследователския екип, който по проект на програмата "Сократ" има за цел да разработи типология на институциите за висше образование в Европа.

Проектът има следните конкретни задачи:

- да прецени необходимостта от типология на институциите за висше образование;
- да направи проучване на класифицираните институции на базата на тяхната теоретична и практическа дейност;
- да разработи модел за създаване на типология на институциите;
- да предложи подходящи критерии за типология на институциите;

- да изготви препоръки за прилагане на типология на институциите.

В доклада са представени следните основни въпроси:

- основни аргументи за създаване на типология;
- класифициране на институциите за висше образование: практика и методология;
- компоненти на типологията;
- внедряване на проекта.

Източник:

<http://www.utwente.nl/cheps/documenten/engreport05institutionalprofiles.pdf>

М. Стоянова

ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ НА УЧИТЕЛИТЕ В ГЕРМАНСКИТЕ УЧИЛИЩА

Учителите в Германия се радват на различни привилегии - високи заплати, продължителни ваканции и статут на държавни служители. В изследване на ОИСР (Организацията за икономическо сътрудничество и развитие) се прави сравнителен анализ на условията, при които работят германските учители и техните колеги от страните членки на организацията.

Така например при основното образование (I - IV клас) средната заетост на учителите от страните членки на ОИСР е 784 часа годишно, докато натовареността на учителите в Германия е 782 часа годишно. При първата степен на средното образование (V - X клас) тези цифри са съответно 717 и 735 часа годишно, а при втората степен на средно образование (XI - XIII клас) те са съответно - 674 и 684.

Средният брой на учениците в класовете в държавните основни училища е 21,9 за страните от ОИСР и 22,2 за Германия, а съответните цифри за първата степен на средното образование са - 23,6 и 24,6.

В основното образование на един учител се падат по 18,9 ученици в Германия (16,6 в ОИСР), в първата степен на средното образование - съответно 15,7 и 14,4, а във втората степен на средното образование - 13,6 и 13,1.

Сравнително доброто заплащане на учителите в Германия прави учителската професия конкурентноспособна в сравнение с други висококвалифицирани дейности.

В таблиците по-долу са дадени данни за годишните възнаграждения на учителите в Германия в сравнение с тези в страните от ОИСР.

Начални годишни възнаграждения на учители в държавните училища, в щат. долари		
	Германия	ОИСР, средно
Основно образование (I - IV клас)	38 200	24 300
Втора степен на средно образование (гимназия и професионални училища)	42 900	27 500

Източник: ОИСР 2005 г.

Годишни възнаграждения на учителите в държавните училища след 15-годишен професионален стаж през 2002 г., в щат. долари		
	Германия	ОИСП, средно
Основно образование (I - IV клас)	44 671	31 386
Първа степен на средно образование (V - X клас)	47 165	33 345
Втора степен на средно образование (гимназия и професионални училища)	50 805	35 691

Източник: ОИСП 2005 г.

Възнаграждения на учители в държавните училища за учебен час, в щат. долари		
	Германия	ОИСП, средно
Основно образование (I - IV клас)	59	41
Първа степен на средно образование (V - X клас) - след 15-годишен професионален стаж	66	51
Втора степен на средно образование (гимназия и професионални училища) - след 15-годишен професионален стаж	77	59

Източник: ОИСП 2005 г.

Категоризирането на учителите в държавните училища се регламентира чрез "Федерален закон за заплащане" (<http://www.gesetze-im-internet.de/bbesg/>), където са обособени различни групи и степени на заплащане. В някои провинции важат специфични насоки за определяне на тарифи. В източногерманските провинции учителите са категоризирани в специална преходна разпоредба на заплащане, която е в сила до края на 2009 г.

Заплащането на германските учители се определя от: основна заплата, семейна добавка и добавка към заплатата. Основната заплата се определя в съответствие с групата и степента. Степента зависи от: трудовия стаж на учителя, като цялото време на получаване на образованието му се включва в стажа. В началото на трудовия стаж на учителя се присъжда определена степен, която първоначално се повишава след 2 години, а впоследствие след 3, респ. 4 години се извършва ново повишение в степен.

Според цитирания федерален закон от 1997 г. се предвижда освен трудовия стаж, за повишаване в следваща степен на заплащане да се вземат

предвид и постиженията на учителя. Последната степен се придобива на възраст между 50 и 55 години.

Към възнаграждението се включва и едно допълнително заплащане, чийто размер се определя от Измененията към Федералния закон за заплащане в съответните ресори. Това допълнително заплащане се извършва месечно или годишно и по правило е между 40% и 60% от месечната заплата. От получената брутна заплата се удържат данъци, но без социални удържки (пенсионно осигуряване, здравно осигуряване и осигуряване при безработица). Удържките за пенсионно осигуряване и безработица отпадат заради статута на държавни служители, според който служителят има право на пенсия.

Източник:

<http://www.spiegel.de/unispiegel/schule/0,1518,grossbild-476428-360954,00.html>

http://www.bmbf.de/pub/bildung_auf_einen_blick_wesentliche_aussagen_2005.pdf

Ю. Дичева

ГОДИШЕН ДОКЛАД НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ (ЕС) ЗА РАВНОПОСТАВЕНОСТТА НА ЖЕНИТЕ В ОБРАЗОВАНИЕТО

Годишният доклад на ЕС за 2006 г. за равнопоставеността на жените и мъжете в страните от ЕС отчита, че в някои образователни степени жените са добре представени, но все още изостават спрямо мъжете по отношение на заетост и заплащане.

През 2004 г. почти 80% от жените на възраст между 20 и 24 години и по-малко от 75% от мъжете от същата възрастова група са завършили успешно горния гимназиален курс (11-13 клас). Жените, завършили едно висше образование, също са повече от мъжете (59%), но само 43% от получилите докторска степен са жени. Само 15%

са жените на ръководни длъжности в университетите.

В сферата на "Обучение през целия живот" в 21 страни членки на ЕС делът на жените, участващи в образователни курсове за възрастни, е 11,7%, а на мъжете – 10%.

Целта на ЕС е в научноизследователската дейност да се привличат значително повече жени (25% - в публичния сектор) на ръководни длъж-

ности, за да се изпълни европейската стратегия за растеж и заетост.

Източник:

http://icadc.cordis.lu/fep-cgi/srchidadb?CALLER=DE_NEWS&ACTION=D&RCN=25309&DOC=7&CAT=NEWS&QUERY=1

Ю.Дичева

СТИМУЛИРАНЕ НА НАУЧНИТЕ ИЗСЛЕДВАНИЯ В ТУРЦИЯ

През 2005 г. правителството на Турция е удвоило разходите за научни изследвания спрямо 2004 г. до 526 млн. щат. дол. Около половината от тези средства се управляват от Съвета за научни и технически изследвания на Турция (TUBITAK), а около 30% - от Държавната служба за планиране (SPO/DPT). 40 млн. щат. дол. се отпускат от Финансовото и Външнотърговското министерство (DTM), а други 8 млн. щат. дол. - чрез Организа-

цията за развитие на малките и средните предприятия KOSGEB. 58 щат. дол. отиват директно в университетите и се управляват от тях.

Източник:

<http://www.internationale-kooperation.de/?seite=archiv&land=217>

Ю. Дичева

ГОЛЯМО УВЕЛИЧЕНИЕ НА ПРИТОКА НА ИНВЕСТИЦИИ В ИЗСЛЕДВАНИЯ И ТЕХНОЛОГИЧНО РАЗВИТИЕ (ИТР) В ИНДИЯ

През периода от 1998 г. до 2003 г. в областта на ИТР в Индия постъпват чуждестранни инвестиции в размер на 1,13 млрд. щат. дол. (0,95 млрд. евро). Най-големите инвестиции в Индия постъпват от САЩ. На второ място се нареждат Германия и Корея, следвани от Франция, Дания, Великобритания, Япония и Китай.

Най-голям е делът на чуждестранните инвестиции в ИТР в областта на компютърните технологии, фармацевтиката, автомобилната промишленост, химическата промишленост и селското стопанство.

Атрактивността на Индия като място за инвестиции в областта на ИТР е в резултат от наличието на значителен научен човешки потенциал и от ниското заплащане на този труд. В Индия напри-

мер един учен получава средногодишна заплата от 10 хил. щат. дол. (8 413 евро), докато в САЩ тази цифра е 100 хил. щат. дол. (84 150 евро), или десет пъти повече.

Ползата от чуждестранните инвестиции в ИТР за Индия се изразява в откриването на нови работни места и в сътрудничеството с чуждестранни фирми, което в нередки случаи е само временно.

Източник:

http://icadc.cordis.lu/fep-cgi/srchidadb?CALLER=DE_NEWS&ACTION=D&SESSION=&RCN=25232

Ю. Дичева

ДЯЛ НА ЖЕНИТЕ, ЗАЕТИ С ИЗСЛЕДВАНИЯ И ТЕХНОЛОГИЧНО РАЗВИТИЕ В НЯКОИ СТРАНИ

Делът на жените изследователки е най-висок (над 40%) в балтийските страни, България и Португалия. Най-нисък е този дял в Люксембург (17%), Германия (19,2%) и Япония (11,6%).

Делът на жените, заети с изследвания и технологично развитие (ИТР) в предприятията, е най-малък в Япония, Холандия, Австрия и Германия, докато в Латвия жените представляват мнозинство (54%) във всички сектори (в предприятията, в държавното управление, във висшето образование). В почти 2/3 от страните най-много

изследователки са заети в сектора на държавното управление - Естония (60%), Португалия (58%) и Латвия (56%). Около 1/3 от страните съобщават за най-висок дял на изследователки в сектора на висшето образование, но в никоя страна жените, занимаващи се с ИТР, не са мнозинство в предприятията.

Източник:

http://epp.eurostat.ec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NS-06-007/DE/KS-NS-06-007-DE.PDF

Ю. Дичева

КИПЪР ВОДИ КЛАСАЦИЯТА НА ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКИТЕ ПРОГРАМИ

Според бенчмарк проучването, проведено в рамките на проекта *Alipro* (в областта на мобилните комуникации), Кипър има най-добре управляваната и ефективна изследователска програма сред новите страни членки и страните кандидати за присъединяване към ЕС. Кипърската програма се очертава като най-добра сред 32 програми от 13 страни. Тя е получила най-висока оценка - 3,75 от максимално 4. След нея се нареждат програми от Унгария, Естония, България,

Литва и Полша. Основните 11 критерия, по които са оценявани програмите, са: валидност на целите, експедитивност на процедурата за кандидатстване, финансова ефективност, качество на комуникациите, административна сложност, обхват, прозрачност, въздействие, качество на мениджмънта, финансов капацитет, отвореност.

Източник: www.alipro.eurescom.de

С. Богданова

КЛАСАЦИЯ НА УНИВЕРСИТЕТИТЕ НА В. ТАЙМС ЗА 2005 Г. (1 до 30 МЯСТО)

- | | |
|--|---|
| 1. Харвард, САЩ - Harvard University | 18. Чикагски университет, САЩ - University of Chicago |
| 2. Масачузетски технологичен институт, САЩ - Massachusetts Institute of Technology | 19. Мелбърнски университет, Австралия - Melbourne University |
| 3. Кеймбридж, Великобритания - Cambridge University | 20. Колумбийски университет, САЩ - Columbia University |
| 4. Оксфорд, Великобритания - Oxford University | 21. Федерален технологичен институт – Цюрих, Швейцария - ETH Zurich |
| 5. Станфорд, САЩ - Stanford University | 22. Национален университет на Сингапур, Сингапур - National University of Singapore |
| 6. Бъркли, САЩ - University of California, Berkeley | 23. Австралийски национален университет, Австралия - Australian National University |
| 7. Йейл, САЩ - Yale University | 24. Екол Нормал Сюпериор, Франция - Ecole Normale Supérieure, Paris |
| 8. Калифорнийски технологичен институт, САЩ - California Institute of Technology | 25. МакГил, Канада - McGill University |
| 9. Принстън, САЩ - Princeton University | 26. Тексаски университет в Остин, САЩ - University of Texas at Austin |
| 10. Политехническо училище, Франция - Ecole Polytechnique | 27. Джон Хопкинс, САЩ - Johns Hopkins University |
| 11. Дюк, САЩ - Duke University | 28. Юнивърсити колидж, Великобритания - University College London |
| 12. Лондонско училище по икономика, Великобритания - London School of Economics | 29. Университет на Торонто, Канада - University of Toronto |
| 13. Импириъл колидж – Лондон, Великобритания - Imperial College London | 30. Единбургски университет, Великобритания - Edinburgh University |
| 14. Корнел, САЩ - Cornell University | |
| 15. Пекински университет, Китай - Beijing University | |
| 16. Токийски университет, Япония - Tokyo University | |
| 17. Калифорнийски университет в Сан Франциско, САЩ - University of California, San Francisco | |

Източник:

<http://www.daskalo.com/articles.php?itm=26>

О.Рачева

ПРОЯВИ, ПРЕДСТОЯЩИ СЪБИТИЯ

От 1 до 5 април 2006 г. в Париж, Франция, ще се проведат два семинара: “Подготовка на Седма рамкова програма (7РП)” и “Мениджмънт на изследователските проекти”.
Информация на адрес:

<http://www.interfaceurope.net/news.php?p=news&lang=fr>

На 4 и 5 април 2006 г. в Берлин, Германия, под егидата на Европейската комисия ще се проведе

конференция на тема **“Ролята на информацията в науката и обществото”**.

Информация на адрес: <http://www.ape2006.de>

От 10 до 12 април 2006 г. в Манчестър, Великобритания, ще се проведе **Европейска конференция “Мария Кюри 2006”** по проблемите на обществото, основано на знанието.

Информация на адрес:

<http://www.jb.mdn.ac.uk/mc2/>

На 26 април 2006 г. във Вроцлав, Полша, ще се проведе **Международна кооперативна борса на малките и средните предприятия (МСП)**.

Информация на адрес: <http://teico-net.net/>

От 26 до 29 април 2006 г. в Александрия, Египет, ще се проведе конференция на тема: **“Нови бионауки за промяна на живота”**.

Информация на адрес

<http://www.bibalex.org/bioalex2006conf/About.htm>

От 11 до 14 май 2006 г. в Баня, България, ще се проведе Третата международна конференция на тема: **“Регионално икономическо коопериране в страните от Югоизточна Европа”**, организирана от Стопанска академия “Д. А. Ценов”, Свищов.

Информация на адрес:

<http://www.uni-svishtov.bg/intranet/default.asp?page=confer>

На 18 и 19 май 2006 г. в Лондон, Великобритания, ще се проведе конференция на тема: **“Инвестиции в изследванията и технологичното развитие (ИТР) и иновациите – съгласуване на стратегиите с финансовите пазари”**.

Информация на адрес:

http://icadc.cordis.lu/fep-cgi/srchidadb?CALLER=DE_NEWS&ACTION=D&SESSION=&RCN=25248

От 8 до 11 юни 2006 г. в Париж, Франция, ще се състои **Второто европейско изложение по научни изследвания и иновации**.

Информация на адрес: http://www.salon-de-la-recherche.com/index_en.php

От 11 до 14 юни 2006 г. в Атина, Гърция, ще се проведе конференция на тема **“Иновационни мрежи”**. Информация на адрес

<http://www.ispim.org/>

От 14 до 16 юни 2006 г. в Гренобъл, Франция, ще се проведе Втората международна конференция **“NanoBio-Europe 2006”** по проблемите на нанобиотехнологиите. Информация на адрес: <http://www.nanobio-europe.com>

От 15 до 22 юни 2006 г. в Мюнхен, Германия, ще се проведе **Вторият европейски форум за наука и технологии**. Информация на адрес: <http://www.esof2006.org/>

От 19 до 23 юни 2006 г. в Сингапур ще се проведе **форум по информационни и комуникационни технологии (ИКТ) за страните от Европа и Югоизточна Азия**. Информация на адрес: <http://www.eusea2006.org>

От 21 до 23 юни 2006 г. в Анталия, Турция, ще се проведе семинар на тема: **“Наноматериали”**. Информация на адрес:

<http://www.metucenter.metu.edu.tr/nano2006/>

НАГРАДИ НА ФОНДАЦИЯ “ЕВРИКА” ЗА 2005 ГОДИНА

Наградите “ЕВРИКА” се връчват на млади хора за постижения в науката, за изобретения с голяма обществена значимост, за успешно управление на различни стопански организации, реализирали високи резултати в своята сфера. Ежегодните награди стимулират носителите на най-добри постижения в съответната област и популяризират сред обществеността техния талант, дейност и успехи. Кандидатите за наградите се излъчват от обществени организации и висши учебни заведения, а окончателният подбор се извършва от журита в съответната област.

Наградата “ЕВРИКА” за постижения в науката бе присъдена на:

- **Д-р Роман Кирилов Романски от Университетска болница „Александровска”, Клиника по пластична хирургия** за защита на дисертационен труд „Микрохирургични аспекти на реконструктивната хирургия в областта на ръката”, в

който се изследва съвременното лечение на травматичните увреждания на ръката, съчетани с невъзвратима загуба на тъкани и в частност микрохирургичните реконструкции посредством различни видове свободни ламба (свободен тъканен трансфер) и микросъдовия трансфер на пръсти от ходилото на ръката.

Наградата **“ЕВРИКА” за млад изобретател** бе присъдена на:

- **Димитър Николаев Колев от София** за изобретението „Сушилня инсталация за получаване на прахообразни материали”, с понижен разход на гориво и утилизация на димни газове. Изобретението намира приложение както в керамичната промишленост, така и в други отрасли; може да се използва за отопление на заводи, без да се променя отоплителната им система. Изследванията на изградената инсталация са доказали намаляване с 15,65

% на необходимото гориво за провеждане на процеса и оползотворяване на 1 MW топлинна енергия от димните газове за отопление на завода. На база на това изобретение е проектирана и изградена инсталация към разпръсквателна сушилка ATM 25 на територията на завода за керамични плочки „Хан Омуртаг“, Шумен.

Наградата **"ЕВРИКА"** за млад мениджър бе присъдена на:

- **Асен Николов Николов – управляващ съдружник във „Фарин“ ООД** за успешно прилагани бизнес модели на управление, добри иновативни и инвестиционни дейности. Фирмата за зърнени култури на Асен Николов отчита нарастване на: експорта на земеделска продукция с над 60%, нарастване на продажбите на минерални торове с 50% и нарастване на стойността на реализираните препарати за растителна защита с 29,95 % повече спрямо 2004 г. За последните две години компанията е инвестирала: 1 млн. евро за развитие на дъщерна транспортна компания, 500 хил. евро за обновяване и изграждане на сервизна база, търговски център, нова административна сграда в гр. Добрич и др.

- **С почетен диплом** за отлично представяне в националния конкурс се награждават:

- о Милена Добранова – мениджър то-тално качество на „Хранителна индустрия БЕЛЛА“;
- о Мария Иванова – маркетинг мениджър на търговска верига „ЗОРА“
- о Андрей Бъчваров – директор „Продажби“ на швейцарската компания SCIENT AG.

Наградата **"ЕВРИКА"** за млад фермер бе присъдена на:

- **Запрян Начев Запрян** от гр. Ст. Загора за високо качество на произведената продукция, коректно изпълнение на договорните си задължения и използването на нова техника и амбиции за изграждане на модерна и функционална ферма.
- **С диплома за отлично представяне** в конкурса сред **младите фермери** бе награден Недялко Тодоров Славов от с. Росица, община Генерал Тошево.

НАГРАДЕНИ УЧЕНИ В КОНКУРСА ЗА ВИСОКИ НАУЧНИ ПОСТИЖЕНИЯ ПРЕЗ 2005 ГОДИНА

ДИПЛОМА ЗА ВИСОКИ НАУЧНИ ПОСТИЖЕНИЯ И ПАРИЧНА НАГРАДА

А. МЛАДИ УЧЕНИ

Гл. ас. МАРИЯ ПЕТКОВА ТОКМАКОВА от Клиниката по кардиология на УМБАЛ „Св. Георги“ на МУ – Пловдив, за три публикации в престижни международни списания и едно участие в монография в областта на хроничната сърдечна недостатъчност.

Основният принос е свързан с оценката на риска при болни със сърдечна недостатъчност и възможностите за повлияване на прогнозата. Тези акценти са сред най-актуалните проблеми на модерната кардиологична практика.

Ст.н.с. НИКОЛАЙ МАРИНОВ НИКОЛОВ от Института по математика и информатика на БАН за 12 публикации в областта на многомерния комплексен анализ в чуждестранни списания (11 бр.) и доклади на БАН през последните три години.

Изследванията са свързани с граничното поведение на инвариантни метрики. Това е важна тематика, която има приложения в задачите на комплексния анализ за продължение на холоморфни изображения. Доказана е теоремата за локали-

зация на ядрото и метриката на Бергман около холоморфна пикточка.

Б. УЧЕНИ НАД 35 ГОДИНИ

Проф. ВЛАДИМИР ДАМГОВ от Института за космически изследвания на БАН за монографията „Nonlineas and parametric phenomena: theory and applications in radiophysical and mechanical systems“. World scientific: New Jersey, London, Singapore. 2004 .

Капитален труд в областта на нелинейните явления с голям приложен ефект в микроелектромеханичните системи и нанотехнологиите. Отразени са оригинални и важни научни и научноприложни приноси по отношение на теоретични пресмятания и експериментални изследвания на параметрични, нелинейни и нелинейно-технически трептящи системи.

Ст.н.с. ДОРА КАРАГЪЗОВА от Института по механика на БАН за 11 научни публикации в чуждестранни издания в областта на деформирането на черупки при интензивни динамични натоварвания, предизвикващи големи пластични деформации, както и характери-

зирането на клетъчни материали при големи пластични деформации.

Създадена е методика за изследване на сложни прътови системи с клетъчна шестоъгълна структура при биаксиално силово въздействие и са дефинирани различни състояния при тръби с пръстеновидно и правоъгълно напречно сечение. Направените научни изводи ще могат да се прилагат при проектирането на тръбни механизми и конструкции от алуминиеви и стоманени сплави при импулсни въздействия.

Ст.н.с. I ст. ИЛИЯ ДИМИТРОВ ХРИСТОВ, дбн, от Института по почвознание "Н. Пушкиров" за неговата монография "Оценка на водния статус на агроecosистемите и формиране на водния запас в почвите". Издателство "Пъблиш СайАТ – ЕКО", София, 2004.

Авторът за първи път у нас и в чужбина представя нова научна основа за оценка на водния статус на системата "почва – земеделска култура – приземен слой на атмосферата" за целия вегетационен период и нейната продуктивност. Въведен е нов интегрален показател на енергетичните равнища на почвена влага и метод за определянето му.

Ст.н.с. НАДЯ МЛАДЕНОВА АНТОНОВА от Института по механика и биомеханика на БАН за 8 научни публикации в престижни международни издания в областта на хемо- и био-

ГРАМОТА ЗА НАУЧНИ ПОСТИЖЕНИЯ

А. ДОКТОРАНТИ

Д-р ВЕНЦИСЛАВА ЯНКОВА ПЕТРОВА – хон. асистент в Биологическия факултет на СУ "Св. Кл. Охридски" за защитената през 2004 г. дисертация на тема "Изследване на механизмите за детоксикация на реактивни кислородни видове в митохондрии на дрожди" и три публикации в чуждестранни издания, свързани с дисертацията.

На базата на проведени оригинални експерименти в дисертацията са доказани редица зависимости и е предложен нов модел за *in vivo* детоксикация на активни кислородни радикали, генерирани в клетъчните митохондрии.

Н.с. КЛИМЕНТ БОРИСОВ ПЕТРОВ от Института по молекулярна биология на БАН за защитената през 2004 г. дисертация на тема: "Експресия на фрагменти от антигенов и стратегии за тяхното стабилизиране" и за две статии в чуждестранни списания.

Разгледан е важен проблем от областта на белтъчното инженерство. Разработени са системи за експресия на каталитично антигено, за установяване на оптимални условия за култивиране, създаване на нов псевдофрагмент и други авангардни подходи, които са приложими при реша-

ването на проблеми в областта на молекулярната имунология.

реологията, както и за изследвания на зависимости между повърхностните сили посредством експериментално наблюдаваните параметри на тънки течни филми от белодробни сурфактанти.

Намерени са важни хемореологични зависимости при болни с мозъчносъдова болест от исхемичен произход и установяването на хипервискозен синдром, както и за влиянието на високомолекулни полимерни добавки върху хемореологични и хемодинамични параметри при животни.

Доц. ХРИСТО СЛАВОВ КЮЧУКОВ от ВТУ "Св. Св. Кирил и Методий" за две негови монографии: "Методика на обучението по български език в началните класове в условията на билингвизъм", издателство "Просвета", София, 2004 г. и "Писмената реч по български език на ученици рими в III-V клас", Балканска фондация "Дайвърсити", 2002.

Разгледаните проблеми са много актуални не само за нашата, но и за останалите европейски страни. В светлината на интеграционните процеси на малцинствените етноси, при запазване на етнокултурната им специфика, предлаганите методики за обучение по български език и за развитие на писмената реч са с изключителна приложна стойност за образователната ни система.

Б. УЧЕНИ НАД 35 ГОДИНИ

Доц. АЛЕКСАНДЪР ОМАРЧЕВСКИ от Богословския факултет на СУ "Св. Кл. Охридски" за трудовете му "Религиозната политика на император Юстиниан I (527-565 г.)" УИ "Св. Кл. Охридски", 2004 и "В търсене на истината" (издание на Богословския факултет, 2003 г.).

В трудовете се разглеждат въпроси, които в богословската наука не са детайлно изследвани. Извършен е обстоен анализ на много противоречиви по съдържание изводи за Юстиниан I и други личности, както и на нови и неизследвани досега в българската наука факти и документи.

Доц. ДИМИТЪР ДИМИТРОВ ПОПОВ от Шуменския университет "Еп. К. Преславски" за монографията "Фоностилистика на дискурса". Издателство на Шуменския университет, 2004.

Това е първото монографично изследване върху фоностилистиката в българското езикознание и пръв сериозен опит фоностилистиката да се реализира като самостоятелна дисциплина в границите на лингвистиката. Трудът съдържа сериозни теоретични разработки, свързани със звуковите качества, произношението и произносителните качества на българската реч.

Доц. НИКОЛАЙ СТАНЕВ ПРОДАНОВ от ВТУ “Св. Св. Кирил и Методий” за монографията “Проблеми на историографската текстология. Върху материал от българската историопис VII – XX век”, Издателство “Фабер”, В. Търново, 2003 г.

Трудът запълва съществена празнота в българските историографски проучвания. За първи път се поставя на широка основа изучаването на най-важния историографски извод – историкописаният текст.

Ст.н.с. РАЯ ЗАИМОВА – от Института по балканистика на БАН за монографията “Пътят към “другата” Европа. Из френско-османските културни общувания през XVI – XVIII век” Издателство “Кралица МАБ”, 2004.

Трудът представлява сериозен принос за изясняване на културните общувания и опознаването между отделните части на Европа в хода на формирането на съвременните самоидентификации

на европейските нации и изработването на по-общите представи за европейците.

Проф. СТОЯН ГЕОРГИЕВ ДЕНЧЕВ, д.ик.н. ректор на Специализираното висше училище по библиотекознание и информационни технологии за монографията “Несигурност, сложност и информация: анализ и развитие на несигурна информационна среда”, издателство “З. Стоянов” и УП “Св. Кл. Охридски”, 2004 г. Съавтор на книгата е д-р Д. Христов, професор в Американския университет в Благоевград, но с малко участие.

Монографията е сериозно научно изследване, актуално и с определени научни приноси, които могат да намерят практическо приложение. Доказани са теореми и подходи за опростяване на сложни системи с минимална загуба на информация. Разработена е методика за технико-икономическо сравняване на изделия на основата на експертни системи, както и методология за проектиране на информационна среда.

ГРАМОТИ ЗА НАУЧНОПРИЛОЖЕН ПРИНОС

А. ДОКТОРАНТИ

Н.с. ЕКАТЕРИНА ЛЮБЕНОВА МАРКОВА от Института по социология на БАН за дисертацията й “Проблеми при оптимизацията на извадкови данни с непълноти в обхвата” с научен ръководител чл. кор. Ат. Атанасов, защитена през 2004 г.

В дисертацията са доказани сериозни теоретически нарушения и практически “изкривявания” в използваната информация от извадкови изследвания, ако се пренебрегва непълнотата на получаваните данни. Полезността на разработката далеч надхвърля дейностите по провеждане на извадкови изследвания, но се отнася и за системни социални, демографски и бизнес изследвания.

Б. УЧЕНИ НАД 35 ГОДИНИ

Доц. МАСИС БЕРДИС ХАДЖОЛЯН от Варненския свободен университет “Ч. Храбър” за книгата “Европейско конституционно право”, Университетско издателство, Варна, 2004.

Трудът представлява първото българско монографично изследване, посветено на актуален за съвременната наука въпрос. Той е със съществен принос в развитието на българската правна култура, теория и практика. Оригинални са авторите сравнения, обобщения и идеи, посветени на конституционалната организация на правовата държава, гражданина, гражданското общество и конструкцията на държавната власт в страните членки на Европейския съюз и България.

НАГРАДИ ЗА ЖУРНАЛИСТИ

ДИПЛОМА И ПАРИЧНА НАГРАДА

ВЕЛИАНА ХРИСТОВА, доктор по филология, анализатор–коментатор по проблемите на науката и образованието в ежедневието в. “Дума” От представените над 50 основни публикации за периода 1 октомври 2004 – 1 октомври 2005 г. по проблемите на науката и висшето образование, 12 са свързани пряко с дейността и изяви на Съюза на учените в България (СУБ).

Г-жа Христова е широко популярна в нашите среди с признание за задълбоченото познаване на проблемите на науката и висшето образова-

ние, на учените и на университетските преподаватели.

ГРАМОТА

ЕКАТЕРИНА ПАВЛОВА – зав. отдел “Културна панорама” в ежемесечното сп. “Български дипломатически преглед” за поредица от публикации, отразяващи постиженията на българската наука и култура и дейността на Съюза на учените в България (СУБ). Списанието се издава на три езика (български, руски и английски) и се разпространява в над 100 страни в света.