

# **„Образованието на 21-ви век – качество и нови технологии – поглед „отвътре-навън“**

*Разработил: маг. инж. Борис Грасиани*

*Редовен докторант в Технически университет - София, Факултет Автоматика*

Образованието на 21-ви век е едно голямо предизвикателство за образователната система, не само за обучавания, но и за преподавателя. В днешно време няма пречки, които да възпрепятстват възможността да се получи желаната компетентност. Имайки предвид бройката на всички, които могат да влезнат в образователната система и да получат специалност и/или професия, то няма пречки това да се случи, тъй като местата които предлагат учебните заведения са в пъти повече от възможните кандидатите.

В тази връзка се дава възможност да се избира между многобройните предложения. Често кандидатите избират най-лесния вариант за придобиване на диплома и само се възползват от стимулите без да влагат инициативност, творчество и креативност.

Във всяко едно учебно заведение се предлагат парични възнаграждения било то под формата на стипендия или под формата на еднократна парична помощ или награда, които в повечето случаи се превръщат в материални облаги. Добрата идея създава лоша практика. Но световните тенденции изискват нови стимули. Налага се необходимостта от международен обмен на млади кадри. Създадени са различни програми, по които може да се пътува в чужбина било за учебен стаж или придобиване на образователна степен бакалавър, магистър и доктор.

Всичко изброено дотук би трябвало да стимулира обучаваните, за да могат да повишат своята образователна степен, да се възползват от предлаганите парични и/или материални награди. Биха могли също така да се възползват от предлагания от университетите - международен обмен, като по този начин да могат реално да сравнят предлаганото ниво на образование в чужбина с това, което получават тук в България. Предлаганите възможности не са за пренебрегване и трябва да бъдат стимул за повишаване на качеството в образованието.

Най-успешната практика за подобряване качеството на техническото образование е навлизането на бизнеса.

Във висшето образование навлизат все повече и повече представители на фирми, които се включват активно в подготовката на млади кадри в съответните области. Те не само предлагат оборудване за лаборатории или оборудвани вече лаборатории, в които да се обучават бъдещите професионалисти в дадената област. Представителите на бизнеса в лицето на конкретни фирми, които сключват договори с дадено професионално и/или висше учебно заведение предлагат и специалисти,

които да водят част от лабораторни упражнения. По този начин представят актуални технологии, методологии, алгоритми пред обучаващите се и превръщат получените теоретични знания в практически умения.

Тази връзка между учебните заведения и бизнеса стимулира младите да се обучават и да повишат своята квалификация, за да могат да бъдат конкурентноспособни на пазара или пък директно да бъдат поканени за заемане на дадена длъжност в съответната фирма.

Друга добра практика, създадена между образованието и бизнеса в областта на инженерните науки е това, че представители от фирми желаят да присъстват по време на дипломни защити във висшите учебни заведения с техническа насоченост, като по този начин биха могли да разберат реалното ниво дипломанта и да преценят дали би бил полезен за успеваемостта на тяхната фирма.

Въпреки положителните страни нивото на общото образование не е на необходимата висота. Липсата на кандидати, които да се борят за едно място, дава възможност на всички желаещи да получат съответната образователна квалификация като диплома. Не е скрито това, че в днешно време, който не е кандидатствал само той не е влезнал в желаната от него специалност на образование. Това, което бе споменато в началото, че бройката на потенциалните обучавани е по-малка от тази на предлаганите места в учебните заведения, допринася за това да се записват кандидати с изключително нисък бал от предходната завършена степен на обучение. Общото ниво на образование пада и се стига до посредствена компетентност. Тези млади хора все още не са разбрали, че не просто трябва да вземат съответната диплома, но и тя да бъде подкрепена с необходимите знания и умения. От друга страна това няма как да е и по различно в момента, ако не бъде стимулирано образованието от страна на преподавателите, които се съобразяват с компетентността на всеки един ученик или студент, като по този начин променят своите изисквания. Този факт изобщо не е за подценяване и трябва да се намери решение на проблема. Задачата не може да бъде решена самостоятелно от съответното учебно заведение, защото държавните субсидии се изчислява на база на приетите ученици или студенти. Докато не се намери вариант, в който да не се търси бройката на завършилите, а да се направи реална оценка на излезлите специалисти, които могат да защитят своята компетентност с получените знания и умения да се докажат на пазара, проблемите ще останат неразрешени.

Нивото на образование се влияе от субсидирането на държавните учебни заведения, но не е свързано от конкурентната появата на все повече частни училища и университети. Така намалялата бройка на евентуални кандидат-гимназисти и кандидат-студенти се размива в многобройните частни и държавни учебни учреждения. Те се явяват конкуренти в образователната сфера. В частните училища се наемат добре

обучени преподаватели, доказани в науката и бизнеса. Те са добре материално стимулирани, но не предлагат по-добър краен продукт млади специалисти, поради незаинтересованост от страна на обучаващите се.

Проблемите на образованието засягат придобиването на докторска степен. Тук също има какво да се помисли да се промени. За да бъдат стимулирани повече млади да се запишат в последната форма на образователната квалификация, то трябва да не се подценява интелектуалния труд. Необходимо е да се предложи по-голямо парично възнаграждение. То трябва да бъде актуализирано с всяка промяна на минималната работна заплата в Република България.

Да се гледа проблема засягащ докторантите, без да се обърне внимание и на преподавателите, няма как. Всичко това е една голяма затворена система. Когато се промени едни параметър в нея, то тя трябва да може да отреагира адекватно и да се получат желаните резултати. Следователно не само актуализация на финансовия стимул на докторантите, но и месечните възнаграждения на преподавателите трябва да се оптимизират ежегодно. Това ще стимулира и самата работа и всеотдайност на обучаващите да предадат своите знания, както и да придобиват такива чрез участия на международни индексирани конференции.

В заключение може да се каже, че всичко казано до тук се отразява в получаваното ниво на образование на изхода на затворената система. Променяйки възнагражденията и стимулите в образованието може да се подобри цялата система от входа до изхода за придобиване на знания и умения и да се повиши капацитета от нови специалисти, пряко свързани с бизнеса в Родината ни.