

ИНОВАТИВНИ ФОРМИ НА ПРОДЪЛЖАВАЩО ОБУЧЕНИЕ В ГОРСКИЯ СЕКТОР

Диана Иванова, Радостина Попова, Теодора Обретенова
Лесотехнически университет, София

Резюме

Въпросите за иновациите, образованието и обучението са особено дискутирани и приоритетни през последните години. Връзката *образование-знание-иновации* се налага като успешна формула за устойчиво развитие на организациите и страните в ЕС и е обект на постоянни проучвания и анализи.

Образователните иновации, като цяло могат да бъдат измерени чрез нововъведения във формите, методите и същността на образователната услуга, в т.ч. в продължаващото обучение.

Продължаващото обучение в Горския сектор в България е във фокуса на авторите поради липсата на задълбочени проучвания по темата, които да отразят съвременните методически аспекти на изследвания предмет. Поради тази причина, спецификата на неговото изследване налага оценката на знанията, уменията и компетенциите на заетите в институциите и предприятията в Горския сектор, от една страна и проучване на потребностите от обучение, от друга страна.

Ключови думи: иновации, управление на знанието, продължаващо обучение, Горски сектор.

Key words: innovations, knowledge management, continuing education, Forest sector.

JEL: O31, I20, Q23.

Увод

Едно от предизвикателствата, пред които са изправени организациите през 21 век е осъзнаването на ролята и значението на знанието като ценен организационен ресурс, използването на който ще доведе до постигане на по-високи добавена стойност и конкурентоспособност. В този смисъл разглеждането на релациите между образование, знание и иновации, придобива особена актуалност и значимост, в теоретичен и практически аспект. В последните десет години връзката между образованието, знанието и иновациите, е обект на постоянни проучвания и анализи от страна на изследователите. Получаването на актуална информация относно състоянието на проблема в различен тип организации, от различни икономически сектори, безусловно е необходимо, както на самите организации, така и на образователните институции. Получените данни от специализирани проучвания биха послужили за изграждане на бази данни, чиито информационен ресурс е необходим при управление на знанията, и използването им за постигане на стратегическите цели и резултати на организациите.

Горският сектор, обхващащ Горско стопанство и Горска промишленост, е значима област за икономиката на страната. Безусловно организациите/предприятията в сектора, са с различен организационен и правен статут, и различни стратегии и политики по отношение на управлението на човешките ресурси. Оценката на компетенциите на заетите и отчитането на потребностите им от знания, както и организирането на съответни обучения, е важна част от мениджмънта на персонала. Изграждането на работещ методически инструментариум за проучване състоянието на проблема, и връзката между нивото на

знанията и компетенциите, потребностите от обучения, и стратегията на организацията за продължаващо обучение, е провокация и творческа задача за авторите на настоящия доклад.

1. Същност и съдържание на образователните иновации

1.1. Характеристики на иновациите

Иновациите са приоритетна област на ЕС и за новия програмен период 2014–2020 г. в рамките на програма Хоризонт 2020. Водеща инициатива е *Съюз за иновации* и превръщането на иновативните идеи в нови продукти и услуги, които създават растеж и нови работни места. **Програмата се фокусира върху превръщането на революционните достижения в областта на науката в иновационни продукти и услуги, които осигуряват възможности за развитие на висшите училища, научноизследователски организации и бизнеса.**

В литературата има различни определения на понятието *иновация*, които се отъждествяват предимно с новост. *Новостта* (лат. *novation* – изменение, обновление) представлява нещо, което не е съществувало до момента – нов порядък, метод, изобретение, явление. *Иновацията произлиза от латинските in (във) и novatio (новост) и представлява въвеждане на нещо ново.*

Съществуват множество класификации на иновациите. Официално приетата и използвана в ЕС класификация, разделя иновациите на 4 основни вида новости (области), които могат да бъдат направени в една организация [11]:

- продуктови иновации (стоки и услуги);
- процесни иновации (производство и доставка);
- организационни иновации (структури и практики);

- маркетингови иновации (комерсиализация и ценообразуване).

Редица автори, водещи специалисти в областта на иновациите, обосновават тяхната сложност и комплексност, произлизащи от целите и областите им на проявление. През 21 век се налага нов етап на развитие, в който движеща сила са ценностите – обществото, **базирано на знание и създаващо ценности**. Акцент се поставя върху иновациите като висша форма на работа със знанията и по-конкретно специфичните знания като важен ресурс.

Образователната услуга представлява дейност и/или продукт, които позволяват на двете страни във взаимодействието – *обучаем и обучаван* да развият и разгръщат *своите възможности* в контекста на ученето през целия живот. Тя е резултат от знанието, опита и личностните качества на преподавателите във висшите училища, комбинирани с уменията им да ориентират обучението към компетентности, търсени от бизнеса.

Основните елементи на образователната система са съдържанието и структурата на учебните програми и методиката на преподаване. Те са обект на постоянни проучвания, анализи и оценки с цел повишаване на качеството на образователната услуга.

Качеството на образователната услуга, адекватно на потребителското търсене, се определя от практическите нововъведения в процеса на обучение, от една страна и реализацията на завършилите студенти, от друга страна. Неговата комплексна оценка включва [6]:

- качество на обучението;
- качество на живот в университета;
- партньорство и външно сътрудничество;
- университетски мениджмънт;
- преподавателски професионализъм и професионално израстване.

Иновациите в сферата на образованието включват нови и значително подобрени компоненти и ресурси, концепции и методи, модели и форми за предоставяне на различните видове услуги.

По-съществени общи техни характеристики са:

- творчество и креативност;
- възможност за защита като интелектуална собственост;
- ролята на специфичното знание като организационен ресурс.

1.2. Знанието като организационен ресурс

Ако критериите за успех през 20 век бяха измервани чрез производство, ефективност и качество на управлението, то през второто десетилетие на 21 век, те са изместени от творчеството, иновациите и знанията. Тези критерии за успех на бизнес организациите се променят, в зависимост от динамиката на конкурентната среда, по-

тенциала и потребностите на самата организация, промените в изискванията и потребностите на пазара. Това обстоятелство изисква от организациите гъвкавост и приспособяване, предполагащи възприемане, интерпретиране и прилагане на нови знания. Оптималното използване на организационните знания придобива силата на предизвикателство за всяка организация, независимо от нейната големина и секторна принадлежност.

Бизнес организациите следва непрекъснато да разширяват знанията и усъвършенстват компетенциите на служителите си от една страна, а от друга - да определят механизмите и процедурите за трансформиране на индивидуалните знания в **организационен актив**. Характерно за него е, че колкото повече се използват знанията, толкова повече те увеличават и обогатяват стойността си.

Управлението на знанието като организационен ресурс, е свързано със система от различни мениджърски практики за разпознаване или създаване, предаване и съхраняване на знанието вътре в организацията.

От друга страна, управлението на знанието е пряко свързано с концепциите за управление на интелектуалния капитал и идеята за **учещата се организация**. Разликата между програмите за управление на знанието и непрекъснатото организационно учене е фокусът върху управлението на специфичните интелектуални активи, и използването на организационните канали, по които „тече“ знанието.

Най-често срещаните практики в управлението на знанието на българските организациите са:

- системите за вътрешно обучение;
- споделяне на знанието от обучение и личен опит в екип;
- вътрешна мрежа (интранет) за съхранение и предаване на знанията на новопостъпили служители;
- акумулиране на информационни материали (библиотека) и др.

Всяка бизнес организация, независимо от мащаба и предмета на дейност, е необходимо да разработва **специфичен модел**, който да свързва оперативното управление на процесите на знанието, със стратегията на знанието.

Този алгоритъм включва оперативна съвместна работа в екипи, споделяне на добри практики, по-бързо прилагане на иновативни практики чрез движение и обмен на знание на организацията, придобиване и споделяне на нови знания, създаване на благоприятна за идеи среда.

Управлението на знанието е невъзможно без **учене вътре в организацията**. Много компании създават свои собствени центрове за тренинг, за да наблюдават отблизо процеса на придобиване на нови знания, и оценяват напредъка на своите служители.

1.3. Стратегия за управление на знанията

Разработването на стратегия за управление на знанията в бизнес организациите цели постигането на по-високи икономически и пазарни резултати:

- по-висока ефективност на използваните ресурси на организацията;
- по-добри и по-бързи иновации;
- по-пълно обслужване на клиентите;
- снижаване на загубите, в т.ч. от неизползваните интелектуални активи.

Стратегията за управление на знанията е необходимо да се изгражда и развива в различни аспекти, на различни нива:

А. По отношение на вътрешната среда на организацията: развитие на индивидуалните компетенции, свързани с мотивация и обучение; изграждане на информационни системи и бази данни; заявки за патенти; полезни модели; промишлени дизайни.

Б. По отношение на външна структура: развитие на отношенията с доставчици; изграждане на имидж на организацията; управление на търговската марка; управление на взаимодействието между елементите на външната среда.

В. Засилване взаимодействието между компетенциите на сътрудниците и външната структура: как сътрудниците повишават компетенциите на потребителите, доставчиците, а също как потребителите, доставчиците и акционерите повишават компетенциите на персонала.

Успешното реализиране на стратегия за управление на знанията, предполага споделяне на философията за продължаващо обучение, на индивидуално и организационно ниво.

1.4. Продължаващо обучение

Основните нормативни актове, които регулират правната рамка на продължаващото професионално обучение у нас, са: Кодекса на труда, Закона за народната просвета, Закона за професионалното образование и обучение, Закона за висшето образование, Закона за насърчаване на заетостта, Националната стратегия за продължаващо професионално обучение, и др. В тях продължаващото обучение се дефинира по различен начин, като е важно да открием следните няколко определения:

- 1) **Законът за професионалното образование и обучение** регламентира непрекъснатото професионално обучение в системата за професионално образование и обучение като усъвършенстване на придобитата квалификация по професия или част от професия, както и началното професионално обучение – придобиване на първоначална квалификация.
- 2) **Продължаващото обучение** в системата на висшето образование се провежда в съответствие с разпоредбите

на ЗВО. В чл. 43, ал. 1 на Закона за висшето образование (ЗВО) се посочва специфично значение за продължаващо обучение – „**обучение за повишаване на квалификацията**“. Това определя продължаващото обучение в сферата на висшето образование като „следдипломно обучение“.

- 3) **Съгласно Националната стратегия за продължаващо професионално обучение, то се дефинира** като обучение на лица над 16 години за придобиване, разширяване и усъвършенстване на професионалната квалификация с цел подобряване на пригодността за заетост и индивидуално развитие.

Следователно продължаващото обучение е част от системата на професионалното обучение. Понятията продължаващо и непрекъснато обучение у нас се използват с едно и също значение. Поради тази причина, като основно понятие за продължаващо обучение, възприемаме официалното определение: „**Продължаващото обучение е процес на обучение на лица над 16 години за придобиване, разширяване и усъвършенстване на професионалната квалификация с цел подобряване пригодността на заетост, подпомагане на професионалната кариера и индивидуалното развитие.**“ [7].

Основните форми на продължаващото обучение са: вътрешнофирмени и външнофирмени курсове за придобиване и/или повишаване на квалификация, инструктажи, ротация на работното място, самообучение и други. Това твърдение се подкрепя от направеното през 2010 г. НСИ трето изследване в областта на продължаващото обучение. Проучени са 32 335 предприятия, като от тях 31,2 % осигуряват обучение на служителите си. Курсове за продължаващо професионално обучение (ППО) (вътрешни и/или външни) са организирали 28,3 % от предприятията, като по-предпочитани са външните курсове – 15,8 % от предприятията, осигуряващи обучение, при които се ползва базата на учебни центрове и/или външни преподаватели. Курсовете като форма за обучение са предпочели предприятията от дейностите „Строителство“ (38,5 %) и „Финансова дейност и информационна дейност“ – съответно 58,7 % от общия им брой. Най-рядко курсове за ППО са организирали предприятията от дейностите „Хотели и ресторанти“ и „Търговия, ремонт автомобили и мотоциклети, транспорт, складиране и площи“ – 20,6 %.

За повишаване на квалификацията на заетите лица освен на курсове за ППО ръководителите на предприятията разчитат и на други форми на обучение – инструктажи, ротация на работното място, самообучение и други. През 2010 г. в други форми на ППО са включили персонала си 56,7 % от проучените предприятия.

Тези предприятия са осигурили участие на заетите в едно или няколко обучаващи мероприятия, като най-често това е планирано обучение на работното място – 21 % от предприятията. На второ място по значение са придобиването на нови знания и умения е посещението на конференции, работни срещи, изложения и лекции – такива мероприятия са организирали 15,8 % от предприятията. С по-малък дял са обученията чрез участие в групи за придобиване на нови знания или квалификация – 9,4 %, самообучение – 6,7 % и ротация на работното място – 3,8 % от предприятията.

В предприятията от общественения сектор най-разпространено е обучението чрез посещение на външни курсове (31,4 %) и обучение, чрез посещения на конференции, работни срещи, изложения и лекции (30,9 %), докато в частните фирми разчитат предимно на обучение на самото работно място – 20,7 % от предприятията, провеждащи обучения.

Предприятията не проявяват особена активност в политиката по повишаване квалификацията на персонала си. Това проличава и от по-горе анализирани данни. Мениджърите на предприятията предпочитат в повечето случаи да наемат лица с необходимата квалификация, от колко да назначават персонал, за който трябва да бъдат организирани обучения, което от своя страна представлява допълнителни разходи за организациите.

2. Методически основи за изследване на потребностите от продължаващо обучение в Горския сектор в България

Несъмнено ученето през целия живот и продължаващото обучение са особено актуални в контекста на изграждането на икономика, основана на знанието. След обстоен преглед на проблема беше установено, че до сега, продължаващото обучение в България и в частност в Горския сектор не е било предмет на задълбочени изследвания. С оглед изследването на проблемите и възможностите от продължаващо обучение в Горския сектор до сега са проведени 4 проучвания, чрез които са изследвани следните групи проблемни области:

- Качеството на образованието и обучението в специалност Горско стопанство в Лесотехническия университет.
- Практиките в продължаващото обучение сред малките и средни предприятия от дървообработващата и мебелна промишленост.
- Мотивацията за продължаващо обучение.
- Проблемите в обучението и развитието на персонала.

Тези изследвания бяха продиктувани от необходимостта от по-пълна информация за възможностите и проблемите на продължаващото обучение в Горския сектор (Горско стопанство и горска промишленост). Данните, получени чрез специално конструирани въпросници, послужиха за определяне на необходимостта от обучение, проблемите и начините за финансиране, оценка на придобитите знания във висшето образование. Фокусът във всеки един от разработените въпросници е поставен върху човешкия фактор като ресурс за постигане на по – висока конкурентоспособност в организациите от Горския сектор.

Въз основа на получените резултати от предишните проучвания е изградена **методика за провеждане на представително проучване** сред организациите в Горския сектор (Горско стопанство и Горска промишленост) за отчитане на съвременните изисквания за обучение, ориентирано към пазара на труда и за идентифициране на потребностите от продължаващо обучение. Чрез нея са вградени неизследваните проблемни области в досегашните проучвания и са запазени някои основни изследователски въпроси. Въпросникът е структуриран в 4 части, като основните изследователски въпроси са 2 групи:

- 1) **Първа група се отнася до оценката на знанията, уменията и компетенциите на заетите в институциите/предприятията в Горския сектор.** Поради спецификата на изследвания сектор и са разработени 2 въпросника¹, като основна отличителна черта между тях е в съдържанието на критериите за оценка на знанията, уменията и компетенциите, съответно за Горско стопанство и за Горска промишленост. Респондентите трябва да оценят:
 - до каква степен е необходимо служителите в организациите/предприятията да притежават определени знания и компетенции;
 - до каква степен завършилите специалностите Горско стопанство, Технология на дървесината и Инженерен дизайн притежават определените в предходната точка умения и компетенции.
 - На следващо място са формулирани въпроси, общи и за 2-та въпросника, отнасящи се до препоръки, свързани с изискванията на работодателите в сектора, по отношение на обучението в двете образователно-квалификационни степени, „бакалавър“ и „магистър“.

Оценката от тези въпроси и направените препоръки ще даде отговор на това, до каква степен обучението в Лесотехнически университет в

¹ Екип по създаването на въпросниците: доц. д-р Юлия Михайлова-зам. декан на факултет Горска промишленост; гл. ас. Атанас Атанасов – УНСС и докт. Теодора Обретенова – катедра Маркетинг и управление на производството

секторите Горско стопанство и Горска промишленост отговаря на съвременните изисквания на пазара на труда.

2) Втората група въпроси е насочена към проучване на потребностите от обучение. Съдържа 7 въпроса, които условно са обособени по отношение на:

- **Практиките в областта на продължаващото обучение в предприятията и институциите от Горския сектор.** Заsegnати са следните аспекти: наличие на система за проучване на потребностите от продължаващо обучение в организацията; осигуряване на условия за обучение на служителите и вид на обучението.
- **Мотивация за продължаващо обучение.** Въпросът е структуриран в тристепенна скала за оценка (висока, средна и ниска), с оглед получаване на най-точна информация за мотивацията на служителите в институциите за по-нататъшно обучение, което да спомага за тяхното кариерно развитие и израстване.
- **Въпроси с възможност за оценка на интереса на предприятието/организацията относно продължаващото обучение, като тук са включени:**
 - участие на всички служители в обучителните дейности;
 - наличие на годишен план за обучение;
 - осигуряване на собствени ресурси за организиране на обучение в организацията;
 - наличен бюджет за продължаващо обучение в предприятието/организацията.
- **Въпроси отнасящи се до:**
 - формата на финансиране на обучението в организацията;
 - области, в които служителите имат потребност от обучение.

Получаването на актуална и по-прецизна информация от институциите и институциите / предприятията в Горския сектор по отношение на равнището на образованието и потребностите от продължаващо обучение, ще ни позволи точно и уверено да коментираме състоянието на проблема. Въз основа на това, ще бъде възможно да предложим работещи решения за системно проучване и идентифициране на потребностите от обучение на персонала и неговото последващо осъществяване.

Заклучение

Качественото образование и иновациите са в основата на икономическото развитие. За да може Европейският съюз, и в частност България, да се справи с последиците от икономическата

криза, е необходимо изграждането на икономика, базирана на знанието.

В Европа вече е прието, че преминаването към икономика на знанието ще повиши жизнения стандарт и затова Европейската комисия наложи създаването на стратегии за интелигентна специализация в страните членки, с които да се определят приоритетни сектори за развитие. В България Световната банка съветва правителството за изготвянето на стратегията, но тя още не е приета. В същото време от това зависи усвояването на европейските средства по оперативните програми "Иновации и конкурентоспособност" и "Наука и образование" през следващите седем години.

Отчитането на реалната връзка между образование и иновации, ще помогне на практика институциите / предприятията от различни сектори на икономиката да постигнат ползи като: създаване на нови продукти, навлизане в нови пазари, увеличаване на печалбата, нарастване на пазарния дял, повишаване на конкурентоспособността.

Благодарности

Публикацията е осъществена с финансовата подкрепа на проект BG051PO001-3.3.06-0056 „ПОДКРЕПА ЗА РАЗВИТИЕТО НА МЛАДИТЕ ХОРА В ЛЕСОТЕХНИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ“ по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007–2013 г.

Литература

1. Дракър, П. (2000). *Посткапиталистическо общество*, С.
2. *ЕК, Предприятия и промишленост, Интелигентен наръчник за иновации в сферата на услугите*, 2013.
3. *Закон за висшето образование*. ДВ, бр. 112/1995. Посл. изм. ДВ бр. 101/2013. Чл. 43 ал.1.
4. *Закон за професионалното образование и обучение*. ДВ, бр. 68/1999. Посл. изм. ДВ бр.70/2013. Чл. 5, ал. 2.
5. Иванова, Д. (2014). *Мениджмънтът на знанието в съвременната бизнес организация*, сп. „Управление и устойчиво развитие“, кн. 1–2, 2014.
6. Маджирова, К. (2003). *Качеството на образованието/Педагогика*.
7. *Национална стратегия за продължаващото професионално обучение 2005–2010*.
8. Танева, Н. (2006). *Иновационен мениджмънт*, С.
9. Тоцева, Я. (2012). *Образователните иновации в съвременното българско образование*, Сборник научни доклади, Международната научно-практическа конференция на тема: Иновации и интерактивни технологии в образованието.
10. Чобанова Р., А. Тасев, А. Миланова, П. Найденова. (2013). *Знанието като икономически ресурс*, Акад.издателство „Проф.Марин Дринов“, С.
11. OECD, *The Measurement of Scientific and Technological Activities: Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data, Oslo Manual, Third Edition* prepared by the Working Party of National Experts on Scientific and Technology Indicators, OECD, Paris, para. 149., 2005.

INNOVATIVE FORMS OF CONTINUING EDUCATION IN THE FOREST SECTOR

Diana Ivanova, Radostina Popova, Teodora Obretenova
University of Forestry, Sofia, Bulgaria

Abstract

Issues of innovation, education and training are particularly discussed with priority in the recent years. The relationship between education, knowledge and innovation having a successful formula for sustainable development of organizations and countries in the EU, and is the subject of ongoing research and analysis. The educational innovation can generally be measured by innovations in the forms, methods and content of educational services, including continuing education.

Continuing education in the forestry sector in Bulgaria is the focus of the authors due to the lack of in-depth studies on the subject, to reflect contemporary methodological aspects of the research object. Therefore, the specificity of its study requires assessment of knowledge, skills and competencies of employees in institutions and enterprises in the forest sector on the one hand and research training needs, on the other hand.