

## РАЗРАБОТВАНЕ НА КАРТА ОТ СПЕЦИАЛИЗИРАНИ ОБРАЗОВАТЕЛНИ КОМПЕТЕНТНОСТИ

Елена Драгозова, Станислава Ковачева  
Лесотехнически университет, София

### Резюме

Изследването има за цел да проучи връзката и съответствието между образованието в две основни специалности – „Ландшафтна архитектура“ и „Стопанско управление“ – и необходимите компетенции при упражняване на професиите „Ландшафтен архитект“ и „Експерт, бизнес развитие“. Професиите отдавна са признати като притежаващи обществена стойност и имат място в макроструктурата на обществото чрез политическите, икономическите и културните системи. Въз основа на предварителни данни от проведени интервюта с представители на заинтересовани страни е представен разработен инструментариум, включващ етапи, форми и методи за проучване на нагласите сред целеви групи заинтересованите страни с цел логическото обвързване на отделните задачи и дейности и разработване на работна карта от специализирани компетентности за двете направления.

**Ключови думи:** образователни компетентности, професионални компетенции, ландшафтна архитектура, стопанско управление, работна карта .

**Keywords:** competences, competency, landscape architecture, business management, Work map.

**JEL:** I23, O18, O21.

### Увод

Съвременните образователни изисквания са насочени към придобиването на знания, умения и компетентности, които да са практически ориентирани към изискванията на пазара на труда в ерата на дигиталната трансформация [2–9, 12, 13, 16–18, 26, 27]. В основата на промяната е прилагането на мултидисциплинарен подход за идентифициране на специализирани, измерими *компетентности*, които да създават директната връзка с необходимите *компетенции* според длъжността. Една от стратегическите области на Европейската комисия още през 2004 г. е ориентирана към задълбочен анализ на образователните нужди, оценяване на образованието и въвеждане на качествен контрол. Наред с това стратегията 2020 налага като приоритетна цел да се изгради образователна система, ориентирана към пазара на труда.

В тематичните източници има много дефиниции на понятията *компетентност* и *компетенция*, някои от които си противоречат. Различните автори тълкуват понятията от различни гледни точки [1, 10, 11, 14, 19–25, 28]. Съдържанието на понятията *компетентност* и *компетенция*, възприето от авторите е направено въз основа дългогодишни изследвания [2–4, 7, 8, 11, 17, 23, 24, 28] и анализ на изследванията на редица автори в няколко направления:

- Проучване относно съдържанието на понятията *компетентност* и *компетенция*;
- Проучване на международни образователни стандарти за изследваните области;

- Проучване на професионални стандарти за професиите – обект на изследването и т.н.

Основната цел на представеното изследване е разработване на работна карта, форми и методи за проучване на нагласите сред целевите групи заинтересованите страни въз основа на предварителните данни с цел логическото обвързване на отделните задачи и дейности.

Основни задачи на изследването са:

- Систематизиране на образователни компетентности по отделни елементи в конкретен контекст;
- Систематизиране на специфични професионални компетентности по отделни елементи и в конкретен контекст, съобразени с нива на професионално представяне;
- Събиране информация за нагласите на професионалните общности в изследваните области по отношение на ключовите професионални компетенции.

### 1. Методи и обекти на изследването

Основни методи за събиране на информация за разработване на карта от специализирани образователни компетенции са:

- Анализ на статистически данни;
- Интервюта с представители на заинтересованите страни;
- Професионални срещи със неправителствени организации;
- Анализ на информация от сайтове, медии и социални мрежи и др.

Проучването беше насочено към:

- Проучване на международни образователни стандарти за специалност „Ландшафтна архитектура“;
- Проучване на професионални стандарти за професията „Ландшафтен архитект“;
- Проучване на международни образователни стандарти за специалност „Стопанско управление“;
- Проучване на професионални стандарти за професионална квалификация „Административни специалисти – анализатори по управление и организация“.

Проведените срещи и интервюта бяха методологично базирани на следните подготвителни дейности:

- Определяне на вид, предмет и цел на проучването чрез интервю.
- Определяне основната съвкупност и извадка на първичното проучване, чрез интервю
- Съставяне на план на провеждане на интервюта със заинтересованите страни.

Обекти на изследването са: конкретни длъжности от Национална класификация на професиите и длъжностите в Република България (НКПД) [5, 6], а именно „Ландшафтен архитект“ (код по НКПД 21627001) и „Експерт, бизнес развитие“ (код по НКПД 24216002) – една от многото длъжности към единична група: 2421 Анализатори по управление и организация, група 242 Административни специалисти, подклас 24 Сто-



Фиг. 1. Алгоритъм на процеса на разработване на работна карта

## 2.2. Разработване на въпросници

В този етап изследването е насочено към идентифициране на най-подходящите форми за провеждане на предварителните теренни проучвания. Като такива бяха избрани две широко

пански и административни специалисти. За нуждите на тези длъжности се подготвят специалисти в две от образователните специалности на ЛТУ – специалност „Ландшафтна архитектура“ и специалност „Стопанско управление“. Тези две образователни направления са другите важни обекти на настоящото изследване.

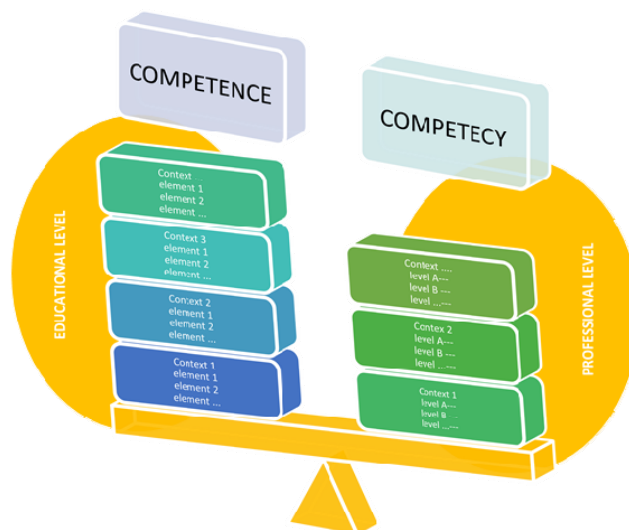
## 2. Резултати и дискусии

За целите на изследването и разработването на работна карта от специализирани образователни компетенции за двете изследвани направления е разработен алгоритъм на процеса, представена на фиг. 1.

Разработването на карта на образователните компетентности – *Work map* за целите на настоящото изследване е осъществено, преминавайки последователно през отделните етапи от алгоритъма.

### 2.1. Логическа рамка

След проучване на международни стандарти [12, 13, 15] в областта на образователната подготовка в двата обекта на изследване, проучване на професионалните стандарти при упражняване на професиите и нивата на професионално представяне беше разработена обща логическа рамка – фиг. 2 за подпомагане на процеса на изграждане на работна карта на съответствието между компетенции и компетентности за изследваните направления.



Фиг. 2. Логическа рамка [12]

използваните форми на проучване на нагласи сред заинтересовани страни – интервю и анкета по време на професионални срещи. След изясняване на вида, предмета и целите на проучването, както и след очертаване на границите и на

**РАЗРАБОТВАНЕ НА КАРТА ОТ СПЕЦИАЛИЗИРАНИ ОБРАЗОВАТЕЛНИ КОМПЕТЕНТНОСТИ**

логическата рамка, беше формирана система от критерии, които бяха покрити чрез разработване на разработени пилотни въпросници (примерен е представен на табл. 1) за провеждане на по-

луструктурирани интервюта със специалисти за формулиране на основни групи (клъстери) професионални компетенции.

**Табл. 1. Въпросник за провеждане на интервюта**

<b>Как оценявате компетенциите на работещите при Вас, които са завършили специалност „Ландшафтна архитектура”/„Стопанско управление”?</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<i>1 – добро; 2 – задоволително; 3 – незадоволително</i>			
1. Демонстрират по-скоро фундаментални знания в професионалното направление, в което работят.			
2. Демонстрират по-скоро практически умения в професионалното направление, в което работят.			
3. Демонстрират умения за прилагане на знанията в стандартни ситуации.			
4. Демонстрират умения за прилагане на иновативни подходи в извънредни условия.			
5. Умеят да се ориентират в информационната среда при изпълнение на професионалните си задължения.			
6. Демонстрират необходимите основни компютърни знания и умения.			
7. Прилагат съвременни информационни технологии.			
8. Имат умения за самоподготовка и желание за обучение и самоусъвършенстване.			
9. Умеят да пренасят знания и минал опит в различни ситуации.			
10. Демонстрират умения да вземат решения в рискови ситуации.			
11. Демонстрират аналитично мислене по професионалния кръг проблеми.			
12. Умеят да се справят самостоятелно с поставени задачи.			
13. Демонстрират умения за ефективна комуникация и презентация.			
14. Имат писмена и говорна култура.			
15. Имат достатъчна чуждоезикова подготовка, която подпомага работата им.			
16. Умеят да работят в екип.			
17. Познават структурата на Вашата организация и на тези, с които работите.			
18. Ефективно използват организационната структура в решаването на текущи задачи.			
19. Проявяват лидерски умения.			
20. Имат добра икономическа и управленска подготовка.			
21. Познават нормативната уредба, свързани с професионалната реализация.			
22. Проявяват инициативност и мотивация за развитие в кариерата.			
23. Проявяват готовност за самостоятелен старт в нова задача.			
24. Проявяват гъвкавост в работата и при вземане на решения.			
25. Осмислят пазарните отношения в професията.			

**2.3. Определяне на основната съвкупност на предварителното проучване**

Паралелно с дейността по разработване на представения пилотен въпросник бе определена основната съвкупност и извадка на предварителното проучване чрез интервю. Бяха идентифицирани групите заинтересовани страни и определен необходимия обем от емпирична информация.

Основните групи бяха идентифицирани по общи характеристики:

- Местни структури на администрацията (общински, областни и регионални);
- Национални, регионални и местни власти и структури на Министерство на регионалното развитие и благоустройство, Министерство на околната среда и водите, Министерство на културата и др.;
- Университети и научни институции;
- Образователни и обучителни институции;
- Неправителствени структури за подпомагане на бизнеса (браншова организация, бизнес асоциации, бизнес сдружения, др.);

- Администрация на природни обекти и защитени територии;
- Бизнес структури;
- Физически лица и др.

**2.4. База данни от комуникационни канали.**

Създадена е база от данни с всички възможни комуникационни канали към отделни представители на идентифицираните заинтересовани страни за целите на изследването, както и за целите на непрекъснатия мониторинг на пазара на труда в двете направления. Най-богатата база данни за директна електронна комуникация е разработена по отношение на професионалните браншови организации, които имат директна връзка и отношение към професионалните компетенции на специалистите от ландшафтна архитектура и администрация и управление.

**2.5. Ниво на компетенции.**

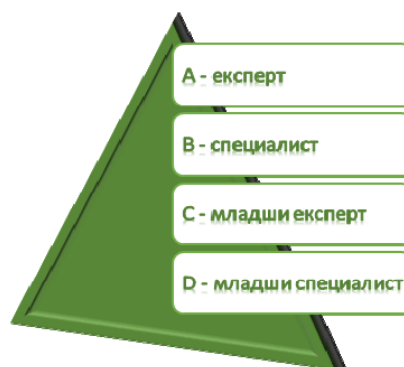
Въз основа на проведените интервюта следващият етап от изследването бе насочен към определяне на основните нива на компетенции

в професионалните направления, към които се насочват обучените специалисти. По отношение на нивата на професионално представяне изследването се позова на класификация на Института по ландшафтна архитектура, публикувана през 2020 г. Въз основа на това са приети 4 нива на представяне [12], които са обсъдени със заинтересовани страни от практиката в областта на управлението и организацията на зелени инфраструктурни обекти и сред редица експерти в областта на стопанските дейности и бизнес развитието на общинско, областно и регионално равнище.

Формираните четири нива на професионално представяне са онагледени на фиг. 2.

От пирамидалната структура на фиг. 2 се вижда, че първото или най- високото ниво е:

- А – експерт – високо ниво на компетентност,
- В – специалист – високо ниво на специализирана квалификация,
- С – младши експерт – базово ниво на компетентност,
- D – младши специалист – базова специализирана квалификация.



Фиг. 2. Нива на професионално представяне [12]

### 2.6. Работна карта

В резултат на това в следващата фаза от изследването са разработени индикативни работни карти – табл. 1 и табл. 2, които има за цел да представят обобщената картина на съответствието за обучението и професионалните особености на професията „Ландшафтен архитект“ – табл. 2 и професионалната длъжност „Експерт, бизнес развитие“ – табл. 3.

Табл. 2. Работна карта за професията „Ландшафтен архитект“

ОБРАЗОВАТЕЛНИ КОМПЕТЕНТНОСТИ Профил на придобита образователна компетентност	КОМПЕТЕНТНОСТЕН ПРОФИЛ Профил на изисквана за професията компетенция	Ниво на проявяване на компетентността*
Специалност „Ландшафтна архитектура“	Професия „Ландшафтен архитект“	
<b>Лични компетенции</b>		
Самостоятелност и отговорност:	Лична ефективност	
Компетентност за учене:	Лично самоусъвършенстване	
Комуникативна, прагматическа и стратегическа компетентност:	Социални и комуникативни компетенции	
<b>Професионални компетенции</b>		
Основни (базови)	Основни професионални компетенции	
<b>Управленски професионални компетенции</b>		
Базови	Управленски компетенции в устройственото планиране и в инвестиционното планиране	
Специфични	Управление и развитие на човешките ресурси	
<b>Технически компетенции</b>		
Технически опит, използване на професионални технологии и методи	Основни технически компетенции за упражняване на професията Информационни и дигитални компетенции Компетенции за работа с нормативна база, стандарти и изисквания	
Компетенции по планиране, организиране, управление на финансите на проекти	Управленски компетенции по управление на финансите и административни дейности, маркетинг и продажби, управление на инвестиционния процес.	

Легенда: А – експерт, В – специалист, С – компетентен, D – квалифициран.

Табл. 3. Работна карта за професията „Експерт, бизнес развитие“

ОБРАЗОВАТЕЛНИ КОМПЕТЕНТНОСТИ Профил на придобита образователна компетентност		КОМПЕТЕНТОСТЕН ПРОФИЛ Профил на изисквана за професията компетентност		Ниво на проявяване на компетентността*
Специалност „Стопанско управление“		Професия „Експерт, бизнес развитие“		
<b>Лични компетенции</b>				
Самостоятелност и отговорност:		Лична ефективност		
Компетентност за учене:		Лично самоусъвършенстване		
Комуникативна, прагматическа и стратегическа компетентност:		Социални и комуникативни компетенции		
<b>Професионални компетенции</b>				
Основни (базови)		Основни професионални компетенции		
<b>Управленски професионални компетенции</b>				
Базови управленски компетенции		Управленски компетенции в - планиране, организиране, мотивиране, делегиране, контрол, администриране, вземане на решения и управление на конфликти		
Специфични управленски компетенции		Управление и развитие на човешките ресурси, управление на маркетинг и продажби, управление на потоци		
<b>Специфични компетенции</b>				
Специфичен опит, използване на професионални технологии и методи		Използване и развитие на съответния бизнес продукт Информационни и дигитални компетенции Компетенции в областта на управление и контрол на качеството		
Компетенции по планиране, организиране, управление на финансите		Управленски компетенции по управление на финансите и административни дейности, маркетинг и продажби, управление на инвестиционния процес.		
Социална отговорност		Прилагане на природосъобразни практики, ресурсоспестяващи решения в бизнеса		

Легенда: А – експерт, В – специалист, С – компетентен, D – квалифициран.

### Заклучение

Основните резултати и изводи от проведените изследвания могат да се обобщят в няколко основни групи:

- Осъществено е индикативно проучване на мнението на заинтересованите страни в образователни структури, бизнес структури, административни органи и управленски органи в селищната и извънселищна зелена инфраструктура и е установена зелена тенденция в необходимостта от тесни връзки и взаимоотношения между образователните структури и практиката в областта на ландшафтната архитектура;
- Проведени са информационно-консултативни срещи и полуструктурирани интервюта за събиране на първична информация за нагласите на различни общности към обекта на изследването - образователните компетентности и професионалните компетенции;

- Анализът на данните от проучването показват ясно необходимост от изработване на максимално точни компетентностни модели, които в максимална степен да подпомагат формирането на съответния професионален профил;
- Разработени са работни карти с цел апробирането им в реални практически условия и поставянето им в основата на разработване на матрица за оценка на съответствието за различните нива на компетентност и конкретните професионални позиции в областта на създаване и управление на обекти от зелената селищна и извънселищна структура.

### Благодарност

Изследването е проведено благодарение на целево финансиране за научни изследвания по Договор № 1141/05.04.2021 г. от НИС при ЛТУ по условията и реда за планирането, разпределението и разходването на средствата от държавния бюджет за финансиране на присъ-

щата на държавните висши училища научна или художественотворческа дейност (ДВ, бр. 94 от 04.12.2015 г.).

### Литература

1. Армстронг, М. *Практика управления человеческими ресурсами*. Изд. дом „Питер”. Москва. 2004.
2. Драгозова-Иванова, Е. Оценка на работодателите за обучението по ландшафтна архитектура и насоки за адаптиране към пазара. *Управление и устойчиво развитие*. 47(4). 2014. 61–68.
3. Михова, К., Драгозова-Иванова, Е. Ландшафтната архитектура - образование, акредитация, професионална квалификация, длъжности (практики в света и Европа). *Управление и устойчиво развитие*. 1. 2010. 194–200.
4. Драгозова-Иванова, Е., Ковачева, С., Палигоров, И. Алгоритъм за разработване и актуализиране на длъжностните изисквания във висшето образование. *Научни трудове от XVIII Международна научна конференция „Млади учени”*. 3–5 юли 2009. ЛТУ. София, 2009. 166–176.
5. *Национална квалификация на професиите и длъжностите* (НКПД 2011).
6. *Обяснителни бележки по обхвата и съдържанието на позициите от структурата на НКПД 2011*. [[http://www.mlsp.government.bg/class/Obiasnitelni\\_belezhki.pdf](http://www.mlsp.government.bg/class/Obiasnitelni_belezhki.pdf)].
7. Палигоров, И., Ковачева, С. Иванов, И., Драгозова, Е. Възможности за цифровите технологии за усъвършенстване на обучението във ФСУ на ЛТУ. *Сборник научни трудове от XI-та Международна научно-приложна конференция „Цифрова икономика и блокчейн технологии”*. Варна. 2018. 423–434.
8. Палигоров, И., Тодоров, В., Ковачева, С., Иванов, И. Възможности на Лесотехническия университет за обучение в професионално направление „Туризъм”. *Управление и устойчиво развитие*. 25(1). 2010. 169–176.
9. Хуторской, А. *Ключевые компетенции и образовательные стандарты*. [<http://www.eidos.ru/journal/2002/0423.htm>].
10. Armstrong, M. *A handbook of Personnel Management Practice*. Kogen page. 2004.
11. Boyatzis, R. *The Competent Manager*. Wiley-Interscienc. New York, 1982. [[http://changingminds.org/disciplines/leadership/actions/boyatzis\\_competencies.htm](http://changingminds.org/disciplines/leadership/actions/boyatzis_competencies.htm)].
12. Dragozova E., Kovacheva, S., Rangelov, V., Malkovska, P., Salapatiyska, G., Gornishka, T. Modeling of educational competencies in accordance with profiles of specific positions of the NCAP. *Conference Proceedings XIX International Scientific Conference „Management and Engineering’21”*. June 23–25, 2021. Sozopol. Bulgaria. vol. 1. 338–342.
13. *Education in LA*. American Society of Landscape Architects ASLA. [<http://www.asla.org/Education.asp>].
14. Graham, H., Bennett, R., *Human resource management*. Pearson Professional Limited. 1998. [<http://web.efzg.hr/repec/pdf/Clanak%2007-12.pdf>].
15. *IFLA Charter for Landscape Architectural Education*. [[http://www.iflaonline.org/images/PDF/education/ifla\\_aeducationcharter\\_082005.pdf](http://www.iflaonline.org/images/PDF/education/ifla_aeducationcharter_082005.pdf)].
16. Leal Filho, W., Raath, S., Lazzarini, B., Vargas, V., de Souza, L., Anholon, R., ... & Orlovic, V. The role of transformation in learning and education for sustainability. *Journal of cleaner production*. 199. 2018. 286–295.
17. Paligorov, I., Dragozova-Ivanova, E., Kovacheva, S. Specific features for analysis, evaluation and design of posts in higher education. *Scientific Proceedings of VII International Scientific Conference „Management and Engineering ’09”*, June 22–24, 2009, Sozopol, Bulgaria. Jan XVII, Volume 3 (113). 260–265.
18. *Professional Education Programmes in Landscape Architecture. Guidance document for recognition or accreditation*. [[www.iflaonline.org/images/PDF/education/](http://www.iflaonline.org/images/PDF/education/)].
19. Richard, S. Mansfield, *Building Competency Models: Approaches for HR Professionals*. [[http://www.workitect.com/pdf/BUILDING\\_COMPETENCY\\_MODELS.pdf](http://www.workitect.com/pdf/BUILDING_COMPETENCY_MODELS.pdf)].
20. Rios, J., Ling, G., Pugh, R., Becker, D., Bacall, A. Identifying critical 21st-century skills for workplace success: A content analysis of job advertisements. *Educational Researcher*. 49(2). 2020. 80–89. DOI <https://doi.org/10.3102/0013189X19890600>
21. Sanford, B., *Strategies for maintaining professional competence: A manual for professional associations and faculty*. Toronto, Canada: Canadian Scholars Press, Inc. 1989.
22. Song, M., Meier, K. Citizen satisfaction and the kaleidoscope of government performance: How multiple stakeholders see government performance. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 28(4). 2018. 489–505.
23. Spencer, L., McClelland, D., Spencer, S. *A history and state of the art of job competency assessment methods*. Boston: American Psychological Association. 1990.
24. Spencer, L., McClelland, D., Spencer, S. *Competency assessment methods: History and state of the art*. Hay/McBer Research Press. 1994.
25. Trinder, J. Competency standards – a measure of the quality of a workforce. *Proceedings XXXVII of ISPRS Congress 2008*. Commission VI. WG VI/5. 2008 [[https://www.isprs.org/proceedings/XXXVII/congress/6a\\_pdf/5\\_WG-VI-5/01.pdf](https://www.isprs.org/proceedings/XXXVII/congress/6a_pdf/5_WG-VI-5/01.pdf)].
26. Valor, C., Antonetti, P., Merino, A. The relationship between moral competences and sustainable consumption among higher education students. *Journal of Cleaner Production*. 248. 2020. 119161
27. Wolff, C., Mikhieieva, O., Nuseibah, A., *Competences and the digital transformation*. Project Management and Engineering Research. Springer, Cham. 2021. 221–234.
28. Woodruffe, C. Competent by any other name. *Personnel Management*. 23(9). 1991. 30–33.

## DEVELOPMENT OF SPECIALIZED EDUCATIONAL COMPETENCES WORK MAP

**Elena Dragozova, Stanislava Kovacheva**  
**University of Forestry, Sofia, Bulgaria**

### **Abstract**

The research aims to investigate the relationship and correspondence between educational standards in two main specialties - Landscape Architecture and Business Administration and the necessary competencies in practicing the professions Landscape Architect and Expert Business Development. Professions have long been recognized as having public value and have a place in the macrostructure of society through political, economic and cultural systems. Based on preliminary data from interviews with stakeholder representatives, a developed algorithm is presented, including stages, forms and methods for researching attitudes among target groups of stakeholders in order to logically link specific tasks and activities with the development of a *Work map* of specialized competencies for both professional fields.