



Web: www.aobe.bg

БТПП е ротационен председател на АОБР за 2019 г.

Адрес: София 1058, ул. „Искър“ 9

Тел.: 02 8117 400, факс 02 987 32 09

E-mail: bcci@bcci.bg

- 9 APR 2019

ДО
Г-Н КРАСИМИР ВЪЛЧЕВ,
МИНИСТЪР НА ОБРАЗОВАНИЕТО И
НАУКАТА

СТ А Н О В И Щ Е
ОТ АСОЦИАЦИЯТА НА ОРГАНИЗАЦИИТЕ НА БЪЛГАРСКИТЕ РАБОТОДАТЕЛИ

ОТНОСНО: *Предложение за развитие на методологията за рейтинговата система на висшите училища в Република България за 2019 г.*

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН МИНИСТЪР,

Асоциацията на организациите на българските работодатели (АОБР) счита разработената Рейтингова система на висшите училища в България (РСВУБ) за много важен инструмент за развитието на системата на висшето образование. Тя е необходим източник на данни при подготовката на ежегодния държавен план-прием, както и при формирането на различни политики за управление и финансиране на висшето образование в България. Ние споделяме заложената изначално идея РСВУБ да включва множество количествени и качествени показатели, които да дават реална представа за развитието на българските висши училища и качеството на предоставяното от тях образование. Бихме искали да благодарим за възможността най-сетне българският бизнес да бъде включен с по-голяма роля в обсъждането на развитието на РСВУБ, като считаме, че по този начин заедно ще постигнем важна част от заложените цели в Стратегията за развитие на висшето образование, а именно - преодоляване на „липса на връзка между висшето образование и потребностите на бизнеса и на публичните институции“. Считаме, че ориентирането на рейтинговата система основно към учениците от последните класове на гимназиите не е безспорна. Българските работодатели са силно заинтересовани както от приема в нужни за бизнеса професии/специалности, но също така и от качеството на завършващите студенти. Като един от основните данъкоплатци в държавата българските фирмите следва да могат да разчитат на добре подготвени кадри от висшите училища и от тази гледна точка е необходимо и трябва да се подобри качеството на учебния процес.

В този смисъл рейтинговата система трябва да стимулира висшите училища да подобряват дейността си, като инвестират усилия и ресурси за подобряване на показателите, по които показват изоставане.

В тази връзка бихме искали да предложим промяна и допълнения на някои аспекти от предложението за постигането на оптимален резултат:

1. Не приемаме премахването на индикатор „Участие в стажове“.

Мотиви:

АОБР е против отпадането на този индикатор. Стажовете се превръщат в мощен фактор за реалната подготовка на младите хора за започване на работа. До голяма степен те подпомагат практическото обучение, което често липсва. Подготовката на кадри от университетите е плавен процес и протича през цялото следването, докато се стигне до включването на кадрите в работните процеси на съответните фирми и публични организации. Стажовете са един от индикаторите, който безспорно подпомага такова плавно включване. Това е един от малкото индикатори, който адресира връзката между бизнеса и образованието и неговото отпадане няма да допринесе за подобряване на РСВУБ. По-вероятно е премахването на този качествен показател (в съотношение към един студент) да накара бизнеса да подхожда с особено внимание към назначаване на студенти от съответното ВУ.

2. Както АОБР, така и представителите на висшите училища, както стана ясно от проведената работна среща на 04.04.2019 г. са против отпадането на индикаторите „Индекс на ефективността (Scopus) и (Web of science)“. Мнения бяха изразени по-скоро в насока към разширяване на базите, чрез които се изчислява индикатора, като например допълването им с бази, които отчитат и хуманитарните науки.

Мотиви:

В областта на образованието и науката тези индекси показват съотношението на качеството на учебния процес и подготовката на студентите в сравнение с останалите университети в световен мащаб. Твърдението, че тези индикатори са трудни за възприемане от потребителите, вероятно е вярно твърдение, само за малка част от тях, но рейтинговата система на университетите се изготвя за различни групи потребители.

В действителност премахването на тези показатели ще отстрани може би най-положителния стимул към самообучение и доизграждане на българските преподаватели до равнището на водещите академични кадри в света. Важно е да се отбележи, че бизнес процесите не се ограничават само в рамките на едно населено място или държава. Фирмите предпочитат да назначават кадри, които са обучени и подготвени от преподаватели, които са доказали своето научно равнище в системи като Scopus и Web of science и др.

3. АОБР счита, че следва да се ревизират част от критериите, които формират погрешни оценки или създават погрешно впечатление за качеството на образованието.

Мотиви:

В сегашната рейтингова система участват количествени показатели като 1) брой бакалавърски и 2) брой магистърски програми. Наличието на повече или по-малко програми не е критерий за качество. Често висши училища, които са специализирани в дадено професионално направление, предоставят в пъти по-качествено образование. Много често е налице нулев прием по някои специалности, като това по никакъв начин не следва да дава добавена стойност при определяне рейтинга на висшето училище. Например за едно от водещите висши училища в страната числата сочат, че има регистрирани 374 магистърски програми, от тях 87 (23.26%) са програми с нулев прием и още 118 програми (31.5%) имат прием от 1 до 3 студенти. Общо 54.8%, почти 55% нямат регистрирани или имат до 3 регистрирани студенти.

Подходящо би било по-скоро да се отчитат само програми, по които има регистрирани минимум 5-7 студенти, като оценката се прави в съотношение към един студент. Това ще стимулира ВУ да подобри качеството на предлаганите програми или да ги ориентира към търсени такива.

4. Следва да се ревизират индикаторите, които са нерелевантни към настоящото административно и социално-икономическо състояние на държавата.

Мотиви:

Например индикаторът, касаещ регионалната значимост на ВУ. На практика в България не можем да говорим за висше училище с регионално значение, от една страна - поради големината на страната ни, а от друга - поради диверсификацията на ВУ. Почти няма такова без специалности в областта на икономиката или правото.

Друг подобен пример е индикаторът, касаещ средния осигурителен доход. В България са налице големи регионални различия и диспропорции по отношение на средния осигурителен доход по професии. София е на първо място поради големината и развитата си икономика, но това не означава, че ВУ в друго населено място, което е с по-нисък стандарт, предлага по-нискокачествено обучение само поради това, че завършилите са предпочели да останат в града, в който са завършили.

От друга страна считаме, че заложените индикатори наистина би трябвало да се оптимизират, но за целта следва да се създаде работна група с участието на всички заинтересовани страни, в това число представителните организации на работодателите на национално равнище. Считаме, че освен отпадането на едни индикатори, може да се предложат други, които биха дали по-ясна представа за качеството на предлаганото образование. Например включването в РСВУБ на индикатори като:

1. студентската мобилност в процентно отношение от студентите във ВУ;
2. брой преподаватели на първи трудов договор във ВУ;
3. чуждестранни преподаватели в процентно отношение от студентите във ВУ;
4. процент на дигитализация на учебния материал и др.

АОБР предлага да се създаде в кратък срок работна група, която да обсъди още веднъж направеното предложение и да разработи качествено предложение за оптимизиране на РСВУБ съобразено с нуждите на бизнеса, защото в крайна сметка висшето образование не трябва да е самоцел. То е важно за младите хора, за да им създаде качествена заетост, от една страна, но от друга страна – е важно и за икономиката на България, доколкото българските предприятия могат да се развиват и да имат принос във фискалната система само и единствено, ако разполагат с качествена работна сила.

С УВАЖЕНИЕ,



**ЦВЕТАН СИМЕОНОВ,
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА УПРАВИТЕЛНИЯ
СЪВЕТ НА БТПП И РОТАЦИОНЕН
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА АОБР**